

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
Кіровоградський національний технічний університет

# **НАУКОВІ ПРАЦІ**

**КІРОВОГРАДСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО  
УНІВЕРСИТЕТУ**

**ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ**

За загальною редакцією Л.М. Фільштейна

Заснований у 2001 році

**В и п у с к 22**

Частина 1

Кіровоград • 2012

УДК 33  
ББК 65

Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 22,ч.1. – Кіровоград: КНТУ, 2012.– 396 с.

В збірнику викладені результати наукових досліджень з питань економічної теорії та практики, економіки праці, галузей промисловості, сільського господарства, транспорту, інших; менеджменту організацій; фінансів, кредиту, грошового обігу; маркетингу; обліку, аудиту, аналізу господарської діяльності; міжнародних економічних відносин; економічної кібернетики; використання математичного механізму і сучасної обчислювальної техніки тощо.

Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського національного технічного університету від 26 березня 2012 року, протокол № 9.

Редакційна колегія: Фільштейн Л.М. (відповідальний редактор), д.е.н., проф.; Немченко А.Б. (відповідальний секретар), к.е.н., доц.; Бень Т.Г., д.е.н., проф.; Богиня Д.П., д.е.н., проф.; Давидов Г.М., д.е.н., проф.; Дрозд І.К., д.е.н., проф.; Ляшенко О.О., к.е.н., доц.; Пальчевич Г.Т., к.е.н., доц.; Семикіна М.В., д.е.н., проф.; Тарнавський М.П., к.е.н., доц.

Адреса реакційної колегії: 25006, м. Кіровоград, пр. Університетський,8, Кіровоградський національний технічний університет, тел.: 390-466, 390-584, 55-10-49.

Автори опублікованих матеріалів несуть відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, власних імен та інших відомостей, а також за те, що матеріали не містять даних, які не підлягають відкритій публікації. Редакція може публікувати статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору автора.

Збірник включений ВАК України в перелік наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватись результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук. Затверджений постановою Президії ВАК України від 10 березня 2010 року № 1-05/2 (бюлетень ВАК України № 4, 2010).

Реєстраційне свідоцтво: серія КВ №15255 - 3827 ПР від 30.04.2009 р.

УДК 657

**М.П. Тарнавський, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Міграційні процеси в Україні: причини і наслідки

У статті розглядаються проблеми трудової міграції, аналізуються причини і наслідки міжнародних міграційних процесів для майбутнього України.

**міграція, трудова, міжнародна, процес**

**Постановка проблеми та її актуальність.** Глобалізація світової економіки, політичні, соціальні, економічні і релігійні чинники активізували процеси міжнародної міграції, насамперед, трудової міграції.

Міграція населення існувала, практично, завжди та обумовлювала колосальні зміни на нашій планеті, відіграла ключову роль у житті окремих народів і цивілізацій. У сучасних умовах, в умовах глобалізації соціально-економічного життя, проблема міграції, зокрема, робочої сили, є однією з найбільш суттєвих і важливих як для глобалізованого світу, так і для окремих держав, в тому числі і для України. Чисельність мігрантів в Україні, особливо трудових, з кожним роком зростає. Має місце двосторонній процес. З одного боку, зростає кількість українських заробітчан. За різними експертними оцінками (точних даних не існує), за кордоном знаходиться від 2,5 млн. до 8 млн. українців-заробітчан. З іншого, збільшується потік мігрантів, в основному, нелегальних, в Україну. За таких умов, виникає нагальна потреба глибокого дослідження процесів еміграції та імміграції, що відбуваються на теренах України, а також їхнього впливу на майбутнє України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми трудової міграції, теоретичні аспекти, методологія та методика досліджень міграції знайшли висвітлення в наукових працях як зарубіжних, так і вітчизняних учених, у дослідженнях міжнародних і вітчизняних організацій та інститутів, зокрема, Світового банку, Українського центру соціальних реформ за участю Державного комітету статистики в Україні та ін. Найбільший внесок у дослідження питань міграції зробили такі вчені, як С.Бондур, О.Бугрова, А.Гайдуцький, О.Гладун, М.Долішній, І.Ключковська, Н.Коніщева, Е.Лібанова, І.Луїна, О.Маліновська, С.Мельнік, І.Прибиткова, О.Позняк, С.Чехович та інші.

Проте ще недостатня увага приділяється дослідженню тенденцій міграційних процесів, особливо їх впливу на демографічне, соціально-економічне майбутнє країни.

**Мета статті** – дослідити міграційні процеси, що відбувались і відбуваються в Україні, з'ясувати їх вплив на соціально-економічну ситуацію в країні, запропонувати заходи щодо зменшення негативних наслідків від міграції та застерегти від можливо катастрофічних наслідків для країни стихійної, масової, неконтрольованої міграції.

**Викладення основного матеріалу дослідження.**

Географічне розташування України, природно-кліматичні умови сприяли і сприяють міграційним процесам. Міграція - це переміщення людей зі зміною проживання. Фактично, міграція населення на території сучасної України не припинялася ніколи. На початку першого тисячоліття до нашої ери у Північне Причорномор'я прийшли киммерійці. У сьомому столітті до нашої ери тут заснували

свої колонії греки, водночас з якими з'явилися скіфи, яких на початку нашої ери змінили сармати. Потім із Кавказу прийшли алани, за ними готи. У шостому столітті – гуни. Згодом - хазари, болгари, угри, печеніги, половці. А у восьмому столітті прийшли монголо-татари.

Міграційні процеси продовжувались на території України і після татаро-монгольської навали у вигляді появи різних поселень поляків на «східних кресах», заселення українських степів росіянами, німцями, греками, болгарами, сербами та іншими народами.

За радянських часів міграційні процеси здійснювались в межах СРСР планово, цілеспрямовано: росіяни й інші народи Союзу поселилися в Україні, а українці - в Росії й інших республіках. Мала місце і примусова міграція. Це, передусім, так звані «куркулі» - заможні селяни, яких понад 1 млн. осіб було вислано у процесі колективізації за межі України – у Сибір і північ Росії.

Із початком Великої Вітчизняної війни відбулася масова евакуація людей, особливо з міст України, у східні регіони СРСР. Зі своїх поселень примусово були вивезені німці, татари та ін. Також мало місце насильницьке вивезення молоді з окупованих територій на роботу в Німеччину.

У післявоєнні роки Україна стала регіоном масової імміграції. Сюди стікалося населення з різних регіонів СРСР, особливо до східних та південних областей країни.

Значні міграційні процеси мали місце і в межах України. Насамперед це міграція у напрямку село - місто. Відбувався прискорений процес урбанізації країни. Спеціалісти з східних регіонів направлялися до західних областей, а із заходу селяни і працівники робітничих професій переселялися на схід: Придніпров'я і Донбас. У 60-ті роки ХХ ст. значних обсягів набуває міграція молоді, яка їде на промислові новобудови, на освоєння цілинних земель Казахстану і Сибіру. Що стосується еміграції за межі СРСР, то в повоєнний період вона була незначною. Така ситуація пояснюється закритістю кордонів Радянського Союзу.

Варто зазначити, що міграційні процеси, які мали місце у післявоєнні роки до 90-х років ХХ століття в Україні в цілому позитивно впливали на соціально-економічний розвиток країни, про що свідчать достатньо високі показники темпів економічного розвитку. Середньорічні темпи економічного зростання склали 3,5-7%. Була створена потужна промислово-індустріальна база, розвинене сільське господарство [1: с.8].

Зі здобуттям незалежності принципово змінилися і міграційні процеси в Україні та їх вплив на соціально-економічний розвиток. Якщо на початку дев'яностих років багато українців та представників національних меншин, які раніше проживали в Україні (кримські татари, вірмени, болгари, греки, німці та інші), почали повертатись (репатріюватись) на свою батьківщину і сальдо міграції було додатнім (у 1992 році, наприклад, воно становило понад 282 тисячі осіб), то уже в 1993 році потік репатріантів майже припинився і сальдо міграції стає від'ємним.

Із 1995 року Державний комітет статистики України почав обліковувати і опубліковувати дані про міграцію як внутрішньорегіональну, міжрегіональну у межах України, так і міждержавну. Але офіційна статистика враховує лише зареєстровані випадки міграції. Якщо враховувати ці показники, то особливих проблем з міграцією в Україні немає.

За даними Статистичних щорічників України міждержавна міграція мала такі показники [2]:

| Роки | Осіб           |               |                 |
|------|----------------|---------------|-----------------|
|      | Число прибулих | Число вибулих | Сальдо міграції |
| 2003 | 39489          | 63699         | -24210          |
| 2004 | 38567          | 46182         | -7615           |
| 2005 | 39580          | 34997         | +4583           |
| 2006 | 44227          | 29982         | 14245           |
| 2007 | 46507          | 29669         | 16838           |
| 2008 | 37323          | 22402         | 14921           |
| 2009 | 32917          | 19470         | 13447           |
| 2010 | 30810          | 14677         | 16133           |

Реальний стан справ щодо участі українців у глобальних світових міграційних процесах вражає. Точні дані про обсяг міграції в Україні відсутні. Але згідно з даними, оприлюдненими в ООН, число українських трудових мігрантів, які постійно перебувають за межами країни, нараховує вісім мільйонів осіб, що становить 4% від загальної чисельності (200 мільйонів) трудових мігрантів у світі.

За даними українських компетентних органів за останні 20 років з України виїхало 6,5 млн. людей, частина яких набула статусу емігрантів.

Як повідомив у своїй доповіді (2010 рік) Світовий банк, понад шість з половиною мільйонів українців навчаються та працюють за межами України.

Україна стала п'ятою державою у світі за кількістю тих, хто шукає кращого життя за кордоном, після Мексики, Індії, Росії та Китаю. Використовуючи певні методики підрахунків, можна прийти до висновку, що частка українських емігрантів та українських трудових мігрантів найвища у світі.

Етнічних українців за межами України у статусі закордонних українців нараховується близько 20 млн. осіб, крім того громадян України, які перебувають за кордоном, ще 8 млн. осіб. Загалом, близько 45% етнічних українців із загальної кількості 60 млн. живе за кордоном. За цим показником ми також займаємо одне з перших місць у світі.

Основні країни трудової міграції - Росія (40-50%), Польща (15-20%), Чехія (10-12%), Італія (близько 10%), Португалія (5-8%) [3].

За роки незалежності виникла так звана четверта міграційно-еміграційна хвиля, яка становить велику соціальну, економічну, демографічну, культурну і духовну проблему країни. Можна сказати, що це певною мірою трагедія української нації. Покидаючи свою країну, мігранти звільняють простір для інших народів. Звільнену соціальну нішу заповнюють емігранти переважно з нерозвинених, проблемних країн. Вони поступово деформують соціокультурне середовище України. Це особливо небезпечно в умовах депопуляції українського народу внаслідок низької народжуваності і високої смертності. Як свідчить статистика, за роки незалежності населення скоротилось більше ніж на 6 млн. осіб. За темпами скорочення населення Україна також попереду всього світу.

За останні 20 років Україна набула статусу країни-донора. Вона інвестує людський капітал в економіку багатьох країн світу. Кожен четвертий із працездатних громадян України працює за кордоном. Річне скорочення населення за рахунок

еміграційних процесів досягало в деякі роки незалежності України 150-160 тис. осіб, що дорівнює 55-59% показника загального зменшення населення [4: с.116].

Головною причиною трудової міграції з України можна вважати соціально-економічну складову. Це зубожіння, злидарювання людей у потенційно багатій країні. Це свавілля паразитарної, корумпованої влади, правовий нігілізм. Але насамперед українці в переважній більшості виїждять за кордон через життєву потребу забезпечити більш-менш гідне життя собі і своїм рідним, через неможливість реалізувати себе на Батьківщині, на кінець, просто для власного виживання. За результатами дослідження, проведеного Держкомстатом України, з 1 млн. 467 тис. осіб 97,7% мігрантів причиною працевлаштування за кордоном назвали низький рівень зарплати в Україні та відсутність можливості працевлаштування на батьківщині [5: с.86]. Так, українці, переважно кваліфіковані фахівці, опинившись у закордонних наймах, вимушені виконувати будь-яку важку чорнову роботу, яку не хочуть виконувати місцеві жителі.

Слід зазначити, що, за результатами дослідження, лише 12% українських заробітчан працює до 40 годин на тиждень, а 77,3% - від 41 і до 80 годин на тиждень [5: с.91]. До речі, в Україні за даними Держкомстату понад 40 годин на тиждень протягом останніх років працює лише 15-17% найманих працівників.

Україна разом із Молдовою, Таїландом і Нігерією належить до лідерів країн, де процвітає не просто міграція, а торгівля людьми. За даними Департаменту ООН з боротьби з наркотиками та злочинністю, за роки незалежності України біля 100 тис. українців потрапили в тенета торговців людьми. Значна частина з них стала рабами, батраками, жінками так званого комерційного сектора [6: с.7].

На жаль, влада в Україні нічого не робить, щоб запобігти масовій міграції, як правило, здорової, кваліфікованої, високопрофесійної сили, в тому числі інженерних і наукових кадрів. Більш того, влада створює умови для виїзду за кордон. Про це свідчать видані ліцензії більш ніж 800 суб'єктам господарської діяльності на посередництво у працевлаштуванні за кордоном.

Звичайно, влада знає, що фінансовий показник трудової міграції значний. За даними Світового банку, в минулому році українці, які працюють за кордоном, офіційно переказали своїм родичам в Україну 5,3 мільярди доларів США. Але це зазначена лише мала частина фінансового потоку, що надходить в Україну від заробітчан.

Елементарні розрахунки свідчать про те, що валютні надходження від заробітчан щорічно складають більше 20 мільярдів доларів. За даними дослідження трудової міграції, здійсненого Українським центром соціальних реформ за участю Державного комітету статистики України у 2007 році, трудовий мігрант у середньому заробляв 817 дол. США на місяць [5: с.91]. Якщо, наприклад, кожний трудовий мігрант легально або нелегально щомісяця передає родині 300 доларів, то при чисельності 6,5 млн. заробітчан загальна сума надходжень за рік складе 23,4 млрд. доларів. А. Гайдуцький, використовуючи власну методику, розрахував обсяг так званого міграційного капіталу, який щорічно надходить в Україну від заробітчан. У 2006 році він становив 21,3 млрд. дол. [8]. Тобто, підтверджується висновок, що валютні надходження в Україну від заробітчан складають майже четверту частину ВВП країни і за своїм розміром перевищують обсяги прямих іноземних інвестицій в економіку країни. Ця сума, в основному, використовується на споживання, збільшуючи споживчий попит і, відповідно, зростання цін на товари і послуги на внутрішньому ринку без відповідного підвищення купівельної спроможності основної маси населення. Валютні надходження від заробітчан, в основному, використовуються для закупівлі імпортованих товарів і таким чином стимулюють розвиток економіки не своєї, а інших держав. Вони майже не використовуються для розвитку національної економіки.

За деякими даними, лише 3,6% заробітчан після повернення організують власну справу [8].

За матеріалами Держкомстату України, обсяг валютних надходжень від заробітчан складає на сьогодні майже половину валютних надходжень від зовнішньої торгівлі. У 2010 році обсяг експорту склав 51,43 млрд. доларів США, а, за нашими розрахунками, валюти в країну надійшло від трудових мігрантів 23,4 млрд. дол., що складає 45,5% від суми експортних надходжень. Аналіз свідчить про те, що валютне вливання заробітчан в економіку країни значною мірою забезпечує відносну стабільність гривні на валютному ринку.

Щоб зменшити і певною мірою впорядкувати еміграцію робочої сили, необхідно терміново виконати низку заходів.

По-перше, забезпечити макроекономічну стабілізацію та оздоровлення економіки, і на цій основі забезпечити людей роботою, належними умовами праці і рівнем оплати праці, наближеним до європейського. Наївно думати, що в умовах значної диференціації оплати праці у країні і за кордоном та при наявності попиту на вітчизняну робочу силу за межами країни можливо стримати трудову міграцію.

Рівень оплати праці в Україні потрібно наблизити до рівня оплати праці тих країн, до яких мігрують робітники. Така можливість певною мірою існує вже сьогодні, якщо збільшити частку зарплати в собівартості продукції, від теперішніх 8-10% до 25-30%, наблизивши цю частку до рівня розвинених країн.

По-друге, забезпечити захищеність населення від зловживань з боку владних структур, від тотальної корупції, від свавілля роботодавців.

По-третє, розробити і прийняти на законодавчому рівні нормативно-правові документи, міждержавні угоди, які забезпечили б цивілізовані умови для легального працевлаштування, насамперед, з тими країнами, куди виїжджає найбільша кількість громадян України, забезпечили б права і соціальний захист працівників-мігрантів, запобігали б таким негативним явищам, як трудова дискримінація, примусова праця, торгівля людьми.

Якщо в країні радикально не зміниться економічна ситуація, не будуть здійснені наведені вище заходи, то міграція обов'язково збільшуватиметься. Україна втрачатиме чергове покоління без перспектив його повернення на Батьківщину. На жаль, ситуація песимістична. Якщо у 2004 році близько 80% українських мігрантів мали надію і планували повернутись додому, то тепер таких лишилося лише 15%. Більше того, соціологічні опитування свідчать, що близько 40% українських людей працездатного віку готові виїхати з України хоч сьогодні. Навіть смертельна небезпека не змушує українців повертатись додому, про що засвідчили події у Лівії. Значна частина українців, що працювали в цій країні, не бажали повернутись на Батьківщину, і основна причина - економічна. Рівень їх зарплати в Лівії майже в 10 разів перевищував рівень зарплати в Україні за аналогічну роботу.

На наш погляд, даремно сподіватися на те, що у зв'язку з глобальною економічною кризою, або через наслідки цієї кризи, почнеться повернення українських мігрантів додому, що зменшиться за кордоном попит на українську робочу силу.

По-перше, економічна ситуація в Україні не змінюється, нові робочі місця не створюються, рівень реальної зарплати, практично, не зростає, а в певні періоди навіть знижується, і він не зіставний з рівнем зарплати заробітчан (в декілька разів менший).

По-друге, попит на українську робочу силу стабільний, тому що більшість українців вражають своїх зарубіжних господарів відповідальним ставленням до роботи. Українців не треба змушувати працювати, вони самі просять собі роботу і часто погоджуються на будь-яку. До того ж, вони переважно освічені, невибагливі,

толерантні. Отже, попит на таку робочу силу майже не залежить від кризових ситуацій у світі, він стабільний і до певної міри прогнозований.

Україну залишають не найбідніші і малоосвічені люди, а, як правило, працьовиті, ініціативні, здібні, освічені, в тому числі і представники так званого середнього класу.

Звичайно, міграція, як і будь-яке інше економічне явище, має і позитивні сторони. Українські мігранти заробляють валюту, утримують свої сім'ї, вивчають іноземну мову, вчаться основам бізнесу, згодом певна частина з них започатковує власний бізнес на Батьківщині. Але масова, стихійна, неконтрольована міграція робочої сили за кордон - це лихо для країни. В Україні така еміграція широко відкриває двері для імміграції. Святе місце пустим не буває. Це означає, що набуває розмаху й інший аспект міграційних процесів – імміграція, тобто міграція в Україну громадян інших країн. Кількість іммігрантів щорічно зростає, і це, як правило, нелегальні мігранти.

Сприяють цьому процесу такі чинники, які діють Україні:

- толерантність та лояльність візової політики України;
- відсутність відповідних законодавчих актів для організації контролю за діяльністю юридичних і фізичних осіб, які запрошують в Україну іноземців;
- наявність економічних чинників, що забезпечують умови для розширеної мережі посередників міграції на території України;
- можливість безконтрольного пересування, тривалого нелегального проживання та працевлаштування;
- відсутність налагодженого механізму депортації іноземців з України, які нелегально прибули і перебувають на території України;
- «прозорість» північних і східних кордонів України.

Сприяють нелегальній міграції і деякі зовнішні чинники, а саме:

- соціально-політична й економічна нестабільність у багатьох країнах Азії, Африки, а також деяких пострадянських країнах;
- наявність збройних конфліктів у світі;
- перенаселення, відсутність роботи, зубожіння у країнах, що розвиваються.

Кількість нелегальних мігрантів в Україні за деякими оцінками перевищує півтора мільйона осіб. Зупинити цей потік сьогодні майже неможливо, адже на кожні 100 км українсько-російського кордону припадає лише декілька прикордонників. Але навіть із затриманими нелегалами невідомо, що робити. Депортація лише одного з них обходиться державі більше, ніж 1,5 тисячі доларів. Крім того, депортація можлива лише за наявності договору з батьківщиною мігранта. З більшістю країн такі договори не укладені. Україна не може повернути нелегала навіть до Росії, якщо він звідти прибув. Натомість, з нашими західними сусідами такі договори укладені і звідти повертають нелегалів до України, якщо вони прибувають з території нашої країни. Таким чином, Україна перетворилась на європейський відстійник нелегалів.

Які економічні і соціальні наслідки міграції в Україну? Чи приносять іммігранти Україні користь, сказати важко, деяку, мабуть, приносять, але шкода від них вже зараз відчутна. Так, за даними Управління у справах національностей та міграції, 50% нелегальних мігрантів, що населяють Київ - це потенційні чи реальні злочинці. Деякі різновиди кримінального бізнесу вже набули етнічного характеру: нігерійці контролюють торгівлю героїном, китайці ввозять до України опіум, афганці, пакистанці та іранці - гашиш та марихуану.

Мігранти змінюють і етнокультурний стан. Стрімко зростає кількість мусульман, які вже становлять більше 4% населення України. Слід звернути увагу на те, що, за європейськими нормами країна здатна «переварити» кількість мігрантів, що



не перевищує 1% населення. Це свідчить про те, що міграція в Україну потребує жорсткого контролю та обмеження.

Незважаючи на тяжкий економічний стан України, кількість бажаючих отримати українське громадянство зростає. І це не лише українці-репатріанти чи татари, а й нелегали з країн Азії, Африки. Одним із шляхів (і дуже розповсюдженим) набуття українського громадянства є реальний, а в більшості випадків фіктивний шлюб іноземців з громадянками України. Контролювати цей процес дуже важко, але в певною мірою його обмежити можливо. Наприклад, у Туркменістані для одруження, іноземцеві необхідно внести заставу в розмірі 50 тисяч доларів. Як офіційно пояснюють туркменські урядовці, ця сума має стати своєрідним страховим полісом на той випадок, коли раптом майбутні батьки розлучаться, то ця сума буде спрямована на утримання дитини.

Цей досвід не завадило б застосовувати і в Україні, шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів. Потрібно унормувати і перебування іноземних студентів в Україні. Чимало студентів, представників Азії та Африки, використовують Україну лише як транзитний пункт на шляху до Західної Європи.

Заслугове на підтримку пропозиція, щодо введення спеціальних студентських віз, умови одержання яких вимагатимуть обов'язкового повернення студента до країни його постійного перебування після закінчення терміну навчання. На зразок американських студентських віз.

Для подолання проблеми нелегальної міграції необхідна розробка та реалізація державної політики з питань міграції, національної безпеки, спрямованої на активізацію протидії нелегальній міграції і, зокрема, на:

1) недопущення проникнення на територію України осіб, які незаконно прибувають в Україну і не заявляють у встановленому порядку про свій намір отримати статус біженця чи притулок, втратили підстави для подальшого перебування в Україні та ухиляються від виїзду з неї, переховуються та уникають контактів з компетентними органами;

2) перекриття транснаціональних каналів незаконної міграції на державному кордоні України;

3) припинення протиправної діяльності фізичних і юридичних осіб, які незаконно переправляють мігрантів в Україну, або транзитом переміщують їх через територію України;

4) посилення контролю за дотриманням правил в'їзду, перебування в Україні іноземних осіб без громадянства.

Дослідження еміграційних та імміграційних процесів в Україні і тенденцій їх розвитку дозволяє зробити висновок і застерегти суспільство та владу від українських негативних і, можливо, фатальних наслідків для країни, про що попереджав основоположник Чиказької школи міської соціології та екології людини Роберт Парк, який визначав міграцію як одну із форм здійснення історичних змін, вважав, що міграції, революції та війни - явища одного порядку, оскільки вони порушують природну течію людської історії.

Продовження стихійних, неконтрольованих і нерегульованих міграційних процесів може призвести в недалекому майбутньому до появи на території України специфічної економічної моделі. Загальна схема її функціонування така: вітчизняні трудові ресурси внаслідок міграції використовуються за кордоном. Від такого використання в країну надходять валютні кошти, які обмінюються на гривні. За гривні споживачі, а це члени сімей заробітчани, їх батьки і діти, купують необхідні товари і послуги. Отримані від продажу товарів гривні торговці обмінюють на валюту, за яку купують за кордоном, тобто імпортують споживчі товари. Діти після навчання і певної

професійної підготовки замінюють своїх батьків як трудові мігранти. Літні батьки, якщо не вдалося отримати іноземне громадянство, повертаються додому. Процес відтворення продовжується.

За такої моделі вітчизняне виробництво в кращому випадку обмежується, в основному, сировинними галузями, будівництвом, торгівлею і сферою послуг. Але вітчизняних трудових ресурсів, необхідних для їх функціонування, обмаль (вони в основному за кордоном). Їх місце займуть іноземні трудові мігранти. Певна частина з них ставатиме громадянами України, одружуватись, створювати сім'ю. А, враховуючи їх здатність до розширеного відтворення населення, частка такого населення буде зростати, поступово витісняючи корінне населення.

Стосовно власності на засоби виробництва і землю, то практично вже зараз значна частина підприємств і банків перебуває в руках іноземців. Якщо буде прийнято закон, тобто відмінено мораторій на продаж сільськогосподарських угідь, то через певний час і земля опиниться в руках представників інших народів. Якщо ці песимістичні прогнози збудуться, то, як кажуть, «сухий залишок» представлятиме лише географічна територія під назвою Україна.

## Список літератури

1. Народне господарство Української РСР. Статистичний щорічник. М., 1987, — С. 7.
2. Статистичні щорічники України 2003-2010 рр. Київ: Видавництво «Консультант» — С.361, 345, 360, 356, 352, 349.
3. Населення України. — Вікіпедія [Електронний ресурс]. — Режим доступу <http://uk.wikipedia.org/wiki/>.
4. Політика та стратегія України в 2007р. За редакцією д.е.н. І.О. Луїної. — К., Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2006. — С.116.
5. Звіт. Зовнішня трудова міграція населення України. [Електронний ресурс]. — Режим доступу <http://www.openukraine.org/doc/ВК-MIGR-ENDpdf>.
6. Д. Курышко. 100 тысяч украинцев побывали в рабстве / Д. Курышко // Сегодня. Украина. 29.12.2008г.
7. А. Гайдуцкий. Миграционный капитал в Украине: скрытая реальность [Електронний ресурс]. — Режим доступу [http://demoscope.ru/weekly/2008/0339/analit\\_04.php](http://demoscope.ru/weekly/2008/0339/analit_04.php).
8. [Електронний ресурс]. — Режим доступу <http://h.ua.story/199794>.

*М. Тарнавский*

### **Эмиграционные процессы на Украине: причины и следствие**

В статье рассматриваются проблемы трудовой эмиграции, анализируются причины и следствия международных эмиграционных процессов для будущего Украины.

*M. Tarnavskiy*

### **Emigrant processes on Ukraine: causes and effect**

In the article are examined problems of labour emigration, causes and effects of international emigrant processes are analysed for the future of Ukraine.

Одержано 27.02.12

УДК 657

**О.Б. Пугаченко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ПОНЯТТЯ «ЛОГІСТИКА»

У статті наведено критичний аналіз до визначення поняття «логістика», що належить різним фахівцям. Узагальнення спірних аспектів у трактуваннях авторів з 35 джерел дозволяє виявити загально визнані погляди і дискусійні аспекти.

**логістика, система, логістичні системи, погляди науковців**

Формування дієвого ринкового механізму господарювання спонукає науковців і практиків до вивчення й використання багатьох концепцій, методів та методик, що ефективно діють у практиці розвинутих країн. Проте, як свідчить досвід реформування вітчизняної економіки, інструменти, котрі добре зарекомендували себе у стабільній економіці згаданих країн, далеко не завжди успішно застосовують у нашому середовищі.

Перенесення у практику пострадянських держав західних ідей та підходів призвело до виникнення принципово нових напрямків в управлінні підприємством. Одним з них є концепція логістики. Вона виходить із того, що процеси постачання, виробництва і збуту, які відбуваються на підприємстві у зв'язку з кругооборотом капіталу, становлять логістичну систему, котра за аналогією з транспортним потоком реалізує агреговану функцію руху матеріального потоку.

Дана стаття є продовженням дослідження, що було почато автором у роботах [25, 26]. Метою цієї статті є узагальнення поглядів науковців на поняття «логістика», їх критичний аналіз та висловлення власного бачення на означену дефініцію.

Окремі елементи логістики, наприклад, визначення оптимального розміру запасів, методи розв'язання транспортних проблем та інші були відомі в нашій країні доволі давно, зокрема, їх використовували при розробленні народногосподарських, галузевих, підгалузевих п'ятирічних і довготермінових планів економічного та соціального розвитку, а також цільових державних програм [17, с. 30].

Але плідні для інших випадків ідеї логістики не критично впроваджують у нашу теорію, а звідси й у практику управління виробничими системами. За останні роки на деяких підприємствах почали працювати так звані спеціалісти з логістики, котрі, як і раніше, виконують свої колишні обов'язки. Логістичними почали називати відділи матеріально-технічного постачання, транспортний, збуту тощо, однак суть справи від цього не змінилася, відбулася тільки підміна понять.

Термін «логістика» вживають у всіх основних європейських мовах, але в різних його значеннях. Ним користувались у своїх роботах відомі вчені, філософи, воєначальники. У 1884 р. американський інститут військово-морського флоту ввів це поняття для потреб авіації, в 1904 р. філософський конгрес у Женеві (Швейцарія) затвердив визначення логістики як математичної логіки.

Широкий розвиток принципи логістики отримали в роки Другої світової війни – у галузі матеріально-технічного забезпечення американської армії, а також організації взаємодії між постачальниками озброєння, продовольства, транспортом та військами.

У багатьох західних країнах логістику почали поступово переводити із військової галузі у сферу господарської практики.

У 1950-х рр. було визнано, що завдання регулювання матеріальних потоків можна вирішувати за допомогою методів, що застосовують у військовій логістиці. Значного розвитку вона набула у 1960-70-і рр. в Японії, де займала ключові позиції при розробленні та реалізації складних систем управління і господарювання. На початку 1970-х рр. були спроби визначити цей термін як науку управління матеріальними ресурсами підприємства [2, с. 7-10].

У 1992 р. на Міжнародному симпозиумі Європейської асоціації логістики у Стокгольмі відзначили, що загальноприйнятого визначення терміну «логістика» поки що не має. Аналіз його нинішніх дефініцій, проведений за 25 джерелами, підтверджує, що й досі не дано загальновизнане тлумачення. У Таблиці 1 наведено формулювання поняття «логістика», що належить різним фахівцям.

Таблиця 1 - Визначення поняття «логістика» в літературних джерелах

| № з/п | Визначення  | Автор  |
|-------|---|--|
| 1     | Процес планування, реалізації і контролю технологічно і економічно ефективних операцій накопичення, зберігання, транспортування і передачі сировини, напівфабрикатів, готової продукції та відповідної інформації з місця виробництва до місця споживання з метою максимального задоволення вимог споживача | Рада логістичного менеджменту                                      |
| 2     | Організація постачання виробництва сировиною та матеріалами і збуту готової продукції   | Американське товариство проблем управління виробництвом і запасами |
| 3     | Процес планування, виконання планів і контролю за ефективним, економним, з точки зору витрат, зберігання та переміщення сировини, виробничих запасів, готової продукції та інформації, яка відноситься до названого, з моменту виробництва до моменту споживання, для покращення обслуговування клієнтів    | Рада з логістичного управління США                                 |
| 4     | Об'єднання двох або більш видів діяльності для планування, впровадження і спостереження за високим рівнем сировинного потоку, запасами незавершеного виробництва і кінцевої продукції на шляху від її виробництва до споживання   | Британська національна рада з управління розподілом                |
| 5     | Новий науковий напрям, що пов'язаний із розробкою раціональних методів управління матеріальними та відповідними фінансовими потоками  | Семененко А.І. [29]  |
| 6     | Новий науковий напрям, вчення про планування, управління і спостереження при русі матеріальних та інформаційних потоків у виробничих і енергетичних системах  | Смехов А.А. [31]   |
| 7     | Планування, управління і контроль того, що надходить на підприємство, обробляється там і залишає це підприємство матеріального потоку і відповідного інформаційного потоку  | Павеллек Г. [22]   |
| 8     | Наука про планування, організацію, управління, контроль і регулювання руху матеріальних і інформаційних потоків у просторі і у часі від їх первинного джерела до кінцевого споживача  | Анікін Б.А.[15]  |
| 9     | Наука про управління потоками у великих системах  | Плоткін Б.К. [23]  |

| № з/п | Визначення  | Автор                                    |
|-------|---|--|
| 10    | Науковий інструментарій ефективної взаємодії виробничих сил суспільства шляхом системи організації і оптимізації матеріальних, товарних та інформаційних потоків  | Афанасьєва Н.В. [3]                      |
| 11    | Прикладна наука, предметом якої є методологія оптимізації управління економічними об'єктами на основі системного економічного підходу   | Інютіна К.В. [10]                        |
| 12    | Наука про управління і оптимізацію матеріальних потоків, потоків послуг і пов'язаних з ними інформаційних і фінансових потоків у певній мікро-, мезо- чи макроекономічній системі для досягнення поставлених перед нею цілей  | Сергєєв В.І. [30]                        |
| 13    | Наука про оптимальне керування матеріальними, інформаційними та фінансовими потоками в економічних системах   | Загородній А.Г. [9]                      |
| 14    | Наука про планування, розподіл, контроль, управління і оптимізацію матеріальних потоків, потоків послуг і пов'язаних з ними інформаційних і фінансових потоків у певній мікро-, мезо- чи макроекономічній системі, що виникають в процесі доведення сировини, напівфабрикатів і готової продукції від виробника до споживача  | Кіршина М.В. [13]                        |
| 15    | Теорія і практична діяльність планування, організації і функціонального управління і контролю процесів руху сукупності матеріальних, фінансових, трудових, правових та інформаційних потоків у системі ринкової економіки   | Новиков О.А. [19]                        |
| 16    | Наука про планування, контроль і управління транспортуванням, складуванням та іншими логістичними операціями, що здійснюються у процесі доведення сировини і матеріалів до виробничого підприємства, внутрівиробничої переробки сировини, матеріалів і напівфабрикатів, доведення готової продукції до споживача у відповідності з його інтересами і вимогами, а також передачі, зберігання і обробки відповідної інформації. | Альбеков А.У. [2],<br>Родніков А.Н. [28] |
| 17    | Наука про інтегровану форму логістико-менеджменту в економічних адаптивних системах із синергійними зв'язками   | Крикавський Є.В. [14]                    |
| 18    | Науково-практичний напрям господарювання, який полягає в ефективному управлінні матеріалопотоками й пов'язаними з ними інформаційними та фінансовими потоками у сфері виробництва й обігу   | Гордон М.П. [6]                          |
| 19    | Наука й практика комплексного управління поточковими (товарними, фінансовими, інформаційними) процесами, яке спрямоване на оптимальну інтеграцію їх в єдину систему, а також забезпечення ефективності та економічності функціонування окремих ланок поточкового процесу й усієї системи в цілому   | Луценко І. [17]                          |
| 20    | Наукове учення про планування, управління і контроль потоків матеріалів, енергії та інформації в окремих видах підприємства   | Юнеман Р. [36]                           |
| 21    | Гармонізація інтересів учасників процесу переміщення продукції, форма оптимізації ринкових зв'язків, тобто удосконалення управління матеріальними і пов'язаними з ними інформаційними та фінансовими потоками на шляху від первинного джерела сировини до кінцевого споживача готової продукції на основі системного підходу й економічних компромісів для отримання синергійного ефекту                                      | Федоров Л.С. [33]                        |

| № з/п | Визначення  | Автор                 |
|-------|---|-----------------------|
| 22    | Вирішує питання матеріальних та інформаційних потоків з товароруху (сировини, матеріалів, запасних частин), тобто з поставок  | Кальченко А.Г. [11]   |
| 23    | Теорія і практика управління матеріальними і пов'язаними з ними інформаційними потоками   | Пономарьова Ю.В. [24] |
| 24    | Наука про управління матеріальними, інформаційними, фінансовими та ін. потоками, від первинного джерела їх виникнення до кінцевого споживача із мінімальними витратами, пов'язаними з їх просуванням  | Глогусь О. [16]       |
| 25    | Процес планування, реалізації та контролю за злагодженим і економічно ефективним потоком сировини, запасів незавершеного виробництва, готових товарів і пов'язаних з цим послуг та інформації, починаючи від їхнього виникнення і до кінцевого пункту споживання (включаючи складування і переміщення як в середині організації, так і поза її межами) з метою забезпечення вимог споживача | Інтернет-сайт [37]    |

Визначення концептуальної основи та філософії логістики нині характерне не виправдано широким розмаїттям завдань, функцій та об'єктів її застосування. Це перешкоджає об'єктивній оцінці ефективності та доцільності застосування окремих форм і методів логістики у різних господарських структурах.

Численні визначення поняття логістики мають дві загальні риси: по-перше, об'єктом логістики є деякий потоковий процес – матеріальний, фінансовий, інформаційний; по-друге, відома системна цілісність потокового процесу, що поєднує всі його вузли й елементи [30, с. 17].

Навіть загальні правила логістики, яких визнано шість – вантаж (потрібний товар), якість (необхідної якості), кількість (у необхідній кількості), час (доставка у належний час), місце (в потрібне місце), витрати (з мінімальними витратами) [11, с. 13; 16, с. 16], М.А. Окландер доповнив сьомим – споживач [20, с. 24-25].

Досліджуючи й аналізуючи останні публікації з проблематики логістики, можна дійти до висновку, що єдності думок також нема. Зокрема, І. Луценко виділяє такі загальні положення концепції логістики:

- об'єктом логістичних досліджень є потокові (матеріальні, фінансові та відповідні їм інформаційні) процеси;
- предмет логістики – оптимізація відповідних потоків;
- управління матеріальними, фінансовими та відповідними їм інформаційними потоками здійснюють як наскрізне, з позиції єдиного цілого, тобто як систему;
- оптимізація потокових економічних процесів спрямована на ефективність та економічність роботи як усієї логістичної системи, так і окремої її ланки [17, с. 32].

І.М. Карп, розглядаючи інтегровану функцію логістики у процесі управління товарорухом, вказував, що її реалізують через наступну систему форм і методів практичної діяльності:

- інтегровану функцію формування господарських зв'язків із функціями визначення потреб у перевезенні товарів;
- координацію оперативного управління постачання та процесу транспортування товарів;
- кооперацію в управлінні товарорухом через комплексне використання складів, що належать різним суб'єктам;

– оптимізацію сукупних витрат на переміщення товарів шляхом економічної зацікавленості транспортних, комерційних організацій та підприємств, які вони обслуговують, у підвищенні ефективності процесів розподілу і переміщення;

– розвиток специфічних функцій управління товарорухом у координації з універсальними функціями управлінського процесу, раціональний розподіл їх між суб'єктами управління і концентрацією у відповідних структурних підрозділах [12, с. 169].

Проте наведені форми та методи були в радянський період, але їх називали плановою економікою, плануванням і організацією матеріально-технічного постачання, й нічого принципово нового не запропоновано.

Ю.В. Пономарьова зазначила, що новизна логістичного підходу в управлінні ресурсами полягає у зміні пріоритетів господарської діяльності. Головну роль відіграє не продукт, а процес у формі потоку (матеріального, інформаційного і т.д.). Управління поточковими процесами, їх перетворення й інтеграція є новою формою управління, що перевершує традиційні як за рівнем творчого потенціалу, так і за ефективністю кінцевих результатів. Оптимізація поточкових процесів у економіці стала можливою лише завдяки переорієнтації з кількісних критеріїв оцінки господарської діяльності на якісні [24, с. 9]. З цим важко не погодитись, але об'єкти, на які спрямовано вплив логістики, існували завжди й завжди були в полі зору фахівців із управління, і нічого принципово нового з тих часів не виникло, тому піднімати на найвищий щабель ідеї логістики й намагатися підмінити поняття, на нашу думку, недоцільно. Також стверджувати, що логістика є науковою основою управління поточковими процесами [24, с. 9], на наш погляд, необгрунтовано.

Крім того, деякі дослідники активно наполягають на необхідності звертатися до логістики не тільки у промисловості, торгівлі й на транспорті, а й у сфері послуг, банківській і страховій справах, організації післяпродажного сервісу, в комунальному господарстві, у сфері туризму та інших галузях діяльності.

Розуміючи під логістичною системою промислового підприємства територіально-виробничий комплекс, торговельне підприємство та ін., А.М. Гаджинський виділив чотири властивості, якими такі системи володіють:

– властивість перша: логістична система є цілісною сукупністю взаємодіючих один із одним елементів, різноякісних і водночас сумісних. Їх сумісність забезпечують єдністю мети, якій підпорядковано функціонування системи;

– властивість друга: між елементами логістичної системи є сутнісні зв'язки, які зі закономірною необхідністю створюють інтегративні якості. У макрологістичних системах основу зв'язку між елементами становить договір, у мікрологістичних нею є внутрішньовиробничі відносини;

– властивість третя: зв'язки між елементами логістичної системи визначеним чином упорядковані, тобто вона має власну організацію;

– властивість четверта: логістична система володіє інтегративними якостями, які не властиві жодному з елементів окремо, і здатністю адаптуватися до умов зовнішнього середовища, що змінюються. Інтегративні якості дають їй змогу закуповувати матеріали, пропускати їх через виробничі потужності та видавати у зовнішнє середовище, досягаючи при цьому раніше намічених цілей.

Висновок із цього впливає такий: логістична система – це адаптивна система зі зворотним зв'язком, що виконує ті чи інші логістичні функції, складається з кількох підсистем і має достатньо розвинуті зв'язки із зовнішнім середовищем [5, с. 11].

М.А. Окландер та О.П. Хромов мають на увазі ті ж самі властивості, але при цьому називають їх узгодженістю дій, спрямуванням на інтегральну ефективність, функціональністю взаємодії, досягненням синергійного ефекту [20, с. 41-42]. До

чотирьох перерахованих властивостей логістичних систем О. Глогусь додає ще наявність деякої характеристики, мети, критерію якості, які визначають існування об'єкта як системи [16, с. 31], а А.У. Альбеков виділив ще й складність та ієрархічність [2, с. 50-51].

Завдяки цим чотирьом властивостям підприємство як логістична система реалізує агреговану логістичну функцію, що становить укрупнену групу логістичних операцій, спрямованих на реалізацію цілей системи. Такими «базовими» логістичними функціями сучасна теорія логістики вважає процеси постачання, виробництва, збуту. Саме тому в навчальних курсах виділяють функціональні ланки – логістику постачання (закупівельна), виробничу логістику, збутову (розподільчу) логістику, інформаційну логістику [2, с. 4-6; 11, с. 7-9; 15, с. 4-5; 16, с. 14; 20, с. 4; 24, с. 27].

Обґрунтування підходу, що ототожнює логістичну систему з підприємством як цілісною економічною системою, містять спірні положення та явно слабкі аргументи.

По-перше, у різні часи дослідники-попередники розглядали систему як будь-яку сутність – концептуальну чи фізичну, котра складається з взаємопов'язаних частин [1, с. 145], як безліч об'єктів разом із відносинами між об'єктами та між їх атрибутами (властивостями) [34, с. 252], як організоване складне ціле, сукупність чи комбінацію предметів або частин, що утворюють комплексне єдине ціле [7, с. 26].

Ближче до нашого часу виробничо-господарські організації розглядали як винятково складні системи, в котрих перетинаються, з одного боку, чітко й однозначно встановлені зв'язки, що впливають, наприклад, із фізичних законів виготовлення продукції або зі законодавчо встановлених економічних і правових відносин, з іншого – менш визначені відносини спеціалізації, кооперації, співпраці, які складаються у процесі суб'єктивної діяльності людей і більшою мірою залежать від їх волі [21, с. 45], як системи, елементи котрих закономірно пов'язані в єдине ціле [8, с. 6]. Йдеться вже не про абстрактні поняття системи, а про системи реальні, що становлять виробничо-господарські утворення.

Отже, неважко помітити, що логістичні системи, коли їх розглядати за характером «базових» функцій постачання, виробництва, збуту, не виходять за ці межі в їх системному розумінні. І в одному, і в іншому випадках розглядають господарські комплекси, що мають на вході ресурси, а на виході – продукцію, роботи, послуги.

По-друге, як обґрунтовано підкреслили А.М. Гаджинський та А.У. Альбеков, властивості логістичних систем, котрі вони виділяють, притаманні будь-якій системі. Свого часу, задовго до розгортання у вітчизняній літературі досліджень із логістики, були виявлені та сформульовані найважливіші властивості систем, що людина створила для досягнення цілей життєдіяльності. Це розміри і складність, ієрархічність побудови, доцільність функціонування, здатність до саморегулювання, наявність у системі властивостей, які не притаманні її складовим [1, 7, 8, 18, 21, 34].

Властивості логістичних систем, що виділили дослідники, чітко вписуються у загальну характеристику властивостей, притаманних будь-якій організованій системі, й нічого нового вони у собі не мають. Якщо ж вести мову про інтегровані властивості системи, то не можна не звернути увагу на те, що ще давні мислителі вказували, що ціле – завжди більше, ніж сума складових його частин.

Висновок із цього можна зробити такий: штучно сконструйовані логістичні системи наділяють властивостями, що притаманні реальним виробничим системам. Із цієї точки зору підстав для їх протиставлення відсутні [35, с. 53], з чим ми цілком погоджуємося.

Проте деякі розбіжності між логістичною та звичайною системами все ж є. Традиційно логістичними операціями вважають складування, транспортування, комплектацію, навантаження, розвантаження, внутрішнє переміщення матеріальних



ресурсів у виробничому процесі, а також збирання, збереження та обробку даних інформаційного потоку, хоча деякі дослідники вводять до логістичних систем і фінансовий потік. В.І. Сергеев до потокового логістичного процесу ввів потік послуг [30, с. 8], що, на нашу думку, абсолютно нелогічно. Оскільки, по-перше, у цьому випадку нема потокового процесу: послуга нематеріальна, вона не передається від однієї ланки логістичного ланцюга до іншої; по-друге, інформацію про надання послуги недоцільно передавати від однієї ланки логістичного ланцюга до іншої через її непотрібність.

Сукупний процес промислового підприємства не має нічого загального з процесами транспортування вантажів, на ґрунті яких виникла логістика як спосіб її оптимізації. Як цілісна економічна система, що функціонує в межах кругообігу капіталу, вона здійснює операції, котрі виходять за рамки логістичних. Маємо на увазі процеси, пов'язані з капітальними та фінансовими інвестиціями, створенням нових виробів, господарським обслуговуванням, власне управлінням. Однак вона здійснює також операції в галузі матеріального забезпечення, виробництва і збуту продукції, тобто операції, які чомусь вважають прерогативою логістичної системи. У цій своїй якості цілісна система набагато ширша від логістичної і включає її в себе як підсистему в тому випадку, коли вона взагалі є.

Але тоді нема підстав стверджувати, як це роблять Є.В. Крикавський [14, с. 11] і А.М. Гаджинський [5, с. 81], що логістичною системою є промислове підприємство. Можна говорити лише про те, що процеси постачання, виробництва і збуту, об'єднані у логістичну систему, становлять певну частину сукупного економічного процесу підприємства як складнішої економічної системи.

По-третє, напевно, з великим ступенем умовності можна звести у деяку концептуальну систему процеси постачання, виробництва та збуту, хоча за характером вони принципово різні. Адже кожна велика і достатньо складна система може бути розділена на окремі підсистеми, при чому, її можна членити доти, доки не виявиться, що в останній підсистемі неможливо виділити підсистеми нижчого рівня. Вона й буде елементом системи.

У такій складній ієрархії терміном «система» визначено саме ту частину виробничої організації, що перебуває у центрі уваги дослідника і становить конкретну цікавість для управління. Логіка системного розгляду об'єктів така: виділяють деяку систему, котру приймають як «точку відрахунку», потім її розгляд розширюють «уверх» і «вниз» на один чи кілька щаблів. При переході «вверх» виділену систему розглядають як підсистему складнішої системи, при русі «вниз» дану систему розділяють на підсистеми [18, с. 26].

Із цього випливає, що кожную систему можна розглядати з ієрархії систем із двох боків: як підсистему більшої системи і як автономну, порівняно відокремлену в просторі, систему. В першому випадку її місце, зв'язки, цілі і т.ін. аналізують із позиції макропідходу, з точки зору вивчення системи в цілому, в другому – аналіз здійснюють із позиції мікропідходу, тобто досліджують її власні підсистеми й елементи, вивчають їх структуру, зв'язки, властивості та цілі.

І все ж краще розглядати як цілісну економічну систему виробничу організацію, в якій, на відміну від логістичної системи, здійснюється завершений цикл кругообігу капіталу. При русі «вниз» вона природним чином розчленується, в економічному розумінні, на підсистеми засобів праці, предметів праці, трудових ресурсів, виробництва, збуту, грошових ресурсів [4, с. 44], а за характером процесів, що відбуваються у ній, – на підсистеми маркетингу, фінансових інвестицій, капітальних інвестицій, грошового забезпечення, забезпечення матеріальними ресурсами, конструювання і технологічного забезпечення, виробничого обслуговування,

виробництва основної продукції, збуту, господарського обслуговування [27, с. 38; 32, с.1].

При такому розгляді система має завершений природний вигляд, у ній починається й завершується кругообіг капіталу, а ресурсний і процесний підходи до її декомпозиції дають змогу, з одного боку, вивчати та вдосконалювати системні властивості й зв'язки підсистем в інтересах розвитку цілісної системи, тобто з позиції макропідходу, з іншого – досліджувати і вивчати інтеграційні процеси, що відбуваються у кожній підсистемі, враховуючи їх особливості.

Такими є основні міркування, котрі дають підстави вважати, що виробничі організації, зокрема, промислове підприємство, не можна розглядати як логістичну систему в тому змісті, який у неї вкладають прибічники цієї концепції. На наш погляд, підприємство виходить далеко за рамки цієї системи, коли ми аналізуємо його як систему в просторовому аспекті. Саме у цьому напрямку ми плануємо продовжувати наші подальші дослідження.

## Список літератури

1. Акофф Р.Л. Системы, организации и междисциплинарные исследования [Исследования по общей теории систем] / Акофф Р.Л. – М.: Прогресс, 1969.
2. Альбеков А.У. Коммерческая логистика / А.У. Альбеков, О.А. Митько [Серия „Учебники, учебные пособия“]. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 416 с.
3. Афанасьева Н.В. Логистические системы и российские реформы / Афанасьева Н.В. - СПб.: СПбГУЭФ, 1995. – 145 с.
4. Валуев Б.И. Управление экономикой в производственных объединениях легкой промышленности / Валуев Б.И. – М.: Легкая индустрия, 1977. – 216с.
5. Гаджинский А.М. Логистика: [Учеб. для высш. и сред. учебн. заведений] / Гаджинский А.М. – М.: ИВЦ «Маркетинг», 1998. – 228 с.
6. Гордон М.П. Терминалы управляют товародвижением / Гордон М.П. РИСК. – 1995. - № 4. – с. 19-24.
7. Джонсон Р. Системы и руководство [теория систем и руководство системами] / Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. – М.: Сов. радио, 1971. – 648 с.
8. Экономическая кибернетика. Ч. 1. [Основы теории хозяйственных систем]. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1974. – 128 с.
9. Загородній А.Г. Фінансовий словник / Загородній А.Г., Вознюк Г.Л., Смовженко Т.С. – [4-те вид., випр. та доп.]. – К.: Т-во „Знання”, КОО; Л.: Вид-во Львів. банк. ін-ту НБУ. – 566 с.
10. Инютина К.В. Основы логистики / Инютина К.В., Квашнин В.С., Суслев О.В. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1999. – 89 с.
11. Кальченко А.Г. Основы логистики: [Навчальний посібник] / Кальченко А.Г. – К.: Товариство „Знання”, КОО, 1999. – 135 с.
12. Карп І.М. Роль інтегрованої логістики в управлінні підприємством / Карп І.М. Актуальні проблеми економіки. – 2004. – Вип. 2 (32). – С. 166-171.
13. Киршина М.В. Коммерческая логистика / Киршина М.В. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 256 с.
14. Крикавський Є.В. Логістика підприємства: [Навч. посіб.] / Крикавський Є.В. – Львів: 1996. – 160 с.
15. Логистика: [Учеб. пособие] / Под ред. Б.А. Аникина. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 327 с.
16. Логістика: [Навч. посібник для студ. економіч. спец.] / Олена Глогусь, М-во освіти Укр., Ін-т змісту і методів навчання, Тернопільська Акад. народного госп. – Тернопіль: Економічна думка, 1998. – 166 с.
17. Луценко І. Концептуальні засади та функції логістики / Луценко І. Вісник КНТЕУ. – 2003. – Вип. 4. – С. 29-34.
18. Майминас Е.З. Процессы планирования в экономике: информационный аспект. [Изд. 2-е] / Майминас Е.З. – М.: Экономика, 1971. – 390 с.
19. Новиков О.А. Коммерческая логистика: [Учеб. пособие] / О.А. Новиков, С.А. Уваров. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1995. – 208 с.
20. Окландер М.А. Промислова логістика: [Навчальний посібник] / М.А. Окландер, О.П. Хромов. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 222 с.

21. Организационные структуры управления производством / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: Экономика, 1975. – 319 с.
22. Павелек Г. Обновление производственных предприятий на базе логистики / Павелек Г. Консалтинг-маг, 1988.
23. Плоткин Б.К. Введение в коммерцию и коммерческую логистику / Плоткин Б.К. – С-Пб: СПбУЭиФ, 1996. – 320 с.
24. Пономарьова Ю.В. Логістика: [Навчальний посібник] / Пономарьова Ю.В. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 192 с.
25. Пугаченко О.Б. Організаційні проблеми та можливості поглиблення взаємозв'язку функції обліку з іншими функціями управління процесами сфери матеріального забезпечення / Пугаченко О.Б. Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – № 3 (53). – Ч. 2. – С. 218-222.
26. Пугаченко О.Б. Системне уявлення процесу матеріального забезпечення хлібопекарного виробництва / Пугаченко О.Б. Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. / Вип.6 (97) / Наук. ред. І. Г. Манцуров. – К.: НДЕІ Міністерства економіки України, 2009. – С. 130-135.
27. Решетникова И.Л. Стратегия маркетинга: особенности формирования на отечественных предприятиях: [Монография] / Решетникова И.Л. – Луганск: Изд-во ВГУ, 1998. – 270 с.
28. Родников А.Н. Логистика: Терминологический словарь. [2-е изд., исправленное и дополненное] / Родников А.Н. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 352 с. – (Библиотека словарей „ИНФРА-М”).
29. Семенко А.И. Предпринимательская логистика / Семенко А.И. – СПб.: Политехника, 1997. – 349с.
30. Сергеев В.И. Логистика: [Учеб. пособие] / Сергеев В.И. – СПб., 1995. - 123 с.
31. Смахов А.А. Введение в логистику / Смахов А.А. - М.: Транспорт, 1993. – 112 с.
32. Учет и контроль затрат на производство в объединениях легкой промышленности / [В.Д. Кирсанов, В.И. Калинина, Б.И. Валуев и др.]. – М.: Легкая и пищевая пром-сть, 1982. – 224 с.
33. Федоров Л.С. Логистика в капиталистических странах / Экономика и организация материально-технического снабжения / Федоров Л.С., Шуйская А.В., Савари Т.И. [Вып. 2]. – М.: ЦНИИТЭИМС, 1990. – 20 с.
34. Холл А.Д. Определение понятия системы / Исследования по общей теории систем / А.Д. Холл, Р.Е. Фейджин. – М.: Прогресс, 1969.
35. Шурупов Г.В. Механизм управления материальным обеспечением деятельности промышленных предприятий: дис....канд. экон. наук : 08.06.01 / Шурупов Георгій Вікторович. – Одесса, ОГЭУ, 2004. – 203 с.
36. Юнеман Р. Поток материалов и логистика / Юнеман Р. – Берлин: Шпрингер, 1989. – 512 с.
37. <http://clml.org/Website/AboutCLM/Definitions/Definitions.asp> [Электронный ресурс].

*О. Пугаченко*

#### **Экономическое содержание понятия «логистика»**

В статье представлен критический анализ определения понятия «логистика», принадлежащий разным специалистам. Обобщение спорных аспектов в трактовках авторов из 35 источников позволяет выявить общепризнанные взгляды и дискуссионные аспекты.

*O.Pugachenko*

#### **The economic maintenance of concept «logistics»**

In article the critical analysis of definition of concept «the logistics», belonging to different experts is presented. Generalization of disputable aspects in treatments of authors from 35 sources allows to reveal the conventional sights and debatable aspects.

Одержано 14.02.12

УДК 65.014.1.001.73

**И.В. Трифонов, доц., канд. техн. наук**

*ГВУЗ «Приднепровская государственная академия строительства и архитектуры»*

## Методологические подходы по уменьшению неопределенности при интеграции программ развития организаций

В статье рассмотрена задача перехода от качественного видения изменений в организации к количественной оценке эффективности проведения изменений в рамках стратегии развития организаций.

Предложены модели и методы уменьшения неопределенности при формировании и реализации программ развития организаций.

**методы принятия решений, программа, неопределенность, проектные альтернативы**

**Актуальность.** Изменяющиеся условия ведения бизнеса в Украине не могут не затронуть такую важную область, как управление проектами и программами развития организаций.

Поскольку все изменения в деятельности организации достигаются за счет реализации проектов, возрастает актуальность управления группой проектов (программой) изменений в целом, чтобы осознать, что именно должно быть сделано для успешного завершения программы в рамках выбранной стратегии.

Сегодня для украинских предприятий актуальной является проблема эффективного управления. Успех каждой организации зависит от ее способности адаптироваться на изменения внешнего динамического окружения. При этом управление программами рассматривается как универсальная методология, наиболее эффективное средство достижения результата (реализации стратегии), где проекты и программы всегда должны быть управляемы [1 - 9].

**Постановка проблемы в общем виде и связь с важными научными и практическими задачами.**

Одной из причин выделения управления проектами и программами в отдельную область знаний является неопределенность [1, 5 - 7]. То, как учитывают неопределенность при интеграции программ, напрямую влияет на длительность проектов программы (рис. 1) и их успешность [8].

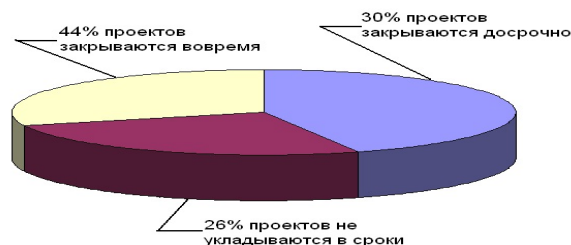


Рисунок 1 – Сроки реализации проектов [10]

Основная задача проектного менеджера (лицо принимающее решение - ЛПР), в условиях неопределенности состоит в том, чтобы принимать правильные

управленческие решения в ходе реализации проекта, а также формировать и реализовывать «правильные» проекты (т. е. с учетом их ценности для избранной стратегии организации) [8]. Взаимосвязь основных категорий «Неопределенность – Риски – Потери» представлена на рисунке 2.

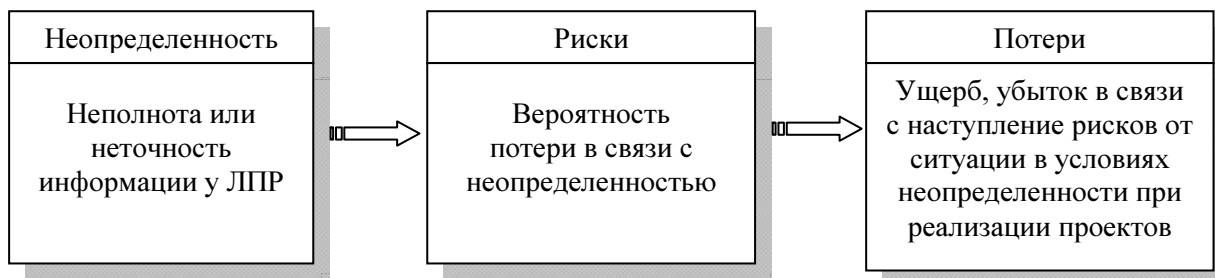


Рисунок 2 – Взаимосвязь основных категорий «Неопределенность – Риски – Потери»

**Анализ последних исследований и публикаций, по данной проблеме и выделение нерешенных ранее частей проблемы.**

В работах ряда авторов Бушуева С. Д., Мазура И.И., Шапиро В. Д., Фунтова В. Н., Малого В.В. и других приведены теоретические основы управления рисками в проектах и программах [3 - 5, 7 - 9]. Но, в большинстве случаев, ЛПР сталкиваемся не с риском в классическом его определении, где «риск – это любое возможное событие, которое может привести к увеличению сроков и затрат проекта, а иногда даже к прекращению проекта» [4], а с определением, где «риск представляет собой событие, которое может произойти в условиях неопределенности с некоторой вероятностью» [9].

**Целью статьи** является разработка методических подходов по принятию управленческих решений в условиях неопределенности при формировании и реализации программ в организациях.

**Изложение основного материала исследования.** При интеграции программ развития организаций возникает необходимость кроме основных показателей проектов программы: качества, времени, ресурсов учесть еще один показатель - соответствие их стратегии развития организации (рис. 3).

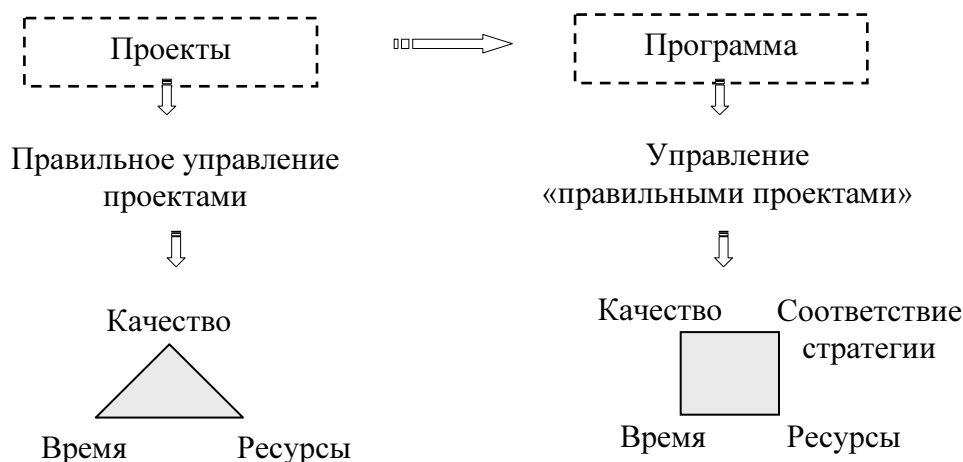


Рисунок 3 – Основы программно-ориентированного управления в организациях

Программно-ориентированное управление ставит перед руководством организации 3 основные задачи: уменьшение уровня неопределенности при

формирования и реализации программы; подготовку проектных альтернатив развития программы; осуществление поддержки реализуемости программы.

Основные элементы методологии уменьшения неопределенности приведены на рисунках 4, 5.

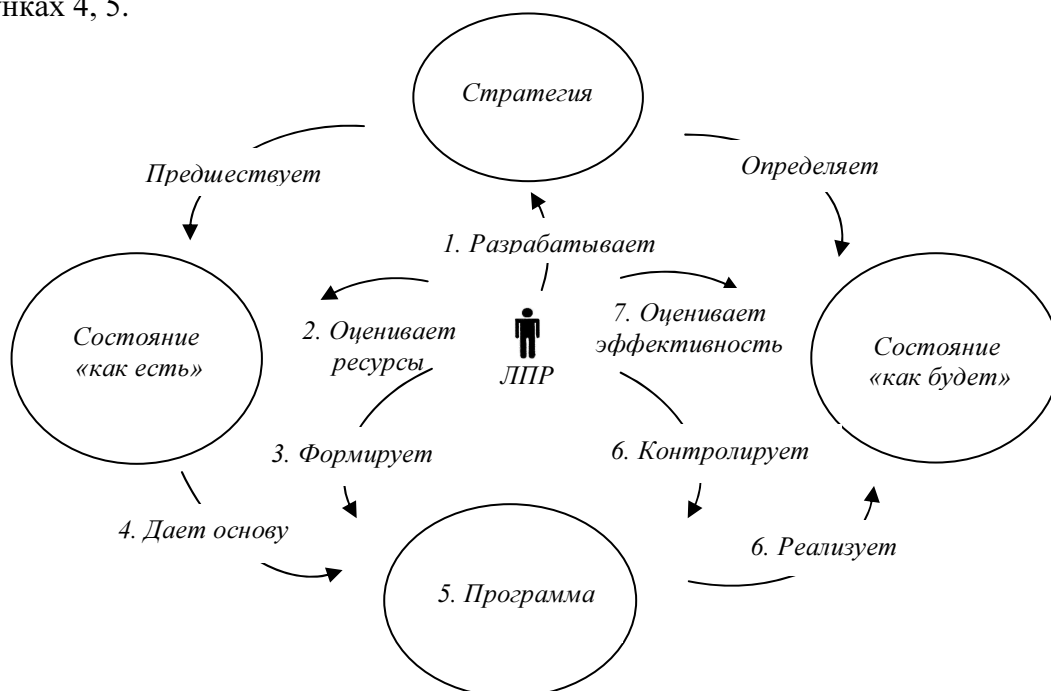
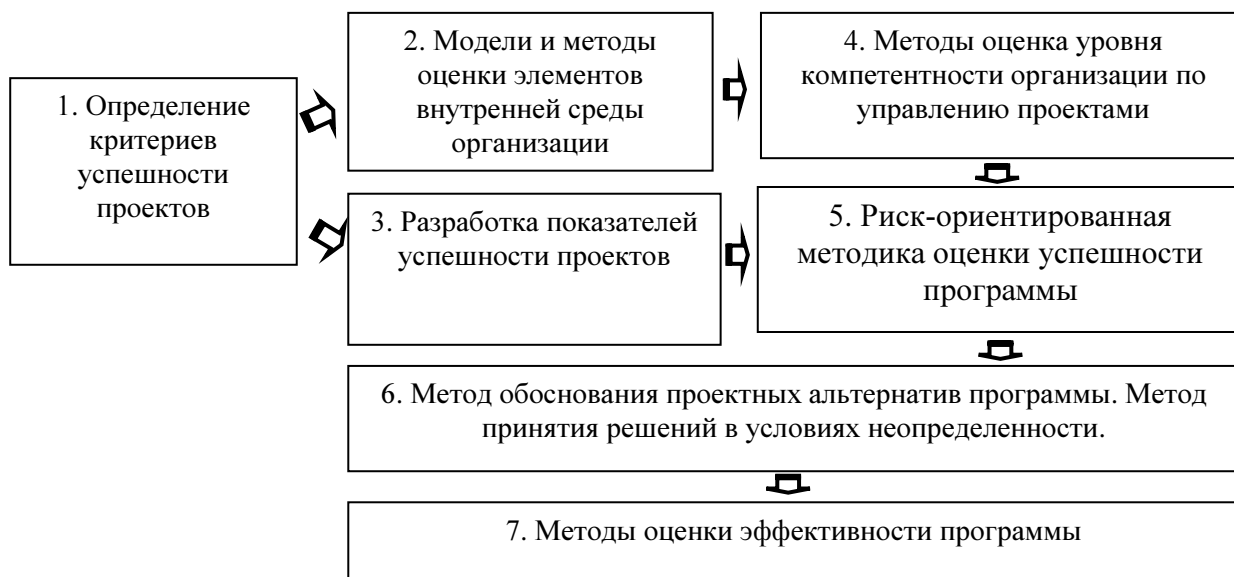


Рисунок 4 – Основные элементы методологии уменьшения уровня неопределенности при интеграции программ



1, 5 – неопределенность проектов; 3, 6, 7 – неопределенность программы; 2, 4 – неопределенность, связанная с деятельностью организации

Рисунок 5 – Методы и модели уменьшения неопределенности при интеграции программ

Данные задачи накладывают на реализацию программ в организациях, следующие ограничения (методологические принципы): управленческие решения в

ходе реализации принимает человек (ЛПР); программа реализуется в условиях неопределенности; у программы есть проектные альтернативы развития.

Методы количественной оценки уменьшения неопределенности при интеграции программ развития организаций подробно рассмотрены автором в работах [1, 6, 11].

**Выводы из данного исследования и перспективы дальнейших исследований.** Предложенные модели и методы, позволяют не только уменьшить неопределенность при интеграции программы, но и оценить эффективность программы в ходе её реализации. В ходе дальнейших исследований планируется рассмотреть применение данного методологического подхода для других процессов в области управления программами и портфелями организаций.

## Список литературы

1. Белоконь А. И. Управление портфелем проектов и программ реализации стратегии реструктуризации / А. И. Белоконь, И. В. Трифонов // Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – Дніпропетровськ: ПДАБтаА, 2008. – №11. – С. 4–13.
2. Мазур И.И. Управление проектами: Справочное пособие / И. Мазур, В. Шапиро. – М.: Высшая школа, 2001. – 450 с.
3. Малий В.В. Управління проектами: національні особливості: Монографія / В. Малий, О. Мазуркевич, В. Молоканова. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2008. – 265 с.
4. Матвіїшин Є. Г. Планування проектних дій – К.: «Хай-Тек Прес», 2008. – 216 с.
5. Руководство по управлению инновационными проектами и программами (P2M): т. 1, версия 1.2 / [пер. на рус. язык под ред. С. Д. Бушуева]. – К: Наук. світ, 2009. – 173 с.
6. Трифонов И. В. Алгоритм выбора альтернатив в программах реструктуризации организаций при наличии многих критериев оптимальности / И. В. Трифонова // Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – Дніпропетровськ: ПДАБтаА, 2011. – №9. – С. 32–36.
7. Управление инновационными проектами и программами на основе системы знаний P2M: Монография. // Ярошенко Ф. А., Бушуев С. Д., Танака Х. – К.: «Саммит-Книга», 2012. – 272с.
8. Фунтов В. Н. Основы управления проектами в компании / В. Фунтов. - [2-е изд.]. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
9. Шапиро В. Д. Управление проектами. / В. Д. Шапиро, И. И. Мазур – М.: Высшая школа. – 2001. – 875 с.
10. <http://masters.donmtu.edu.ua/2010/fknt/kovali/index.htm>
11. Білоконь А. І. Управління проектами і програмами реструктуризації. Навчально-наукове видання / А. І. Білоконь, І. В. Трифонов. – Дніпропетровськ: ПДАБА; Вид. ПП «Свідлер А. Л.», 2008. – 138 с.

*I. Трифонов*

**Методологічні підходи щодо зменшення невизначеності при інтеграції програм розвитку організацій**

В статті розглянута задача переходу від якісного бачення змін в організації до кількісної оцінки ефективності проведення змін в рамках стратегії розвитку організації. Запропоновані моделі та методи зменшення невизначеності при формуванні та реалізації програм розвитку організацій.

*I. Trifonov*

**Methodological approaches to reduce the uncertainty in the integration of software development organizations**

In this paper the problem of transition from high-quality vision changes in the organization to quantify the effectiveness of changes in the strategy of the organization. The models and methods for reducing uncertainty in the formation and implementation of development organizations.

Одержано 20.03.12

УДК 330.341.1

**О.В. Сторожук, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Стан забезпечення умов для людського розвитку в Кіровоградській області

Стаття присвячена дослідженню стану забезпечення умов для людського розвитку в Кіровоградській області. Проаналізовано особливості стану забезпечення умов для людського розвитку в розрізі районів та міст Кіровоградської області за окремими економічними, соціальними та екологічними показниками. Запропоновано заходи щодо поліпшення забезпечення умов для людського розвитку на регіональному рівні.

**людський розвиток, регіональний рівень, соціальне відторгнення, економічні, соціальні, екологічні показники**

**Постановка проблеми.** Глобальні зміни, пов'язані з формуванням економіки нового типу, заснованої на знаннях, на домінуванні високотехнологічних галузей визначають виключно важливу роль людини як носія інтелектуальної творчої праці. У цьому зв'язку посилюється значущість людського розвитку як фактору економічного зростання. Це в свою чергу обумовлює потребу у дослідженні умов для реалізації прав людей на довге, здорове і творче життя, адже населення є цінним ресурсом будь-якої країни, інвестування в розвиток якого є запорукою сталого економічного розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Праці багатьох відомих українських вчених – О. Грішної, Е. Лібанової, О. Макарової, Л. Шаульської присвячені проблемам людського розвитку та чинників економічного зростання. Не применшуючи вагомості їх досліджень, зауважимо, що ці вчені зосереджували свою увагу на проблемах макроекономічного рівня людського розвитку і лише частково – регіонального рівня. Водночас, саме дослідження різних аспектів економічного зростання на регіональному рівні, факторів його стимулювання, зважаючи на асиметричність територіального розвитку України в умовах відсутності цілісної державної стратегії регіонального економічного розвитку є необхідними, тому тема даної статті є **актуальною**.

**Мета** роботи полягає в подальшому розвитку теоретичних засад дослідження людського розвитку та його впливу на економічне зростання, а також обґрунтування пріоритетних напрямів активізації людського розвитку на регіональному рівні з урахуванням соціально-економічного стану регіону.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз динаміки показників людського розвитку і економічного зростання в Україні свідчить про те, що у 2010 р. Індекс розвитку людського потенціалу в Україні становив 0,710, якому відповідає 69-те рейтингове місце серед 169 країн, які аналізувалися. Якщо порівнювати значення цього показника станом на 1990 та 2010 рр., то його приріст складає 0,02, або 2,9% у відсотковому вираженні. Варто зазначити, що, наприклад, у Польщі – 16,4% (41-ше місце), в Росії – 3,9% (65-те місце) [1].

У 2011 році Представництво Програми розвитку ООН в Україні презентувало Національну Доповідь про людський розвиток 2011 «Україна: на шляху до соціального



залучення» та Регіональну Доповідь про людський розвиток 2011 «Від трансформації – до суспільства для всіх». Ключовим моментом цих документів є те, що Концепції соціального відторгнення та залучення і Концепція людського розвитку доповнюють одна одну. Досягнення високого рівня людського розвитку є неможливим за наявності значних груп населення чи осіб, які є соціально відторгнутими, тобто людей, які зіштовхуються із перешкодами, долучаючись до участі в економічному, соціальному, політичному та культурному житті.

За оцінками ПРООН майже 40% сімей в Україні сьогодні перебувають у стані гострого соціального відторгнення [1]. Це означає низький рівень життя; обмежений доступ до якісної освіти та медичних послуг; брак доходів; погані житлові умови; низький статус на ринку праці й відсутність перспектив, безробіття, бідність. Критичне соціальне відторгнення найпримітніше у селах та «депресивних» малих містах. Надзвичайно високі ризики соціального відторгнення залишаються для сімей, де є хоча б один безробітний, або сім'ї пенсіонерів, багатодітної сім'ї.

У сфері освіти відторгнення проявляється як обмеження доступу окремих осіб або цілих груп населення до освітніх ресурсів, передусім через фінансову неспроможність. Так, вартість навчання у вищих навчальних закладах України для вступників 2011-2012 рр. коливалась в межах від 5500 до 30000 грн. в залежності від напрямку навчання (спеціальності) та престижності університету [2]. Порівнюючи вартість контракту на навчання і з розміром середньомісячної заробітної плати, яка в Україні в 2011 р. склала 2633 грн., доходимо висновку, що доступність освіти для більшості населення України є суттєвою соціальною та економічною проблемою.

Економічна активність забезпечує певний економічний статус та вищий рівень купівельної спроможності людини, в результаті чого покращуються її можливості щодо людського розвитку. Економічна активність та зайнятість належить до основних прав людини та є головним засобом попередження бідності та соціального відторгнення.

Про гостроту соціального відторгнення від сфери зайнятості жителів Кіровоградської області свідчить, зокрема, показник навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, який на початок 2011 р. становив 31 особу, при цьому в середньому в Україні – 9 осіб [3; 4].

Водночас, відторгнення від економічного життя є одним з найбільш критичних, оскільки воно пов'язано з іншими видами. Економічне відторгнення спричиняє низький рівень життя, обмежує можливості щодо доступу до якісної освіти, одержання необхідних медичних послуг, відпочинку, тобто фактично призводить до «випадання» людини з соціуму, її духовної та моральної деградації.

Одним з основних прав людини, необхідним для реалізації інших прав, а відповідно і соціального залучення, є право на збереження здоров'я. Українцям важливим для цього є забезпечення доступності медичних послуг кожній людині без будь-якої дискримінації. Незважаючи на задеклароване у Конституції України право на отримання безоплатної медичної допомоги, реальністю є те, що доступ до медичного обслуговування є обмеженим і залежить від рівня доходів, соціального статусу або місця проживання. Люди з низькими доходами зазвичай не в змозі заплатити медичному працівникові за надання більш якісних послуг, оплатити процедуру або своє перебування в лікарні, придбати необхідні ліки.

Про кризовий стан справ у сфері медичного обслуговування населення свідчать високі показники захворюваності, смертності, інвалідизації населення України. Так, загальний коефіцієнт смертності у Кіровоградській області в 2011 р. склав 16,6%. Для порівняння – в середньому по Україні за цей самий період загальний коефіцієнт смертності склав 14,5%. Тривожним є той факт, що Кіровоградська область займає друге місце за показником смертності серед областей України. Лише в Чернігівській

області цей показник є вищим – 18,5% [5; 6].

При цьому слід зазначити, що таке становище зумовлене не лише високою часткою населення старшого віку, але й високою дитячою смертністю та смертністю осіб середнього віку. Так, загальний коефіцієнт смертності дітей у віці до 1 року у 2011 р. в Кіровоградській області склав 13,1%. Це – найвищий показник серед регіонів України (в середньому по Україні – 9,1%). Особливо тривожним є зростання материнської смертності у три рази за період 2005-2010 рр. [5].

Результати аналізу регіональних індексів людського розвитку в Україні свідчать про наявність істотних розбіжностей. Перше місце з великим відривом – за даними 1999-2010 років – упевнено займає м. Київ, якому належать перші позиції за інтегральними індексами демографічного розвитку, матеріального добробуту, умов проживання населення, рівня освіти та фінансування людського розвитку. Наступні місця належать м. Севастополю та Харківській області [1].

Натомість Кіровоградська область є аутсайдером в багатьох аспектах. Основними причинами зменшення населення Кіровоградщини є висока смертність, яка викликана, переважно, незадовільним станом здоров'я населення, матеріальними негараздами, та еміграція, що спричинена відсутністю робочих місць, низькою заробітною платою і відповідно поганими умовами проживання населення.

Як свідчать наші дослідження, незважаючи на загальні складні соціально-економічні умови, показники людського розвитку Кіровоградської області відрізняються в розрізі її районів та міст. З метою оцінки забезпечення умов для людського розвитку Кіровоградської області проаналізуємо окремі групи показників, що характеризують забезпечення умов людського розвитку (економічні, соціальні та екологічні). До *економічних* віднесемо наступні: обсяг інвестицій в основний капітал на 1 особу, грн.; обсяг реалізованих послуг населенню на 1 особу, грн.; розмір середньомісячної номінальної зарплати працівників, грн.; середній розмір пенсії, грн.; навантаження на 1 вільне робоче місце. До *соціальних* – охоплення дітей дошкільними закладами освіти; чисельність учнів загальноосвітніх навчальних закладів на 1000 населення; чисельність студентів у ВНЗ 1-2 рівня акредитації на 1000 населення; чисельність учнів у ПТНЗ на 1000 населення; захворюваність на активний туберкульоз на 10000 населення; чисельність інвалідів на 1000 населення. До *екологічних* – викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря, у розрахунку на кв. км, т. За кожним показником розрахуємо індекси ( $I_i$ ) за формулою (1)

$$I_i = \frac{X_{fact} - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}, \quad (1)$$

де  $X_{fact}$  – фактичне значення окремого показника в  $i$ - тій групі;

$X_{min}$  – мінімальне значення показника в  $i$ -тій групі;

$X_{max}$  – максимальне значення показника в  $i$ -тій групі;

Розрахунки оформимо у вигляді табл. 1. Одержані результати дозволяють визначити рейтинг районів та міст Кіровоградської області за станом забезпечення умов для людського розвитку її жителів. При цьому, максимальне значення кожного з показників (крім  $I_5$ ,  $I_{10}$ ,  $I_{11}$  та  $I_{12}$ , які є дестимуляторами) відповідає найбільшому порядковому номеру місця в рейтингу регіонів, максимальне – найнижчому. Стосовно показників  $I_5$ ,  $I_{10}$ ,  $I_{11}$  та  $I_{12}$ , – навпаки, максимальне значення відповідає найменшому порядковому номеру місця.

$$A = \sum_{i=1}^{12} I_i, \quad (2)$$

де А – рейтинг районів та міст Кіровоградської області (сума значень показників): мінімальне значення А відповідає найнижчому рейтингу, максимальне – найвищому рейтингу.

Отримані дані дозволяють виявити певні особливості, які стосуються забезпечення людського розвитку за регіональною диференціацією. Згідно отриманих результатів, за рейтингом стану забезпечення людського розвитку в аспекті районів Кіровоградської області перше місце посідає м. Знам'янка. До групи лідерів за показниками сприятливості умов для людського розвитку увійшли м. Кіровоград, Петрівський р-н., Добровеличківський р-н. та м. Світловодськ. Останнє місце в рейтингу займає Онуфріївський р-н., передусім за рахунок низьких показників економічного розвитку.

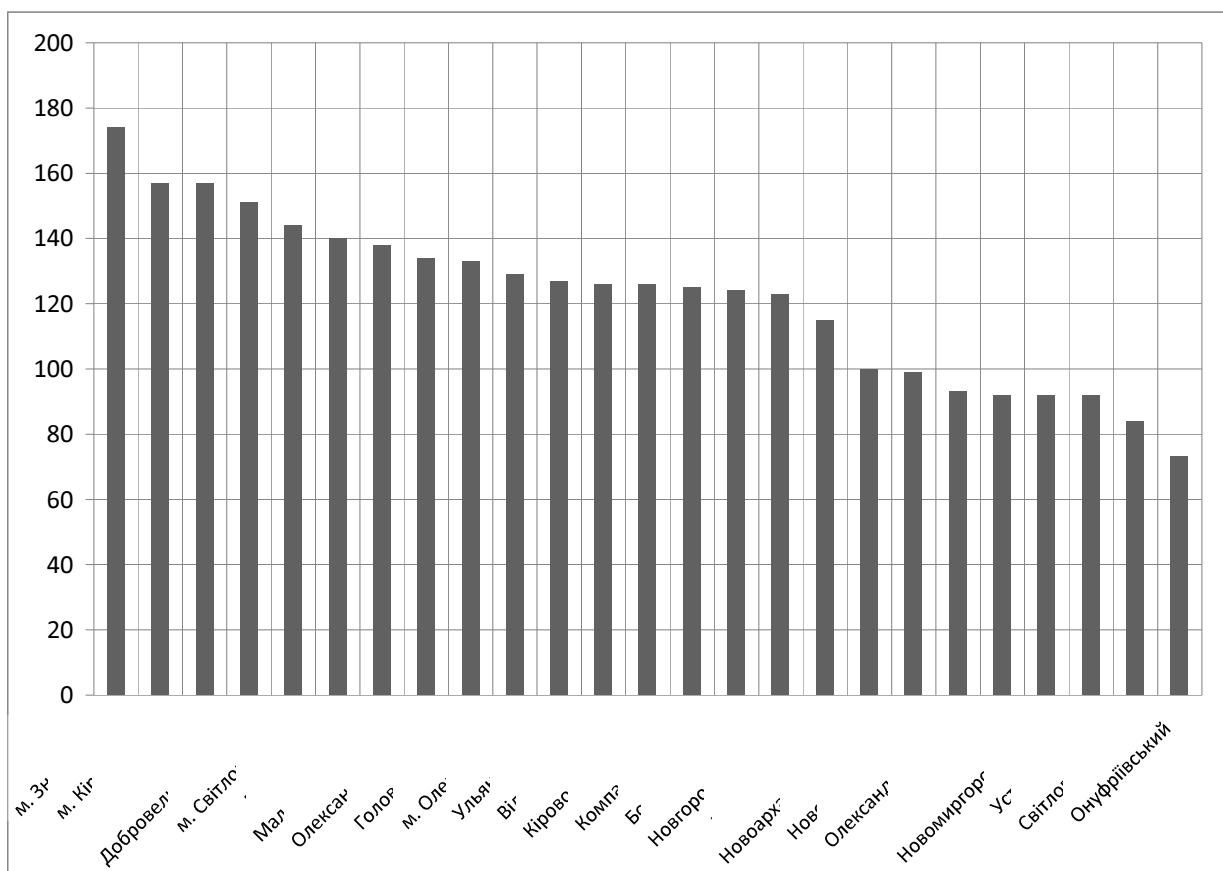


Рисунок 1 – Ранжування районів та міст Кіровоградської області за станом забезпечення умов для людського розвитку в 2010 р.

**Висновки.** Результати проведеного дослідження дозволяють визначити такі напрями розвитку Кіровоградської області, які сприятимуть досягненню якісних зрушень в покращенні показників людського розвитку та економічного зростання області в цілому, її районів та міст:

- заходи щодо вирівнювання диспропорцій в створенні умов для людського розвитку районів Кіровоградської області, спрямування заходів на здійснення масштабних комплексних наукових досліджень з людського розвитку, виконання міжгалузевих науково-дослідних робіт, перш за все, в галузі охорони здоров'я населення, екології, чистих технологій, нано- і біонаук;

Таблиця 1 – Розрахунки індексів забезпечення умов для людського розвитку Кіровоградської області, 2010 р.

|                        |      |       |       |       |       |       |       |       |        |        |       |         |
|------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|---------|
|                        | I1   | I2    | I3    | I4    | I5    | I6    | I7    | I8    | I9     | I10    | I11   | I12     |
| м. Кіровоград          | 0,23 | 0,353 | 0,495 | 0,848 | 0,011 | 0,855 | 0,411 | 0,781 | 0,3875 | 0,2611 | 0,807 | 1,00000 |
| м. Знам'янка           | 0,16 | 1,000 | 1,000 | 0,712 | 0,330 | 0,774 | 0,640 | 0,000 | 1,0000 | 0,0000 | 0,811 | 0,78057 |
| м. Олександрія         | 0,00 | 0,140 | 0,135 | 0,768 | 0,484 | 0,726 | 0,276 | 1,000 | 0,4915 | 0,1967 | 0,675 | 0,47588 |
| м. Світловодськ        | 0,05 | 0,205 | 0,184 | 1,000 | 0,286 | 1,000 | 0,000 | 0,297 | 0,1974 | 0,0000 | 0,300 | 0,45935 |
| Бобринецький р-н       | 0,05 | 0,033 | 0,097 | 0,097 | 0,319 | 0,226 | 0,829 | 0,000 | 0,3939 | 0,4837 | 0,082 | 0,00000 |
| Вільшанський р-н       | 0,94 | 0,029 | 0,193 | 0,139 | 0,945 | 0,645 | 0,681 | 0,000 | 0,0000 | 0,2415 | 0,811 | 0,00132 |
| Гайворонський р-н      | 0,05 | 0,024 | 0,250 | 0,053 | 0,582 | 0,645 | 0,332 | 0,354 | 0,4148 | 0,1723 | 0,617 | 0,02049 |
| Голованівський р-н     | 0,13 | 0,023 | 0,320 | 0,220 | 0,429 | 0,661 | 0,298 | 0,000 | 0,3271 | 0,1603 | 0,288 | 0,04560 |
| Добровеличківський р-н | 0,26 | 0,032 | 0,688 | 0,153 | 0,934 | 0,500 | 1,000 | 0,000 | 0,3666 | 0,2633 | 0,152 | 0,00463 |
| Долинський р-н         | 0,02 | 0,046 | 0,454 | 0,201 | 0,396 | 0,565 | 0,617 | 0,000 | 0,0000 | 0,3222 | 0,033 | 0,00330 |
| Знам'янський р-н       | 0,10 | 0,008 | 0,193 | 0,000 | 0,692 | 0,323 | 0,696 | 0,000 | 0,0000 | 0,7884 | 0,272 | 0,00264 |
| Кіровоградський р-н    | 0,36 | 0,054 | 0,572 | 0,147 | 0,000 | 0,242 | 0,270 | 0,000 | 0,0000 | 0,2598 | 0,346 | 0,00661 |
| Компаніївський р-н     | 1,00 | 0,000 | 0,116 | 0,155 | 0,495 | 0,048 | 0,895 | 0,000 | 0,0000 | 0,2077 | 0,193 | 0,00330 |
| Маловисківський р-н    | 0,43 | 0,024 | 0,717 | 0,407 | 0,780 | 0,387 | 0,526 | 0,000 | 0,2074 | 0,1720 | 0,272 | 0,00727 |
| Новгородківський р-н   | 0,25 | 0,008 | 0,057 | 0,134 | 0,956 | 0,403 | 0,798 | 0,000 | 0,7486 | 0,3618 | 0,144 | 0,00066 |
| Новоархангельський р-н | 0,06 | 0,011 | 0,159 | 0,121 | 1,000 | 0,548 | 0,681 | 0,000 | 0,3502 | 0,2650 | 0,737 | 0,00198 |
| Новомиргородський р-н  | 0,05 | 0,010 | 0,168 | 0,154 | 0,989 | 0,387 | 0,768 | 0,000 | 0,3201 | 0,3456 | 1,000 | 0,00529 |
| Новоукраїнський р-н    | 0,16 | 0,043 | 0,137 | 0,125 | 0,912 | 0,403 | 0,684 | 0,000 | 0,2912 | 0,3992 | 0,444 | 0,00859 |
| Олександрівський р-н   | 0,08 | 0,023 | 0,480 | 0,092 | 0,604 | 0,403 | 0,510 | 0,000 | 0,2228 | 0,3635 | 0,905 | 0,00595 |
| Олександрійський р-н   | 0,37 | 0,023 | 0,237 | 0,164 | 0,231 | 0,306 | 0,329 | 0,000 | 0,0000 | 0,2344 | 0,062 | 0,00529 |
| Онучфівський р-н       | 0,05 | 0,001 | 0,014 | 0,125 | 0,758 | 0,226 | 0,551 | 0,000 | 0,0000 | 0,3059 | 0,288 | 0,00132 |
| Петрівський р-н        | 0,44 | 0,047 | 0,175 | 0,416 | 0,495 | 0,629 | 0,436 | 0,000 | 0,2266 | 0,1148 | 0,000 | 0,00727 |
| Світловодський р-н     | 0,16 | 0,029 | 0,179 | 0,034 | 0,385 | 0,000 | 0,309 | 0,000 | 0,0000 | 1,0000 | 0,251 | 0,00397 |
| Ульяновський р-н       | 0,01 | 0,066 | 0,181 | 0,001 | 0,989 | 0,581 | 0,814 | 0,000 | 0,4597 | 0,1222 | 0,444 | 0,00529 |
| Устинівський р-н       | 0,19 | 0,002 | 0,000 | 0,071 | 0,429 | 0,339 | 0,500 | 0,000 | 0,0000 | 0,4493 | 0,181 | 0,00000 |

Розраховано автором за [3; 7; 8].

- створення нових робочих місць і модернізація існуючих на підприємствах сільськогосподарського машинобудування з використанням сучасних технологій; технічне переозброєння та реконструкція харчової і легкої промисловості області на засадах інноваційного розвитку;

- модернізація системи освіти шляхом вдосконалення освітніх програм, відповідних методик навчання, навчальної літератури, орієнтованих на забезпечення соціалізації дітей, підлітків і молоді, активне впровадження інклюзивної освіти, спрямованої на соціальне залучення дітей-інвалідів, формування на основі програм соціально-економічного розвитку регіону цільового замовлення на професійну освіту;

- збільшення доступності і якості медичної допомоги населення шляхом підвищення ефективності використання наявних ресурсів охорони здоров'я, вдосконалення і розвитку системи фондів медичного страхування, удосконалення механізму мотиваційного забезпечення ефективної праці медичного персоналу, раціоналізації стаціонарної медичної допомоги;

- покращення житлових умов сімей з дітьми та поліпшення соціально-побутової інфраструктури;

- запровадження заходів екологічного характеру, спрямованих на зниження негативного забруднюючого впливу промислових підприємств.

Таким чином, можна зробити висновок, що розробка заходів, спрямованих на активізацію людського розвитку на регіональному рівні має спрямовуватись на згладжування диспропорцій, враховувати соціально-економічну специфіку територій.

## Список літератури

1. Національна Доповідь про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального залучення»/ Е. Лібанова, Ю.Левенець, О.Макарова, В. Котигоренко.: Київ, 2012. – 124 с.
2. Цена контракта в столичных вузах [Електронний ресурс]. – доступний з <http://www.segodnya.ua/useful/education/14258624.html>
3. Ринок праці Кіровоградської області [Електронний ресурс]. – доступний з <http://kirstat.kr.ua>
4. Ринок праці в Україні [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukrstat.gov.ua>
5. Демографічна ситуація в Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – доступний з <http://kirstat.kr.ua>
6. Демографічна ситуація в Україні [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukrstat.gov.ua>
7. Освіта в Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – доступний з <http://kirstat.kr.ua>
8. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2010 рік. – К.: Вид-во ТОВ „Поліграф-Сервіс”, 2011. – 522 с.
9. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. Посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
10. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія /Л. В. Шаульська. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України. – 2005. – 386 с.

*О. Сторожук*

### **Состояние обеспечения условий для человеческого развития в Кировоградской области**

Статья посвящена исследованию состояния обеспечения условий для человеческого развития в Кировоградской области. Проанализированы особенности состояния обеспечения условий для человеческого развития в Кировоградской области. Предложены пути улучшения обеспечения условий для человеческого развития в регионе.

*О. Storozhuk*

### **The state of terms providing for human development in the Kirovograd region**

The article is devoted research of of the terms providing state for human development in the Kirovograd region. The features of the the terms providing state for human development in the Kirovograd region. The ways for human development in a region are offered.

Одержано 06.03.12

УДК 338.242.42

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

*Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету*

## Підвищення ефективності державного регулювання якості життя населення в Україні

Статтю присвячено дослідженню сучасного стану використання системи методів та засобів державного регулювання рівня та якості життя населення України. Обґрунтовуються можливі варіанти їх удосконалення під впливом факторів зовнішньої та внутрішньої генези, що мають за мету досягнення цільового рівня показників.

**якість життя, рівень життя, державне регулювання**

**Актуальність теми дослідження.** Найважливішим критерієм оцінки ефективності соціально-економічної політики держави є рівень і якість життя населення.

Поняття “рівень життя” в сучасній науковій літературі трактується по-різному в залежності від цілей і завдань дослідження. На відміну від рівня життя, вимірного показника, що має чіткі кількісні ознаки, процес оцінювання його якості за ступенем забезпечення потреб жителів країни чи регіону певними соціальними умовами ускладнюється необхідністю врахування психологічної складової, адже має доповнюватись певної сили та рівня відчуттям задоволення. Комплексна система оперування факторами – суттєвими обставинами процесу формування рівня життя, а також цільове формування його показників – чисельних, кількісних характеристик окремих сторін діяльності, дає змогу здійснювати ефективне управління цим життєво важливим напрямом соціально-економічного розвитку держави.

**Постановка проблеми.** Чітке розмежування понять рівня та якості життя населення передбачає активне використання нормативно-розподільного принципу в якості регулюючої функції держави. Воно відбувається шляхом встановленні окремих соціальних гарантій, таких як мінімальна заробітна плата, мінімальна пенсія, прожитковий мінімум тощо. Саме детальна розробка, фіксація протягом певного періоду часу, перегляд та застосування мінімальних соціальних стандартів дозволяє із зростаючою ефективністю здійснювати вплив держави на поступове підвищення рівня життя населення.

В цілому, реалії процесу бюджетного регулювання цього важливого показника, загальні вимоги щодо формування макроекономічних показників, обумовлюють необхідність комплексного регулювання основних соціально-економічних індикаторів рівня життя населення засобами, що є адекватними до сучасного стану розвитку економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У визначенні рівня життя спостерігаються різні підходи в залежності від вихідної позиції авторів. Такими відправними моментами є: виробництво, споживання, доходи, вартість життя, споживчі нормативи та стандарти, а також їх комбінації [1-5].

На відміну від рівня, під терміном “якість життя” в його широкому тлумаченні розуміється задоволення населення своїм життям з точки зору різних потреб та інтересів. Це поняття охоплює: характеристики та індикатори рівня життя як

економічної категорії, умови праці та відпочинку, житлові умови, соціальну забезпеченість і гарантії, охорону правопорядку і дотримання прав особистості, природно-кліматичні умови проживання, показники збереження навколишнього середовища, наявність вільного часу та можливості добре його використовувати, нарешті, суб'єктивні відчуття спокою, комфортності і стабільності. Інше розуміння терміна “якість життя” – більш вузьке: воно охоплює перераховані характеристики без власне рівня життя в його економічному розумінні (доходи, вартість життя, споживання)[6-9].

Сучасна держава виступає ключовим фактором у формуванні економічної сфери, що є сприятливою для підприємницької діяльності у національному масштабі. Поряд з цим, не втручаючись безпосередньо у діяльність окремих суб'єктів господарювання, органи державної влади одночасно повинні управляти ринком, підтримувати його чи стримувати негативні тенденції розвитку з метою забезпечення належних стандартів життя всіх верств його населення. Отже, державне регулювання економіки є системою типових заходів законодавчого, виконавчого і контрольного характеру, які здійснюються відповідними державними органами й громадськими організаціями з метою стабілізації та пристосування системи заходів щодо формування рівня та якості життя населення до умов, що постійно змінюються. Активне втручання держави у процеси регулювання рівня та якості життя населення передбачає використання нормативно-розподільного принципу в якості регулюючої функції при встановленні окремих соціальних гарантій, формування системи різнорівневих соціальних стандартів. Встановлення чіткого переліку об'єктивних факторів, системи інтегральних та узагальнюючих показників формування рівня життя, розробка механізму здійснення впливу держави на їх формування та застосування суттєво сприяє більш швидкому досягненню мети регулювання рівня та, як наслідок, якості життя населення України. З цих міркувань випливає **мета дослідження**, що полягає у дослідженні сукупності організаційно-економічних механізмів регулювання рівня та якості життя населення України, розробці гнучких прийомів впливу на об'єкт управління засобами запровадженої у державі політики формування загальної маси та розподілу доходів.

**Виклад основного матеріалу.** В основі приведення рівня реальних доходів до потреб людини та її сім'ї лежать споживчі бюджети. Споживчий бюджет – вартісний показник обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг. Розрізняють фактичні та нормативні споживчі бюджети, останні виконують роль орієнтирів у проведенні соціальної політики, виступають соціальними нормативами державної політики доходів.

В Україні в умовах переходу до ринку основна увага приділяється розробці бюджетів прожиткового мінімуму (БПМ), що розраховані на тимчасові кризові умови функціонування вітчизняної економіки.

БПМ являє собою вартісну оцінку мінімального набору продуктів харчування, необхідних для збереження здоров'я людини і підтримки його життєдіяльності, витрати на непродовольчі товари та послуги, податки та обов'язкові платежі. Останні розраховуються виходячи з частки витрат на ці цілі у соціально незахищених груп населення.

Таким чином, БПМ являє собою самий “жорсткий” різновид мінімального прожиткового бюджету (МПБ), що застосовується протягом обмеженого терміну – періоду кризового функціонування економіки.

Зазначений бюджет на відміну від МПБ, що забезпечує задоволення основних матеріальних і духовних потреб, орієнтований на фізичне виживання і збереження здоров'я людей. Однак сьогодні саме БПМ служить основою для визначення

мінімального розміру заробітної плати, розрахунку пенсій, допомог, стипендій та інших соціальних виплат. Розрахунки БПМ дозволяють обґрунтувати систему соціальних гарантій для малозабезпечених і слабо захищених верств населення.

Більш науково обґрунтованим видається обчислення МПБ, який забезпечує нормальне відтворення і розвиток робочої сили працездатних і нормальну життєдіяльність непрацездатних. МПБ враховує витрати на більш якісне харчування, більш значні обсяги споживання непродовольчих товарів і послуг, включаючи платні. Він відображає нижню межу ціни робочої сили, здоров'я і працездатність людини на нормальному рівні, що відповідає вимогам фізіології.

У структурі будь-якого споживчого бюджету зазвичай передбачаються наступні статті видатків: харчування; одяг, білизна, взуття; предмети санітарії, гігієни, ліки, меблі, посуд, товари тривалого користування; житло і комунальні послуги; культурно-освітні заходи та відпочинок; побутові послуги; транспорт; зв'язок; інше. Споживчі бюджети, як правило, диференціюються за соціально-демографічними і професійними групами населення. Так, наприклад, прожитковий мінімум розраховується в середньому на душу населення і окремо для дітей віком до 6 років, дітей 7-15 років, чоловіків у працездатному віці, жінок у працездатному віці, пенсіонерів. Споживчі бюджети можуть бути визначені в розрахунку на одну людину і на сім'ю різного складу, в останньому випадку мова йде про споживчий бюджет сім'ї. Для цього розроблено спеціальні коефіцієнти, що враховують зниження сімейного бюджету за рахунок спільного проживання членів сім'ї. Це дозволяє формувати прожитковий мінімум практично будь-яких за складом сімей: подружня пара з дітьми і без дітей, матері-одиначки тощо.

У світовій і вітчизняній практиці вироблено наступні методи формування споживчих бюджетів: нормативний (мінімального або нормального рівня), статистичний, комбінований (як правило, нормативно-статистичний), суб'єктивний, ресурсний.

У відповідності до Закону України "Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати" передбачено перехід на нормативну методику його формування [10]. У відповідності до вимог нового закону для визначення споживчого кошика для основних соціально-демографічних груп населення може бути використано вже набутий досвід [11]. Згідно відпрацьованих методик, всі статті споживчого бюджету визначаються прямим рахунком – на основі нормативів споживання та їх фактичної вартості.

При застосуванні таких методик доцільно, щоби мінімальні нормативи споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг визначались з урахуванням: наукових рекомендацій щодо мінімальних обсягів споживання та переліку товарів і послуг, необхідних для збереження здоров'я та забезпечення життєдіяльності людини; фактичного обсягу споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг в малозабезпечених сім'ях; соціально-економічних і демографічних факторів, що характеризують рівень доходів населення, склад і статевовікову структуру населення, розмір і структуру сімей; фінансових можливостей держави щодо забезпечення соціального захисту населення (оскільки саме бюджет прожиткового мінімуму є межею бідності і підставою для регулювання доходів малозабезпечених сімей).

При формуванні мінімального набору непродовольчих товарів слід враховувати наступні принципи: задоволення потреб основних соціально-демографічних груп населення в непродовольчих товарах з урахуванням вікових особливостей і захисту організму від впливу навколишнього середовища, а також для організації побуту; сформований рівень забезпеченості непродовольчими товарами малозабезпечених



сімей; мінімальна оновлюваність, мінімальне розмаїття, низька роздрібна ціна, доступність непродовольчих товарів.

Наведені нормативи мінімального споживання продуктів харчування і непродовольчих товарів індивідуального користування демонструють, що прожитковий мінімум не забезпечує нормального відтворення робочої сили і відповідно його слід розглядати як тимчасовий інструмент соціальної політики. Він призначений для використання протягом обмеженого надзвичайного періоду подолання кризового стану економіки і характеризує лише мінімально допустимі межі споживання найбільш важливих для людини матеріальних благ і послуг. Надалі основним інструментом соціальної політики має стати мінімальний споживчий бюджет, а орієнтиром для проведення політики доходів має стати раціональний споживчий бюджет – бюджет соціального статку.

У будь-якому суспільстві політика доходів – надзвичайно важлива частина державної соціально-економічної політики. Вона обумовлена тими економічними інститутами, які існують в державі в конкретний момент часу, пріоритетами, які визначила держава, інструментами, які воно використовує. В узагальненому вигляді економічна політика, і політика доходів в тому числі, визначається ступенем втручання держави в економіку: масштабами, формами та інтенсивністю цього втручання. З цієї точки зору можливими є два полярних варіанти: адміністративна економіка і вільний ринок.

Соціально-економічна політика держави, що проводиться в нестабільні, перехідні періоди історичного розвитку, має центральний блок так званих субполітик, рішення в області яких в значній мірі визначають успіх чи неуспіх реформи в цілому. Можна назвати його домінантою в сукупності економічних рішень, що приймаються в ході проведення реформ, оскільки саме цей блок має безпосередні виходи на рівень і якість життя населення і сприяє прийняттю або блокуванню реформ громадянами. Йдеться про політику зайнятості, політику цін і політику доходів, що становлять, у підсумку, загальну концепцію перетворення, так як узгодженість рішень в області будь-якої з цих політик з іншими здатні звести нанівець усі зусилля з реформування економіки в цілому.

З очевидністю можна стверджувати лише те, що:

– політика цін, політика зайнятості і політика заробітної плати є одним з найбільш значущих центральних блоків будь-якої соціально-економічної політики держави, оскільки безпосередньо зачіпають інтереси всіх членів суспільства;

– політика цін, політика зайнятості і політика заробітної плати є єдиною цілісною системою, що вимагає прийняття узгоджених рішень та заходів, оскільки кожне прийняте рішення в одній з цих сфер об'єктивно відбивається на успішному функціонуванні двох інших і всієї соціально-економічної політики в цілому;

– роль держави в управлінні процесами, що відбуваються в сфері зайнятості, цін або заробітної плати, істотно зростає в умовах нестабільності, кризового стану економіки, реформування її окремих сфер.

Власне політика доходів як система заходів, що спрямовані на підтримку певного рівня доходів у всіх груп населення країни, регулювання їх диференціації та створення стимулу у працездатних громадян працювати продуктивно, може проводитися у двох варіантах: активному і пасивному.

Активний варіант припускає, що політика доходів виступає в якості основної ланки формування рівня життя. Рішення в області доходів задають певну тенденцію іншим параметрам економічного розвитку країни, в тому числі рівню зайнятості та цін. Основними різновидами активного варіанту політики доходів є:

– політика заморожування заробітної плати як тип прямого державного

регулювання рівня доходів у суспільстві;

– політика вирівнювання заробітної плати з метою, по-перше, сприяння прискореній структурній перебудові економіки і, по-друге, розширення можливостей вибору робочих місць для працюючого населення, адже вирівнювання структури заробітної плати призводить до виникнення великої кількості порівнянних робочих місць;

– політика розвитку має на меті виведення країни із ситуації стагфляції допомогою впливу на пропозицію праці.

Ідея політики за типом розвитку полягає в прямому і непрямому втручанні держави в процес розподілу і формування рівня заробітної плати через зниження прибуткового оподаткування, прийняття законодавчих актів проти значних підвищень заробітної плати.

Іншим варіантом виведення економіки країни із стану стагфляції можуть бути монетаристські рішення, які об'єднано в політику стримування [12]. З точки зору політики доходів – це пасивний тип політики, оскільки заходи в області доходів і заробітної плати виконують допоміжні функції, а ключова роль належить реформування фінансової сфери країни.

Відомо, що при ринковій економіці держава зберігає регулюючу функцію, хоча і в значно звуженому вигляді. Ця функція поширюється і на область доходів і оплати праці.

Виділимо найбільш суттєві цілі державної концепції доходів:

– пріоритетним напрямом у політиці доходів має стати підвищення реальної заробітної плати, для чого необхідно проводити її індексацію, скоротити заборгованість і зробити платежі по ній першочерговими, прийняти закони про відшкодування збитку при невиплаті заробітної плати;

– необхідно прискорити процес зближення мінімальної заробітної плати з середнім прожитковим мінімумом. Для цього слід звільнити мінімальну заробітну плату від функцій регулювання соціальних трансфертів, так як це стримує її підвищення, бо пов'язується зі значними бюджетними витратами;

– для забезпечення реального збільшення доходів необхідно посилити розмежування між оподаткуванням заробітної плати та підприємницьких доходів, встановити пільговий порядок для найманих і прирівняних до них працівників (пільговість полягає в більш низькому стартовому оподаткуванні і менш прогресивних ставках);

– слід зміцнити фінансову базу пенсій шляхом збільшення номінального розміру заробітної плати, відрахування від якого формують Пенсійний фонд;

– законодавчо, організаційно та економічно сформувати механізм регулювання доходів населення з урахуванням територіальних особливостей життєдіяльності.

Питання про межі державного впливу на доходи в перехідній економіці – один із самих складних як з точки зору об'єктивної кількісної оцінки доходів, так і пошуку ефективних джерел їх регулювання. Масштаби державного регулювання визначаються розмірами державного бюджету, а також питомою вагою державних доходів і витрат у національному доході, валовому національному продукті. Сьогодні основою державного регулювання доходів і їх реальної кордоном є державний бюджет.

Державний регулюючий вплив на доходи населення полягає у здійсненні заходів, що спрямовані на запобігання негативних соціальних наслідків, пов'язаних зі становленням ринкового механізму. Форми державного регулювання складаються з матеріальних, інституціональних і концептуальних складових.

Державний механізм регулювання досить складний і включає:

– первинний розподіл (оплату праці, інші первинні доходи населення і підприємств);

- перерозподіл через державний бюджет, податкову та трансфертну системи;
- кінцевий розподіл, що здійснюється через операції та послуги населенню.

В ході первинного державного розподілу доходів встановлюється верхня межа збільшення номінальної заробітної плати в державному секторі. Економічне значення регулювання заробітної плати визначається тим, що її зміна впливає на сукупний попит і витрати виробництва. Первинне регулювання доходів використовується державою як для підвищення конкурентної спроможності національної продукції, заохочення інвестування, так і для стримування зростання заробітної плати та інфляції. Методи регулювання заробітної плати можуть бути різними, серед них: методи добровільної згоди роботодавців і працівників за участю державних органів, державний контроль за ув'язкою підвищення заробітної плати з фінансовими можливостями тощо.

Перерозподіл доходів здійснюється через державний бюджет. Його сутність реалізується через диференційоване оподаткування різних груп одержувачів доходів і систему соціальних виплат населенню. Організація бюджетного перерозподілу доходів дозволяє державі вирішити кілька проблем: підвищити доходи малозабезпечених верств населення, створити умову для нормального відтворення робочої сили, ослабити соціальну напруженість.

Виокремивши різні методи регулювання доходів населення – економічні, законодавчі, погоджувальні, адміністративні – відзначимо, що кожен з них має в своєму розпорядженні прямі і непрямі засоби впливу.

До засобів прямого втручання держави слід віднести:

- державну гарантію мінімуму заробітної плати на своїй території;
- регулювання оплати праці в бюджетній сфері;
- встановлення системи районних коефіцієнтів;
- державне інвестування;
- субсидування програм з підвищення ефективності виробництва;
- звільнення від податків;
- пряме адміністрування у сфері обов'язкового виділення квоти робочих місць для окремих груп населення;
- організацію перенавчання працівників;
- виділення певної кількості працівників для виконання суспільно необхідних робіт.

До переліку непрямих способів впливу віднесемо:

- пільгове оподаткування малозабезпечених верств населення;
- вибірковість процедури розподілу безкоштовних благ.

Для антиінфляційного регулювання доходів у державі використовуються два типи економічної політики:

- політика, що спрямована на скорочення бюджетного дефіциту, обмеження кредитної експансії, стримування грошової емісії;
- політика регулювання цін і доходів, що має на меті пов'язати зростання заробітків зі зростанням цін і індексацією доходів, що визначається рівнем прожиткового мінімуму та узгоджується з динамікою індексу цін.

Держава здійснює регулювання цін шляхом прямого втручання. Безпосередній вплив на формування цін здійснюють державні субсидії (шляхом спеціальних доплат, дотацій виробнику або споживачу).

Особливе значення сьогодні має проблема захисту грошових доходів від інфляції. З цією метою застосовується індексація доходів в залежності від зростання

цін. Всебічна система індексації склалася в більшості країн Західної Європи [13]. Зазвичай, індексація здійснюється як на загальнодержавному рівні (на основі відповідного законодавства), так і на рівні окремих підприємств через колективний договір. Система індексації передбачає диференційований підхід в залежності від величини доходів: від повної компенсації найнижчих до близької до нуля компенсації найвищих.

Мету компенсації (індексації) в широкому сенсі можна сформулювати як політику держави в галузі регулювання доходів населення. У більш вузькому сенсі слова – це компенсація втрат населення від зростання споживчих цін.

Індексуватися можуть усі програми соціального розвитку та соціального забезпечення: фіксовані доходи населення (пенсії, стипендії, допомоги, дотації і т. д.), оплата праці, накопичення населення. Індексація може бути ретроспективною і очікуваною. У першому випадку компенсація здійснюється у відповідності до зростання цін, що мали місце за попередній період, у другому – покриває очікуване їх зростання у майбутньому. З точки зору соціального захисту населення від падіння реальних доходів у зв'язку з ростом цін другий підхід виглядає більш перспективним, адже вимагає періодичного обчислення очікуваної зміни індексу споживчих цін.

Механізм здійснення індексації також може бути різним, передбачати індексацію всіх видів доходів; індексацію доходів населення, що живе нижче прожиткового мінімуму; може обмежуватись професійним, територіальним або офіційним загальнодержавним мінімумом заробітної плати.

Розмір компенсації може бути поставлено у залежність від коефіцієнта сімейного навантаження (числа дітей та інших утриманців, що припадають на одного працюючого).

Слід відзначити, що індексація доходів з економічної точки зору має суттєві недоліки. Так, сприяння зменшенню розривів у доходах низько- і високооплачуваних може негативно позначитися на прагненні працівників до більш напруженої праці. Крім того, індексація суперечить проведенню антиінфляційних заходів.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Найважливішим критерієм для оцінювання ефективності соціально-економічної політики держави є рівень та якість життя населення.

На наше переконання, рівень життя – соціально-економічна категорія, що характеризує ступінь задоволення матеріальних і духовних потреб людей. Іншими словами, – це інтегрована, істотна параметрична величина, що відображає станом на певну дату ступінь задоволення матеріальних і духовних потреб людей. Рівень життя виражається в кількості і якості спожитих людиною благ і послуг, які оцінюються системою показників. Якість життя – суб'єктивна оцінка ступеня задоволення матеріальних і духовних потреб людей, що включає наступну параметричну структуру: якість життєдіяльності, якість умов проживання, якість середовища проживання, якість комунікаційного забезпечення. Критеріями якості життя населення є рівень добробуту населення, демографічні показники, ринок праці і зайнятості, освітній рівень, стан довкілля тощо. Сучасними засобами регулювання рівня життя, його якості, є система державних заходів щодо формування та підвищення рівня сукупних, окремо реальних доходів, регулювання кінцевого споживання, антиінфляційного та компенсаційного механізмів підтримки їх належного рівня. Вдосконалення перелічених механізмів регулювання рівня та якості життя населення передбачає необхідність їх постійного змістовного перегляду та якомога більш широкого залучення набутого міжнародного досвіду успішної реалізації.

## Список літератури

1. Народное благосостояние: методология и методика исследования. – М., 1988.
2. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие. – Новосибирск, НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 1999. – 224 с.
3. Веттерберг В. Новое общество. О возможностях общественного сектора. – М.: Ad Marginem, 1999. – 306 с.
4. Генкин Б.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук. – М.: НОРМА, 2002. – 389 с.
5. Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П.В.Савченко и Ю.П.Кокина. – М.: Юристъ, 2000. – 456 с.
6. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.
7. Морозова Т.Г., Пукулькина А.В. Государственное регулирование экономики и социальный комплекс. – М.: Фигстатинформ, 2001. – 217 с.
8. Политика доходов и качество жизни населения / Под. ред. Н.А.Горелова: Учебное пособие. – СПб., 2002.
9. Жеребин В.М., Романов А.Н. Уровень жизни населения. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2002. – 592 с.
10. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати. Верховна Рада України. Закон від 20.10.2009 № 1646–VI. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1646-17>.
11. Иванова О.Л. Соціальна політика: теоретичні аспекти. – К.: Академія, 2003. – 107 с.
12. Б. Сноудон, Х. Вэй. [Современная макроэкономика и её эволюция с монетаристской точки зрения: интервью с профессором Милтоном Фридманом. Перевод из Journal of Economic Studies \(рус.\) // Эковест. – 2002. – № 4. – С.520-557.](#)
13. Сидорова Ж. Мировой опыт индексации доходов населения / Отечественный записки. №3 (11). Режим доступу: <http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=527>.

*Н.Легинькова.*

### **Направления совершенствования государственного регулирования уровня и качества жизни населения Украины**

Статья посвящена исследованию современного состояния использования системы методов и средств государственного регулирования уровня и качества жизни населения Украины. Обосновываются возможные варианты их совершенствования под влиянием факторов внешнего и внутреннего происхождения, имеющие целью достижения целевого уровня показателей.

*N.Leginkova.*

### **Ways of improving state regulation of the level and quality of life in Ukraine**

The article investigates the current state of use of the methods and means of state regulation of the level and quality of life in Ukraine. Justified by the possible options for their improvement under the influence of factors external and internal origin, aimed at achieving the target level of performance.

Одержано 21.03.12

УДК 330.131.5

Т.І.Гончар, ст. наук. співр.

*Кіровоградський науково-дослідний центр продуктивності*

## Економічний механізм ефективного розвитку свинарства в сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області

В статті проаналізовано причини зменшення виробництва свинини в сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області, обґрунтовані організаційно-економічні міроприємства збільшення поголів'я свиней, підвищення їх продуктивності з метою виробництва конкурентоспроможної свинини.

**економічний механізм, свинарство, сільськогосподарські підприємства, економічна ефективність, кормозабезпечення, ринкове середовище, конкурентоспроможність**

**Постановка проблеми.** В аграрному секторі України тривалий час спостерігається складний процес трансформації системи господарювання. При цьому головною умовою успішного функціонування й розвитку будь-якої системи господарювання є наявність адекватних для розв'язання визначених завдань стосовно економічного механізму. Пізнання сутності економічного механізму на всіх етапах ринкових перетворень дає змогу усвідомити зміни, що відбуваються в аграрному секторі країни, формувати науково-технічну політику, яка проявляється у нових напрямках розвитку науки [1].

Економічний механізм визначає сутність системи господарювання як сполучна ланка між її складовими – виробничими відносинами, продуктивними силами і надбудовою (політика, держава, право). Важливе значення у функціонуванні економічного механізму відіграють економічні закони, які виражають сутнісні, об'єктивно необхідні економічні зв'язки й відносини та найбільш повно відображають фундаментальний принцип науки – пізнання об'єктивних процесів розвитку суспільства.

Однією з важливих проблем подальшого розвитку агропромислового комплексу регіону є пошук ефективних механізмів виробництва сільськогосподарської продукції. Ці механізми повинні стимулювати виробника та забезпечити економічно вигідне її виробництво у всіх організаційно-правових формах господарювання незалежно від форм власності.

Багаторічні життєві спостереження, які базуються на здоровому розумінні і економічних законах цивілізованого ведення сільського господарства, переконливо свідчать про те, що проблему забезпечення населення та харчової промисловості м'ясом практично неможливо вирішити без інтенсивного розвитку усіх галузей тваринництва і зокрема свинарства. Виробництво свинини на високому рівні здатне забезпечити населення м'ясною продукцією та сприяти вирішенню проблеми продовольчої безпеки в державі.

Одночасно, на превеликий жаль, слід також додати, що за останні роки виробництво самої свинини в багатьох підприємствах стало збитковим і неконкурентоспроможним імпорتنій продукції, але не за якістю, а за ціною реалізації.

Це зробили необгрунтовані податки, масова м'ясопереробка імпортової продукції, армія підприємств-посередників. За офіційними повідомленнями в 2009 році в країні вироблено 550 тис.т. свинини, експорт м'яса дорівнював лише 18,7 тис.т. при імпорті в 238 тис.т. [2].

Виробництво м'яса залишається рентабельним лише у спеціалізованих свинарських комплексах, які ведуть великотоварне виробництво, застосовують інтенсивні технології та мають високий рівень технічного забезпечення.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми економічної ефективності сільськогосподарського виробництва висвітлені у працях В.Г. Андрійчука, П.С.Березівського, М.В.Калінчика, М.Й. Маліка, В.Я. Месель-Веселяка, М.К.Пархомця, Б.Й. Пасхавера, П.Т. Саблука, Д.К. Семенди, О.М. Шпичака, В.В. Юрчишина та інших вчених.

Особливості ефективності виробництва свинини досліджували В.І. Герасимов, В.П.Рибалко, І.О. Скибенко, В.С. Топіха, О.М. Царенко, П.В. Щепієнко та ін. Проте залишаються невирішеними питання, пов'язані з розробкою системного підходу до визначення факторів формування ефективності у свинарстві, систематизації показників різних видів ефективності в галузі, недостатньо вивчені економічний механізм і напрями забезпечення його ефективності.

**Мета статті.** Обгрунтування економічного механізму підвищення ефективності виробництва свинини в сільськогосподарських підприємствах регіону.

**Виклад основного матеріалу.** Основна мета державної аграрної політики на сучасному етапі – це забезпечення сталого розвитку аграрного виробництва, створення правових, організаційних та економічних засад для перетворення його на високоефективний і конкурентоспроможний сектор національної економіки, здатний гарантувати продовольчу безпеку країни, а також зміцнювати свій експортний потенціал [3].

Перехід економіки до системи ринкових відносин спрямований на забезпечення нової якості економічного зростання, підвищення рівня продовольчого забезпечення населення.

За своєю господарською значимістю свинарство, як скоростигла галузь традиційно посідає перше місце серед інших галузей тваринництва. У кризових ситуаціях воно нерідко ставало головним джерелом швидкого нарощування виробництва м'яса.

Темпи розвитку галузі свинарства загалом в останні роки доволі нестабільні. Цей сектор, як і весь тваринницький комплекс Кіровоградської області, дуже сильно залежить від факторів, які важко прогнозувати, що періодично ведуть до зниження показників, хоча начебто б є всі об'єктивні причини для росту.

В області 187 с/г підприємств, які займаються виробництвом свинини, з них 145 у 2010 році отримали збиток. Виробнича собівартість 1 ц приросту свинини у 2010 році склала 1418,75 грн., повна собівартість 1 ц – 1487,06 грн., ціна реалізації – 1087,22 грн., при цьому рівень рентабельності – 26,9 %.

Виробництво свинини (у забійній вазі) до початку 2011 р. скоротилися на 9,1% відносно показників 2000 р., і за даними статистичного щорічника Кіровоградської області, всі категорії господарств виробили 21,3 тис. т свинини (до початку 2000 р. – 23,7 тис. т). при цьому питома вага свинини в сумарному обсязі виробництва усіх видів м'яса в 2010 р. становила 46,5% . Виробництво м'яса на одну особу (у забійній вазі) в 2010 році становило 45 кг [4]. Свинина, як товар за умови незабезпеченого попиту на неї, є збитковою.

Економічна ефективність свинарства характеризується системою натуральних і вартісних показників: продуктивністю тварин – середньодобовим приростом живої

маси 1 гол. свиней, витратою корму на 1ц приросту живої маси, собівартістю 1 ц приросту, середньою ціною реалізації 1 ц живої маси, прибутком та рівнем рентабельності.

Підвищення продуктивності свиней (середньодобовий приріст живої маси зріс від 111 до 255 г) позитивно вплинуло на виробництво свинини.

Витрати кормів на приріст свиней складають 9,4 корм. од. вони є значно вищі, ніж передбачено нормативами (4,5-5,5 корм. од. при м'ясній відгодівлі, 7-8 корм. од. при сальній на 1 кг приросту). Перевищення норм витрат кормів у кінцевому підсумку негативно впливає на собівартість продукції.

Використання різних видів ресурсів є вирішальним чинником для формування собівартості продукції тваринництва та її структури. Але галузь збиткова, оскільки витрати на виробництво свинини перевищують доходи від її реалізації.

Дослідженнями встановлено, що в структурі витрат на вирощування свинини у сільськогосподарських підприємствах 59,4% витрат, припадає на корми, що становить 80,7% всіх матеріальних витрат. Тобто продукція свинарства характеризується високою кормомісткістю. Фонд оплати праці в загальних витратах становить 15,7%. Решту – 24,9% віднесено на інші статті витрат: нафтопродукти, електроенергія, ремонт, запасні частини, амортизація тощо [5].

Негативні зміни в розвитку свинарства, які супроводжувалися значним скороченням поголів'я свиней і відповідно виробництва свинини відбувалися в основному за період реформування АПК. В цей час більша частина спеціалізованих підприємств припинила свою діяльність.

Угрупування сільськогосподарських підприємств за чисельністю поголів'я свиней свідчить про незначну кількість великотоварних підприємств (табл. 1).

Таблиця 1 – Угрупування сільськогосподарських підприємств за наявністю поголів'я свиней станом на 1.01.2011 року

| Групи господарств, що мають голів | Сільськогосподарські підприємства |                            | З них фермерські господарства |                            |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|
|                                   | одиниць                           | у % до загальної кількості | одиниць                       | у % до загальної кількості |
| До 200                            | 133                               | 52,2                       | 39                            | 67,2                       |
| 200-499                           | 64                                | 25,1                       | 12                            | 20,7                       |
| 500-999                           | 34                                | 13,2                       | 4                             | 6,9                        |
| 1000-2999                         | 19                                | 7,5                        | 2                             | 3,5                        |
| 3000-5999                         | 5                                 | 2,0                        | 1                             | 1,7                        |
| Всього господарств                | 255                               | 100                        | 58                            | 100                        |

Станом на 1 січня 2011 р. 52,2% сільськогосподарських підприємств утримували до 200 гол. свиней, 25,1% – від 200 до 500 гол., 13,2% від 500 до 1000 гол., 7,2% – від 1000 до 3000 гол., 2,0 % – від 3000 до 6000 гол.

Не менш важливим у збільшенні поголів'я і виробництва свинини є збереження стада (табл. 2).



Таблиця 2 – Падіж поголів'я свиней у сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області (тис. голів станом на перше січня року)

| Рік                               | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Падіж свиней за роками, тис. гол. | 9,4  | 13,6 | 14,2 | 11   | 11,9 | 13,3 |

Аналіз табл. 2 свідчить про те, що падіж свиней з 2005 по 2007р.р. мав щорічно тенденцію до збільшення. У 2008 році кількість поросят, що загинула, було зменшено на 22,5 %, але у 2009-2010р.р. знову падіж поросят значно зростає.

Основною причиною падежу є те що, більшість ферм є невеликими, і у приміщеннях утримуються різні статеві-вікові групи свиней. Існуючі приміщення свиноферм не відповідають оптимальним вимогам щодо утримання поголів'я різних вікових груп. Свинарники маточники у зимовий період недостатньо обігріваються, поголів'я утримується великими групами, без урахування режиму температури, мікроклімату та вологості повітря.

В умовах конкурентного ринкового середовища важливе значення для забезпечення стабільного й ефективного аграрного виробництва мають механізми регулювання процесів відтворення АПК, серед яких чільне місце належить економічному механізму.

Важливе значення у функціонуванні економічного механізму відіграють економічні закони, які виражають сутнісні, об'єктивно необхідні економічні зв'язки й відносини та найбільш повно відображають фундаментальний принцип науки – пізнання об'єктивних процесів розвитку суспільства.

Важливо розуміти і враховувати правила за якими розвивається свинарство в світі. Ефективність свинарства залежить від генетики, технології вирощування і відгодівлі, здоров'я тварин і кормів.

Прибуткове сучасне свинарство ґрунтується на повному використанні біологічних якостей свиней як тварин і на застосуванні прогресивних технологій утримання і вирощування свиней без використання хімічних стимуляторів росту.

В питаннях генетики свиней такі держави як Канада, США, Англія, Германия, Франція, Данія, Іспанія випередили Україну на багато років. Саме із генетики починається свинарство. Тут закладається наш потенційний прибуток.

Нарощування обсягів виробництва продукції свинарства передбачає першочергове розв'язання проблеми кормової бази з метою повної реалізації генетичного потенціалу продуктивності тварин. В регіоні є всі можливості для забезпечення тваринництва необхідними кормами, а комбікормової промисловості сировиною.

Як відомо продуктивність свиней і виробництво свинини на 65 – 70% залежить від фактора годівлі. Необхідно усвідомлювати, що по підприємствах усіх категорій кількість концентрованих кормів у раціонах свиней за поживністю повинна становити не менше 85 відсотків. Для цього на рік для свиноматки з двома опоросами необхідно згодувати приблизно 9 т зернофуражу, з яких 2,8 т ячменю, 2,6 т пшениці, 1,5 т кукурудзи та 2 т продуктів переробки сої або інших бобових культур. Концентровані корми слід згодувати тільки у вигляді комбікормів. Дослідами встановлено, що кожна тонна повноцінного комбікорму порівняно з дертю забезпечує додаткове одержання 20 – 25 кг свинини.

Важливе значення має і крупність помелу зерна. Встановлено, що ціле зерно перетравлюється в організмі свині на 67, груба дерть - на 79, середня – на 82 і дрібна на 84 відсотки. Рекомендується помол зерна з розміром часток 0,9 – 1,2 мм.

Свині краще засвоюють густі розсипчасті мішанки вологістю 60 – 70% (на 1 частину корму беруть 1,5 – 2 частини води). При вологості 80% і більше, перетравність та засвоєність поживних речовин корму погіршується.

Зважаючи на показники виробництва свинини на даний час, виникає запитання, чи правильно ми використовуємо той ресурс який є у нас? За минулий рік Україна виробила зернових культур 3% від загальносвітового об'єму (так само як Бразилія і Канада), а свинини лише 0,5% (Бразилія 3%, Канада 2%) [6].

Важливу роль в умовах утримання відіграє мікроклімат. Тварина може прожити без кисню максимум 3 хвилини, без води – 3 дні і без їжі до 30 днів. Тому, в першу чергу, треба забезпечити доступ свіжого повітря згідно зоотехнічним розрахункам. Повітря повинне попадати в зону знаходження свиней, на відстані від підлоги 30 – 40 см – це зона провітрювання. Якщо провітрювання приміщень не відрегульовано, то засвоєння кормів буде на більш низькому рівні.

Загальна тенденція розвитку підприємств галузі свинарства спрямована на скорочення кількості підприємств і на їх об'єднання. У такий спосіб досягається зниження витрат і зменшення собівартості продукції свинарства.

Високого рівня економічної ефективності у свинарстві можна досягти за рахунок створення сільськогосподарськими товаровиробниками кооперативного об'єднання з виробництва та реалізації свинини. Завдання сільськогосподарських підприємств, фермерських та особистих селянських господарств полягає у забезпеченні комбікормового заводу фуражним зерном, а свинарського комплексу – у виробництві та реалізації свинини.

Учасники такого кооперативного об'єднання отримають рівнозначні прибутки залежно від частки своєї участі.

**Висновки.** Неefективність і спад виробництва свинини вимагає кардинальних заходів для вирощування поголів'я, підвищення його продуктивності і зниження збитковості.

Тому в сучасних умовах основними напрямками подальших досліджень є вирішення проблеми збільшення обсягів виробництва свинини і підвищення його економічної ефективності на довгостроковий період пов'язанні з факторами інтенсифікації на інноваційній основі, переведення галузі на індустріальний шлях розвитку з використанням досягнень науки, техніки і передової практики й інших невід'ємних складових даного процесу. Головним напрямом є зміцнення кормової бази і забезпечення збалансованої годівлі свиней, удосконалення племінних і продуктивних якостей поголів'я, підвищення рівня використання свиноматок і продуктивності молодняку на відгодівлі, поглиблення спеціалізації і концентрації галузі, впровадження прогресивних форм організації та оплати праці.

## Список літератури

1. Саблук П.Т. Економічний механізм АПК у ринковій системі господарювання/ Саблук П. // Економіка АПК. – 2007. - № 2. - С. 3
2. <http://agroua.net/animals/catalog/ag-4/a-0/info/aig-72/>
3. Закон України «Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року» // Відомості Верховної ради України. – 2006 №1. – С. 17.
4. Статистичний щорічник Кіровоградської області 2010. - С. 169.
5. Річний звіт по області
6. <http://svynarstvo.in.ua/home/programm/561-ekonomychna-efektivnyst.html>

*Т. Гончар*

**Экономический механизм эффективного развития свиноводства в сельскохозяйственных предприятиях Кировоградской области**

В статье проанализированы причины уменьшения производства свинины в сельскохозяйственных предприятиях обоснованные организационно экономические мероприятия увеличение поголовья свиней, повышения их производительности, с целью производства конкурентоспособной свинины.

*T. Gonchar*

**The Economic mechanism of effective development of the pig breeding in the agricultural enterprises of the Kirovogradskoy area**

In the article reasons of diminishing of production of pork are analysed in agricultural enterprises grounded organizationally economic miropriemstva increase of population of pigs, increase of their productivity, with the purpose of production of competitive pork.

Одержано 22.02.12

**УДК 658:338.1:621**

**Д.В. Василенко, доц., канд. екон. наук**  
*Кіровоградський інститут комерції*

## **Підвищення ефективності діяльності підприємств машинобудування**

У статті досліджено сучасний стан підприємств машинобудівної галузі України та основні проблеми, з якими вони стикаються на шляху подолання фінансової кризи. Наведено пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності машинобудівних підприємств.

**промисловість, машинобудування, фінансова криза, підвищення ефективності, адаптація**

**Актуальність теми дослідження.** У сучасних економічних умовах забезпечення ефективного поступального розвитку вітчизняних підприємств машинобудування є можливим лише на основі постійного підвищення ефективності їх діяльності. Стабільність діяльності таких підприємств, у порівнянні з іншими галузями, ускладнюються через суттєве погіршенням фінансових умов господарювання, пояснюється їх відносно низькою гнучкість та слабкою адаптації до нестабільних умов господарювання. Це пов'язується, передовсім, з наявністю значних обсягів застарілого обладнання, відсутністю новітніх технологій виробництва та недосконалістю системи управління підприємствами.

**Постановка проблеми.** Ринкова орієнтація діяльності вимагає від вітчизняних підприємств машинобудівної галузі миттєвого адаптування не лише до змін ринкових умов функціонування, але й пристосування до швидкості здійснення цих процесів. Тому одним з першочергових завдань для вітчизняних підприємств машинобудування є вирішення, поряд з оновленням основних фондів, питань удосконалення технологій виробництва та збуту продукції, в цілому концептуальна зміна системи поглядів на управління розвитком, яке здійснюється в умовах перманентно нестабільного та непередбачуваного зовнішнього середовища.

© Д.В. Василенко, 2012

В статье проанализированы причины уменьшения производства свинины в сельскохозяйственных предприятиях обоснованные организационно экономические мероприятия увеличение поголовья свиней, повышения их производительности, с целью производства конкурентоспособной свинины.

*T. Gonchar*

**The Economic mechanism of effective development of the pig breeding in the agricultural enterprises of the Kirovogradskoy area**

In the article reasons of diminishing of production of pork are analysed in agricultural enterprises grounded organizationally economic miropriemstva increase of population of pigs, increase of their productivity, with the purpose of production of competitive pork.

Одержано 22.02.12

**УДК 658:338.1:621**

**Д.В. Василенко, доц., канд. екон. наук**  
*Кіровоградський інститут комерції*

## **Підвищення ефективності діяльності підприємств машинобудування**

У статті досліджено сучасний стан підприємств машинобудівної галузі України та основні проблеми, з якими вони стикаються на шляху подолання фінансової кризи. Наведено пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності машинобудівних підприємств.

**промисловість, машинобудування, фінансова криза, підвищення ефективності, адаптація**

**Актуальність теми дослідження.** У сучасних економічних умовах забезпечення ефективного поступального розвитку вітчизняних підприємств машинобудування є можливим лише на основі постійного підвищення ефективності їх діяльності. Стабільність діяльності таких підприємств, у порівнянні з іншими галузями, ускладнюються через суттєве погіршенням фінансових умов господарювання, пояснюється їх відносно низькою гнучкість та слабкою адаптації до нестабільних умов господарювання. Це пов'язується, передовсім, з наявністю значних обсягів застарілого обладнання, відсутністю новітніх технологій виробництва та недосконалістю системи управління підприємствами.

**Постановка проблеми.** Ринкова орієнтація діяльності вимагає від вітчизняних підприємств машинобудівної галузі миттєвого адаптування не лише до змін ринкових умов функціонування, але й пристосування до швидкості здійснення цих процесів. Тому одним з першочергових завдань для вітчизняних підприємств машинобудування є вирішення, поряд з оновленням основних фондів, питань удосконалення технологій виробництва та збуту продукції, в цілому концептуальна зміна системи поглядів на управління розвитком, яке здійснюється в умовах перманентно нестабільного та непередбачуваного зовнішнього середовища.

© Д.В. Василенко, 2012

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню питань, пов'язаних із різними аспектами забезпечення достатнього рівня та підвищення ефективності діяльності підприємств машинобудування, присвячена значна кількість праць вітчизняних та зарубіжних науковців. Проблемні питання оцінки діяльності підприємств машинобудування у своїх роботах піднімали Барташевська Ю.М., Гавкалов Н.Л., Коць О.О., Малащук Д.В., Максимець Ю.В., Ратушняк О.Г. Дослідженню окремих аспектів адаптації підприємств до динамічних змін ринкової економіки присвячено дослідження Ландіної Т.В, Мельник Ю.В., Трухаєва Р.І, Растригіна Л.А., Сраговича В.Г, Теренова В.А. Водночас, необхідно зазначити недостатність теоретичних напрацювань щодо створення адаптивного механізму управління діяльністю підприємств машинобудівної галузі.

**Мета статті** полягає у визначенні сучасних тенденцій функціонування та розвитку підприємств машинобудівної галузі в умовах нестабільного та непередбачуваного зовнішнього середовища, а також розробці основних напрямів удосконалення їх діяльності, які б дозволили підвищити рівень адаптації до кризових умов з подальшим виходом на забезпечення постійного економічного зростання.

**Виклад основного матеріалу.** Незважаючи на те, що частка машинобудування в структурі промисловості України складає близько 15% та є замалою для країн, які вважаються індустріально розвинутими, де її питома вага коливається в межах від 30 до 50% від загального обсягу промисловості, ця галузь є однією з провідних галузей вітчизняної економіки [1, с. 299, 2, с.21]. Підприємства машинобудування відіграють важливу роль у реалізації досягнень науково-технічного прогресу всіх галузей країни, у забезпеченні реалізації інноваційної складової розвитку вітчизняної економіки. Саме тому в сучасних умовах господарювання необхідне чітке дослідження важелів і напрямів її впливу на особливості розвитку машинобудівної галузі України.

Аналіз розвитку діяльності вітчизняних підприємств протягом 2006-2010 років дозволяє виділити три основних періоди:

- 2006 – I півріччя 2008 рр. – докризовий період;
- II півріччя 2008 рр. – 2009 рр. – період економічного спаду;
- 2010 рр. і донині – період повільної рецесії.

Аналіз стану галузі, здійснений за даними Держкомстату [3,4], свідчить про те, що у машинобудівному комплексі протягом докризового періоду спостерігалась позитивна динаміка змін обсягів виробництва основних видів продукції. Так, у 2006-2007 рр. зростання виробництва машинобудівної продукції склало 7,2 %. ( рис.1).

Наслідки економічної кризи протягом 2008-2009 рр. відчули на собі більшість підприємств машинобудування, що проявилось у масштабному спаді виробництва. Скорочення попиту на продукцію машинобудування в умовах погіршення умов кредитування та нестачі ліквідності призвело до того, що виробники, в першу чергу, намагалися реалізовувати продукцію, яка перебувала на складах, без нарощування обсягів виробництва. Як наслідок, починаючи з другої половини 2008 р., зростання обсягу виробництва машинобудівної продукції становило лише 0,3%. Основною причиною такого зменшення стало скорочення виробництва машин та устаткування на 1,8% та виробництва електричного, електронного й оптичного устаткування на 6,8%.

У 2009 році ситуація значно погіршилася, в результаті чого індекс виробництва продукції підприємств машинобудування зменшився майже удвічі та становив 55,1% проти 100,3% у попередньому періоді. Аналогічні зміни відбулися у окремих підгалузях машинобудування, а саме: виробництво машин та устаткування скоротилося на 37,6%, виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування – на 28,2%, виробництво транспортних засобів та устаткування – аж на 57,9%, в т.ч. на

підприємствах з випуску апаратури для радіо, телебачення та зв'язку – 76,2%, електричних машин та устаткування – 75,8%, побутових приладів – 69,6%, контрольно-вимірювальних приладів – 52,8%, машин та устаткування для добувної промисловості й будівництва, для сільського і лісового господарства та металургії – відповідно 52,1%, 55,1%, 48,7%, залізничного рухомого складу – 47,7%, автомобільного транспорту – 19,1% [3].

| Вид промислової діяльності   | Роки  |       |       |      |       |
|--|-------|-------|-------|------|-------|
|  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009 | 2010  |
| Машинобудування  | 111,8 | 119,0 | 100,3 | 55,1 | 136,1 |
| - виробництво машин та устаткування                                | 102,9 | 103,0 | 98,2  | 62,4 | 121,1 |
| - виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування | 110,7 | 129,1 | 93,2  | 71,8 | 124,2 |
| - виробництво транспортних засобів та устаткування                 | 119,1 | 130,0 | 105,7 | 42,1 | 161,9 |

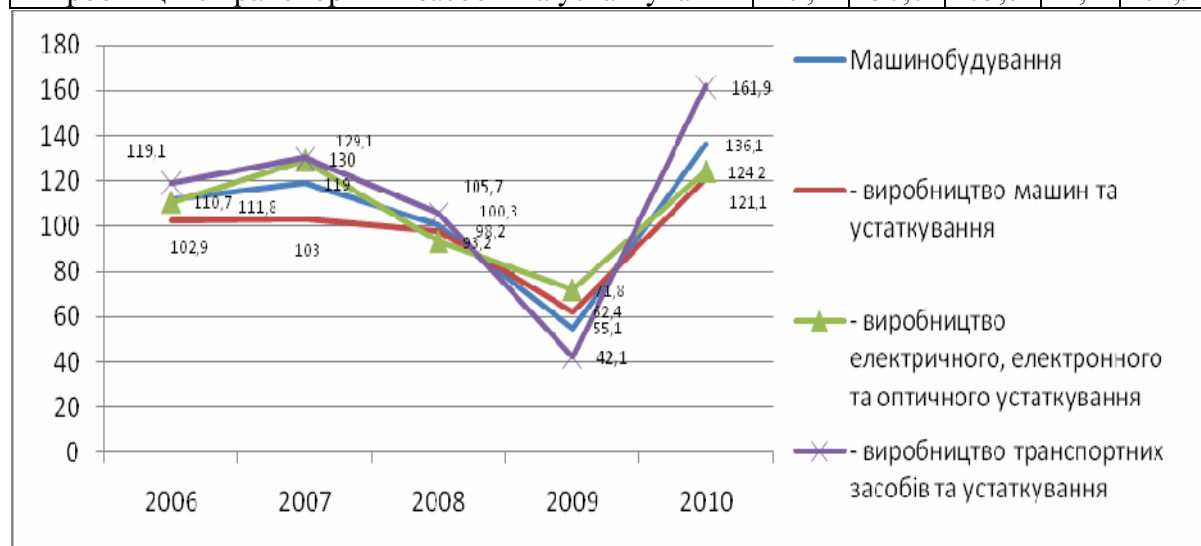


Рисунок 1 – Динаміка індексів виробництва продукції машинобудування України у 2006-2010 рр.

Обсяг реалізації продукції за 2007-2008 роки збільшується майже вдвічі (на 53049,8 млн. грн.). Отримані результати діяльності підприємств машинобудування свідчать про те, що всупереч розгортанню фінансової кризи в 2008 році абсолютне значення обсягу реалізованої промислової продукції підприємств машинобудування збільшилося на 23440,5 млн. грн. або на 23,8% порівняно з 2007 роком. Однак питома вага зазначеного показника внаслідок розгортання кризи у другій половині 2008 року знизилась на 0,4%. У 2009 р. обсяги реалізації вже становили 85,8 млрд. грн., що на 29,5% менше значення попереднього періоду (рис.2).

Дещо збільшився обсяг виробництва та реалізації промислової продукції підприємств машинобудування у 2010 р. (30515,5 млн. грн. або 35,6%), проте позитивних змін щодо підвищення ефективності діяльності підприємств машинобудування майже не помітно. В аналітичному періоді рентабельність операційної діяльності підприємств машинобудування мала досить низький рівень 2,6-6,6 % (див. рис. 3), хоча і перевищувала у 2009-2010 рр. аналогічні показники для підприємств промисловості в цілому.

| Вид промислової діяльності  | 2006      |                | 2007      |                | 2008      |                | 2009      |                | 2010      |                |
|---|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|
|   | Млн. грн. | Питома вага, % | Млн. грн. | Питома вага, % | Млн. грн. | Питома вага, % | Млн. грн. | Питома вага, % | Млн. грн. | Питома вага, % |
| Промисловість   | 551729,0  | 100            | 717076,7  | 100            | 917035,5  | 100            | 806550,6  | 100            | 1065108,2 | 100            |
| Машинобудування:  | 68730,6   | 12,5           | 98339,9   | 13,7           | 121780,4  | 13,3           | 85833,0   | 10,6           | 116348,5  | 10,9           |
| - виробництво машин та устаткування;                                | 22423,2   | 4,1            | 30100,4   | 4,2            | 37271,5   | 4,1            | 34245,7   | 4,2            | 39778,4   | 3,7            |
| - виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування; | 15510,3   | 2,8            | 21216,5   | 3,0            | 25580,5   | 2,8            | 24504,7   | 3,0            | 27708,9   | 2,6            |
| - виробництво транспортних засобів та устаткування.                 | 30797,1   | 5,6            | 47023,0   | 6,5            | 58928,4   | 6,4            | 27082,6   | 3,4            | 48861,2   | 4,6            |

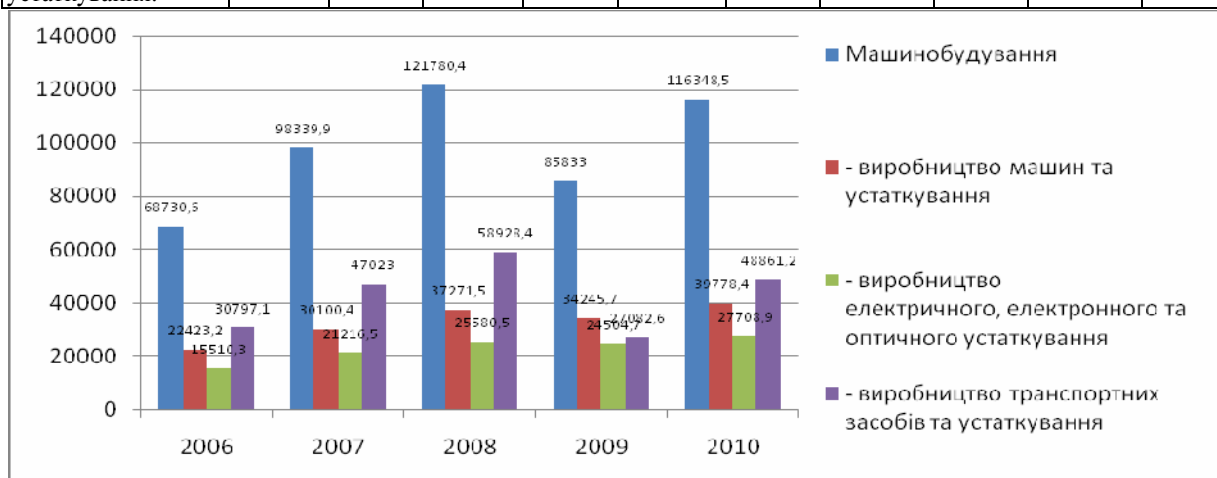


Рисунок 2 - Обсяг реалізованої продукції підприємств машинобудування України у 2006-2010 рр.

| Види промислової діяльності   | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|------|------|------|------|------|
| Промисловість   | 5,5  | 5,8  | 4,9  | 1,8  | 3,6  |
| Машинобудування:  | 2,6  | 4,3  | 2,9  | 4,6  | 6,6  |
| - виробництво машин та устаткування;                                | 2,6  | 3,7  | 2,8  | 5,0  | 4,9  |
| - виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування; | 2,1  | 4,1  | 1,7  | 8,9  | 5,6  |
| - виробництво транспортних засобів та устаткування.                 | 2,1  | 4,1  | 1,7  | 1,1  | 9,0  |

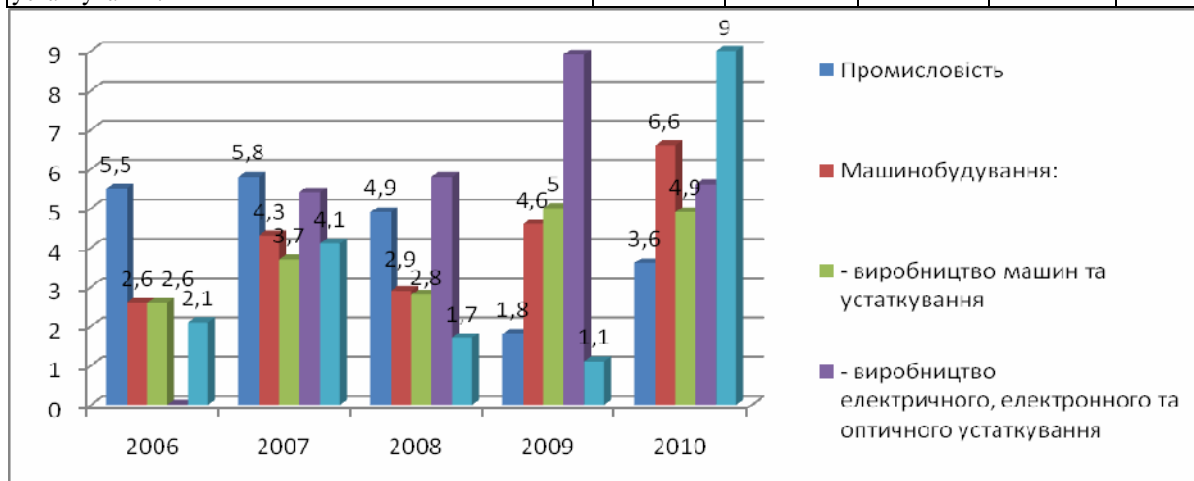


Рисунок 3 - Рентабельність операційної діяльності підприємств машинобудування у 2006-2010 рр., %



Наслідки фінансової кризи для підприємств проявилися не тільки у зменшенні попиту на продукцію підприємств машинобудування, але й у зростанні боргів, нестачі грошових ресурсів, зростанні простроченої кредиторської заборгованості, спадів обсягів продаж. Криза призвела до збільшення кількості фінансово неспроможних підприємств у даній галузі. Так, частка збиткових машинобудівних підприємств збільшилась з 33,3% у 2006 р. до максимального значення в аналізованому періоді – 39,3 % у 2009 р. та дещо знизилась у 2010 р. і склала 37,6% [4]. Необхідно також відзначити, що частка збиткових підприємств підгалузі виробництва транспортних засобів та устаткування в 2010 році зросла (рис.4). Така ситуація пояснюється тим, що окремі підприємства підгалузі, виробляючи продукцію, призначену для споживчого ринку, зіштовхнулися зі зменшенням попиту на неї. Також це пов'язано зі зниженням купівельної спроможності вітчизняних споживачів внаслідок суттєвого згортання споживчого кредитування населення.

Таким чином, результати аналізу діяльності підприємств машинобудівної галузі за період 2006-2010 рр. засвідчують суттєве обмеження їх розвитку внаслідок зменшення попиту на продукцію машинобудування на внутрішньому та зовнішньому ринках, спричинене світовою економічною кризою та рецесійними процесами в економіці. Сьогодні підприємства вітчизняного машинобудування перебувають не у кращому стані, невисокою є також ефективність їх діяльності.

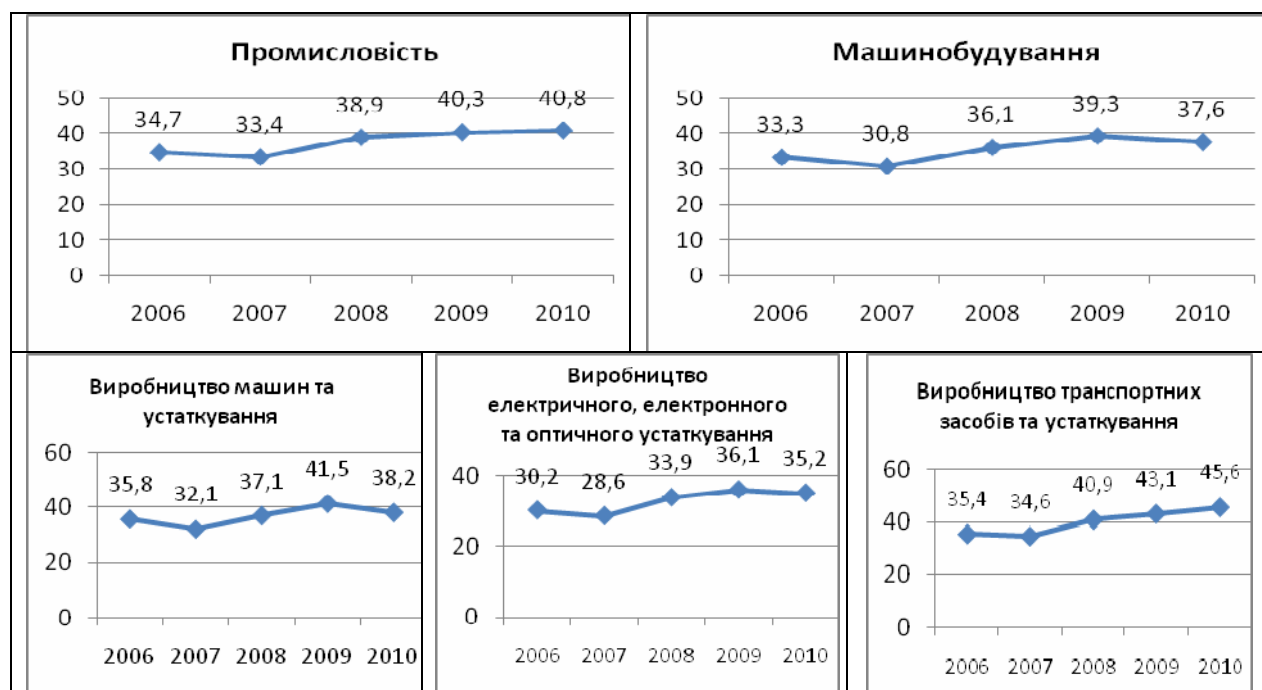


Рисунок 4 - Питова вага підприємств, які одержали збиток у 2006-2010 рр.,

Погіршення стану підприємств машинобудівної галузі та гальмування розвитку пояснюється:

- економічною нестабільністю та посиленням негативного впливу фінансової кризи, внаслідок чого підприємствам був обмежений доступ до кредитування з метою поповнення обігових коштів для закупівлі сировини, допоміжних матеріалів та запасних частин;
- частими змінами у законодавстві та оподаткуванні, що ускладнює роботу підприємств;



- зменшенням рівня інвестицій в їх діяльність, що ускладнює оновлення морально і фізично застарілого устаткування і створення сучасної технологічної бази машинобудівної промисловості, необхідної для розвитку і фінансової стійкості підприємств;

- погіршенням рівня матеріально-технічного забезпечення та підвищенням рівня зносу основних фондів;

- низьким рівнем інноваційної активності машинобудівних підприємств, унаслідок чого за технологічним рівнем вітчизняна продукція суттєво поступається аналогам розвинених країн.

- збільшенням дебіторської та кредиторської заборгованостей, в результаті чого відбувається відволікання коштів з виробничого процесу;

- відсутністю комплексного підходу з боку держави щодо просування вітчизняної продукції машинобудування на міжнародному ринку;

- недостатністю державних дотаційних коштів та браку власних коштів на фінансування розвитку підприємств;

- перебуванням значної частки підприємств машинобудування в приватній власності, що виключає можливість державного регулювання їх діяльності за наявності Державної програми розвитку галузі;

- низьким рівнем кваліфікації фахівців на більшості підприємств (нестачею досвідчених менеджерів, маркетологів та кваліфікованих спеціалістів за всіма технологічними процесами тощо);

- наявністю неефективних систем управління діяльністю підприємств машинобудування, що зменшує можливості швидкої та ефективної адаптації підприємств до нестабільних зовнішніх умов функціонування;

- низьким рівнем системи корпоративного управління та діями приватних власників, що спрямовані на отримання миттєвої вигоди, ігноруванням необхідності запровадження й удосконалення системи стратегічного управління.

Постановка завдання відновлення ефективності діяльності підприємств машинобудівної галузі зумовлює необхідність переорієнтації управління ними таким чином, щоб мінімізувати негативний вплив наслідків фінансової кризи та створити можливість в подальшому для отримання більш вигідних позицій на ринку. Підвищення ефективності діяльності підприємств машинобудівної галузі має здійснюватись на основі впровадження адаптивної системи управління машинобудівним підприємством, здатної виступити в якості важливого засобу не тільки подолання, а й запобігання настанню кризи. При цьому запобігання та недопущення кризового стану машинобудівних підприємств можливе на основі використання й поєднання різних методів та прийомів антикризового управління. Виведення машинобудівного підприємства з кризового стану (також запобіжна профілактика кризи) передбачає необхідність здійснення стратегічного підходу до антикризового управління. Розробка стратегії є ключовим інструментом антикризової складової управління, оскільки це робить підприємство більш підготовленим до раптових змін та до кризових явищ [5]. До складу системи антикризового управління машинобудівним підприємством повинні входити такі підсистеми (рис. 5):

- підсистема передкризового (превентивного) антикризового управління – стратегії, які запобігають кризовим ситуаціям;

- підсистема кризового управління (стабілізаційного антикризового управління) – стратегії, які згладжують негативний вплив кризових явищ, активізують вихід із кризи;

- підсистема після кризового управління – стратегії, спрямовані на ліквідацію

наслідків кризи, пошук нових ринкових можливостей [6, с.107].

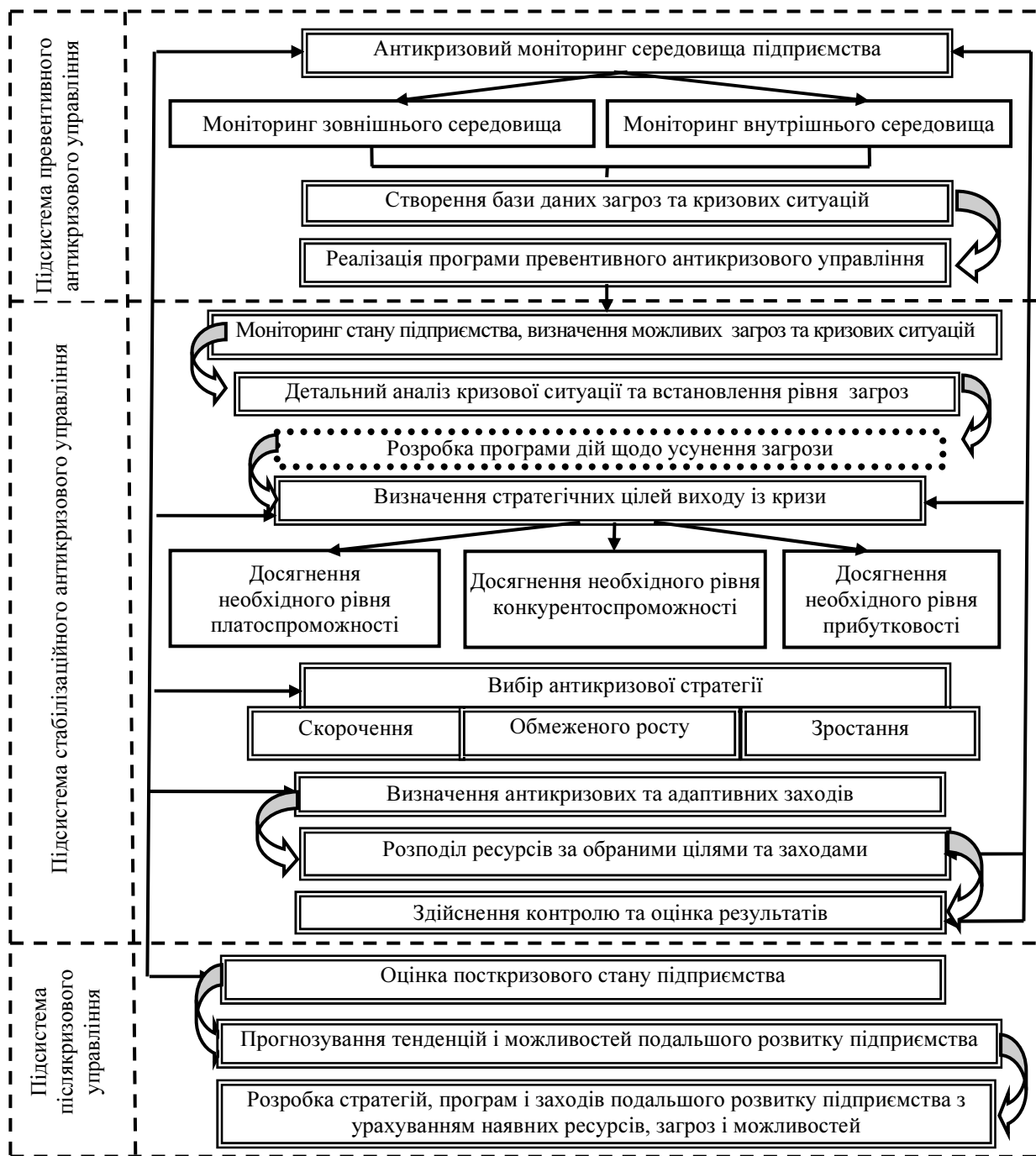


Рисунок 5 – Система сучасного антикризового управління машинобудівним підприємством

Процес формування та реалізації заходів антикризового управління підприємством машинобудування в рамках зазначеної системи базується на проведенні антикризового моніторингу за відхиленнями в економічних чинниках, а також розробці стратегій, програм і заходів щодо попередження, стабілізації та подальшого розвитку підприємства з урахуванням наявних ресурсів, загроз і можливостей.

Антикризовий моніторинг середовища та стану підприємства у запропонованій системі має виконувати функцію постійного спостереження і контролю діяльності з метою оперативної діагностики його виробничого, фінансового та інвестиційно-інноваційного стану, оцінки його в динаміці та прийняття кваліфікованих

управлінських рішень з метою запобігання кризовим ситуаціям на підприємстві або відновлення стабільного функціонування в умовах кризи.

Антикризові програми підприємства, передбачені запропонованою системою, повинні мати оригінальний характер, оскільки кожна з них зумовлена індивідуальністю цілей та способів їх досягнення. Запропонована система антикризового управління надасть можливість машинобудівним підприємствам встановити: яким саме чином вони можуть протидіяти несприятливим змінам зовнішнього середовища; за допомогою яких превентивних заходів зможуть зберегти свою життєздатність та використання яких можливостей дозволить їм підвищити ефективність діяльності та забезпечити подальше економічне зростання.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** У результаті проведеного дослідження сучасного стану підприємств машинобудівної галузі висвітлено наявні причини їх перебування у складному фінансовому становищі. Доведено необхідність впровадження адаптивної системи управління машинобудівним підприємством до динамічних умов ринкової економіки, що здатна виступити у якості важливого засобу не тільки подолання, а й запобігання можливості настання кризи. Проведення запропонованих заходів у рамках реалізації зазначеної системи сприятиме підвищенню ефективності діяльності машинобудівних підприємств, стабілізації їх внутрішнього середовища, а також дозволить забезпечити й реалізувати здатність підприємств до швидкого, адекватного управління та ефективної адаптації до нестабільних умов ринкового середовища. Впровадження такої системи також надасть можливість вчасно корегувати управлінські рішення, які були прийняті раніше, дозволить мінімізувати економічні втрати та попередити їх кризові наслідки.

Результати досліджень можуть бути покладені в основу подальшого розвитку теорії та практики антикризового управління машинобудівним підприємством та для розробки науково-методичних підходів формування стратегій подальшого економічного зростання.

## Список літератури

1. Ратушняк О.Г. Аналіз інноваційної діяльності підприємств машинобудівної галузі та шляхи її покращення / О.Г. Ратушняк, Н.О. Хоменко // Економічний простір. – 2011. - № 1. - С. 298-304.
2. Барташевська Ю.М. Розвиток машинобудування України: стан, проблеми, перспективи /Ю.М.Барташевська// Європейський вектор економічного розвитку. – 2010. - №1 (8). - С.19-25.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
4. Промисловість України у 2007–2010 роках: стат. збірник [ред. О.Г. Осауленка] [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
5. Єлець О. П. Система антикризового управління підприємством: її ознаки та принципи /О. П. Єлець // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – Том 3, № 6. – С. 316 – 319.
6. Мельник Ю.М. Маркетингові стратегії антикризового управління: класифікаційні ознаки та умови їх застосування /Ю.М. Мельник // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. - № 4. - Т. II. - С. 105-110.

*Д.Василенко*

### **Повышение эффективности деятельности предприятий машиностроения**

В статье исследовано современное состояние предприятий машиностроительной отрасли Украины и основные проблемы, с которыми они сталкиваются на пути преодоления финансового кризиса. Приведены предложения относительно повышения эффективности деятельности машиностроительных предприятий.

*D. Vasylenko*

**Effectiveness increase of engineering enterprises activity**

In the article current state of engineering enterprises of Ukraine and the main problems which they face while over passing financial crisis have been analyzed. Suggestions concerning the effectiveness increase of engineering enterprises activity have been made.

Одержано 16.03.12

**УДК 65.012.2**

**Е.Е. Ібрагімов, доц., канд. екон. наук**

*Кримський факультет Запорізький національний університет*

## **Людські активи у системі стратегічного планування діяльності підприємства з орієнтацією на знання**

У статті розглянуто цикл створення вартості людських активів у системі стратегічного планування діяльності підприємства. Визначено можливі шляхи формування, використання і коригування людських активів, залучених до процесу стратегічного планування і програмування, у структурі інтелектуального потенціалу підприємства.

**стратегічне планування, людські активи, знання, інтелектуальний потенціал, підприємство**

Ключ до підтримки прибутковості підприємств – це продуктивність робочої сили, людський капітал. В умовах економіки, заснованої на знаннях, стає неможливим заперечувати, що саме люди - джерело прибутку. Будь-яке майно підприємства, окрім людей, бездіяльно, є пасивними ресурсами, що вимагають втручання людини для виробництва вартості.

Проблеми виміру та управління людським капіталом досліджували такі вчені-економісти, які Т. Шульц, Г. Беккер, Б. Вейсброд, Д. Мінцер, Л. Хансен. Пітер Друкер писав, що найбільшою проблемою для підприємства стане пристосування до зрушення від економіки індустріальної до економіки, заснованої на знаннях. Він відмітив, що мета і функція будь-якої організації - інтеграція спеціалізованих знань для виконання загального завдання [3]. Це зрушення до знання як до диференціюючого чинника зачіпає всі аспекти організаційного менеджменту, включаючи стратегічне планування, оперативну ефективність, маркетинг, організаційну структуру і інвестиції в людський капітал. Кожен з них залежить від розуміння здатності людей справлятися з непередбаченими, глобальними і зазвичай стрімкими змінами. Носіями і творцями знань є люди. Саме тому в сучасних умовах ще більше зростає роль управління людськими ресурсами підприємства, їх ефективне використання при визначенні стратегічних векторів майбутньої діяльності.

Метою статті є розробка науково-методичних підходів до визначення у системі стратегічного планування зв'язку витрат на придбання, підтримку і акумуляцію людських активів з показниками результативності діяльності підприємства на основі циклу створення вартості.

*D. Vasylenko*

**Effectiveness increase of engineering enterprises activity**

In the article current state of engineering enterprises of Ukraine and the main problems which they face while over passing financial crisis have been analyzed. Suggestions concerning the effectiveness increase of engineering enterprises activity have been made.

Одержано 16.03.12

**УДК 65.012.2**

**Е.Е. Ібрагімов, доц., канд. екон. наук**

*Кримський факультет Запорізький національний університет*

## **Людські активи у системі стратегічного планування діяльності підприємства з орієнтацією на знання**

У статті розглянуто цикл створення вартості людських активів у системі стратегічного планування діяльності підприємства. Визначено можливі шляхи формування, використання і коригування людських активів, залучених до процесу стратегічного планування і програмування, у структурі інтелектуального потенціалу підприємства.

**стратегічне планування, людські активи, знання, інтелектуальний потенціал, підприємство**

Ключ до підтримки прибутковості підприємств – це продуктивність робочої сили, людський капітал. В умовах економіки, заснованої на знаннях, стає неможливим заперечувати, що саме люди - джерело прибутку. Будь-яке майно підприємства, окрім людей, бездіяльно, є пасивними ресурсами, що вимагають втручання людини для виробництва вартості.

Проблеми виміру та управління людським капіталом досліджували такі вчені-економісти, які Т. Шульц, Г. Беккер, Б. Вейсброд, Д. Мінцер, Л. Хансен. Пітер Друкер писав, що найбільшою проблемою для підприємства стане пристосування до зрушення від економіки індустріальної до економіки, заснованої на знаннях. Він відмітив, що мета і функція будь-якої організації - інтеграція спеціалізованих знань для виконання загального завдання [3]. Це зрушення до знання як до диференціюючого чинника зачіпає всі аспекти організаційного менеджменту, включаючи стратегічне планування, оперативну ефективність, маркетинг, організаційну структуру і інвестиції в людський капітал. Кожен з них залежить від розуміння здатності людей справлятися з непередбаченими, глобальними і зазвичай стрімкими змінами. Носіями і творцями знань є люди. Саме тому в сучасних умовах ще більше зростає роль управління людськими ресурсами підприємства, їх ефективне використання при визначенні стратегічних векторів майбутньої діяльності.

Метою статті є розробка науково-методичних підходів до визначення у системі стратегічного планування зв'язку витрат на придбання, підтримку і акумуляцію людських активів з показниками результативності діяльності підприємства на основі циклу створення вартості.

Термін людський капітал з'явився в роботах Теодора Шульц, економіста, що цікавився скрутним становищем слаборозвинених країн. Він справедливо стверджував, що традиційні економічні теорії не розглядали цю проблему. Шульц заявляв, що поліпшення добробуту бідних людей залежало не від землі, техніки або їх зусиль, а швидше від знань. Він назвав цей якісний аспект економіки «людським капіталом». Шульц, що отримав Нобелівську премію в 1979 році, запропонував наступне визначення: «Всі людські здібності є або природженими, або придбаними. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначає її природжені здібності. Придбані людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними внесками, ми називаємо людським капіталом» [3].

Стратегічне планування - це одна з функцій стратегічного управління, яка є управлінським процесом вибору місії і цілей підприємства і шляхів їх досягнення, сукупністю дій, що забезпечують створення і підтримку стратегічної відповідності цілей підприємства його потенційним можливостям і наявним ресурсам. Воно забезпечує основу для всіх управлінських рішень. Стратегічне планування потерпає від дефіциту знань, орієнтується на майбутнє. Саме тому людський чинник стає важливішим елементом в системі стратегічного планування діяльності підприємства, яка забезпечує основу для управління персоналом підприємства [1,2].

Враховуючи потреби стратегічного планування діяльності підприємства людський капітал можна описати як комбінацію наступних чинників:

1. якості, які людина привносить в свою роботу: розум, енергія, позитивність, надійність, відданість;
2. здатність людини вчитися: обдарованість, уява, творчий характер особи, кмітливість («як робити справи»);
3. бажання людини ділитися інформацією і знаннями: командний дух і орієнтація на цілі.

Людські знання або уміння не мають організаційної цінності, поки їх не застосовують в діловій ситуації (рис. 1).

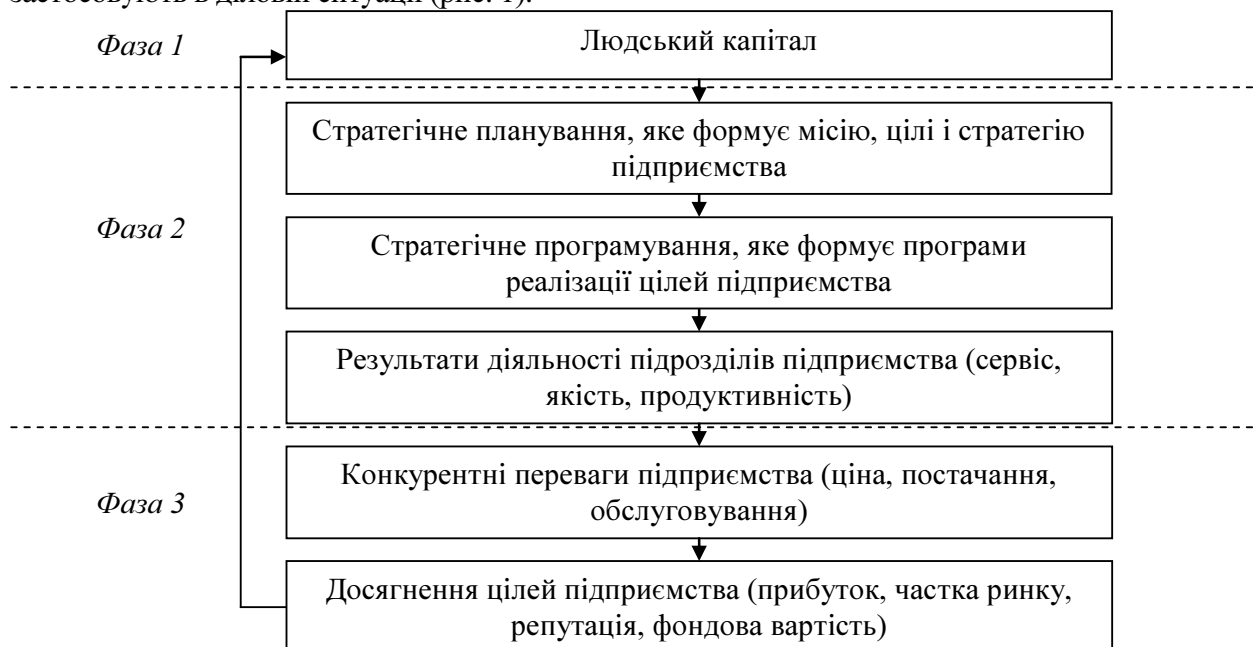


Рисунок 1 – Фази циклу створення вартості людського капіталу у процесі стратегічного планування

Діяльності відділу людських ресурсів пов'язана з вартістю. Збільшення вартості завжди починається з місії і цілей підприємства. Її можна прослідити від початку (збір зовнішніх і внутрішніх даних для процесу прийняття управлінських рішень у системі стратегічного планування), далі - в бізнес-процесах (стратегічне програмування) і аж до економічних результатів. Цикл починається з процесів, що відносяться до стратегічного планування. Вартість - це економічні наслідки, викликані інвестуванням в людський капітал. Він створюється у відділі людських ресурсів і переноситься у підрозділи, що беруть участь у реалізації планових програм, які були створені у системі стратегічного програмування, де інвестується разом з іншими ресурсами. Вартість виникає як результат у міру проведення удосконалень, реалізації запланованих заходів. Вона виникає як унаслідок скорочення витрат, так і шляхом виробництва прибутку, що врешті-решт приводить до прибутковості і до досягнення інших цілей підприємства.

Таким чином, відбувається наступне: перша фаза циклу - точка придбання, підтримки і акумуляції людського капіталу. Сама діяльність відділу з персоналу сприяє скороченню витрат. Поліпшення упродовж циклу, плани заохочувальної компенсації або програми розвитку також можуть вплинути на виробництво доходу. У другій фазі людський капітал покликаний на завдання і процеси в рамках різних бізнес-підрозділів на формування стратегії і виконання цілей стратегічного програмування шляхом реалізації графіків і програм, сформованих системою стратегічного програмування. Результат роботи - диференціюючі удосконалень в обслуговуванні клієнтів, підвищення якості стратегічних планів, самої продукції і (або) продуктивність, що відносяться до витрат самих підрозділів, які знаходяться у системі стратегічного планування і програмування. Третя фаза концентрується на конкурентних перевагах, що з'явилися в результаті проведених поліпшень стратегічного планування, які призводять до досягнення економічних цілей.

Обсяг інтелектуальних можливостей - це здатність підприємства отримувати вартість зі свого інтелектуального потенціалу. Інтелектуальний потенціал стратегічного планування складається з трьох видів організаційних активів: інформаційних, людських та структурних [4]. Люди - це каталізатор, який активізує невідчутні, інертні форми капіталу, - сировини і устаткування - для поліпшення практичної ефективності. Аби оптимізувати і виміряти коефіцієнт окупності інвестицій в людський капітал для потреб стратегічного планування, необхідно зрозуміти, як він взаємодіє з іншими формами капіталу, невідчутними і відчутними.

Структурні активи є системою, яка охоплює філософію і процеси менеджменту, культуру, систему фінансових взаємин, інструкції, положення, стандарти підприємства і іншу документацію, що дозволяє організувати і управляти системою стратегічного планування діяльності підприємства. Вони представлені тими корпоративно створеними умовами організації роботи членів команди стратегічного планування, які забезпечують максимально можливий прояв (з відповідною фінансовою винагородою) людських активів для досягнення підприємством своїх стратегічних цілей. У спільній діяльності співробітників проявляється творчий потенціал кожної особи, який виражається в економічній віддачі для підприємства.

Один з аспектів структурних активів, який має великий вплив на людські активи, стосується організаційної культури. Організаційна культура - визначальний аспект будь-якої організації. Вона створює очікування, ритуали, табу, що лежать в основі заохочення і покарання корпоративного співтовариства.

Інформаційні ресурси впливають на швидкість отримання і поширення знань як усередині підприємства, так і ззовні. Є думка, що в сучасній економіці четвертим чинником виробництва, разом з працею, землею і капіталом, стає інформація. Інформаційні активи підприємства - це бази і сховища даних, сформовані корпоративні «жовті сторінки», кодифіковані бази даних кращих практик, що містять інформацію

про вже існуючі вирішення нових проблем. Своєчасний та швидкий доступ до інформаційних ресурсів і активів системи стратегічного планування діяльності підприємства робить безпосередній вплив на розвиток самого підприємства. Важливою для системи стратегічного планування стає інформація про взаємодію не лише з клієнтами, але також з постачальниками, партнерами, конкурентами, ЗМІ, співтовариством і урядом - насправді з тими, що всіма беруть участь в спільному процесі або з експертами. Інформація може з'явитися в свідомості всього лише на коротку мить, тоді як взаємодії властива постійність, яка може бути дуже сильною. Люди можуть забути, що хтось сказав вчора, але пам'ятатимуть, що зробили інші.

Аби розвинути інтелектуальний потенціал і максимізувати коефіцієнт інвестицій в людський капітал необхідно врахувати всі аспекти цього ресурсу (рис 2). Крім того, рішення завжди повинні концентруватися на досягненні конкурентної переваги методом удосконалення сервісу, якості або продуктивності.

Необхідно об'єднати три складові інтелектуального потенціалу в одну. Зрозумівши, як інтегрувати інформаційні, структурні і людські активи в управлінське мислення, підприємство почне рухатися в правильному напрямі. Стратегія і тактика повинні поєднати три перспективи в синергетичному рішенні, заснованому на широкій базі даних, - рішенні, яке можна оцінити економічно. Ця інтеграція є останнім кроком на шляху до можливостей інтелектуального капіталу.

Існують три рівні, на яких можна виміряти прибутковість людського капіталу. Основну увагу завжди слід приділяти рівню підприємства. Необхідно враховувати відповідність між людським капіталом і певною метою підприємства. Ці цілі включають стратегічні фінансові питання, а також пов'язані з клієнтами і персоналом підприємства. Другий рівень виміру - бізнес-підрозділ, а саме відділ стратегічного планування. На цьому етапі необхідно враховувати зміни в сервісі проміжного рівня, якості і результатах продуктивності. Вимір в основному стосується оцінки міри або кількості змін. Всі бізнес-цілі можуть бути зведені до категорій сервісу, якості або продуктивності. Всі зміни можуть бути виміряні за допомогою комбінації вартості, часу, обсягу, помилок або дефектів і реакцій людей. Третій в списку, але найважливіший в житті рівень - це рівень управління людським капіталом. Тут ми можемо побачити результати роботи відділу людських ресурсів по плануванню, найму, винагороді, розвитку і збереженню людського капіталу підприємства.



Рисунок 2 – Формування, використання і коригування людських активів у структурі інтелектуального потенціалу підприємства



Проблема управління людським капіталом у системі стратегічного планування пов'язана із специфікою цього активу. Людський капітал не відбивається у складі активів підприємства, оскільки він підприємству не належить. У зв'язку з цим, витрати на навчання персоналу і підвищення його кваліфікації за правилами фінансового обліку відносяться до витрат. Таким чином, у більшості менеджерів формується умовний бар'єр у виборі методів управління і оцінки ефективності подібних активів. Вирішення цієї проблеми можливе шляхом зміни концепції управлінського обліку, і віднесення цих витрат саме до інвестицій. В цьому випадку підприємство інвестує засоби у формування ключових компетенцій власного персоналу, що дозволить їй досягти поставлених цілей.

Подібний підхід принципово міняє відношення до людського капіталу як до активу, і передбачає необхідність цільового розвитку, оцінки ефективності використання активу, і вимір отримуваних результатів.

Нове дихання отримує і концепція корпоративного навчання, розвитку і соціального забезпечення персоналу. Підприємство починає діяти на основі чіткої логіки і вимірних цілей.

У новій логіці з'являються також принципово нові методи фінансового управління процесом розвитку людського капіталу. Ще на етапі бізнес-планування підприємство формалізувало власний бізнес-процес. Цей процес заявляє чіткі вимоги до структури людського капіталу. Процедура нарощування знань і навиків може бути розрахована у вимірному фінансовому еквіваленті. Бізнес-план так само має чіткі фінансові показники. У результаті, можна спрогнозувати коефіцієнт рентабельності інвестицій в навчання персоналу.

Основною метою управління людським капіталом є попереджуваче забезпечення бізнес-процесу необхідними людськими ресурсами (відповідними кількісним і якісним показникам) - приведення у відповідність з вимоги бізнес-процесу процедур пошуку, відбору, адаптації, навчання, мотивації, персоналу

#### Висновки

1. Визначено, що людські активи як носії і творці знань приводять у дію інші складові інтелектуального потенціалу: інформаційні і структурні.

2. Дані про людський капітал показують, як єдине активне майно, люди, досягають успіху в своєму завданні просування підприємства до його цілей. Коли можна буде зрозуміти, як три показники інтелектуального потенціалу співвідносяться між собою, підтримують і просувають один одного, стане можливим створення більшого обсягу інтелектуальних можливостей.

3. Вимірювати ефективність людської діяльності у сфері планування не лише можливо, але і необхідно для утримання життєздатної позиції на ринку. Результати цієї діяльності містяться не тільки у вихідних даних (планах) самих по собі, але й у впливі на поліпшення результатів діяльності підрозділів, що є, по суті, її замовниками. Використовуючи людський капітал усе більш ефективно, персонал підвищує свій вклад в досягнення цілей підприємства.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку є розрахунок економічної цінності людських активів підприємства з виробництва і реалізації кондитерських виробів.

#### Список літератури

1. Мінцберг Г. Зліт і падіння стратегічного планування / Пер. з англ. К. Сисоєва. – К.: Видавництво Олексія Капусти, 2008. – 412 с.
2. Ридинг К. Стратегическое бизнес-планирование: Динамическая система повышения эффективности и обеспечения конкурентного преимущества / Клайв Ридинг / Пер. с англ.; Под ред. И.А. Войтюк. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 384 с.

3. Фитц-енц Як Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
4. Управление знаниями: Хрестоматия. 2-е изд. / Пер. с англ. под ред. Т.Е. Андреевой, Т.Ю. Гутниковой; Высшая школа менеджмента СПбГУ. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. – 514 с.

*Э. Ибрагимов*

**Человеческие активы в системе стратегического планирования деятельности предприятия с ориентацией на знания**

В статье рассмотрены цикл создания стоимости человеческих активов в системе стратегического планирования деятельности предприятия. Определены возможные пути формирования, использования и корректировки человеческих активов, привлеченных к процессу стратегического планирования и программирования, в структуре интеллектуального потенциала предприятия.

*E. Ibragimov*

**Human assets in the system of strategic planning of enterprise activity with a focus on knowledge**

The article considers the cycle of creation of the value of human assets in the system of strategic planning of enterprise activity. The possible ways of formation, use and adjustment of human assets involved in the process of strategic planning and programming, in the structure of the intellectual potential of the enterprise.

Одержано 29.02.12

**УДК 334.716**

**Г.Т. Костромін, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Реструктуризація підприємств як необхідна умова забезпечення їх інвестиційної привабливості, життєдіяльності та конкурентоспроможності**

В статті аналізується явище реструктуризації підприємств в економічному середовищі сучасної України, розкривається його сутність, виділяються основні фактори, що впливають на проведення ефективності реструктуризації та окреслюються напрямки їх підвищення. Центральне місце в дослідженні займає розкриття особливостей стратегії проведення реструктуризації підприємств в сучасних умовах господарювання. Обґрунтовується необхідність створення для цього достатніх умов для формування сприятливого інвестиційного середовища, адаптації колективу до процесів реструктуризації. **реструктуризація, конкурентоспроможність підприємства, інвестиції, інвестиційна привабливість підприємства, адаптація виробничого колективу**

Економічний розвиток України на шляху створення соціально орієнтованої ринкової економіки передбачає його відповідність довгостроковій стратегії економічного зростання, підвищення якості і рівня життя населення. Для ефективного функціонування економіки в ринкових умовах необхідно підвищувати рівень рентабельності підприємств, в цілому підвищувати конкурентоспроможність

© Г.Т. Костромін, 2012

3. Фитц-енц Як Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
4. Управление знаниями: Хрестоматия. 2-е изд. / Пер. с англ. под ред. Т.Е. Андреевой, Т.Ю. Гутниковой; Высшая школа менеджмента СПбГУ. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. – 514 с.

*Э. Ибрагимов*

**Человеческие активы в системе стратегического планирования деятельности предприятия с ориентацией на знания**

В статье рассмотрены цикл создания стоимости человеческих активов в системе стратегического планирования деятельности предприятия. Определены возможные пути формирования, использования и корректировки человеческих активов, привлеченных к процессу стратегического планирования и программирования, в структуре интеллектуального потенциала предприятия.

*E. Ibragimov*

**Human assets in the system of strategic planning of enterprise activity with a focus on knowledge**

The article considers the cycle of creation of the value of human assets in the system of strategic planning of enterprise activity. The possible ways of formation, use and adjustment of human assets involved in the process of strategic planning and programming, in the structure of the intellectual potential of the enterprise.

Одержано 29.02.12

**УДК 334.716**

**Г.Т. Костромін, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Реструктуризація підприємств як необхідна умова забезпечення їх інвестиційної привабливості, життєдіяльності та конкурентоспроможності**

В статті аналізується явище реструктуризації підприємств в економічному середовищі сучасної України, розкривається його сутність, виділяються основні фактори, що впливають на проведення ефективності реструктуризації та окреслюються напрямки їх підвищення. Центральне місце в дослідженні займає розкриття особливостей стратегії проведення реструктуризації підприємств в сучасних умовах господарювання. Обґрунтовується необхідність створення для цього достатніх умов для формування сприятливого інвестиційного середовища, адаптації колективу до процесів реструктуризації. **реструктуризація, конкурентоспроможність підприємства, інвестиції, інвестиційна привабливість підприємства, адаптація виробничого колективу**

Економічний розвиток України на шляху створення соціально орієнтованої ринкової економіки передбачає його відповідність довгостроковій стратегії економічного зростання, підвищення якості і рівня життя населення. Для ефективного функціонування економіки в ринкових умовах необхідно підвищувати рівень рентабельності підприємств, в цілому підвищувати конкурентоспроможність

---

© Г.Т. Костромін, 2012

виробництва, його ефективність. Разом з тим, низький рівень виробництва, праці, маркетингу і збуту продукції, не конкурентоспроможність продукції внаслідок морального і фізичного зносу основного капіталу, зростання норм поточних витрат спричинює рівень зниження рентабельності, скорочення попиту на продукцію вітчизняних підприємств в умовах жорсткої конкуренції з боку імпорту.

Підтвердження тому в цілому по Україні недостатньо ефективна фінансова діяльність промислових підприємств. В 2009 році біля 41 відс. підприємств збиткові, сума збитків склала 48672,5 млн.грн. Рентабельність операційної діяльності промислових підприємств достатньо низька і становила всього 1,7 відс. Збитковість підприємств обмежує можливість інвестування частини прибутку в основні засоби, позбавляє можливості поповнення місцевих бюджетів. Ступінь зносу основних засобів промислового виробництва сягає в різних галузях промисловості від 57 до 58 відсотків.

Низький рівень інноваційної продукції, не розвинені ринки технологій, патентів і наукових досліджень не створює умов для прискореного освоєння випуску нових видів конкурентоспроможної продукції, а продукція, що випускається, має високу собівартість і не користується достатнім попитом на ринку товарів. Так, в цілому по Україні, питома вага матеріальних витрат в структурі операційних витрат з реалізованої продукції в промисловості в 2009 році склала 61,6 відс. Не краще положення в діяльності промислових підприємств і в Кіровоградській області. Все це пов'язано з погіршенням макроекономічних параметрів розвитку держави, зростанням кількості збиткових підприємств, падінням конкурентоспроможності вітчизняної продукції, низькою інвестиційною активністю на макро- і мікрорівнях, відсутністю значних позитивних результатах від приватизації державного майна, низькою ефективністю адаптаційних заходів більшості підприємств.

Сучасна ситуація в Україні потребує вирішення таких кардинальних та взаємопов'язаних проблем, як вихід з кризи і перехід до ринкових форм та методів господарювання. Тому, на сучасному етапі розвитку економіки актуальним є дослідження шляхів трансформації суб'єктів господарювання з ціллю підвищення ефективності їх діяльності. Така трансформація можлива в результаті реструктуризації підприємств та формування на цій основі їх інвестиційного потенціалу. Реструктуризація підприємств передбачає комплексність змін сфер функціонування підприємства (правового статусу, організаційної структури підприємства, структури залученого капіталу, структури персоналу тощо).

Сучасний стан і шляхи підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств в статті розглядаються під кутом зору підвищення ефективності їх діяльності шляхом проведення реструктуризації, формування для цього сприятливого інноваційно-інвестиційного середовища, адаптації виробничих колективів підприємств до проведення цієї роботи.

Проблеми реструктуризації підприємств, в останній час, знаходяться в полі зору як органів державного управління, так і менеджменту через свою актуальність. Вони також широко обговорюються в наукових колах.

Для того, щоб всебічно розглядати шляхи підвищення ефективності реструктуризації підприємств необхідно, перш за все, уточнити сутність поняття "реструктуризації підприємств", розглянути можливі шляхи її проведення на підприємствах.

Дослідженням проблеми реструктуризації підприємств та їх конкурентоспроможності займалися відомі економісти: М. Портер, А. Томсон, Л. Белих, А. Юданов, Р.Фатхудинов, О. Терещенко, К Леміш, Е.Андрієвська, О. Амоша та інші. Разом з тим, у вчених і практиків немає єдиного підходу до механізму проведення її на підприємстві.

Тому, метою статті є з'ясування сутності поняття «реструктуризація», дослідження та опрацювання заходів щодо проведення реструктуризації, як необхідної умови підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств, їх більш ефективного функціонування, від яких значною мірою в цілому залежить становлення конкурентоспроможності економіки країни та її регіонів.

Як відомо, термін «реструктуризація» в перекладі з англійської мови означає «зміну, перебудову структури чого-небудь».

У Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» подається таке визначення: «Реструктуризація підприємства – здійснення організаційно-господарських, фінансово-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на реорганізацію підприємства, зокрема шляхом його поділу з переходом боргових зобов'язань до юридичної особи, що не підлягає санації, якщо це передбачено планом санації, на зміну форми власності, управління, організаційно-правової форми, що сприятиме фінансовому оздоровленню підприємства, збільшенню обсягів випуску конкурентоспроможної продукції, підвищенню ефективності виробництва та задоволенню вимог кредиторів».

На практиці, як правило, реструктуризація підприємств розглядається та здійснюється по наступним напрямкам:

- приватизація підприємств та перетворення їх у відкриті акціонерні товариства;
- розділення зі створенням нових юридичних осіб;
- ліквідація у зв'язку з укрупненням;
- передача об'єктів соціальної сфери у комунальну власність;
- скорочення чисельності працівників та ін.

Разом з тим, господарська практика показує, що такий спрощений підхід до проведення реструктуризації підприємств не приводить до бажаних результатів.

В процесі вибору форм і методів реструктуризації підприємства важливо враховувати всі фактори, що впливають на цей процес і, перш за все, аналіз зовнішнього середовища, в тому числі прямиї і непрямий його вплив на підприємство, ринкову ситуацію, а також забезпечити ефективне управління всім комплексом проблем, що формують стратегію конкурентоспроможності підприємства. Вона повинна сприяти фінансовому оздоровленню підприємства, збільшенню обсягів випуску конкурентоспроможної продукції, в цілому підвищення ефективності виробництва. Тому, на наш погляд, вона повинна проводитись в два етапи: оперативна і стратегічна реструктуризація.

Основні задачі оперативної реструктуризації:

- встановлення платоспроможності підприємства на текучий момент часу;
- створення економічних та фінансових умов для стійкого функціонування підприємств у довгостроковому періоді та забезпечення конкурентоздатності випускаємої продукції;
- створення умов для інвестиційної привабливості підприємства.

При цьому доцільно проведення наступних заходів:

- зниження витрат виробництва;
- проведення глибокої інвентаризації фондів;
- впровадження нових прогресивних форм і методів управління;
- скорочення чисельності зайнятих;
- тимчасове припинення капітального будівництва;
- продаж надлишкового обладнання, матеріалів, готових виробів;
- продаж незавершеного виробництва;
- реструктуризація боргових зобов'язань шляхом перетворення короткострокових заборгованостей в довгострокові кредити;

- капітальний ремонт, модернізація основних фондів, заміна застарілого обладнання та інш.

Задача стратегічної реструктуризації - залучення інвестицій для підвищення конкурентоспроможності підприємств, закріплюючи його позиції на ринку товарів та продукції, поліпшення виробничої діяльності.

Значне місце в цьому процесі займає ефективне формування сприятливого інноваційно-інвестиційного середовища.

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

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

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

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

- на сьогоднішній день невирішеним залишається питання щодо рейдерських захватів підприємств, що є звичним для України та дивним для Європи та світу. За таких умов, іноземний капітал, як правило, інвестують в короткострокові та дуже рентабельні проекти, а від довгострокових відмовляються. Така позиція інвесторів зрозуміла, адже завдяки політичній та економічній кризі, в якій Україна знаходиться протягом довгого періоду, важко визначити основний напрямок діяльності підприємства та передбачити, що буде в країні через 3-5 років.

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

Керівникам промислових підприємств всіх форм власності сумісно з органами державного управління і місцевого самоврядування необхідно активніше проводити роботу по реструктуризації підприємств, в першу чергу збиткових, і, перш за все, оперативної її реструктуризації, що направлена на виявлення і залучення всіх резервів виробництва, підвищення ефективності праці підприємств, виведення їх на рівень рентабельності. Цю роботу необхідно провести на протязі найближчих 1-2 років. Це дозволить зробити ці підприємства інвестиційно привабливими, і в процесі стратегічної реструктуризації забезпечити надходження інвестицій в подальшому розвитку підприємства.

Інвестиційно-інноваційне відновлення виробництва повинно бути направлено на створення нових видів продукції і технологічних процесів, подальших ступенів обробки продукції, модернізації основних виробничих фондів і підвищення якості виробництва, що є основним шляхом ефективного освоєння науково-технічного прогресу за наявності великого виробничого апарату. Тим самим національне багатство буде більш послідовно використовуватись для швидкого розвитку продуктивних сил, для прискореного освоєння сучасних технологічних процесів.

Іноземні інвестори набагато краще та ефективніше керують підприємствами, а ніж це робить держава. Приватний власник намагається підвищити виробничі потужності за рахунок впровадження новітніх технологій, що призводить до зростання прибутку, а як наслідок підвищення заробітної плати та покращення соціального захисту працівників.

Основними напрямками організаційно-економічної роботи на промислових підприємствах повинні бути:

- впровадження ефективних методів менеджменту;
- припинення виробництва застарілої продукції, реалізація не використовуваних основних фондів і земельних ділянок, на яких вони розташовані;
- виділення зі складу великих підприємств самостійні підприємства та ліквідація безперспективних виробництв;
- перебудова структури виробництва за принципом формування центрів прибутку;
- розробка, сертифікація, розширення випуску конкурентоспроможної продукції і реалізація її на внутрішньому і зовнішньому ринках;
- участь у регіональному і міжрегіональному поділі праці, розвиток регіональної і міжрегіональної кооперації;
- організація виробництва й постачання комплектного устаткування «під ключ» з наступним сервісним обслуговуванням, навчанням кадрів, передачею технологічної документації;
- розвиток мережі каналів товароруку, у тому числі дилерських представництв за кордоном для прискорення реалізації, більш повного обліку умов експлуатації машинобудівної продукції та її після продажного обслуговування;
- відродження науково-технічної і дослідно-експериментальної бази, що реалізує інноваційні проекти з гарантованим економічним ефектом і оплатою в залежності від обсягу продажу чи прибутку в замовника;
- зняття важкого тягаря утримання соціальної сфери промисловим підприємствам з передачею її на баланс міста (району), в якому вони розташовані.

Як показує практика, реалізація концепції реструктуризації дає стійкі позитивні короткострокові та довгострокові зміни в діяльності підприємств, в результаті яких відбувається оптимізація основних виробничих процесів на підприємстві. Разом з тим такі перевтілення не можуть не позначитися на трудових колективах реструктуризованих підприємств, оскільки вносять у їх діяльність певні зміни, щодо складу, чисельності, мотивації, нормування та оплати праці.

Аналіз показує, що ці процеси супроводжуються змінами якісного та кількісного складу працівників підприємства, їх перекваліфікацією, вивільненням частини персоналу, необхідністю подальшого працевлаштування і, як наслідок, складають соціально-психологічну напругу в колективі. Поява нових працівників відбивається не тільки на тих, хто прийшов, а й на вже сформований трудовий колектив. Ці та інші зміни, що відбуваються на підприємстві, відбиваються на діяльності самих підприємств. Тому і підприємство й трудові колективи повинні адаптуватися до них, оскільки виникає соціальна напруга, яка з'являється із-за можливого неспівпадіння інтересів підприємства й конкретного працівника.

У зв'язку з цим важливе місце при проведенні реструктуризації належить відслідковуванню стану соціально-психологічного клімату у колективі. Підприємство не функціонує ізольовано від суспільства, тому стан соціально-психологічного клімату в колективі залежить від таких чинників як суспільно-політична ситуація в країні та регіоні, від якості й стану управління підприємством, від умов й рівня життя населення в регіоні, рівня організації проведення реструктуризації та інших чинників.

Таке положення вимагає внесення істотних змін у механізм проведення кадрової політики на підприємстві, формування виробничого колективу, активізації роботи з адаптації його до нововведень у процесі реструктуризації підприємства. Особлива роль і місце в проведенні такої політики відводиться керівникові підприємства.

Адаптація виробничого колективу до нових умов господарювання повинна розглядатися диференційовано, з позицій адаптації до її кожного окремого працівника підприємства, причому керівником підприємства повинні бути створені для цього всі умови.

Тому, підтриманню нормального соціально-психологічного клімату у колективі, адаптації колективу" до нових умов діяльності та до нових членів колективу, необхідно підходити комплексно та приділяти першочергову увагу. У цілому для проведення більш активної політики по адаптації колективу на нашу думку, необхідна реалізація наступних додаткових заходів:

Керівнику підприємства необхідно:

- максимально використовувати демократичні підходи в процесі управління виробництвом, його реструктуризації, проводити цю роботу гласно, враховувати думку низових трудових колективів. Проводити в колективі роз'яснювальну роботу про необхідність проведення реструктуризації виробництва і її ефективність для підприємства.

- постійно тримати в полі зору стан морально-психологічного клімату в колективі, відслідковувати основні тенденції його змін, знати й вміло користатися важелями впливу на ці процеси.

- більш активно проводити диверсифікацію виробництва, створювати додаткові суміжні виробництва на підприємстві для використання вивільненої робочої сили з основного виробництва.

- підсилити роль стратегічного планування на підприємстві, прогнозувати розвиток виробництва і, виходячи з цих прогнозів, заздалегідь проводити перепідготовку й перекваліфікацію кадрів для подальшого використання їх на підприємстві.

Необхідно підвищити відповідальність керівників за ефективне використання робочої сили на підприємстві, недопущення її необгрунтованого звільнення, включати ці питання в колективні договори та активізувати роль профспілок у захисті інтересів працівників підприємства. На всіх підприємствах, де використовується праця найманих працівників, обов'язково складається колективний договір між власником та трудовим колективом. Договір регламентує виробничі, трудові та економічні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства, питання охорони праці, соціального розвитку, участі працівників у розпорядженні та використанні прибутку й ін.

Однією з причин недостатньо ефективної реструктуризації підприємства є недостатнє наукове та методичне вирішення проблем реструктуризації підприємств в Україні. Для виправлення даної ситуації необхідно:

- визначити особливості реструктуризації підприємств в умовах формування ринкового середовища. Необхідно адекватно уявляти середовище, в якому виникає, виконується та завершується проект реструктуризації. Його життєздатність в більшій мірі залежить від того, наскільки точним є зображення навколишнього середовища з позиції її взаємодії з проектом. Виникає потреба науково обгрунтувати особливості реструктуризації підприємств саме в умовах трансформації суспільства;

- визначити методичні підходи для оцінки ефективності самої реструктуризації та управлінських дій у відношення її здійснення. Треба запам'ятати, що реструктуризація сама по собі як модний зараз процес не потрібна. Вона повинна мати чітко визначену мету, досягнення якої слід оцінювати на окремих етапах і в цілому;



- розглянути наукову проблему відносно визначення проектів реструктуризації підприємств. Єдиного шляху реструктуризації не існує. На різних підприємствах в залежності від різних обставин цей процес відбувається по-різному. Необхідно виявити, які конкретно фактори визначають той чи інший шлях реструктуризації, які методи відповідають кожному шляху, які мають бути управлінські дії відносно управління цим процесом, тобто науково обґрунтувати доцільність тих чи інших моделей реструктуризації підприємств.

Тільки комплексний, системний підхід до проведення процесу реструктуризації дозволить прискорити підвищення конкурентоспроможності продукції, покращити інвестиційну привабливість підприємств і на цій основі, поряд з іншими заходами, підвищити ефективність функціонування економіки України, її життєдіяльність та конкурентноздатність.

## Список літератури

1. Белих Л.П., Федотова М.А. Реструктуризация предприятий. – Москва «ЮНИТИ», 2001.
2. Четчина Я.С. Управление проектами реструктуризации предприятий. Наукові праці. – ДонНТУ, Донецьк, 2002.
3. Андрієвська Є.В. Поняття та сутність процесу реструктуризації промислових підприємств // Вісник соціально-економічних досліджень, № 39, 2010.
4. Леміш К.М. Основи формування механізму реструктуризації промислових підприємств // Економіка і регіон, № 25-02, 2010.
5. Про відновлення платоспроможності або визнання підприємства банкрутом. Закон України від 14.05.1992 № 2343-ХІІ.
6. Терещенко О.О. Фінансові доміанти реструктуризації підприємств // Фінанси України, № 4, 2009.
7. Вятрович О. Реструктуризація як важливий спосіб забезпечення життєдіяльності підприємств // Економіст, № 7, липень 2011.
8. Костромін Г.Т. Інвестиційна привабливість регіону: шляхи вирішення. Матеріали ІV з'їзду Співки економістів України та Міжнародної науково-практичної конференції «Інвестиційно-інноваційний розвиток регіону». – Київ, 2010.
9. Статистичний щорічник України за 2009 рік.

*Г. Костромін*

**Реструктуризация предприятий как необходимое условие обеспечения их инвестиционной привлекательности, жизнедеятельности и конкурентоспособности**

В статье анализируется явление реструктуризации предприятий в экономической среде современной Украины, раскрывается её суть, выделяются основные факторы, которые влияют на проведение эффективности реструктуризации и очерчиваются направления её повышения. Центральное место в исследовании занимает раскрытие особенностей стратегии проведения реструктуризации предприятий в современных условиях хозяйствования. Обосновывается необходимость создания для этого достаточных условий для формирования благоприятной инвестиционной среды, адаптации коллектива к процессам реструктуризации.

*G. Kostromin*

**Enterprises restructurization as necessary condition to provide their investment attractiveness, vital activity and**

The article deals with restructurization phenomenon of enterprises in economy of modern Ukraine, its main point. The main factors that have an effect on conducting of restructurization effectiveness are extracted and directions of its rise are outlined. The central place in the research takes the opening of strategy peculiarities of conducting of enterprise restructurization in modern economy. The necessity to create sufficient conditions for the formation of favorable investment medium and adaptation of collective to the processes of restructurization is grounded.

Одержано 05.03.12

УДК 657.22:004.78

**О.В. Писарчук, доц., канд. екон. наук, І.В. Неминуца**

*Харківський національний економічний університет*

## Забезпечення конкурентних переваг за рахунок автоматизації бізнес-процесів підприємства

Проведена порівняльна характеристика технологій формування інформаційної бази, а саме паперової та автоматизованої, виявлені конкурентні переваги автоматизації бізнес-процесів на підприємстві.

**конкурентна перевага, автоматизація бізнес процесів, інформаційні технології**

**Вступ.** В умовах стрімкого розвитку бізнес-середовища кожна компанія постійно знаходиться в процесі пошуку нових конкурентних переваг та інновацій. Як свідчить світовий досвід, лідерство в конкурентній боротьбі здобуває сьогодні та фірма, яка оперативніше реагує на потреби клієнтів і надає послуги за прийнятною ціною і якістю. Одним із каталізаторів інновацій, що забезпечують конкурентні переваги підприємства, є інформаційні технології, які автоматизують його бізнес-процеси. Отже, автоматизація бізнес-процесів набуває першочергового значення, будучи невід'ємним елементом ефективної системи управління. Протікання будь-якого бізнес-процесу ґрунтується на інформаційній базі. Відповідно ефективність та результативність такого бізнес-процесу безпосередньо залежить від якості наявного інформаційного забезпечення. Оскільки, за статистичними даними, на сучасному підприємстві інформаційна база складається більш ніж на 80% із облікових даних, то об'єктивною необхідністю стає удосконалення ведення облікових процедур.

Питання автоматизації інформаційної бази в працях науковців останні роки частіше розглядалися з позицій надання користувачам систем можливості якомога швидше отримати узагальнену інформацію про ту чи іншу систему, принципи її побудови, що цілком виправдано з огляду на масове впровадження систем на новостворених підприємствах та інтеграцію існуючих підсистем інформаційних потоків в корпоративні системи. У працях Івахненкова С. [2] досліджуються переваги автоматизації для підприємств і проблеми, які виникають при її впровадженні. У роботі Муравського В. [5] обґрунтовується доцільність побудови інтегрованої системи інформаційного забезпечення на основі єдиної вхідної бази, сформованої на бездокументній основі в умовах повністю автоматизованих операцій збору, реєстрації, передачі та обробки інформації.

Проблемами організації та впровадження автоматизації систем на вітчизняних підприємствах з метою автоматизації процесів обробки та систематизації інформації також були предметом наукового дослідження таких вчених як Марченко Д.М. [4], Муравський В. [6], Криворучко Н.Є., Шолота М.Г. [3], Бутинець Ф., Завгородній В., Загородній А., Городянська [1] та інші. Проте, на нашу думку перспективи розвитку автоматизації бізнес-процесів підприємства заслуговують на більшу увагу з боку науковців.

Актуальність, теоретичне й практичне значення розв'язання вказаних проблем, а також необхідність пошуку нових можливостей вирішення задач та цілей підприємства за допомогою впровадження сучасних інформаційних технологій визначили вибір теми

даної роботи.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження особливостей впровадження автоматизації бізнес-процесів та виявлення переваг та недоліків управління підприємством при застосуванні комп'ютерної техніки.

Для досягнення мети були сформульовані та послідовно вирішені наступні завдання: проведена порівняльна характеристика паперової та автоматизованої технологій формування інформаційної бази, виявлені переваги автоматизації інформаційних потоків на підприємстві, а також сформовані конкурентні переваги, які забезпечуються в результаті автоматизації бізнес-процесів підприємства.

**Результати дослідження.** Ефективність роботи бухгалтера, аналітика та управлінця на підприємстві суттєво підвищується завдяки засобам автоматизації інформаційних потоків, які дозволяють оперативно накопичувати відповідні бази даних про наслідки господарської діяльності та використовувати їх для формування, редагування і друку вихідних документів, квартальних і річних звітів, а також надавати інформаційні послуги відповідним організаціям, системі управління щодо ефективності роботи, підвищувати ефективність праці аудиторів, ревізорів [3].

Із впровадженням комп'ютерних інформаційних систем, що ґрунтуються на сучасних інформаційних технологіях чисельні переваги отримують не лише бухгалтера та управлінці, а й підприємство в цілому. Так, компанія "CISCO" вважає найбільшим своїм досягненням скорочення часу на складання звітності. До впровадження інтегрованої системи складання звітності здійснювалось протягом 14 діб, після впровадження – за 1,5 години в будь-який момент, коли така необхідність виникає [4].

Під конкурентною перевагою слід розуміти властиву системі ексклюзивну цінність, що дає їй перевагу над конкурентами в будь-якій сфері діяльності підприємства, в тому числі й оптимізація бізнес-процесів.

Інформаційне забезпечення відіграє ключову роль в якості організації бізнес-процесів, тому удосконалення саме цього аспекту сприяє нарощуванню конкурентних переваг. Значні зміни в організацію бізнес-процесів на підприємстві вносить повна автоматизація збору, реєстрації, передавання та обробки інформації, і, відповідно, формування інформаційних потоків. Перевага у тому, що в ланцюжку перетворення первинної інформації відсутня людина і як наслідок не потрібний документ (паперовий та електронний) саме як засіб передавання інформації від одного працівника до іншого.

Процес автоматизації інформаційної бази має розвиватися за умови комплексного, системного та цілеспрямованого підходу з орієнтацією на потреби відповідної ланки управління підприємства [7].

Автоматизація бізнес-процесів необхідна бухгалтерам, аналітикам та управлінцям для ефективного виконання своїх функцій. Впровадження комп'ютерної техніки не передбачає внесення суттєвих змін, проте техніка збору і обробки інформації вдосконалюється. Складання, оформлення та зберігання документів при застосуванні комп'ютерної техніки має ряд відмінностей від паперової обробки даних. Авторами узагальнені переваги, недоліки та принципи відмінності паперової та автоматизованої технології формування інформаційних потоків та інформаційного забезпечення на підприємстві за різними критеріями (табл. 1).

Таблиця 1 – Технології формування інформаційного забезпечення

| Елемент технології  | Форма інформаційного забезпечення  |   |
|---------------------|--|---|
|                     | Паперова   | Автоматизована  |
| 1. Охват інформації | Набір послуг обмежений можливостями співробітників щодо пошуку та обробки інформації та їх знаннями. | Доступна інформація про послуги усіх контрагентів підприємства та його внутрішнього середовища; наявні специфічні знання. |

Продовження таблиці 1

|   |  |   |
|---|--|---|
| 2. Розподіл праці між працівниками                                | Повільна, рутинна технологія роботи. Одночасно користуватися базою даних має можливість обмежена кількість осіб.   | Можливість працювати з однією базою даних одночасно різним користувачам, а також одночасно працювати з реєстром декільком спеціалістам.   |
| 3. Первинне документування:<br>а) тип носіїв первинної інформації | Паперові носії первинної інформації.   | Електронні (магнітні, оптичні) носії первинної інформації: електронні первинні документи, смарт-картки, штрихові коди тощо.   |
| б) проектування та створення форм первинних документів            | Конструювання паперових форм первинних документів з урахуванням відповідних стандартів; використання готових бланків документів.   | За допомогою програмних засобів можливе створення двох форм кожного первинного документа: форми, пристосованої для введення необхідних реквізитів до комп'ютерної бази даних, і форми для роздрукування документів на папері. |
| в) встановлення порядку здійснення записів у первинних документах | Розробка інструкцій із заповнення первинних документів   | Заповнення документів відбувається відповідно до алгоритму з автоматичним розрахунком ряду реквізитів та контролем за правильністю їх введення.   |
| г) виписування первинних документів                               | Ручне виписування документів, після цього – передача їх до бухгалтерії, аналітичної служби та обробка.   | Створення електронних документів під час здійснення господарських операцій та одночасна їх обробка і накопичення.   |
| 4. Реєстрація операцій  | Реєстрація операцій в хронологічному та системному порядку в розрізі синтетичних та аналітичних рахунків здійснюється окремо. Виникає копіювання інформації в бухгалтерських документах. | Ведення єдиного облікового хронологічного реєстру – Журнал операцій.<br>Характеризується накопиченням та багаторазовим використанням облікових даних, паралельним веденням обліку.  |
| 5. Інвентаризація   | Ручний перерахунок.  | Застосування технічних засобів (сканерів штрихових кодів).  |
| 6. Оцінка (методи списання, амортизації) активів                  | Використання найменш трудомісткого із методів (ФІФО, середньої, фактичної собівартості тощо; для необоротних активів – вибір податкового методу амортизації).                            | Програмна реалізація найоптимальнішого способу оцінки, використання різних способів оцінки для різних груп матеріальних цінностей, необоротних активів та інших об'єктів обліку.  |
| 7. Калькулювання  | Обмежена номенклатура статей виробничих, адміністративних і цехових витрат, способу калькулювання виробів тощо.  | Побудова багаторівневих розрізів статей витрат, необхідних для потреб управління. Можливість використання кількох розрізів обліку (в розрізі підрозділів, видів продукції, статей, елементів витрат, переділів)               |

## Продовження таблиці 1

|  |  |  |
|--|--|--|
| 8. Вторинна облікова інформація        | Під регістром бухгалтерського обліку розуміють засіб, призначений для фіксації, накопичення, систематизації, узагальнення і відображення облікової інформації. В основі побудови покладений принцип надлишку, тобто фіксуються всі дані, які можуть знадобитися. | Обліковий регістр – стадія відображення облікової інформації, тобто представлення систематизованих облікових даних в зручному для користувача вигляді. |
| 9. Управління інформацією              | Накопичення даних в облікових регістрах, обчислення підсумків та перенесення даних між обліковими регістрами потребують великих затрат живої праці та понесення витрат на актуальність даних.  | Дотримується принцип однократного введення інформації, яка завжди являється достовірною та актуальною.   |
| 10. Звітна інформація                  | Необхідно окремо вести та заповнювати регістри для бухгалтерського та управлінського обліку.   | Отримання необхідної інформації в будь-який момент по запиті до комп'ютерної системи обліку.   |
| 11. Обробка інформації                 | При обробці інформації існує значна ймовірність помилок. Необхідність великих витрат на введення та оновлення інформації.  | Операції обробки інформації виконуються без участі людини, що унеможливає виникнення помилок. Введення інформації можливе довільним способом.          |
| 12. Складання звітності                | Звітність складається один раз для використання протягом тривалого часу.   | Звітність формується як в регламентному режимі, так і в режимі запитів до бази даних.  |
| 13. План рахунків та аналітичний облік | Ієрархічна структура субрахунків та обмежена номенклатура аналітичних рахунків.  | Використання кількох планів рахунків, розробка багаторівневої ієрархічної та багатовимірної паралельної структур субрахунків та аналітичних рахунків.  |
| 14. Зберігання інформації              | Первинні документи, облікові регістри, звіти роздруковуються та зберігаються в архів.  | Створюються електронні сховища даних на електронних носіях – електронний архів.  |
| 15. Пошук інформації                   | Пошук необхідної інформації займає багато часу.  | Можливість пошуку документу або групи документів за будь-якою пошуковою ознакою, закладеною при реєстрації (автор документу, тема...)                  |

Узагальнюючи вище зазначене, можна зробити висновки, що впровадження комп'ютеризації інформаційного забезпечення надає підприємству широкий перелік переваг. Серед них доцільно виділити наступні:

1) широкий розподіл праці між обліковими та аналітичними працівниками;

- 2) накопичення та обробка первинної інформації безпосередньо на місцях облікових працівників (в цехах, на складах, у бухгалтерії);
- 3) скорочення потоку паперових документів та використання без паперової технології обліку;
- 4) ведення детального аналітичного обліку;
- 5) одноразове отримання облікових даних та багаторазову їх передачу та використання;
- 6) висока швидкість надання звітної інформації;
- 7) оперативне отримання інформації з єдиної системи облікових даних для обліку, поточного управління, аналізу та контролю.

Отже, ефективність управління будь-яким підприємством залежить від коректного рішення задач, пов'язаних з оперативним і якісним формуванням поточної робочої документації. Використання систем електронного документообігу дозволяє співробітникам організації забути про паперову роботу.

Таким чином, можна стверджувати, що автоматизація бізнес-процесів підприємства сприяє забезпеченню наступних конкурентних переваг:

- 1) оперативність отримання та обробки інформації;
- 2) точність даних;
- 3) коректність інформації;
- 4) зменшення часу на облікову, аналітичну та контролюючу роботу;
- 5) збільшення можливості обробки великих масивів даних;
- 6) збільшення точності прогнозів;
- 7) гнучкість у формі подання інформації;
- 8) зменшення витрат на адаптацію інформаційної бази до управлінських потреб;
- 9) можливість багатоваріантного моделювання прогнозного стану;
- 10) зменшення фінансових витрат на формування та підтримку інформаційного забезпечення;
- 11) підвищення ефективності роботи як окремих працівників, так і підрозділів підприємства;
- 12) оцінка ефективності роботи підприємства в режимі реального часу.

Широке використання обчислювальної техніки і, особливо, швидкодіючих електронних обчислювальних машин дає можливість створювати системи централізованої і децентралізованої обробки даних, кожна з яких має певні переваги і недоліки.

Розглядаючи поняття централізації та децентралізації інформаційного забезпечення необхідно врахувати, що вони є досить умовними. Реально не може існувати повністю централізована система, так само як і повністю децентралізована система стає недієздатною. Тут враховується ступінь централізації і децентралізації, як оптимальне поєднання цих процесів за певних умов.

Основна тенденція в централізації і децентралізації виконання облікових, аналітичних та управлінських функцій полягає в накопиченні і централізованій обробці інформаційних потоків в єдиному центрі і децентралізованому введенні первинної інформації до бази даних програми та використанні результатних облікових та аналітичних показників. Ця система поєднує переваги централізованої обробки даних з перевагами децентралізованих систем.

**Висновок.** Таким чином, основними конкурентними перевагами підприємств, що використовують інформаційні технології є: оперативність отримання інформації, особливо при міжнародних операціях; зниження невиробничих витрат (торгових витрат, витрат на рекламу, витрат, пов'язаних з сервісним обслуговуванням та

інформаційною підтримкою споживачів); скорочення циклу виробництва та продажу, оскільки зникає потреба повторного підтвердження інформації і знижується вірогідність помилок при введенні інформації; значно знижуються затрати, пов'язані з обміном інформацією, за рахунок використання більш дешевих засобів телекомунікацій; більша відкритість компаній для споживачів; можливість звертання користувача до великих масивів інформації у вигляді баз даних і до інформаційної продукції широкої номенклатури.

На сьогодні досить актуальною залишається проблема дослідження можливостей програмного забезпечення для автоматизації обліку і прийняття на їх підставі ефективних управлінських рішень. Перед науковцями стоїть завдання розробки та вдосконалення бухгалтерського обліку на підприємствах, галузях народного господарства як основного джерела інформаційного забезпечення користувачів усіх рівнів в умовах використання інформаційних технологій.

## Список літератури

1. Городянська Л. Особливості технічного забезпечення системи бухгалтерського обліку // Бухгалтерський облік і аудит. – 2009. – №10. – С.17-22.
2. Івахненко С. Упровадження програмного забезпечення обліку і контролю: потенційні переваги і реальні проблеми // Бухгалтерський облік і аудит. – 2007. – №2. – С.56-62.
3. Криворучко Н.Є., Шолота М.Г. Актуальні питання при автоматизованій системі обліку // Буковинська державна фінансова академія. Науковий керівник: Косминко М.В. // [http://www.rusnauka.com/11\\_EISN\\_2010/Economics/64254.doc.htm](http://www.rusnauka.com/11_EISN_2010/Economics/64254.doc.htm).
4. Марченко Д.М. Автоматизація бухгалтерського обліку як джерело зростання його ефективності // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №6. – С.248-254.
5. Муравський В. Документування в умовах повної автоматизації обліку // Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. – №5. – С.48-52.
6. Муравський В.В. Завдання бухгалтера у повністю автоматизованій системі обліку // Обліково-аналітичне забезпечення системи менеджменту підприємства. Львівська політехніка. – 2009. – С.99-10.
7. Сопко В., Завгородній В. Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2000. – 260 с.; іл. // <http://studentbooks.com.ua/content/view/130/35/1/4/>

*О. Писарчук, И.Неминуца*

**Обеспечение конкурентных преимуществ за счет автоматизации бизнес-процессов предприятия**

Проведена сравнительная характеристика технологий формирования информационной базы, а именно бумажной и автоматизированной, выявлены конкурентные преимущества автоматизации бизнес-процессов на предприятии.

*O. Pisarchuk, I. Neminusha*

**Ensure competitive advantage by automating business processes**

The comparative characteristics of the technology forming the knowledge base, namely paper and automated, discovered the competitive advantages of automation of business processes in the enterprise.

Одержано 24.11.11

УДК 330.342.3:316.614.4

**Т.В. Вербіцька, ас.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Взаємозв'язок соціалізації відносин та розвитку підприємств

Стаття присвячена дослідженню процесу соціалізації відносин на підприємстві. Визначено взаємозв'язок соціалізації та розвитку. Встановлено відповідність типу соціалізаційних процесів стадіям технічного розвитку та життєвого циклу підприємства, а також визначено ряд факторів, що впливають на специфіку їх формування

**розвиток, соціалізація, соціалізація відносин на підприємстві, протиріччя, життєвий цикл підприємства**

Розвиток ринкових відносин в Україні передбачає формування нової системи більш поглиблених соціально-економічних відносин на підприємстві, що вимагає підвищеного рівня соціального захисту працівників. Процес становлення ринкового механізму соціального спрямування ускладнюється багатьма обставинами. Найбільш впливовим фактором є складність розвитку вітчизняних підприємств, в першу чергу, промислових і як наслідок – зниження макроекономічних показників держави.

Так, за офіційними даними майже 41% промислових підприємств України у 2010 році отримали збиток і ця цифра щороку збільшується (у 2007 – 33,4%); кількість зайнятих у промисловості зменшується – у 2010 році на 13,5% менше за 2007 рік; темп росту основних засобів у 2010 році також менший (майже у 2 рази у порівнянні з 2007 роком) [1].

Фактично відбувається деіндустріалізація економіки України. Порушення структури виробництва призводить до гіпертрофованих масштабів безробіття. По суті склалася ситуація, коли економічні реформи мають бути доповнені суттєвими доробками у сфері соціальної адаптації та захисту населення. В таких умовах соціальна політика держави має формуватися на основі актуалізації соціальної злагоди, стабільності, що представляє собою процес соціалізації відносин на вітчизняних підприємствах.

В різних аспектах феномен соціалізації розглядається такими науковцями як Є.М. Бабосов, М.В. Боровик, В.І Волович, Т.П. Галкіна, В.М. Горбунов, В.Г. Городененко, Г.В. Дворецька, Р.А. Єремейчук, А.Я. Кібанов, Н.А. Космарова, В.Г. Крисько, І.Ф. Лісна, М.П. Лукашевич, В.М. Огаренко, Л.Е. Орбан-Лембрик, В.М. Піча В.А. Савченко, В.В. Сибірцев, П.І. Сокурченко, Л.І. Тирчина, Г.В. Щекін та багато інших. В той же час, проблеми соціалізації економіки та соціалізації відносин на підприємстві містяться у дослідженнях небагатьох науковців, серед них - М.С. Дороніна, А.В. Литвиненко, А.І. Нечепуренко, А.В. Стойка тощо. Між тим, можна констатувати, що теоретичні та практичні питання соціалізації відносин на вітчизняному промисловому підприємстві перебувають на стадії становлення та потребують детального, більш поглибленого дослідження.

Таким чином, метою статті визначено дослідження сучасного стану процесу соціалізації відносин на вітчизняних промислових підприємствах, його актуалізація, а



також пошук відповідності типу даних відносин особливостям функціонування підприємств на певному етапі їх розвитку.

Існуючи у певному просторі і часі, у взаємодії зовнішнього та внутрішнього середовища, підприємству, як господарюючій одиниці, властивий розвиток. Однією з причин розвитку підприємства є переслідування економічних та соціальних цілей, що виражаються у прагненні досягти добробуту як для себе, так і для своїх працівників.

За мірою збільшення динамічності й складності ринкового середовища особливу актуальність для підприємства набувають питання забезпечення його розвитку, що найчастіше асоціюється з удосконалюванням технології виробництва, збільшенням виробничих потужностей, впровадженням інновацій, ростом обсягів реалізації або підвищенням якості продукції. При цьому вважається, що при досягненні вище перерахованих шляхів розвитку, супутніми або, навіть, другорядними, але не першочерговими, є питання соціального розвитку працівників, що заключається, в першу чергу, в задоволенні потреб самих працівників. У зв'язку з цим, виникає потреба детально дослідити проблему нехтування соціальної складової розвитку вітчизняних підприємств.

Соціальний і економічний аспекти розвитку тісно переплетені. По-перше, економічний розвиток досягається завдяки зусиллям науково-дослідних працівників, управлінців та працівників. По-друге, за висловом А. Колота "економічному розвитку завжди притаманні соціальні наслідки, тобто він соціальний за природою, адже саме заради суспільства створюються матеріальні блага для споживання та використання" [2; с. 5].

Увага до розвитку з точки зору соціально-економічного підходу викликана перш за все соціалізацією економіки. Поступово відчувається нове ставлення до ведення бізнесу, для якого характерна активізація людського фактору. Посилення уваги до соціальної складової колективу підприємства викликане тим, що спостерігається стійке збільшення соціальних чинників у підвищенні економічної ефективності виробництва. Згідно такої філософії трудові ресурси будь-якої організації являються найбільш невичерпним резервом досягнення найвищих підприємницьких результатів.

Отже, дослідимо сутність та зміст соціалізації. Визначення та їх відмінність стосовного даного поняття подані у таблиці 1.

Таблиця 1 - Визначення поняття "соціалізація"

| Джерело   | Визначення   |
|---|--|
| 1   | 2  |
| Соціологія: терміни, поняття, персоналії. Навчальний словник-довідник / За загальною редакцією В.М. Пічі. – К.: Каравела, Львів; Новий Світ – 2000; 2002. – 480 с. с. 341-342 | Термін, який використовується соціологами для опису процесу, у ході якого люди залучаються до соціуму життя, навчаються дотриманню соціальних норм, установок, зразків поведінки, засвоюють певні соціальні ролі. Може розумітися як суттєвий елемент соціальної взаємодії, активної творчої діяльності людини. Це розуміння ґрунтується на припущенні, що люди прагнуть до визнання у власних очах шляхом досягнення престижного статусу і схвалення з боку інших; при цьому індивіди соціалізуються шляхом приведення своїх дій у відповідність з очікуваннями інших |

| 1  | 2   |
|--|---|
| <p>Орбан-Лембрик Л.Е.<br/>Соціальна психологія:<br/>Підручник: у 2 кн. Кн. 1:<br/>Соціальна психологія<br/>особистості і спілкування. –<br/>К.: Либідь, 2004. – 576 с. с.<br/>160-161</p>  | <p>Процес входження індивіда в суспільство, активного засвоєння ним соціального досвіду, соціальних ролей, норм, цінностей, необхідних для успішної життєдіяльності в даному суспільстві.<br/>У широкому розумінні – це визначення походження й формування родової природи людини</p>   |
| <p>Соціологія: короткий<br/>енциклопедичний словник. /<br/>Під загальною редакцією В.І<br/>Воловича. – К.: Український<br/>Центр духовної культури,<br/>1998. – 736 с. с.479</p>   | <p>Процес засвоєння індивідом знань, досвіду, норм і цінностей, включення його до системи соціальних зв'язків і відносин, необхідних для його становлення і життєдіяльності в даному суспільстві.</p>   |
| <p>Крысько В.Г. Социальная<br/>психология: словарь-<br/>справочник. – Мн.: Харвест,<br/>М.: АСТ, 2001. – 688 с. с.<br/>480</p>   | <p>Двусторонний процесс усвоения индивидом социального опыта того общества, к которому он принадлежит, с одной стороны, и активного воспроизводства и наращивания им систем социальных связей и отношений, в которых он развивается – с другой.</p>   |
| <p>Соціологія: Підручник для<br/>студентів вищих навчальних<br/>закладів / За ред.. В.Г.<br/>Городененка – К.:<br/>Видавничий центр<br/>"Академія", 2002. – 560 с. с.<br/>194 -</p>  | <p>Процес інтеграції індивіда в суспільство, у різноманітні типи соціальних спільнот (група, соціальний інститут, соціальна організація) шляхом засвоєння ним елементів культури, соціальних норм і цінностей, на основі яких формуються соціально значущі риси особистості.</p>  |
| <p>Большая советская<br/>энциклопедия ( в 30 томах).<br/>Гл. ред. А.М. Прохоров.<br/>Изд. 3-е, т. 24. М.,<br/>"Советская энциклопедия",<br/>1976, 608 с. с. 651</p>  | <p>Процесс усвоения человеческим индивидуумом определенной системы знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноценного члена общества. С. тем успешен, чем активнее участие индивида в творческо-преобразовательной общественной деятельности, в ходе которой преодолеваются устарелые нормы, нравы и привычки.</p> |
| <p>Осовська Г.В., Юшкевич<br/>О.О., Завадський Й.С..<br/>Економічний словник. – К.:<br/>Кондор, 2007. – 358 с. с. 290</p>  | <p>Неформальний процес, через який нові працівники дізнаються про мову, манери, неписані правила внутрішнього життя фірми.</p>  |
| <p>Дороніна М.С. Соціальний<br/>капітал виробничої<br/>організації: монографія /<br/>М.С. Дороніна, А.І.<br/>Нечепуренко; за заг. ред..<br/>докт. екон. наук, професора<br/>Дороніної М.С. – харків:<br/>Вид. ХНЕУ, 2011. – 232 с.;<br/>с. 23-24</p> | <p>Динамічна взаємодія між індивідами, під час якої відбувається інформаційний обмін і формується якісно нова "Я-концепція" кожного з них. На рівні підприємства цей процес можливий за наявності єдиної цілі (місії) організації, яка згуртовує людей, впорядковує їхню поведінку.</p>   |

Таким чином, соціалізація у вузькому значенні – це процес залучення кожного окремого працівника до соціального життя підприємства шляхом активного засвоєння ним соціальних норм, правил, цінностей, установок організації, при цьому формуючи та частково змінюючи індивідуальність працівника.

Поняття "розвиток" та "соціалізація" тісно пов'язані між собою та обумовлюють один одного.

Узагальнюючи всі підходи стосовно визначення терміну "розвиток" надамо наступний. Розвиток – це незворотна, спрямована, закономірна зміна, перехід з одного стану об'єкту чи системи, в більш досконалий, від старого до нового.

Орбан-Лембрик Л.Е. зазначає наступне – "якщо під соціалізацією розуміти процес, у ході якого людська істота з певними біологічними задатками набуває якостей, що необхідні їй для життєдіяльності в суспільстві, то в такому розумінні соціалізація – це процес розвитку людини як соціальної істоти, становлення її як особистості. З іншого боку, розвиток особистості, ототожнюючи із соціалізацією, подають як процес входження людини в нове соціальне середовище та інтеграція в ньому в результаті цього процесу" [3; с. 163]. В рамках даного судження, спільною ознакою соціалізації та розвитку є їхня зумовленість соціальними, зовнішніми чинниками.

Підприємство в першу чергу являє собою сукупність працівників-індивідуумів, що в процесі взаємодії створюють матеріальні ресурси (надають послуги). Якщо в процесі соціалізації відбувається розвиток особистості кожного працівника, то даний процес зумовлює розвиток підприємства, як соціально-економічної системи. Отже, соціалізація відносин на підприємства складає передумову його розвитку.

Заслуговує також на увагу тлумачення розвитку через подолання протиріч, що проявляються циклічно. Кожне явище має протилежні сторони, які, утім, тісно пов'язані між собою і являють певну цілісність. Існування цієї цілісності (явища) можливе тільки за умов вирішення й подолання суперечностей.

В процесі соціалізації відносин на підприємстві виникає певна кількість протиріч, основою яких являється обмеженість ресурсів (з боку підприємства) та зростання потреб (з боку працівників). Бажання витратити найменшу кількість ресурсів і отримати найбільший результат є цілком природним та економічно обґрунтованим. Але за умов соціалізації відносин дана суперечність може бути вирішена, головним чином, шляхом гармонізації інтересів працівників й організації. Це можливе за наступних вимог:

по-перше, підприємство зобов'язується надавати всі види соціальних гарантії, обумовлені двома сторонами;

по-друге, працівники беруть на себе зобов'язання дотримуватися всіх соціальних норм, правил та цінностей, прийнятих в даній організації.

Існує ряд факторів, від яких залежать методи впровадження або вибору того чи іншого шляху поглиблення соціалізаційних процесів на підприємстві. Нижче наведено два основних з них:

1. Технічний рівень виробництва.
2. Стадії життєвого циклу підприємства (ЖЦП).

Використовуючи класифікацію Д.Белла, Стойка А.В. виділяє передіндустріальну, індустріальну та постіндустріальну стадії розвитку технічного рівня виробництва. Зміст даних стадій розвитку виробництва та тип соціалізації, що їм відповідає містяться у таблиці 2.

Таблиця 2 – Відповідність типу соціалізації стадіям розвитку виробничих відносин

| Стадія розвитку технічного рівня виробництва | Характерні особливості  | Специфіка соціалізаційних процесів  | Соціалізуючий мотив   |
|--|---|---|---|
| 1  | 2   | 3   | 4   |
| <i>Перед-індустріальна</i>                   | Характерна для епохи формування виробничих відносин капіталізму     | Взаємодія і взаємопротиріччя праці і капіталу. Характерні слабкі соціальні взаємозв'язки у відтворенні робочої сили, нерозвиненість інституціональної системи, значна роль впливу державних органів влади. Призводила тільки до відтворення людини через результати праці і зводилась до відтворення життєво необхідних засобів | - оплата праці, як форма реалізації найманим робітником власності на робочу силу;<br>- мотивація до праці як діяльності, яка була присутньою для власників капіталу |
| <i>Індустріальна</i>                         | Сформувалася в умовах розвинутих капіталістичних відносин           | Індустріальний спосіб мислення і бачення світу, урбаністичний спосіб життя, що значно збільшило зовнішній вплив на середовище, у якому формуються потреби всіх економічних суб'єктів суспільства  | Зростає інтенсивність праці, збільшення доходів працівника, тому виникає потреба в підвищенні рівня і зміни стилю життя, розповсюдження трудової етики              |
| <i>Пост-індустріальна</i>                    | Суттєве зростання ролі позаекономічних потреб економічних суб'єктів | Економічний суб'єкт має високий освітній рівень, є достатньо культурною людиною, має розвинуті інтереси, так що на передній план виходять потреби у соціальному статусі, соціальних контактах і соціальній оцінці   | - соціальне страхування;<br>- соціальні програми;<br>- заощадження;<br>- доходи від власності (цінні папери, нерухомість та ін.) тощо                               |

Складено автором за [4, 5]

Як було вже зазначено, будь-яке підприємство, функціонуючи у певному середовищі, розвивається, адже з плином часу змінюється його якісні та кількісні характеристики, а отже відбувається перехід з одного етапу життєвого циклу на іншу.

Прийнято вважати, що підприємства проходять наступні етапи свого існування: зародження, прискорення розвитку, уповільнення росту, зрілість, занепад.

Таблиця 3 – Відповідність стадії життєвого циклу підприємства і типу соціалізації

| Стадія ЖЦП                | Характерні особливості  | Соціалізаційні процеси   |
|---------------------------|---|--|
| 1                         | 2   | 3  |
| <i>Зародження</i>         | виживання на ринку, спрямованість на максимізацію прибутку  | відсутні, або дуже незначні  |
| <i>Прискорення росту</i>  | прискорене зростання, організація праці спрямована на планування прибутку та розробку механізму стимулювання, виникнення системи зв'язків виробничого процесу   | імпринтинг (фіксація людиною на рецепторному та підсвідомому рівні особливостей об'єктів, що на неї впливають)   |
| <i>Уповільнення росту</i> | збалансований ріст та формування індивідуального іміджу, ріст технологічного процесу, підвищення рівня організації праці, закінчення формування кадрової підсистеми, початок оновлення технічної бази, тенденція загального зниження рентабельності | ідентифікація (ототожнення себе з іншими працівниками, групою, спільнотою)   |
| <i>Зрілість</i>           | найвищий рівень розвитку підприємства, найвища продуктивність використання ресурсів; забезпечення стабільності; тенденція до старіння персоналу   | ідентифікація; інтеріоризація (процес перетворення зовнішніх, реальних операцій соціальної діяльності у внутрішні, ідеальні, формування внутрішньої структури психіки та свідомості індивіда за допомогою засвоєння знань, соціальних норм і цінностей); екстеріоризація (процес переходу від внутрішньої, психічної діяльності до зовнішньої, практичної) |
| <i>Занепад</i>            | забезпечення оновлення всіх функцій підприємства; впровадження найсучасніших досягнень НОП  | професійна соціалізація; перегляд соціальних цінностей, що були прийняті в організації   |

Окрім зазначених факторів, на формування типу соціалізації на підприємстві впливає ряд наступних чинників:

- технічний рівень виробництва;
- соціально-економічний механізм мотивації;
- перевага типу потреб індивіда (фізіологічні, потреба в безпеці, соціальні, творчі потреби, потреби самоактуалізації та самореалізації тощо) і економічного суб'єкта;
- професійний та кваліфікаційний рівні працівників;
- якісна та кількісна структура персоналу;
- особливості соціально-психологічного клімату тощо.

На основі вище викладеного матеріалу, можна зробити висновок, що процес соціалізації вітчизняної економіки відбувається уповільнено, в першу чергу, із-за тенденцій скорочення обсягів виробництва промислової продукції і зниження кількості робочих місць відповідно. Такі умови господарювання змушують підприємства брати курс на виживання нехтуючи соціальними проблемами. Але, проведені нами дослідження показали, що процес соціалізації є однією із головних передумов розвитку підприємства, в тому числі й економічного. Одним із доказів було представлено сукупність протиріч при активації соціалізаційних процесів. Вирішення цих суперечностей і є запорукою розвитку всього підприємства.

Також було визначено, що на кожному етапі розвитку підприємства притаманний свій тип соціалізації відносин. А факторами, що чинять вплив на формування певного типу виступають у вигляді технічного рівень виробництва; соціально-економічного механізму мотивації; переваги типу потреб індивіда (фізіологічні, потреба в безпеці, соціальні, творчі потреби, потреби самоактуалізації та самореалізації тощо) і економічного суб'єкта; професійного та кваліфікаційного рівнів працівників; специфіки якісної та кількісної структури персоналу; особливостей соціально-психологічного клімату в колективі тощо.

Процес вибору та впровадження того чи іншого типу соціалізації на підприємстві обумовлює врахування перелічених факторів впливу на даний процес.

На основі попереднього аналізу можна зробити висновок, що процес соціалізації відносин на підприємстві обумовлює його розвиток. Подальші дослідження з даного питання доцільно доповнити методичним апаратом впровадження механізму соціалізації відносин враховуючи соціально-економічний стан підприємства на тому чи іншому етапі його розвитку.

## Список літератури

1. Промисловість України в 2007-2010 роках. Статистичний збірник // за ред. Л.М. Овденко. – К.: 2011. – 307 с.
2. Колот А. Діалектика економічного та соціального розвитку як предмет наукових досліджень // Україна: аспекти праці. – 2011. - №5. – С. 3-8
3. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Підручник: у 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування. – К.: Либідь, 2004. – 576 с.
4. Bell D. The cultural contradictions of capitalism. – L., 1976
5. Стойка А.В. Соціалізація і мотивація економічних суб'єктів //Економіка та держава. – 2009. - №8. С. 56-58

*Т. Вербицкая*

### **Взаимосвязь социализации отношений и развития предприятия**

Статья посвящена исследованию процесса социализации отношений на предприятии. Определена взаимосвязь социализации и развития. Установлено соответствие типа социализационных процессов стадиям технического развития и жизненного цикла предприятия, а также определен ряд факторов, влияющих на специфику их формирования

*T. Verbitska*

### **The relationship of socialization and the development of enterprises**

The article investigates the process of socialization of relations in the enterprise. It was determined by the relationship of socialization and development. The type of socialization process stages of technological development and life cycle of the enterprise, as well as identifies a number of factors influencing the specificity of their formation are defined.

Одержано 12.03.12

УДК 336

**Г.В. Савеленко, асист.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**В.С. Лунжак**

*Київський національний університет культури і мистецтва*

## Удосконалення кадрового забезпечення конкурентоспроможності підприємства

В представленій статті визначені проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок розвитку персоналу. Представлено схему взаємозв'язку розвитку персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства. Наведено послідовність дій при розробці стратегії розвитку персоналу підприємства.

**персонал, конкурентоспроможність підприємства, розвиток персоналу, стратегія, кадрове забезпечення**

**Постановка проблеми.** Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. Сучасний рівень інформаційних технологій і пов'язане з ним технологічне і технічне переоснащення підвищує вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. У зв'язку з цим, метою політики підготовки кадрів на підприємстві стає підготовка конкурентоспроможного найманого працівника, що зацікавлений і докладає зусиль для підвищення якості продукції, в умовах економії ресурсів і зниженні собівартості продукції. Проблема раціонального використання трудового потенціалу персоналу підприємств, його розвитку як фактору конкурентоспроможності підприємства ще не мають визначеного місця в системі загального управління підприємством.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретико-методологічні та практичні аспекти удосконалення кадрового забезпечення конкурентоспроможності підприємства розглядалися в працях провідних зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме Г. Азоєва, Ю. Алексахіна, Д. Безделова, Н. Богданова, О. Богуцького, О. Бородіна, Ф. Вірсема, В. Галушко, А. Гастаєва, О. Гудзинського, Г. Дмитренко, П. Журавльова, Й. Завадського, Ю. Одегова, Т. Ніконова, Р. Кантера, С. Карташова, М. Керженцева, І. Ліфіца, О. Перетяка, М. Портера, Г. Скударя, Ф. Тейлора, М. Трейсі та Г. Щокіна. Разом з тим, ряд аспектів багатопланової проблеми удосконалення кадрового забезпечення конкурентоспроможності підприємства залишаються недостатньо вивченими та потребують поглибленого дослідження. Адже конкурентоспроможність підприємства визначається якісним і продуктивним потенціалом його працівників. Розуміння підприємцями важливості ролі кадрового потенціалу у досягненні стратегічних цілей та вкладення інвестицій в людський капітал організації сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

**Постановка завдань.** Метою даної статті є дослідження шляхів удосконалення кадрового забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

**Результати дослідження.** У ринковій економіці підприємства функціонують в умовах конкурентної боротьби і їх основною конкурентною перевагою стає високо

кваліфікований персонал, як один з потенційних ресурсів розвитку. Це зумовлює необхідність постійно оцінювати і відстежувати відповідність трудового потенціалу співробітників, підрозділів, підприємства в цілому вимогам ринку. Проте, на більшості підприємств не формується і не реалізується стратегія розвитку персоналу, що не дозволяє закласти довготермінову основу розвитку персоналу. Усе це гальмує перехід до стратегічного управління розвитком персоналу, як одному з перспективних напрямів сучасного кадрового менеджменту.

Одним з основних напрямів розвитку персоналу підприємств є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника. Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці [1].

Однією з причин недостатнього приділення уваги розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємства.

Ще однією причиною недостатнього розвитку підготовки кадрів на підприємстві є небажання управлінців витратити кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи останніми, власне побоювання втратити витрачені кошти.

Отже, необхідною умовою взаємодії роботодавців і робітників є стабілізація складу найманих працівників підприємства. При цьому невинний науково-технічний прогрес призводить до застарівання знань найманих працівників, управлінці мають два шляхи для вирішення даної проблеми, а саме: звільнення існуючого персоналу, який вже не відповідає критеріям конкурентоспроможності сучасного ринку і підбір нового, який відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам ринку, або безперервне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників. За умов безперервного навчання і підвищення кваліфікації найманих працівників підприємства, управлінці не мають необхідності звільняти робітників і витратити кошти на підбір, навчання і підготовку нового персоналу [2].

Окрім підвищення конкурентоспроможності підприємства, перепідготовка і розвиток персоналу може також вирішити проблему безробіття. Випереджаюча підготовка персоналу потребує відповідного законодавчого закріплення відповідальності роботодавців за розвиток персоналу.

До напрямів професійного розвитку підприємства відносяться: первинне професійне навчання, враховуючи специфіку і сферу діяльності підприємства; навчання з метою наближення знань і якостей найманого працівника, до вимог посади, яку він займає; навчання з врахуванням нових напрямів розвитку організації; навчання для підвищення загального рівня кваліфікації найманого працівника тощо [3].

Наявність найманих працівників, кваліфікація яких відповідає вимогам сучасного ринку праці є необхідним для виготовлення конкурентоспроможної продукції. Тобто, одним з факторів підвищення конкурентоспроможності і закріплення на ринку позицій підприємства є висококваліфікована робоча сила, рівень знань якої зростає відповідно до існуючих вимог ринку.

Конкурентоспроможність підприємства на ринку визначається шляхом визначення позицій підприємства у порівнянні з іншими за такими показниками: здатність адаптування до змін; технологія, яка застосовується підприємством; властивості і якість обладнання, яке використовується; знання і практичний досвід персоналу; система управління і комунікацій. У зазначеному комплексі одним з найважливіших напрямів є показники кваліфікаційно-професійного розвитку персоналу підприємств.



На сучасних конкурентних ринках головним є якість продукції, тобто система управління якістю, функціонування якої залежить від найманих працівників, їх кваліфікації, здатності постійно навчатися і вдосконалювати свої знання і вміння. Що обумовлює необхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства на ґрунті формування відповідної організаційної культури [1].

Сьогодні все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає передусім перевага персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими. Через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на існуючому ринку. Саме особливості роботи персоналу, їх знання, рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організації роботи і стимулювання найманих працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів.

Пропонуємо використовувати схему взаємозв'язку розвитку персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства (рис. 1).

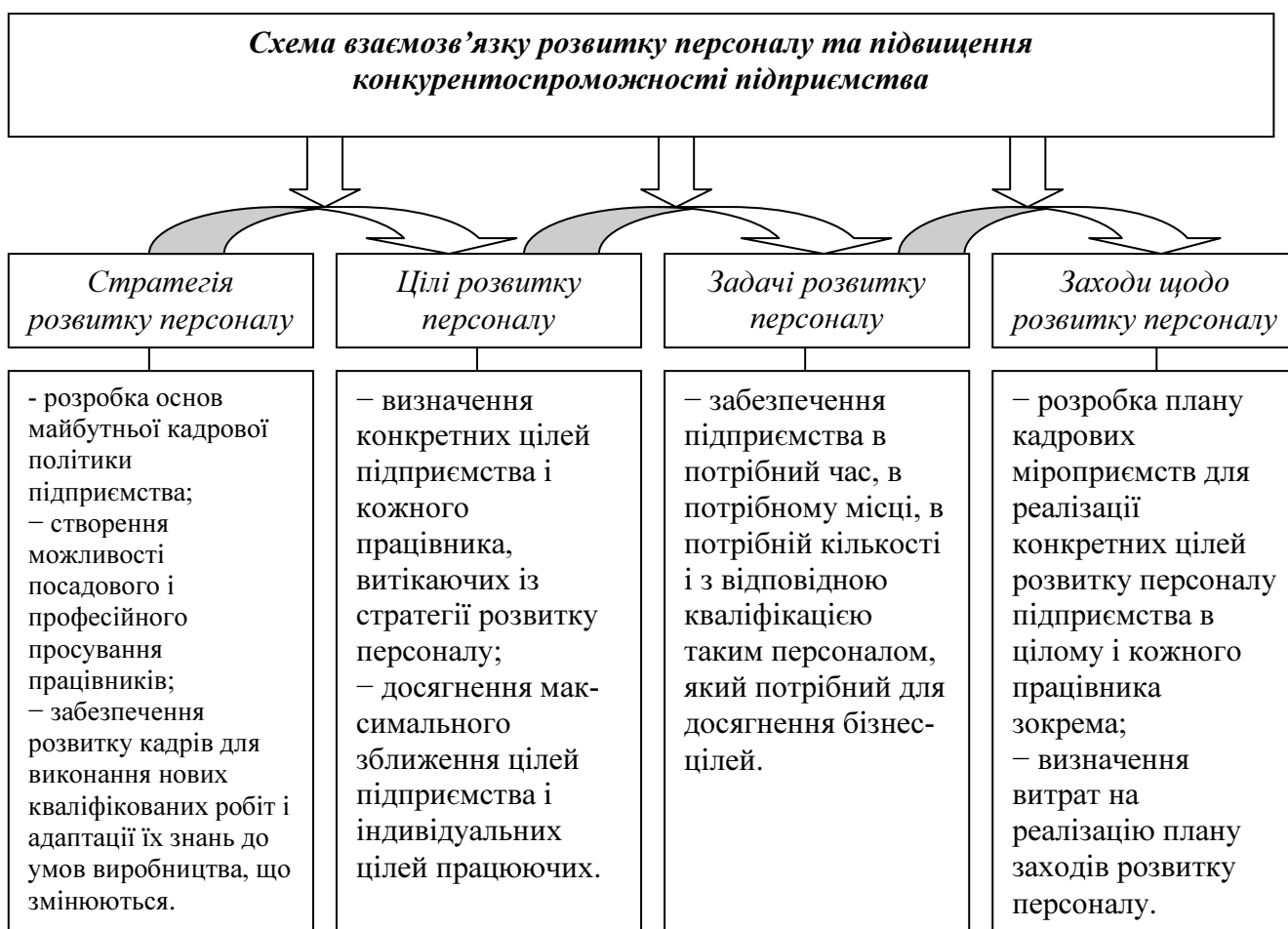


Рисунок 1 – Схема взаємозв'язку розвитку персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства

Відповідно до схеми, зображеної на рис. 1, стратегія розвитку персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства є взаємозалежними і взаємопроникаючими. Відповідно зміну стратегічних орієнтирів розвитку підприємства спричиняє за собою зміну стратегії розвитку його персоналу і навпаки – якісні і кількісні зрушення в структурі персоналу спричиняють за собою необхідність коригування і внесення змін до стратегічних планів розвитку підприємства в цілому. Будь-яке підприємство можна представити як групу людей, об'єднаних спільною

метою. Кожна людина унікальна у своїх здібностях і має певний потенціал, раціональне залучення якого до виробничої діяльності підприємства обумовлює ефективність і конкурентоспроможність останнього.

При розробці стратегії розвитку персоналу підприємства, на нашу думку, найбільш ефективна наступна послідовність дій:

- аналіз соціально-економічного потенціалу організації, виявлення внутрішніх точок генерації можливих конкурентних переваг;
- аналіз ринку продукції і виявлення зон господарювання;
- формування товарно-ринкової, ресурсно-ринкової і інтеграційної стратегії виробничої організації;
- формування фінансово-інвестиційної стратегії;
- формування соціальної стратегії;
- визначення потенціалу і розробка перспективних вимог до персоналу підприємства;
- формування стратегії розвитку персоналу підприємства.

**Висновки.** Персонал представляє конкурентне багатство підприємства, яке треба розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей. Сьогодні у всьому світі конкурентоспроможність підприємства, поряд з технологіями і методами організації виробництва, визначають забезпеченість кваліфікованою робочою силою, міру мотивації персоналу, організаційні структури і форми роботи, що дозволяють досягти високого рівня конкурентоспроможності працівників і ефективніше використовувати їх трудовий потенціал. Таким чином, роль персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства важко переоцінити, тому що саме персонал створює продукцію, за рахунок реалізації якої підприємство отримує прибуток, створює імідж підприємства, генерує нові ідеї та впроваджує нові методи виробництва або управління. Тому, персонал є однією зі складових підвищення конкурентоспроможності підприємства.

## Список літератури

1. Андрусенко Т. Организационная культура в контексте управления знаниями журнал// Корпоративне системи. – 2006. – № 5.
2. Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами// Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004. – № 7. – С. 57-61.
3. Ситник О. Ю. Розвиток персоналу як фактор розвитку конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/sitnik-o-yu-rozvitok-personalu-yak-faktor-rozvitku-konkurentospromozhnosti-pidpriemstva/>

*Г.Савеленко, В.Лунжак*

### **Усовершенствование кадрового обеспечения конкурентоспособности предприятия**

В представленной статье определены проблемы повышения конкурентоспособности предприятия за счет развития персонала. Представлена схема взаимосвязи развития персонала и повышения конкурентоспособности предприятия. Определено последовательность разработки стратегии развития персонала предприятия.

*G.Savelenko, V.Lunjak*

### **Improvement of the skilled providing of competitiveness of enterprise**

In the presented article certain problems of increase of competitiveness of enterprise are due to development of personnel. The chart of intercommunication of development of personnel and increase of competitiveness of enterprise is built. Certainly sequence of development of strategy of development of personnel of enterprise.

Одержано 16.03.12

УДК 658.114.5

**Н.В. Андрєнко, ст. викл.**

*Полтавський інститут економіки і права*

## Проектний підхід до формування стратегічного альянсу між підприємствами переробної промисловості та виробничими підприємствами споживчої кооперації

В статті розглянуто сучасні напрями формування стратегічних альянсів для вирішення економічних проблем суб'єктів господарювання. Визначено концептуальні аспекти формування стратегічного альянсу між підприємствами переробної промисловості та виробничими підприємствами споживчої кооперації.

**стратегічний альянс, переробні підприємства, виробничі підприємства споживчої кооперації, синергія, горизонтальна інтеграція**

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими практичними завданнями.** В сучасних умовах росту внутрішньої і міжнародної конкуренції, скорочення життєвого циклу товарів, збільшення вартості капіталу, а також постійно зростаючому попиту на нові технології виникає потреба у об'єднанні. Щоб досягти визнання підприємство повинне не тільки мати організаційно-технічну базу сучасного рівня, але й розвиватися в злагоді з досягненнями світової промисловості і з врахуванням місцевих умов функціонування. Окрема організація далеко не завжди буде володіти всіма ресурсами та стратегічним досвідом, достатніми для досягнення конкурентоспроможності на ринку. Виникає необхідність в проведенні інтеграції окремих підприємств з ціллю підвищення ефективності їх функціонування. В загальному вигляді у відповідності до закордонних понять про стратегічні альянси цей вид організації має місце, коли дві і більше незалежних організацій співробітничать у розробці, виробництві чи продажу товарів чи послуг.

**Аналіз останніх досліджень, в яких започатковано розв'язок даної проблеми.** Питання розвитку взаємодії підприємств за типом стратегічних альянсів, що базується на взаємодоповнюваності потенціалів партнерів, досліджувалися в ряді робіт зарубіжних авторів: Гарета В., Гарнера Д., Деніелса Дж. Д., Дюсажа П., Кембелла Е., Олена Р., Портера М., Радебі Лі Х., Саммерса Л. Спекмана Р., Стрікленда А.Дж., Томпсона А.А. та ін. Значний внесок у вирішення проблем створення і функціонування стратегічних альянсів зробили вітчизняні теоретики і практики, у тому числі, – Бобіна М.А., Гарболінська М.В., Дагаєв А.А., Дементьев В.В., Колобов О.О., Ленський Є.В., Маркова В.Д., Михайлов О.В., Пивоваров С.Е., Прокопенко М.Д., Скупар Г.М. та ін. Незважаючи на зростаючий інтерес з боку дослідників до проблематики стратегічних альянсів, деякі питання, пов'язані з оцінкою доцільності їх створення, формуванням та функціонуванням залишаються недостатньо дослідженими.

**Формування цілей статті.** Метою статті є дослідження проектного підходу до формування стратегічного альянсу між підприємствами переробної промисловості та виробничими підприємствами споживчої кооперації

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У вітчизняних джерелах існують різноманітні визначення стратегічних альянсів. Найбільш повне з них визначає їх як між організаційні угоди, які: компенсують слабкі сторони або створюють конкурентні переваги учасників; відповідають довгостроковим планам партнерів; мають ціленаправлені раціональні ідеї для зв'язків однієї фірми з іншою [4].

Визначений довгостроковий контракт, що існує в стратегічних альянсах, зазвичай під собою розуміє обмін чи/і об'єднання деяких, але не всіх ресурсів організації з однією чи декількома організаціями.

Велике значення має унікальність створюваного партнерства. Саме зі унікальності альянсів виникає їх здатність до створення конкурентної переваги для материнських підприємств, яка може забезпечуватися, коли хоча б один з партнерів вносить в альянс специфічні знання в процесі виробництва, критичні для властивостей кінцевого продукту.

При створенні стратегічних альянсів керівництво підприємства, як правило ставить за ціль покращити його конкурентну позицію чи на внутрішньому, чи на міжнародному ринку.

Що обумовлює появу стратегічних альянсів:

- необхідність для підприємств утримувати вплив на національному ринку і адаптація до місцевих умов;
- зростаюча інтернаціоналізація при посиленні конкурентної боротьби;
- швидкий розвиток технологій;
- підвищений попит на системні рішення;
- поява великої кількості нових конкурентів.

На основі проведеного дослідження, можна говорити про те, що стратегічний альянс між переробною промисловістю та виробничими підприємствами споживчої кооперації – це організаційна угода між цими підприємствами з ціллю обміну знаннями і ресурсами, які є необхідними для обох сторін з метою: розширення асортиментного ряду, безперервної роботи протягом календарного року, зниження конкурентної та виробничої невизначеності (рис. 1).

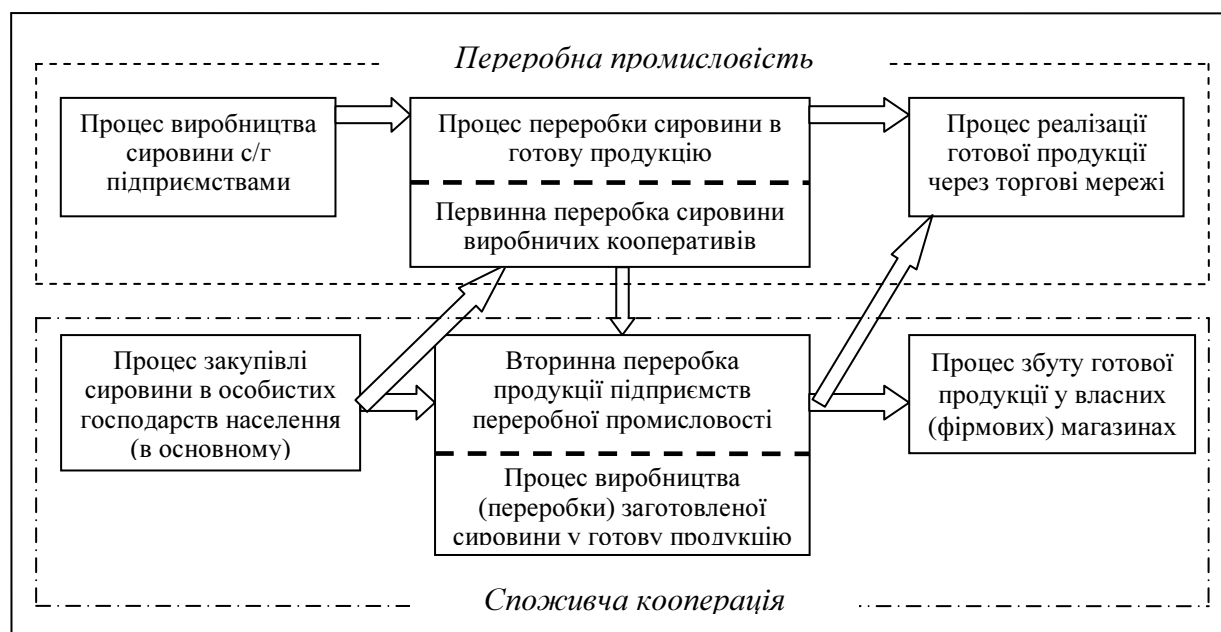


Рисунок 1 - Стратегічний альянс підприємств переробної промисловості та виробничих підприємств споживчої кооперації

Використовуючи синергію альянсу, підприємства швидко розвиваються завдяки ефективному злиттю знань, навичок, фінансових засобів, технологій, інфраструктури, засобів виробництва.

Вступаючи в партнерство, виробничі підприємства споживчої кооперації можуть вибрати одну з стратегій:

– наслідування – з метою посилення своєї конкурентної позиції, роблячи її життєздатною;

– реорганізації - з метою забезпечити деякий потенціал для послідуючого самостійного функціонування підприємства окремо від партнерської організації.

В стратегічних альянсах, особливо виробничих, важливим є постійний процес навчання, який можливий при системному і цілісному веденні організації. Менеджери, залучені до управління партнерством, повинні розуміти, як взаємопов'язані його підсистеми і як вона впливають на якість кінцевого продукту, що особливо важливо при заключенні альянсу між виробниками та постачальниками сировини та матеріалів.

Вид альянсу, який вибирається для кожного конкретного випадку, повинен відповідати умовам функціонування даного підприємства і залежати від проблем, що стоять перед ним. На різних етапах постачально-виробничо-збутового процесу роботи підприємства виникають характерні „вузькі місця”, котрі ускладнюють його подальше ефективне функціонування.

Оскільки, при створенні альянсу керівництво виробничих підприємств споживчої кооперації, скоріш за все, приймуть рішення обмежитися випуском вже існуючого асортименту продуктів харчування, то підприємство перейде на етап планування збуту. При складанні функції прогнозованої виробничої програми з використанням функції прогнозу попиту перед підприємства може виникнути проблема невизначеності попиту, при якій має місце неоднорідність даних про попит на різні моменти часу, що ускладнює процес визначення тенденції зміни попиту. Математично наявність невизначеності попиту пропонуємо перевірити за допомогою коефіцієнту варіації:

$$V_{ar} = \frac{S}{\bar{x}}, \quad (1)$$

де  $S$  – середньоквадратичне відхилення значень попиту,

$\bar{x}$  – середньоквадратичне значення попиту [4].

Якщо  $V_{ar} > 33\%$  сукупність не можна назвати однорідною, відповідно, можна зробити висновок про наявність невизначеності попиту.

Для співпраці між переробними підприємствами пропонуємо використати горизонтальну інтеграцію (створенням стратегічного альянсу з конкурентами). В результаті застосування даної стратегії скориться кількість конкурентів в галузі за рахунок контролю над одним з них. Вступ в стратегічний альянс з конкурентом дозволить також знизити конкурентну невизначеність, при якій дії одного з підприємств в даній галузі мають безпосередній та значний вплив на ринкові позиції інших підприємств цієї галузі.

Такого роду взаємодія, як стратегічний альянс дасть можливість виробничим підприємствам споживчої кооперації вирішити такі причини їх збиткової діяльності як:

- некомпетентність керівництва;
- слабка економічна підготовка спеціалістів;
- неефективна організаційна структура;
- недостатньо ефективно управління фінансами;
- низький рівень маркетингу;

- недостатнє знання спеціалістами податкового законодавства.

Оскільки підприємства переробної промисловості володіють більшим досвідом у переробці продукції, виробничими підприємствам споживчої кооперації доцільно використовувати їхній потенціал для зниження виробничої невизначеності у системі. Створення такого стратегічного альянсу дозволить підприємству отримати необхідну базу для зниження витрат виробництва і збільшення прибутку.

На етапі розподілу продукції перед підприємством може постати проблема високих затрат на товарорух, якщо затрати на розподіл  $i$ -го виду продукції  $j$ -му споживачеві більше деякої допустимої величини:

$$C_{rijT} > C_{dijT}, \quad (2)$$

де  $C_{rijT}$  – сумарні затрати на розподіл  $i$ -го виду продукції  $j$ -му споживачеві за період  $T$ , де  $T$  – інтервал часу, виділений на розподіл продукції;

$C_{dijT}$  – деяка величина допустимих затрат на розподіл  $i$ -го виду продукції  $j$ -му споживачеві за період  $T$ , не впливаюча на конкурентоздатність продукції [4].

Підводячи підсумок, можна зазначити що стратегічні альянси підприємств є одним з найефективніших шляхів впровадження інновацій на підприємствах. Вони дають можливість на основі спільної діяльності підприємств розробляти та впроваджувати нововведення, використовуючи досвід та знання партнерів з найменшими ризиками, витратами коштів та часу реалізовувати інновації різного характеру. Певний тип альянсу в більшій або меншій мірі сприяє впровадженню того чи іншого виду інновацій.

В той же час, формування стратегічних альянсів само по собі є інновацією, оскільки передбачає якісні зміни у різних сферах діяльності підприємств – учасників.

Не дивлячись на те, що стратегічний альянс між підприємствами переробної промисловості та виробничими підприємствами споживчої кооперації є для останніх рятівними кругом, таке об'єднання має ряд суттєвих недоліків: альянс може внести спотворення в позиціонування підприємства, ускладнити його координацію, уповільнити інноваційний процес, створювати інші труднощі для функціонування організації. Тому виробничі підприємства споживчої кооперації, як і їхні партнери, не повинні покладатися на своїх компаньйонів в отриманні доступу до активів, життєво важливих для їхньої конкурентної переваги. Необхідно зауважити, що стратегічний альянс варто використовувати лише як перехідне формування, що допомагає розвинути сильні сторони підприємства і отримати необхідні знання.

#### **Висновки та перспективи подальших наукових розробок в даному напрямі.**

Таким чином, можна зробити висновок, що об'єднання зусиль переробної промисловості та виробничих підприємств споживчої кооперації дасть змогу ефективно використовувати наявні та потенційні можливості обох сторін та дозволить отримати синергетичний ефект. Саме вступаючи в стратегічні альянси, підприємства зможуть скоротити операційні (виробничі) і фінансові витрати, формуючи тим самим досить конкурентоспроможного гравця у мінливому середовищі вітчизняного бізнесу. Подальшого дослідження потребують питання пов'язані із забезпеченням сталості розвитку переробних підприємств в умовах партнерської взаємодії та розробкою організаційно-економічного механізму забезпечення успішного функціонування стратегічного альянсу та його автономних учасників.

#### **Список літератури**

1. Гаррет Б. Дюссож П. Стратегические альянсы: Пер. с англ. – М.ИНФРА – М, 2002. – XX, 332с.
2. Клівець П.Г. Стратегія підприємства: Навч. посібник. – К.: Альма-матер, 2007. – 320 с.

3. Кембелл Э., Саммерс Л. Стратегический синергизм, 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 416 с.
4. Менеджмент высоких технологий. Интегрированные производственно-корпоративные структуры: организация, управление, проектирование, эффективность, устойчивость / А.А.Колобов, И.Н. Омельченко, А.И. Орлов. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – 621 с.

*Н. Андреевко*

**Проектный подход к формированию стратегического альянса между предприятиями перерабатывающей промышленности и производственными предприятиями потребительской кооперации**

В статье рассмотрены современные направления формирования стратегических альянсов для решения экономических проблем субъектов хозяйственной деятельности. Определены концептуальные аспекты формирования стратегического альянса между предприятиями перерабатывающей промышленности и производственными предприятиями потребительской кооперации.

*N. Andreenko*

**Project approach to forming a strategic alliance between enterprises of processing industry and industrial enterprises of consumer cooperation**

The paper considers modern trends in the formation of strategic alliances to address the economic problems of business entities. Defined the conceptual aspects of the formation of a strategic alliance between enterprises of processing industry and industrial enterprises of consumer cooperation.

Одержано 29.02.12

**УДК: 174 (075.8)**

**А.В. Жураковська, асп.**

*Харківський національний економічний університет*

## **Методи оцінки обсягів тіньового сектору в економіці регіону**

Стаття присвячена аналізу підходів до оцінки обсягів тіньового сектору в економіці регіону. У статті проаналізовано метод оцінки обсягу тіньового сектору за допомогою виробничої функції Кобба-Дугласа, виявлено його недоліки. За допомогою цієї функції обчислено обсяг тіньового сектору Харківського регіону, виявлено загальну тенденцію росту.

**виробнича функція, функція Кобба-Дугласа, тіньова економіка, нелегальний сектор, тіньовий сектор, нелегальна економіка**

У кожного часу є свої особливі прикмети. Поняття «тіньова економіка» стало одним з них для нашого часу. Сьогодні в Україні не знайти людину, яка не чула б про неї, хоча ще зовсім недавно цей термін не помічався, викреслювався з книг і статей. Останнім часом неформальні стосунки в житті українського суспільства виявилися в центрі уваги великої кількості вітчизняних і зарубіжних фахівців. Одні трактують «тіньову економіку» як сумний фінал колишніх порядків, інші знаходять у ній

© А.В. Жураковська, 2012

3. Кембелл Э., Саммерс Л. Стратегический синергизм, 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 416 с.
4. Менеджмент высоких технологий. Интегрированные производственно-корпоративные структуры: организация, управление, проектирование, эффективность, устойчивость / А.А.Колобов, И.Н. Омельченко, А.И. Орлов. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – 621 с.

*Н. Андреевко*

**Проектный подход к формированию стратегического альянса между предприятиями перерабатывающей промышленности и производственными предприятиями потребительской кооперации**

В статье рассмотрены современные направления формирования стратегических альянсов для решения экономических проблем субъектов хозяйственной деятельности. Определены концептуальные аспекты формирования стратегического альянса между предприятиями перерабатывающей промышленности и производственными предприятиями потребительской кооперации.

*N. Andreenko*

**Project approach to forming a strategic alliance between enterprises of processing industry and industrial enterprises of consumer cooperation**

The paper considers modern trends in the formation of strategic alliances to address the economic problems of business entities. Defined the conceptual aspects of the formation of a strategic alliance between enterprises of processing industry and industrial enterprises of consumer cooperation.

Одержано 29.02.12

**УДК: 174 (075.8)**

**А.В. Жураковська, асп.**

*Харківський національний економічний університет*

## **Методи оцінки обсягів тіньового сектору в економіці регіону**

Стаття присвячена аналізу підходів до оцінки обсягів тіньового сектору в економіці регіону. У статті проаналізовано метод оцінки обсягу тіньового сектору за допомогою виробничої функції Кобба-Дугласа, виявлено його недоліки. За допомогою цієї функції обчислено обсяг тіньового сектору Харківського регіону, виявлено загальну тенденцію росту.

**виробнича функція, функція Кобба-Дугласа, тіньова економіка, нелегальний сектор, тіньовий сектор, нелегальна економіка**

У кожного часу є свої особливі прикмети. Поняття «тіньова економіка» стало одним з них для нашого часу. Сьогодні в Україні не знайти людину, яка не чула б про неї, хоча ще зовсім недавно цей термін не помічався, викреслювався з книг і статей. Останнім часом неформальні стосунки в житті українського суспільства виявилися в центрі уваги великої кількості вітчизняних і зарубіжних фахівців. Одні трактують «тіньову економіку» як сумний фінал колишніх порядків, інші знаходять у ній

---

© А.В. Жураковська, 2012



підтвердження провалу перебудови. Причина цього все наростаючого інтересу - постійний розвиток цих відносин у різних сферах діяльності росіян, а в першу чергу в сфері економіки. [3]

«Тіньова економіка» є вельми складним предметом для дослідження - якийсь «віртуальний» феномен, який відносно легко визначити, але неможливо точно виміряти. Дослідника, який займається економічною теорією, тіньова економіка цікавить, перш за все, з точки зору свого впливу на протікання більшості звичайних, «нормальних» економічних процесів: розподілу та формування доходу, міжнародної торгівлі, інвестування та економічного зростання і т.д. Вплив і роль «тіньових» відносин у російському народному господарстві настільки великі, що робити спроби їх аналізу, долаючи всі виникаючі труднощі, просто необхідно.

Тіньовий капітал демонструє здатність пристосовуватися до змінюється світу і уникати каральних заходів, які приймаються проти нього різними державами і міжнародним співтовариством у цілому. Досвід свідчить, що існує точка, в якій тіньова економіка стає загальнодержавною проблемою.

Основна проблема полягає у відсутності методів кількісного виміру тіньової економіки на регіональному рівні, що негативно впливає на можливість зміни політики регіональних та міжрегіональних стосунків. Також до практичної значності можна віднести необхідність виміру загального рівня тіньової економіки в країні за допомогою регіональних показників для отримання більш точних даних.

Теоретичні та прикладні аспекти проблеми тіньової економічної діяльності на заході вивчали П. Гутман, К. Морріс, Е. Фейг. Серед російських науковців дану проблему розглядали Г. Вечканов, А. Гуров, С. Глінкіна, Т. Корягіна, В. Колесников, С.Ковальов, Ю. Лагов, К. Привалов, А. Яковлева та багато інших. До вітчизняних науковців можна віднести: А. Базилюк, З. Варналія, С. Гончарова, В. Гончарову, Я. Жаліло, В. Жук, Г.Задорожного, П. Іваненка, С. Коваленка, І. Мазур, В. Мандибуру, О. Осипенка, І. Озерського, В. Поповича, В. Предборського, О. Турчинова, С. Тютюнникової, В. Ущাপовського, А. Фукса та ін.

У працях цих науковців розглянуті основні підходи до вивчення проблеми існування і розвитку тіньового сектора економіки, а також методи розрахунку його обсягу. При такому різновиді робіт проблема виміру регіонального рівня тіньового сектору залишається не вирішеною.

Таким чином, актуальність теми обумовлена її недостатній розробленості. Розгляд питань пов'язаних з даною тематикою носить як теоретичну, так і практичну значність.

Висока значимість і недостатня практична розробленість проблеми визначають безсумнівну новизну даного дослідження.

Об'єктом дослідження є тіньова економіка як елемент громадської системи.

Предметом же аналізу виступає взаємовплив нелегальних (тіньових) і легальних соціально-економічних інститутів, які регулюють господарське життя.

Основна мета дослідження полягає в розрахунку обсягів тіньового сектору Харківського регіону.

Інструментом кількісного виміру тіньового ВВП є складові моделі загальної економічної рівноваги - функції сукупного попиту та сукупної пропозиції. Визначення обсягів тіньової економіки можливе на основі моделі функції сукупної пропозиції, головна складова якої - виробнича функція Кобба - Дугласа з постійністю віддачі від масштабу у формі Тінбергена [10].

При використанні функції Кобба - Дугласа допускається цілий ряд неточностей.

По-перше, одна з неточностей аналогічна помилці, що має місце при використанні рівняння обміну кількісної теорії грошей. За економічним змістом (і в

трактуванні самого І. Фішера - автора рівняння) в розрахунок повинна прийматися вся вироблена товарна маса, тобто випуск. У практичних розрахунках в основному використовується показник ВРП. Аналогічно, у виробничій функції макрофактори (праця і капітал) забезпечують випуск продукції, а не ВРП.

По-друге, використання кількості зайнятих замість витрат праці (добуток кількості зайнятих та середньорічної заробітної плати) в умовах браку вихідної інформації призводить до розбіжностей розмірностей в лівій і правій частинах рівняння, що неприпустимо. Оскільки не всі зайняті задіяні у випуску продукції, то необхідно враховувати коефіцієнт зайнятості.

По-третє, у виробництві випуску задіяні не основні фонди, а тільки виробничі. Так як протягом року в економіці країни відбувається інфляція (дефляція), то вартість капіталу повинна бути переоцінена з урахуванням інтегрального показника інфляції в країні - дефлятора ВРП. Як допущення приймається, що часовий лаг впливу інвестицій у виробничий капітал дорівнює одному року.

По-четверте, оскільки виробничі фонди практично не можуть бути задіяні повністю, то необхідно ввести коефіцієнт завантаження виробничих фондів [10].

По-п'яте, не ясно, що таке середня продуктивність макрофакторів або постійна середній рівень технології і як його можна виміряти і спрогнозувати. Такими ж середніми будуть результати і постійними помилки. По суті, зазначені коефіцієнти виконують роль компенсаторів помилки для збігу правої і лівої частин виробничих функцій.

По-шосте, використання статистичних методів для визначення коефіцієнтів еластичності завжди містить помилки усереднення, що зводить нанівець практичну цінність результатів. Це підтверджується практикою консенсус-прогнозів, що проводяться Міністерством економіки України.

У [10] запропоновано детермінований алгоритм точного обчислення (відповідно до опублікованих статистичних даних) коефіцієнтів еластичності та коефіцієнта завантаження капіталу для минулих періодів і прогнозний алгоритм для майбутніх періодів з урахуванням наведених зауважень. Зважаючи на викладене, співвідношення коефіцієнтів еластичності по праці і капіталу змінюється з точністю до навпаки: більше за капіталом і менше з праці. Для економіки України в 1997-2005 рр. коефіцієнт еластичності по праці змінювався в межах 0,1188-0,1378, а коефіцієнт завантаження виробничого капіталу – в межах 0,275-0,4295 [10].

Принцип золотого перетину в природі оптимізує конструкції, що дозволяє кожному організму адекватно виконувати свою функцію при мінімальному використанні ресурсів зовнішнього середовища. Недавні дослідження І. Крючкової дозволили виявити, що структурування економіки (як світової, так і окремої країни) підпорядковується універсальному закону структурування - принципу золотого перерізу. Обґрунтована гіпотеза про зв'язок структурування економічних систем, що використовують універсальний принцип золотого перетину, з процесом оптимізації використання ресурсів у відповідних системах (за аналогією з проявами закону економії в живих системах) [10].

Один з авторів виробничої функції, а саме Дуглас, виявив цікаву закономірність, що співвідношення коефіцієнтів еластичності (частки праці і капіталу) у виробничій функції Кобба-Дугласа в промислово розвинених країнах з мінімальним рівнем тіньової економіки є приблизно постійним і знаходиться в межах від 0,3 до 0,7. З урахуванням сказаного при використанні функції Кобба-Дугласа ці частки змінюються з точністю до навпаки: частка праці - 0,3, частка капіталу - 0,7. Згідно реальним даним економіки України, у виробничій функції частка праці становить 0,1188-0,1378, частка капіталу - 0,8812-0,8622. Припустимо, що розподіл коефіцієнтів еластичності в агрегованій

виробничої функції макrorівня має відповідати принципу золотого перетину: коефіцієнт еластичності по праці - 0,382, за капіталом - 0,618. Відхилення від цього оптимального співвідношення будемо пов'язувати з неоптимальними податками і, як наслідок, з наявністю в країні тіньової економіки [10].

Результати обчислень по харківському регіону представлені в табл. 1-3.

Таблиця 1 - Розрахунок зі змінними коефіцієнтами

| Роки | Показники | aa   | Qном       | L        | L/Qном   | Lсум/Qном  | W        | Y        |
|------|-----------|------|------------|----------|----------|------------|----------|----------|
|      | 1997      | 0,12 | 5979,51344 | 1645,327 | 2554,417 | 1760,56338 | 9154,93  | 3341,869 |
|      | 1998      | 0,11 | 6568,50192 | 1645,327 | 2368,758 | 1600,51216 | 9827,145 | 3802,817 |
|      | 1999      | 0,13 | 8348,27145 | 2407,17  | 2413,572 | 1843,79001 | 11363,64 | 4633,803 |
|      | 2000      | 0,12 | 10889,8848 | 3034,571 | 2311,14  | 1786,17158 | 14731,11 | 6184,379 |
|      | 2001      | 0,11 | 13072,9834 | 3501,921 | 2279,129 | 1715,74904 | 19910,37 | 7618,438 |
|      | 2002      | 0,12 | 14455,8259 | 3898,848 | 2279,129 | 1722,15109 | 24097,31 | 9065,301 |
|      | 2003      | 0,12 | 17112,6761 | 4820,743 | 2471,191 | 1798,97567 | 29596,67 | 10409,73 |
|      | 2004      | 0,12 | 22093,4699 | 6472,471 | 2599,232 | 1875,80026 | 37708,07 | 13226,63 |
|      | 2005      | 0,14 | 27189,5006 | 8975,672 | 2932,138 | 2112,67606 | 51600,51 | 18322,66 |
|      | 2006      | 0,14 | 32035,8515 | 10550,58 | 2932,138 | 2106,27401 | 67221,51 | 21715,75 |
|      | 2007      | 0,13 | 43868,2676 | 10250,72 | 2765,178 | 2052,695   | 63780,8  | 21280,81 |
|      | 2008      | 0,13 | 59389,2679 | 11135,34 | 2794,638 | 2084,914   | 69451,3  | 23116,05 |
|      | 2009      | 0,13 | 49471,2468 | 12019,97 | 2824,097 | 2117,133   | 75121,9  | 24951,3  |
|      | 2010      | 0,14 | 63127,6178 | 12904,59 | 2853,557 | 2149,352   | 80792,5  | 26786,54 |

де а – коефіцієнт еластичності;

Qном – офіційний ВРП;

L – затрати праці;

L/Qном – доля зарплатні у виробництві;

Lсум/Qном – долі зарплатні в офіційному ВРП;

W – середньомісячна зарплатня;

Y – прибуток;

Q\*ном – сумарний номінальний ВРП;

L\* - затрати праці;

L\*/Q\*ном – доля зарплатні у ВРП;

L\*сум/Q\*ном – сумарна доля зарплатні у ВРП;

Qtін – тіньовий ВРП;

Qtін/Q\*ном – доля тіньового ВРП у сумарному;

Qtін/Qном – доля тіньового ВРП в офіційному [10].

Те ж саме у наступних таблицях.

Таблиця 2 - Розрахунок з постійними коефіцієнтами

| Роки | Показники | $a=0,382$ | $Q^*_{ном}$ | $L^*$    | $L^*/Q^*_{ном}$ | $L^*_{сум}/Q^*_{ном}$ | $W^*$    | $Y^*$    |
|------|-----------|-----------|-------------|----------|-----------------|-----------------------|----------|----------|
|      | 1997      | 0,38      | 9628,68118  | 5300,896 | 3175,416        | 5102,43278            | 29436,62 | 7010,243 |
|      | 1998      | 0,38      | 10685,0192  | 5781,05  | 3463,508        | 5108,83483            | 34481,43 | 7932,138 |
|      | 1999      | 0,38      | 13239,4366  | 7291,933 | 3527,529        | 4609,47503            | 34417,41 | 9513,444 |
|      | 2000      | 0,38      | 17631,242   | 9775,928 | 3546,735        | 4596,67094            | 47413,57 | 12919,33 |
|      | 2001      | 0,38      | 21408,4507  | 11837,39 | 3540,333        | 4705,50576            | 67311,14 | 15960,31 |
|      | 2002      | 0,38      | 23489,1165  | 12925,74 | 3521,127        | 4769,52625            | 79839,95 | 18092,19 |
|      | 2003      | 0,38      | 27740,0768  | 15422,54 | 3559,539        | 4878,36108            | 94769,53 | 21017,93 |
|      | 2004      | 0,38      | 36222,7913  | 20595,39 | 3636,364        | 5038,41229            | 119968   | 27349,55 |
|      | 2005      | 0,38      | 43104,9936  | 24884,76 | 3693,982        | 5134,44302            | 143092,2 | 34238,16 |
|      | 2006      | 0,38      | 51043,5339  | 29558,26 | 3706,786        | 5160,05122            | 188373,9 | 40326,5  |
|      | 2007      | 0,38      | 51191,02    | 29443,25 | 3850,768        | 4966,01               | 171656,7 | 40181,9  |
|      | 2008      | 0,38      | 55397,69    | 31895,37 | 3912,051        | 4961,759              | 202994,1 | 43550,55 |
|      | 2009      | 0,38      | 59604,36    | 34347,5  | 3973,334        | 4957,508              | 240052,6 | 46919,21 |
|      | 2010      | 0,38      | 63811,03    | 36799,62 | 4034,617        | 4953,257              | 283876,3 | 50287,86 |

Таблиця 3 - Розрахунок співвідношень

| Роки | Показники | $Q_{тін}$ | $Q_{тін}/Q^*_{ном}$ | $Q_{тін}/Q_{ном}$ |
|------|-----------|-----------|---------------------|-------------------|
|      | 1997      | 3649,168  | 2426,376            | 3911,65173        |
|      | 1998      | 4122,919  | 2471,191            | 4014,08451        |
|      | 1999      | 4884,763  | 2362,356            | 3745,19846        |
|      | 2000      | 6741,357  | 2445,583            | 3962,86812        |
|      | 2001      | 8335,467  | 2490,397            | 4078,10499        |
|      | 2002      | 9033,291  | 2458,387            | 4001,28041        |
|      | 2003      | 10621     | 2451,985            | 3975,67222        |
|      | 2004      | 14129,32  | 2496,799            | 4090,90909        |
|      | 2005      | 15915,49  | 2362,356            | 3745,19846        |
|      | 2006      | 19007,68  | 2381,562            | 3796,41485        |
|      | 2007      | 19198,48  | 2405,996            | 3858,596          |
|      | 2008      | 20767,03  | 2402,945            | 3850,733          |
|      | 2009      | 22335,57  | 2399,895            | 3842,87           |
|      | 2010      | 23904,12  | 2396,844            | 3835,007          |

Результати розрахунків узагальнено як показано на рис.1.

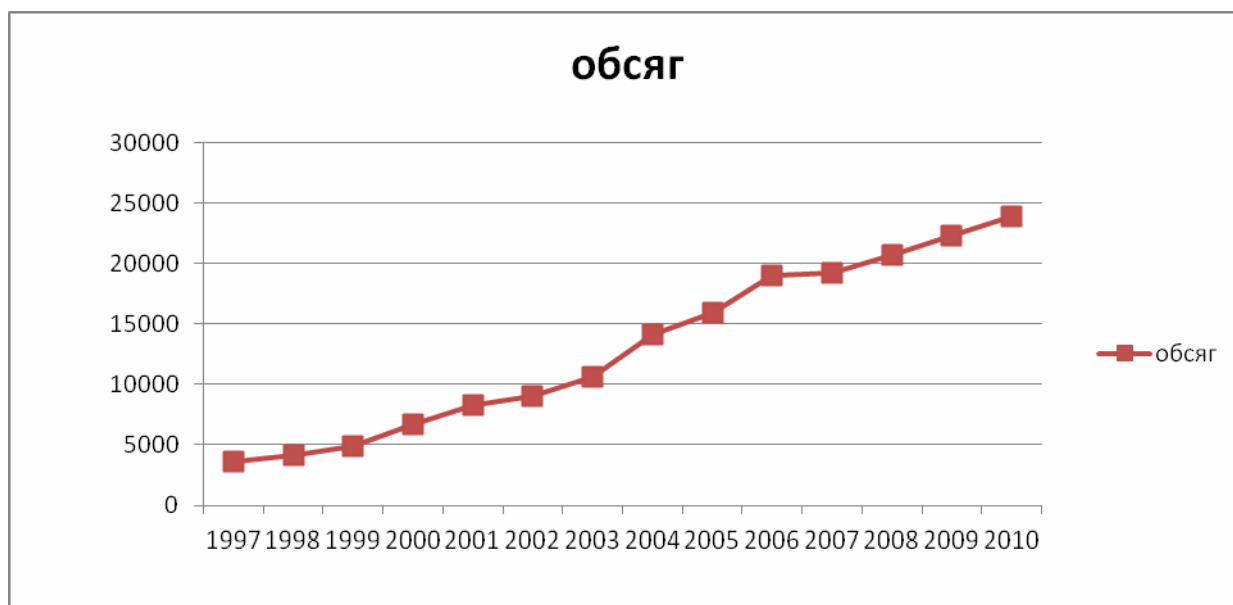


Рисунок 1 - Динаміка обсягів тіньового сектору

Таким чином, за даними таблиці можна зробити висновок, що обсяг тіньової економіки постійно збільшується.

## Список літератури

1. Бова А. Структура тіньової економіки / А. Бова // Правосуддя - гарант законності у сфері економічних правовідносин. Т. 21(1): Міжвідомчий науковий збірник / Коллект. автор. - К., 2000. - С. 463-473.
2. Краус Н.М. Теоретичні та методологічні аспекти тіньової економіки за умов трансформаційних перетворень / Н.М. Краус // Вісник Львівської фінансової державної академії / Головний редактор Буряк П.Ю. - Львів: ЛДФА, 2007. - № 12. -С. 233-243.
3. Озерський І. Місце тіньової економіки у сучасному економічному середовищі / І. Озерський // Економіка. Фінанси. Право. - 2003. - № 6.-С. 25-29.
4. Попович В.М. Тіньова економіка як предмет економічної кримінології: (Монографія) / В.М. Попович. - К.: Правові джерела, 1998. - 448 с.
5. Попов Ю.Н., Тарасов М.Є. Теневая экономика в системе рыночного хозяйства: Учебник. / Ю.Н. Попов, М.С. Тарасов. - М.: Дело, 2005.-240 с.
6. Теневая экономика: опыт криминалогического исследования: / [А.А. Горшак, Э.А. Дидоренко, В.М. Иванов, Б. Г. Розовский]. - Луганск: РИО ЛИВД, 1997.-203 с.
7. Ущатовський В. Тіньова економіка як джерело живлення організованої злочинності / В. Ущатовський // Право України. - 2001. - № 4.-С. 48-51.
8. Ущатовський В. Тіньова економіка як інфраструктура організованої злочинності: сугність, тенденції розвитку, кримінально- правові проблеми / В. Ущатовський // Право України. - 2000. - № 2.-С. 61-64.
9. Хавіна З., Суперфін Л. Буржуазна теорія «другої економіки» / З. Ха-віна, Л. Суперфін//Питання економіки. - 1996.-№ 11.-С. 104-112.
10. Харазішвілі Ю. Системне моделювання соціально-економічного розвитку України. «Банувівська справа» №3. К., «Знання», 2006.- С. 45-65.

*А. Жураковская*

### **Методы оценки объемов теневого сектора в экономике региона**

Статья посвящена анализу подходов к оценке объемов теневого сектора в экономике региона. В статье проанализирован метод оценки объема теневого сектора при помощи производственной функции Кобба-Дугласа, выявлены его недостатки. С помощью этой функции рассчитан объем теневого сектора Харьковского региона, выявлена общая тенденция к росту.

*A.Zhurakovskaya*

### **Calculation methods of the shadow economy in regions**

The article devoted to the analysis the approaches to estimating the volume of informal sector in the economy of the regions. In the article analyzed the calculation method of the shadow economy by production function of Cobb-Douglas, identified its weaknesses. The volume of the shadow economy in Kharkiv region was calculated by this function, admit a general tendency to an increase.

Одержано 20.02.12

**УДК 332.1+316.34(005.584.1)**

**Н.В. Кочеткова, асист.**

*Національна академія природоохоронного і курортного будівництва,  
г.Симферополь*

## **Совершенствование системы мониторинга социально-экономической дифференциации региона**

В статье рассмотрена сущность мониторинга социально-экономической дифференциации региона. Предложена система мониторинга социально-экономической дифференциации региона, которая включает ядро, подсистемы методологического обеспечения, оценки и принятия управленческих решений. Обосновано использование методов и показателей оценки тенденций развития региона.  
**социально-экономическая дифференциация, мониторинг, система, методы, показатели оценки тенденций развития**

Современный этап развития характеризуется высоким уровнем социально-экономической дифференциации регионов Украины, что обуславливает выбор инструментов региональной политики, позволяющих выявить причины проблемности региона, осуществить анализ и оценку внутреннего потенциала, обосновать механизмы преодоления территориальных диспропорций. При этом следует отметить, что инструменты региональной политики, направленные на снижение уровня дифференциации социально-экономического развития, должны быть сфокусированы на выявлении и стимулировании развития «точек экономического роста», что предусматривает мониторинг состояния региональной общественной системы.

Исследованию мониторинга регионального развития посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых: И.В. Валентюк, А.Е. Когута, В.Е. Рохчина, Е.А. Недобеги, Т.В. Усковой, Э.О. Прокофьевой, А.И. Шишкина и др. [2; 3; 6-8]. Однако, анализ этих литературных источников свидетельствует об отсутствии единого подхода к формированию системы мониторинга социально-экономической дифференциации региона.

Целью статьи является обоснование подхода к совершенствованию системы мониторинга социально-экономической дифференциации, что позволит принимать управленческие решения, направленные на снижение негативных последствий диспропорций развития территорий региона.

В современной экономической науке мониторинг определяется как

*A.Zhurakovskaya*

### **Calculation methods of the shadow economy in regions**

The article devoted to the analysis the approaches to estimating the volume of informal sector in the economy of the regions. In the article analyzed the calculation method of the shadow economy by production function of Cobb-Douglas, identified its weaknesses. The volume of the shadow economy in Kharkiv region was calculated by this function, admit a general tendency to an increase.

Одержано 20.02.12

**УДК 332.1+316.34(005.584.1)**

**Н.В. Кочеткова, асист.**

*Національна академія природоохоронного і курортного будівництва,  
г.Симферополь*

## **Совершенствование системы мониторинга социально-экономической дифференциации региона**

В статье рассмотрена сущность мониторинга социально-экономической дифференциации региона. Предложена система мониторинга социально-экономической дифференциации региона, которая включает ядро, подсистемы методологического обеспечения, оценки и принятия управленческих решений. Обосновано использование методов и показателей оценки тенденций развития региона.  
**социально-экономическая дифференциация, мониторинг, система, методы, показатели оценки тенденций развития**

Современный этап развития характеризуется высоким уровнем социально-экономической дифференциации регионов Украины, что обуславливает выбор инструментов региональной политики, позволяющих выявить причины проблемности региона, осуществить анализ и оценку внутреннего потенциала, обосновать механизмы преодоления территориальных диспропорций. При этом следует отметить, что инструменты региональной политики, направленные на снижение уровня дифференциации социально-экономического развития, должны быть сфокусированы на выявлении и стимулировании развития «точек экономического роста», что предусматривает мониторинг состояния региональной общественной системы.

Исследованию мониторинга регионального развития посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых: И.В. Валентюк, А.Е. Когута, В.Е. Рохчина, Е.А. Недобеги, Т.В. Усковой, Э.О. Прокофьевой, А.И. Шишкина и др. [2; 3; 6-8]. Однако, анализ этих литературных источников свидетельствует об отсутствии единого подхода к формированию системы мониторинга социально-экономической дифференциации региона.

Целью статьи является обоснование подхода к совершенствованию системы мониторинга социально-экономической дифференциации, что позволит принимать управленческие решения, направленные на снижение негативных последствий диспропорций развития территорий региона.

В современной экономической науке мониторинг определяется как

организованная и постоянно действующая система сбора и анализа информации, характеризующей процессы и явления общественного развития, посредством проведения социологических исследований, оценки состояния проблем и диагностики тенденций развития. Так, по мнению А. Никонова [8], Е. Антосенкова и О. Петрова [1] под мониторингом понимается совокупность приемов по сбору, анализу, оценке и прогнозированию социально-экономических процессов, которые позволяют осуществить диагностику состояния объекта исследования в динамике. Таким образом, это дает возможность выявить причины диспропорций территориального развития и рассматривать результаты мониторинга как обоснование для принятия управленческих решений, позволяющих учитывать противоречия и закономерности взаимодействия социально-экономических процессов.

Следует согласиться с мнением ученых Т.В. Усковой и Э.О. Прокофьевой [7, с. 60] относительно определения мониторинга социально-экономического развития как постоянно действующей системы наблюдения, сбора, оценки и распространения информации, диагностики экономической и социальной среды, анализа тенденций развития и проблем административно-территориальных образований, а также подготовки рекомендаций по принятию управленческих решений. Следовательно, основная цель системы мониторинга состоит в выявлении тенденций и факторов, влияющих на уровень социально-экономического развития региона, а также в обосновании управляющих воздействий, которые направлены на снижение негативных последствий социально-экономической дифференциации и достижение стратегических ориентиров региона.

Основываясь на этом, возможно рассматривать систему мониторинга социально-экономической дифференциации региона как совокупность взаимосвязанных подсистем, взаимодействие которых обеспечивает возможность выявления причин дифференциации и обоснования эффективных управленческих решений, в отношении снижения негативных последствий социально-экономической дифференциации (рис.1).

В качестве элементов системы мониторинга социально-экономической дифференциации региона следует выделять ядро, подсистему методологического обеспечения, подсистему оценки и подсистему принятия управленческих решений.

Учитывая, что эффективность системы мониторинга социально-экономической дифференциации региона предопределяется уровнем соответствия его функций, принципов и концепций стратегическим целям регионального развития, которые состоят в рациональном использовании внутреннего потенциала и удовлетворении социальных потребностей населения территории, возможно рассматривать их в качестве основных элементов подсистемы методологического обеспечения системы мониторинга социально-экономической дифференциации региона.

Так, М.Л. Малышев [5, с.22] отмечает, что основополагающими концепциями мониторинга социально-экономического развития региона являются целевая, инструментальная и интеграционная концепции. Согласно целевой концепции мониторинг представляет собой проблемно-ориентированную систему, позволяющую сформировать информационно-аналитическое обеспечение оценки региональных проблем. Инструментальная концепция мониторинга обосновывает совокупность методов и инструментов сбора, обработка и анализа информации. Интеграционная концепция позволяет рассматривать мониторинг как результат трансформаций традиционных информационно-управленческих функций, вследствие объединения методов социально-экономической статистики, социально-экономического и социологического анализа, а также прогнозирования. В данной связи следует отметить, что в наибольшей степени цели мониторинга социально-экономической дифференциации региона отвечает интеграционная концепция, позволяющая выявить



причины и тенденции процессов изменения свойств региональной общественной системы. При этом следует учитывать, что характер изменения свойств региональной системы обуславливает возможность трансформации концепций мониторинга в зависимости от видов дифференциации.

Принимая во внимание открытый характер функционирования региональной общественной системы, вследствие чего она подвергается влиянию множества разнонаправленных по своему характеру факторов внешней и внутренней среды, а также основываясь на исследовании научных трудов Когута А.Е. [3], И.В. Валентюк [2], Е.А. Недобеги [6], в качестве основополагающих принципов мониторинга социально-экономической дифференциации региона, следует рассматривать целенаправленность, комплексность, тождественность, системность, репрезентативность, экономичность, информативность, непрерывность и сопоставимость, а также научность аналитических исследований.

При этом ученые [4; 5] в качестве основных функций мониторинга социально-экономического развития региона выделяют наблюдение, оценку и контроль, реализация которых позволяет выявить тенденции социального, экономического и экологического развития, учитывая компоненты социально-экономической дифференциации, определить уровень конкурентоспособности региона и уровень качества жизни населения, а также обосновать управленческие решения.

Роль подсистемы методологического обеспечения predetermined тем, что объектом мониторинга социально-экономической дифференциации региона являются административные образования (города, районы), а предметом – процессы социального, экономического и экологического развития. Поэтому в качестве основных задач мониторинга социально-экономической дифференциации региона предлагается рассматривать:

- наблюдение и сбор достоверной и объективной информации о социальном, экономическом и экологическом развитии АТО региона;
- системный анализ и аналитическую обработку информации;
- выявление факторов, оказывающих конструктивное и дестабилизирующее влияние на динамику экономических, социальных и экологических процессов;
- прогнозирование трендов социально-экономического развития;
- обоснование инструментов государственного регулирования, направленных на активизацию экономической активности населения и предпринимательских структур;
- разработку предложений по снижению негативных последствий социально-экономической дифференциации региона.

Подсистема оценки уровня социально-экономической дифференциации региона включает методы и показатели, позволяющие определить характер и причины региональных трансформаций. С целью формирования информационного обеспечения мониторинга социально-экономической дифференциации региона, следует использовать совокупность статистических показателей, отражающих динамику процессов социального, экономического и экологического развития территории, в результате сопоставления которых возможно проанализировать динамические тренды процессов регионального развития, а также прогнозировать результаты структурных преобразований.

Основными методами оценки социально-экономической дифференциации региона являются индикативный метод, эталонный метод и метод корреляционно-регрессионного анализа, использование которых позволяет определить вид дифференциации, ранжировать территории региона по уровню конкурентоспособности и качеству жизни населения, а также выявить регионы лидеры. При этом в качестве показателей, позволяющих осуществить мониторинг уровня социально-экономической

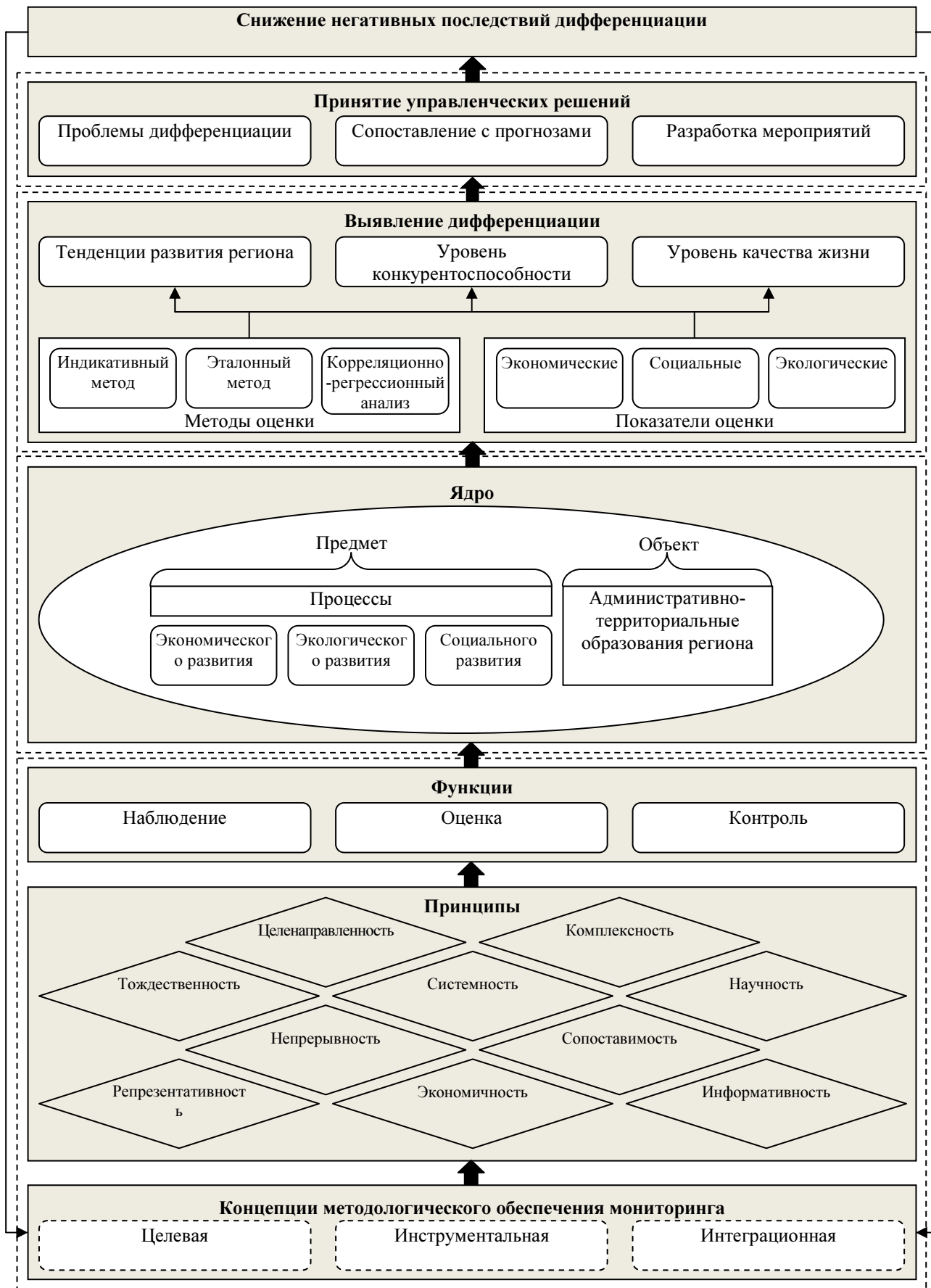


Рисунок 1 - Система мониторинга социально-экономической дифференциации региона

дифференциации региона, традиционно используют частные показатели, отражающие особенности демографических, социальных, экономических и экологических процессов развития региона. Демографические процессы оцениваются посредством показателей, отражающих ожидаемую продолжительность жизни, покупательную способность среднедушевых денежных доходов, долю денежных доходов в общей сумме денежных доходов населения, долю населения с доходами выше прожиточного минимума в общей численности населения. Показатели, отражающие тенденции социальной дифференциации населения региона, характеризуют долю расходов консолидированного бюджета на социальную сферу в валовом региональном продукте, долю занятых в общей численности экономически активного населения, и долю граждан, не совершивших преступление, в общей численности населения. Показатели, отражающие тенденции экономической дифференциации, характеризуют индекс роста базовых отраслей экономики, индекс физического объема производства, темп роста инвестиций в основной капитал в сопоставимых ценах. Показатели, отражающие тенденции экологических процессов социально-экономической дифференциации, характеризуют уровень загрязнения окружающей среды стационарными источниками и автомобильным транспортом, уровень загрязнения поверхностных вод, а также уровень накопления опасных отходов.

Подсистема принятия управленческих решений включает идентификацию дифференциации, сопоставление фактических трендов развития с прогнозными значениями, а также разработку организационно-экономических мероприятий по снижению негативных последствий социально-экономической дифференциации региона.

Результаты мониторинга социально-экономической дифференциации региона следует рассматривать в качестве информационно-аналитического обоснования для принятия управленческих решений в отношении сглаживания территориальных диспропорций. Поэтому обосновано, что мониторинг является инструментом регионального управления, использование которого позволяет учитывать интересы различных социальных групп общества посредством выявления конфликта между целями бизнеса, структур власти и населения. В этом случае мониторинг является действенным инструментом, обеспечивающим взаимный контроль реализации региональной стратегии, посредством осуществления объективной оценки тенденций развития региона, выполнения региональных программ социальной поддержки и экономического стимулирования местных производителей и программ по стабилизации экологической ситуации. Поэтому мониторинг социально-экономической дифференциации региона должен предусматривать обоснование методов оценки эффективности реализации программ и межпрограммной координации, учитывая приоритетную роль региональных и местных органов власти, необходимость консолидации ресурсов бюджетов всех уровней, персональную ответственность за целевое использование бюджетных средств.

Таким образом, система мониторинга социально-экономической дифференциации региона, в большей степени, будет отвечать задачам регионального управления, направленным на реализацию региональных программ, предусматривающих:

- обеспечение экономических, социальных, экологических и правовых интересов всех социальных групп общества;
- развитие приоритетных видов экономической деятельности, соответствующих стратегическим целям социально-экономического развития региона;

- обеспечение единых социальных стандартов и системы социальной защиты для населения административно-территориальных образований региона, независимо от уровня их социально-экономического развития;
- снижение уровня социально-экономических диспропорций в развитии административно-территориальных образований региона, включая обеспечение равноправного доступа к государственному финансированию;
- минимизацию негативных последствий экологических деструкций;
- рациональное использование природно-ресурсного потенциала региона;
- создание условий для повышения заинтересованности хозяйствующих субъектов в оптимизации природопользования;
- стимулирование современных форм развития частно-государственного партнерства.

Это позволит совершенствовать направления государственной региональной политики по снижению негативных последствий социально-экономической дифференциации региона, учитывая особенности организации экономического пространства, характер социальных проблем и последствия экологических деструкций.

Обобщая вышеприведенное, следует отметить, что совершенствование системы мониторинга социально-экономической дифференциации региона состоит в конкретизации процедуры мониторинга, определении основных подсистем, в аргументации методов и показателей оценки тенденций развития региона, уровня его конкурентоспособности и качества жизни населения. Предлагаемая система мониторинга социально-экономической дифференциации региона позволяет принимать целенаправленные управленческие решения и является инструментом реализации социального контроля за экономическим развитием региона.

## Список литературы

1. Антосенков Е. Мониторинг социально-трудовой сферы / Е. Антосенков, О. Петров // Экономист. – 2000. – № 2. – С. 38-41.
2. Валентюк І. В. Класифікація моніторингу регіонального розвитку: теоретичний аспект / І. В. Валентюк // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2010. – № 2. – С. 139-142.
3. Когут А.Е. Информационные основы социально-экономического регионального мониторинга / А.Е. Когут, В.Е. Рохчин. – СПб., 1995. – 142 с.
4. Колеснік В. І. Механізми формування системи моніторингу регіональних ситуацій / В. І. Колеснік // Статистика України. — 2007. — № 1. — С. 52—58.
5. Малышев М.Л. Мониторинг социально-трудовой сферы. Учебное пособие / М.Л. Малышев. – М.: Изд-во РГСУ «Союз»; «Перспектива», 2007. – 276 с.
6. Недобега О.О. Система моніторингу соціально-економічного розвитку регіону / О.О. Недобега // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – 2011. – Вип. 5(2). – С 34 - 40.
7. Прокофьева Э.О. Основные направления мониторинга социально-экономического развития г. Вологды / Э.О. Прокофьева, Т.В. Ускова // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. – 2001. – Вып. 14. - С. 59 – 68.
8. Шишкин А.И. Сущность, задачи и принципы мониторинга [Электронный ресурс] / А.И. Шишкин // Экономический рост в регионах России: материалы рабочего совещания, 9 февраля 2003 г. – Режим доступа: <http://www.aspe.spb.ru/Workshop/Shishkin.pdf>.

*Н.Кочеткова*

### **Вдосконалення системи моніторингу соціально-економічної диференціації регіону**

У статті розглянуто суть моніторингу соціально-економічної диференціації регіону. Запропоновано систему моніторингу соціально-економічної диференціації регіону, яка включає ядро, підсистему методологічного забезпечення, оцінки і ухвалення управлінських рішень. Обґрунтовано використання методів і показників оцінки тенденцій розвитку регіону.

*N. Kochetkova*

**Improving the monitoring of social and economical differentiation of region**

Essence of monitoring of social and economical differentiation of region is considered in the article. The system of monitoring of social and economical differentiation of region, that includes a kernel, subsystems of the methodological providing, estimation and acceptance of administrative decisions, is offered. The use of methods and indexes of estimation of progress of region trends are certain.

Одержано 20.03.12

УДК 331.101.27

**М.В. Семикіна, проф., д-р екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Напруженість соціально-трудових відносин як гальмо економічного зростання регіону

На основі аналізу стану соціально-трудових відносин в Україні і, зокрема, у Кіровоградській області, визначено протиріччя в їх розвитку, доміанти соціальної напруги, обґрунтовано необхідність активізації соціального діалогу в інтересах забезпечення прогресивного соціального розвитку регіону та економічного зростання.

**соціально-трудові відносини, соціальна напруга, оплата, праці, зайнятість, безробіття, доходи, соціальні партнери, роботодавці, профспілки, соціальний діалог**

**Постановка проблеми.** Світовий досвід переконливо свідчить, що соціально-трудові відносини завжди слугують індикатором ефективності соціальних та економічних реформ у будь-якій країні, важливим чинником продуктивної праці, якості життя й розвитку особистості. Водночас, накопичення суперечностей у розвитку таких відносин, може загрожувати соціальними конфліктами, нести небезпеку втрат і руйнацій із масштабними наслідками, навіть до уповільнення розвитку суспільства, деградації економіки, громадянської війни тощо. Своєчасна діагностика стану соціально-трудових відносин, активний соціальний діалог, адекватне реагування на «тривожні сигнали» заради соціальної злагоди, уникнення гострих конфліктів, – усе це має відрізнити цивілізовану країну із соціально орієнтованою державною політикою, урядом, який користується довірою. В Україні напруженість соціально-трудових відносин відбиває розбіжності між проголошеними цілями руху до побудови соціально орієнтованого ринкового господарства й реаліями сьогодення. Отже, дослідження та регулювання стану соціально-трудових відносин залишається актуальним завданням.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Багатопланова проблема розвитку соціально-трудових відносин є предметом вивчення зарубіжних і вітчизняних дослідників. Вагомий внесок у розвиток наукових уявлень про формування гармонічних СТВ належить працям А.Сміта, Е. Мейо, Г. Емерсона, Ф. Тейлора, А. Маслоу, Ф. Герцберга та багатьох інших дослідників минулого і сучасності.

В Україні ці питання різноаспектно досліджували Антонюк В.П., С.І. Бандур, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.М. Новіков, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, У.Я. Садова, Л.К. Семів,

© М.В. Семикіна, 2012

*N. Kochetkova*

### **Improving the monitoring of social and economical differentiation of region**

Essence of monitoring of social and economical differentiation of region is considered in the article. The system of monitoring of social and economical differentiation of region, that includes a kernel, subsystems of the methodological providing, estimation and acceptance of administrative decisions, is offered. The use of methods and indexes of estimation of progress of region trends are certain.

Одержано 20.03.12

**УДК 331.101.27**

**М.В. Семикіна, проф., д-р екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Напруженість соціально-трудових відносин як гальмо економічного зростання регіону**

На основі аналізу стану соціально-трудових відносин в Україні і, зокрема, у Кіровоградській області, визначено протиріччя в їх розвитку, доміанти соціальної напруги, обґрунтовано необхідність активізації соціального діалогу в інтересах забезпечення прогресивного соціального розвитку регіону та економічного зростання.

**соціально-трудові відносини, соціальна напруга, оплата, праці, зайнятість, безробіття, доходи, соціальні партнери, роботодавці, профспілки, соціальний діалог**

**Постановка проблеми.** Світовий досвід переконливо свідчить, що соціально-трудові відносини завжди слугують індикатором ефективності соціальних та економічних реформ у будь-якій країні, важливим чинником продуктивної праці, якості життя й розвитку особистості. Водночас, накопичення суперечностей у розвитку таких відносин, може загрожувати соціальними конфліктами, нести небезпеку втрат і руйнацій із масштабними наслідками, навіть до уповільнення розвитку суспільства, деградації економіки, громадянської війни тощо. Своєчасна діагностика стану соціально-трудових відносин, активний соціальний діалог, адекватне реагування на «тривожні сигнали» заради соціальної злагоди, уникнення гострих конфліктів, – усе це має відрізнити цивілізовану країну із соціально орієнтованою державною політикою, урядом, який користується довірою. В Україні напруженість соціально-трудових відносин відбиває розбіжності між проголошеними цілями руху до побудови соціально орієнтованого ринкового господарства й реаліями сьогодення. Отже, дослідження та регулювання стану соціально-трудових відносин залишається актуальним завданням.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Багатопланова проблема розвитку соціально-трудових відносин є предметом вивчення зарубіжних і вітчизняних дослідників. Вагомий внесок у розвиток наукових уявлень про формування гармонічних СТВ належить працям А.Сміта, Е. Мейо, Г. Емерсона, Ф. Тейлора, А. Маслоу, Ф. Герцберга та багатьох інших дослідників минулого і сучасності.

В Україні ці питання різноаспектно досліджували Антонюк В.П., С.І. Бандур, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.М. Новіков, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, У.Я. Садова, Л.К. Семів,

© М.В. Семикіна, 2012

Л.В. Шаульська та ін. Водночас, неефективність наявних механізмів регулювання соціально-трудових відносин в Україні, втрата керованості їх розвитком, зумовлює нагальну потребу у продовженні досліджень у цьому напрямі..

**Постановка завдання.** Метою статті є висвітлення результатів дослідження причин напруженості соціально-трудових відносин на прикладі Кіровоградської області.

#### **Виклад основного матеріалу.**

Реформи, орієнтовані суто на економічну парадигму, без урахування соціальних цінностей, стають перешкодою економічного зростання та інноваційного розвитку, негативно позначаються на стані соціально-трудової сфери, якості людського розвитку. Приклад України, на жаль, це яскраво ілюструє. Прорахунки у політиці реформ зумовили знецінення висококваліфікованої праці, поширення бідності, масову втрату соціального оптимізму. Водночас, багатьма урядами країн світу та широким загалом науковців нині визнано, що забезпечення стійкого економічного зростання є досяжним лише на засадах якісного людського розвитку, гармонізації соціально-трудових відносин [1, 2]. Саме це створює підґрунтя для соціально-економічного прогресу та загального процвітання держави, її населення. Тому роблять помилку ті представники уряду, бізнесу, які у своїй діяльності керуються суто цілями доходу, економічного зростання, недооцінюючи вплив соціальних чинників, людського розвитку на показники нарощування обсягів виробництва.

Пошук дієвих інструментів та невикористаних резервів економічного зростання принесе бажаний кінцевий ефект тоді, коли влада на всіх рівнях, усі соціальні партнери зможуть визнати і довести на практиці, що саме якісний людський розвиток є кінцевою метою їх взаємодії. Виходячи з таких позицій, видатки на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист мають розглядатися не як «витрачання» бюджетних коштів, а як соціальні інвестиції, які могли б суттєво вплинути на розвиток економіки регіонів, України загалом. В контексті цих міркувань доречно визнати, що недооцінка значення людського розвитку в Україні та її впливу на економічні зрушення привела до швидкого відставання країни у господарчому розвитку порівняно з іншими державами.

За даними Звітів ПРООН, у 1993 р. Україна посідала 45 місце у світі за індексом людського розвитку (ІЛР), що інтегрально враховує валовий національний дохід у розрахунку на особу населення, доступ до освіти, можливості прожити довге і здорове життя. Отже, Україна була віднесена до країн з високим рівнем людського розвитку. Проте за останні 17 років рейтинг нашої держави суттєво погіршився в результаті недооцінки соціальних пріоритетів у політиці реформ: у 2010 р. Україна змістилася на 69 місце серед 169 країн і територій.

Упродовж останніх 20 років розвиток соціально-трудових відносин на Кіровоградщині відбувається у несприятливих соціально-економічних умовах. Економічні зрушення, які останніми роками мали місце у розвитку області, дуже повільно, недостатньо і обмежено позначаються на добробуті населення, стані соціального та демографічного розвитку регіону.

Аналіз даних статистичного бюлетеню «Регіональний людський розвиток» за період 1999-2010 рр. доводить, що Кіровоградщина порівняно з іншими областями України погіршила рейтингові позиції за низкою найважливіших показників регіонального людського розвитку, зокрема:

– за загальним індексом регіонального людського розвитку Кіровоградська область змістилася у рейтингу областей з 23-го місця на 26-е місце (отже, в області, порівняно з іншими регіонами, стали гіршими умови щодо можливостей забезпечити доступ до знань, матеріальний добробут, прожити довге та здорове життя);

– за демографічним розвитком – з 21-го на 27-ме місце (причинами є низький рівень середньої тривалості життя, високі коефіцієнти смертності немовлят та перинатальної смертності, а також незадовільні регіональні результати міграційного руху як результат загальної непривабливості робочих місць, доходів, умов проживання в регіоні);

– за матеріальним добробутом (охоплює показники середньої заробітної плати, середньої пенсії, купівельної спроможності доходів, рівня і глибини бідності та ін.) – з 14-го на 22-е місце (хоча останніми роками відбулися позитивні зрушення, адже у 2006 р. це було 26-те місце);

– за рівнем освіти (характеризує охоплення дітей дошкільними закладами, усіма видами освіти, чисельність студентів, середню тривалість навчання, частку осіб із вищою освітою) – з 11-го на 17-те;

– за станом охорони здоров'я (відображає доступність якісних медичних послуг, зусилля відповідних структур щодо попередження захворювань, у т.ч. і шляхом охорони праці) – 11-го на 21-е;

– за станом соціального середовища (відображає ступінь соціальної безпеки, соціально-психологічний клімат, у т.ч. коефіцієнт злочинності, ризики так званих «соціальних хвороб» – активного туберкульозу, алкоголізму, наркоманії, токсикоманії, розладів психіки, питому вагу безробітних, які не мають роботи більше 1 року, частку народжених поза шлюбом, заборгованість по виплаті заробітної плати у розрахунку на 1 працівника та ін.) – Кіровоградська область змістилася у рейтингу з 25-го на 26-е місце. Особливої уваги соціальних партнерів потребують такі тривожні тенденції: у 2010 році Кіровоградській області був притаманний один із наднизьких рівнів інтегрального індексу соціального середовища, зафіксовано найбільшу кількість померлих від навмисного самоушкодження (33,3 особи на 100 тис. населення) та найбільшу питому вагу народжених поза шлюбом (33,4%). Це сигналізує про досить гострі проблеми соціальної безпеки, що не може не впливати негативно на соціальне самопочуття населення області і загальний стан соціально-трудових відносин.

У 2010 р. порівняно з показниками 1999 р. дещо покращився рейтинг Кіровоградської області лише за такими показниками регіонального людського розвитку:

а) екологічна ситуація – рейтинг піднявся з 19-го на 16-е місце (зменшення шкідливих викидів, хоча залишається високою питома вага скинутої неочищеної води у загальному її обсязі);

б) умови проживання населення – рейтинг області підвищився з 18-го на 16-те місце (вплинули забезпеченість житла газом, центральним опаленням, телефонами, кількість лікарняних ліжок);

в) фінансування людського розвитку – область перемістилася з 25-го на 16-е місце (цей показник інтегрально охоплює видатки місцевих бюджетів на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист (на 1 особу), трансферти Державного бюджету, їх співвідношення з соціальними витратами місцевих бюджетів);

г) розвиток ринку праці – з 10-го на 8-е місце [4; с. 24].

Однак за результатами загальної рейтингової оцінки людського розвитку у 2010 р., здійсненої Державною службою статистики України, Кіровоградську область віднесено до регіонів-аутсайдерів, оскільки область вперше за всі роки спостережень опинилась на передостанньому місці в рейтингу завдяки наднизьким показникам демографічного розвитку, соціального середовища, матеріального добробуту та охорони здоров'я. Порівняно з попереднім, 2009 р. відбулося погіршення показників практично за всіма складовими індексу людського розвитку [4; с. 20]. Регіональному



ринку праці притаманні зниження попиту на працю, зростання прихованого безробіття, тіньової зайнятості, дефіцит робочих місць з гідними умовами та оплатою праці.

Станом на 1.01.2011 р. сума боргу із зарплати в середньому на одного штатного працівника Кіровоградської області становила 4359 грн., що на майже на 25% перевищує середньоукраїнський показник (3493 грн.). Аналіз співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати та фонду оплати праці за регіонами України (на 1 січня 2011 р.) засвідчує, що найбільшою по відношенню до фонду зарплати є частка такого боргу у Кіровоградській області – 13,8% (див. рис. 1). Іншими словами, саме Кіровоградській області у найбільшій мірі притаманна така крайня форма соціальної несправедливості, якою є заборгованість із виплати заробітної плати.

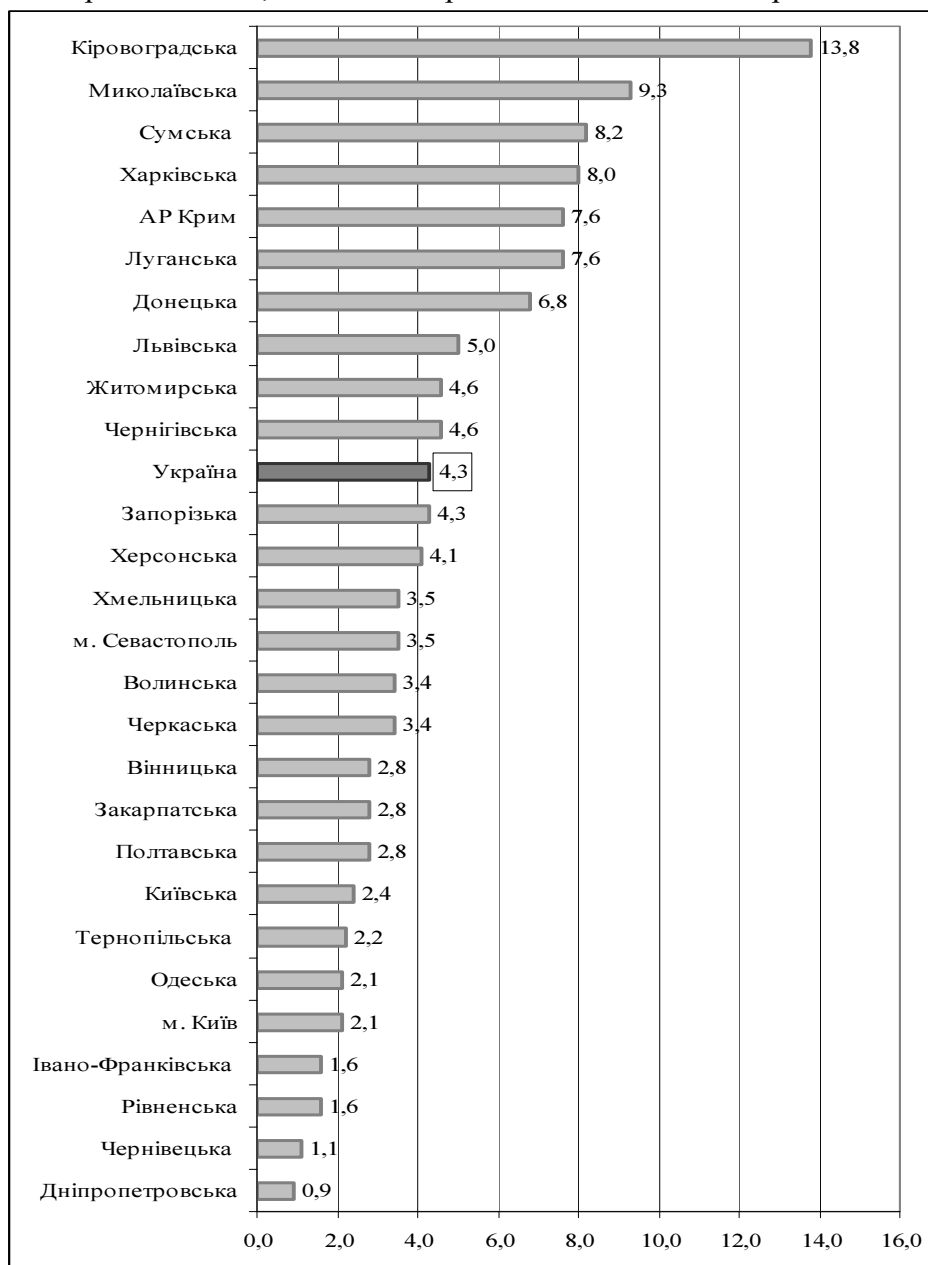


Рисунок 1 – Співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати та фонду оплати праці за регіонами України (на 1 січня 2011 р.) Побудовано за джерелом [5, С.257]

Зауважимо, що гострота проблем у сфері оплати праці є неоднаковою як в межах окремих територій області, так і за різними видами економічної діяльності, що пов'язано, передусім, з відмінностями у доходах (їх ілюструє рис. 2).



Рисунок 2 – Середньомісячна заробітна плата працівників Кіровоградської області за видами економічної діяльності у 2010 р. Побудовано за джерелом [6, С.372]

Середньомісячна заробітна плата в області є нижчою, ніж в середньому по Україні. Так, у 2009 р. вона становила 1537 грн., тобто на 19% менше середньоукраїнського показника. У 2010 р. відбулося зростання офіційної заробітної плати в області до 1815 грн., проте так само залишилося її відставання у розмірі 19% від аналогічного показника на рівні України (2239 грн.).

На рис. 3 наведено ранжування міст та районів Кіровоградської області за розмірами середньомісячної заробітної плати та порівняння її із аналогічним показником на рівні області та України за даними 2010 р. Серед міст області лідером по середній заробітній платі є Знам'янка, серед районів – Маловисківський район.

Можна побачити, що диференціація середньомісячної заробітної плати працівників по містах та районах Кіровоградської області є дуже великою [6, С.372]. Розбіжність у розмірах офіційного отриманого середнього заробітку досягає в області 73% або 1026 грн. Найнижчу зарплату отримують в Устинівському, Онufрієвському, Новгородківському, Бобринецькому районах, яка нижче середньої по області – на 20-23%, середньої по Україні – майже на 40%. Відставання міст

Світловодська, Олександрії від Кіровограду за показником оплати праці становить, відповідно, 16 і 20%. У свою чергу, середня зарплата в обласному центрі відстає від Знамянки, міста залізничників, на 21,2%.

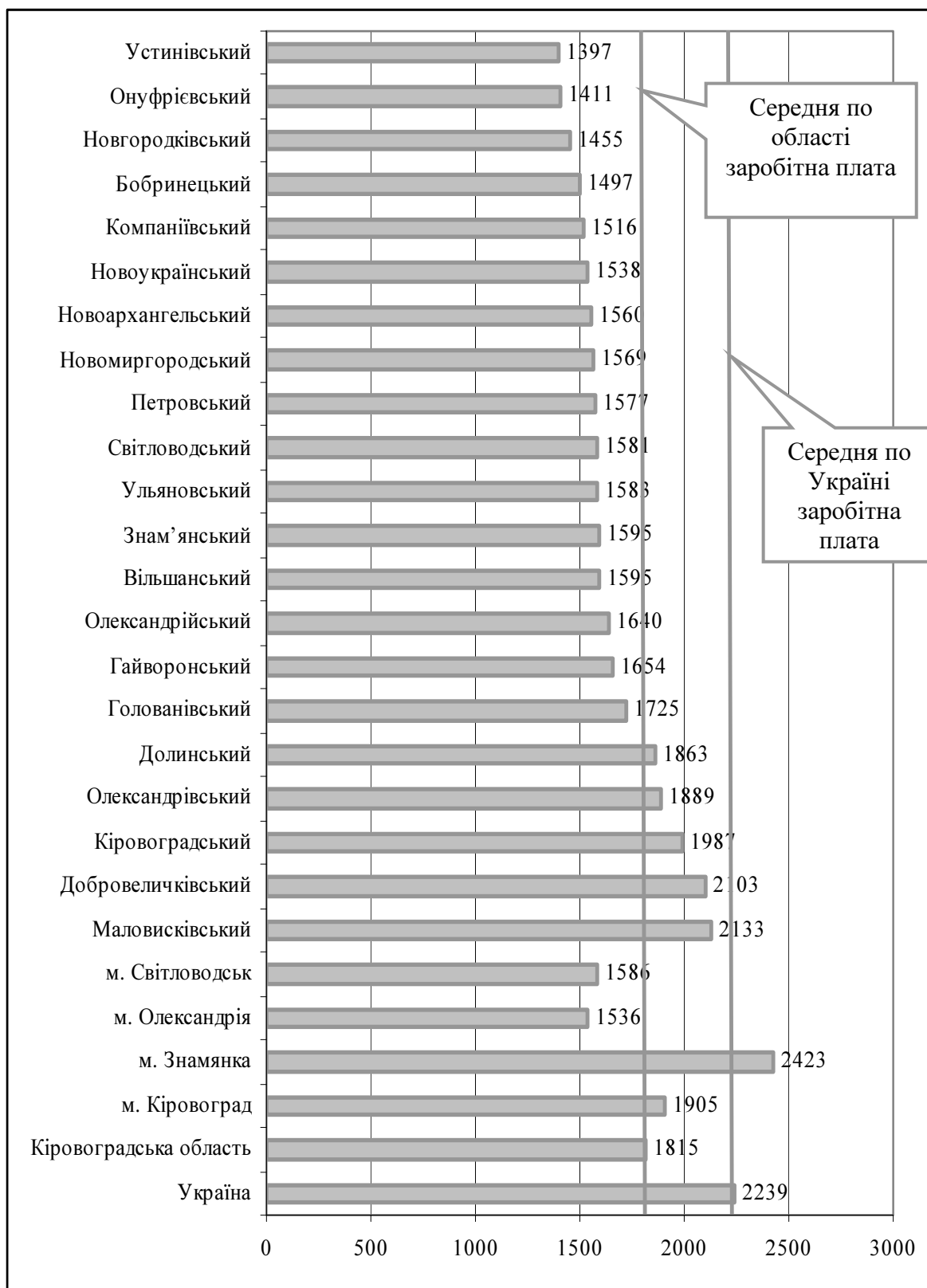


Рисунок 3 – Середньомісячна заробітна плата працівників по містах та районах Кіровоградської області у 2010 році (грн.). Побудовано за джерелом [6, С.372]

За даними Головного управління статистики у Кіровоградській області, у 2010 р. питома вага населення із загальними середньодушовими доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум, становила 32%. Поширене явище бідності не тільки посилює соціальну напругу у регіоні, а й супроводжується небезпекою низки моральних і соціальних втрат. Низькі трудові доходи більшості працюючих, неможливість сумлінною працею досягти бажаних стандартів життя, руйнують вікове ставлення до чесної праці як до цінності. Украй малий розмір мінімальної заробітної плати, що встановлюється українською державою, провокує відтворення мотивації радянських часів за відомою характеристикою: «Держава робить вигляд, що оплачує працю, а працівник, отримуючи таку заробітну платню, робить вигляд, що працює». Малооплачувана робота не є ефективною.

Для осіб, які не можуть знайти підходящої роботи, часто більш прийнятною стає вимушена трудова міграція в інші регіони, праця у неформальному секторі економіки, особливо у сільському господарстві, рибальстві, лісовому господарстві, мисливстві, сфері торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів, готелів та ресторанів, побутових послуг, будівництві, не зважаючи на відсутність мінімальних соціальних гарантій.

Серед працюючих без трудових книжок опиняються колишні працівники освіти, охорони здоров'я, сільського господарства, інженери, висококваліфіковані робітники, які не знайшли іншого способу для виживання своєї сім'ї, ніж тіньова зайнятість. За оцінками державної статистичної служби України, рівень участі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки у Кіровоградській області становить 22,5% до всього зайнятого населення регіону (для порівняння, по Україні – 22% або 4,6 млн. осіб).

У зв'язку з тим, що в Кіровоградській області гостро не вистачає робочих місць з гідною оплатою праці, у структурі доходів населення помітно зросла роль соціальної допомоги (у т.ч. пенсій), частка якої (42,9%) опинилась значно більшою, ніж частка заробітної плати (34,3%) (див. рис. 4).

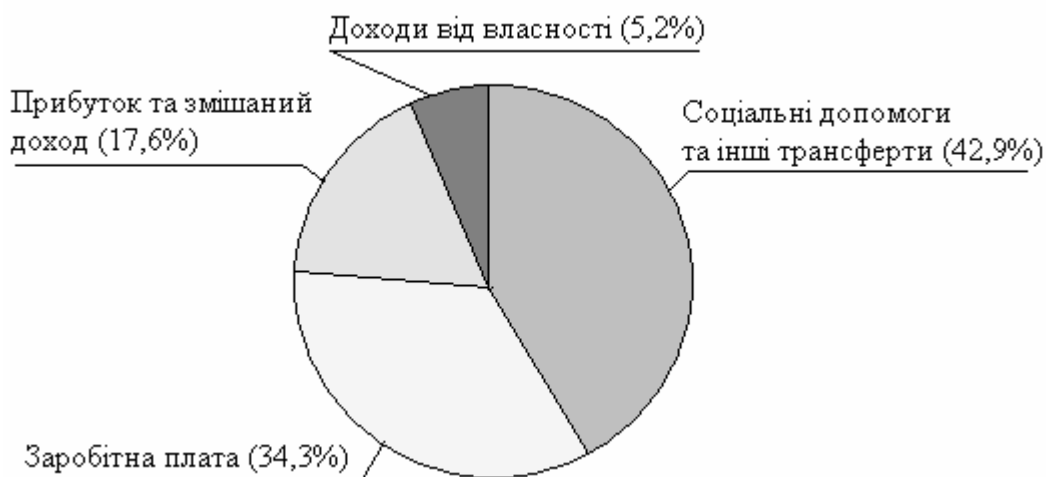


Рисунок 4 – Структура доходів населення Кіровоградської обл. у 2010 р.  
Побудовано за джерелом [6, С.370]

Таке явище змушує багатьох працюючих ставити під сумнів значення зайнятості в офіційному секторі економіки і навіть роль праці як головного джерела доходу для працездатних осіб, адже умовою виживання для багатьох стає соціальна допомога. Ситуацію, коли в доходах все більшу роль грає соціальна допомога, а не дохід від праці, не можна вважати нормальною в регіоні, який прагне до економічних зрушень та

впровадження моделі інноваційного розвитку. Соціальна відповідальність держави і бізнесу має полягати не у створенні армії утриманців, а у створенні продуктивних робочих місць, забезпечених конкурентною зарплатою і сприятливими умовами праці. Без подолання такої ситуації неможливо розраховувати на піднесення конкурентних позицій регіону, цивілізований розвиток економіки.

**Висновок.** Наявність гострих протиріч у сфері соціально-трудова відносин засвідчує нестачу зрілої соціальної відповідальності держави, роботодавців і профспілок за стан соціально-трудова сфери в Україні і її регіонах зокрема. На прикладі наведених результатів аналізу, що стосуються Кіровоградської області, зрозуміло, що наслідком деформацій у сфері доходів, зайнятості стає недовикористання трудового потенціалу населення області, деградація незатребуваних знань і професійних якостей, руйнація мотивів до ефективної праці (особливо у сільській місцевості), що, врешті-решт, перешкоджає розвитку бізнесу, економіки регіону загалом, не говорячи про перспективи покращення добробуту населення, соціальної інфраструктури. Зміна ситуації на краще потребує активного соціального діалогу, спільних заходів з боку представників влади, бізнесу та профспілок у регулюванні доходів, зайнятості, забезпеченні реальної соціальної захищеності. Без цього не варто розраховувати на стійке економічне зростання регіону та інноваційні зрушення.

## Список літератури

1. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку XXI століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С. 9–22.
2. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудова сфери / А.М. Колот // Соціально-трудова відносини: теорія і практика: зб. наук. праць./Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана» – К.: КНЕУ, 2011. – № 1 / 2011 – С.5 – 13.
3. Соціально-трудова відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград : «КОД», 2012. – 300 с.
4. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень. Державний комітет статистики України. – Київ, 2010.– 43 с.
5. Праця України 2010: стат. збірн. – К.: Держ. Служба статистики України, 2011.– 324 с.
6. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2010 рік / За ред. Л.Б. Дівель. Головне управління статистики у Кіровоградській області, Кіровоград, 2011. – С. 372.

*М.Семикіна*

### **Напряженность социально-трудовых отношений как тормоз экономического развития региона**

На основе анализа состояния социально-трудовых отношений в Украине, и в том числе Кировоградской области, раскрыты противоречия в их развитии, определены доминанты социальной напряженности, обоснована необходимость активизации социального диалога в интересах обеспечения прогрессивного социального развития региона, роста его экономики.

*M. Semikina*

### **The tension of the social-labor relations like a brake of the development of the region**

On the basis of the analysis of the social-labour relations in Ukraine, including Kirovograd region, the contradictions in their development have been disclosed, the dominants of the social tension have been defined, the necessity of the activization of social dialogue in behalf of the ensuring of the progressive social development of the region and of the growth of its economy has been grounded.

Одержано 16.03.12

УДК 331.101.26

Д.С. Насипайко, канд. екон. наук, О.О. Резніченко, викл.

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Використання таксономічного методу в якості показника інтенсивності (ефективності) відтворення людського капіталу

Досліджуються особливості використання у якості показника інтенсивності (ефективності) відтворення людського капіталу синтетичного індексу, побудованого на основі стандартизованих значень вхідних показників за допомогою таксономічного методу. Визначено, що метою методичного забезпечення економічної та соціальної ефективності відтворення людського капіталу є діагностика відповідності реальних індикаторів динаміки зрушень у відтворенні тим параметрам, які визначені у якості норм людського розвитку.

**людський капітал, відтворення людського капіталу, таксономічний метод, кластерний аналіз**

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Зважаючи на посилення ролі людського капіталу як фактору економічного розвитку, набуває особливої актуальності необхідність розробки методичного інструментарію його оцінки у контексті впливу на нього. Ми виходимо з того, що фундаментальне і всебічне вивчення цієї проблеми з обґрунтуванням шляхів її вирішення є необхідною умовою, з одного боку, чіткого визначення стратегічних інтересів держави в розвитку економічного потенціалу країни, а з іншого — формування ефективної політики для їх задоволення, зокрема, у сфері відтворення людського капіталу. При цьому науковий аналіз процесів відтворення людського капіталу, особливо в контексті забезпечення економічного розвитку, має характеризуватися системністю, щоб належною мірою визначити перспективи та оцінити наслідки здійснюваних в економіці перетворень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На необхідності та можливості економічної оцінки людського капіталу та його взаємозв'язку з рівнем розвитку економіки, а також використанні таких оцінок для конкретних цілей акцентували увагу багато економістів. Серед дослідників, які здійснили істотний внесок у розвиток теоретичних канонів дослідження людського капіталу та його впливу на рівень національного багатства — В. Петті, У. Фарр, Е. Енгель, Т. Вітстейн, Л. Дублін, А. Лотка та ін. Вони намагалися оцінити величину цього капіталу як на мікроекономічному, так і макроекономічному рівнях і використовувати ці оцінки для локальних цілей (наприклад, для оцінки загальних економічних втрат у результаті воєн [3, с. 28]), або надаючи статичні оцінки щодо співвідношення людського капіталу та інших видів національного багатства.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Необхідно підкреслити, що, незважаючи на те, що сьогодні надзвичайну актуальність мають дослідження, які комплексно оцінюють вплив процесів відтворення людського капіталу на економічну ефективність розвитку суспільства, публікації вітчизняних економістів з проблем відтворення людського капіталу мають переважно узагальнено-теоретичний характер, а ті роботи, які присвячені аналізу стану людського капіталу України, мають

дискретний характер, акцентуючись на окремих його аспектах, не передбачаючи узагальнену оцінку відтворення людського капіталу у його взаємозв'язку з ефективністю економічного розвитку країни чи визначенням його місця у національному багатстві країни. На наш погляд, сучасний методичний інструментарій аналізу відтворення людського капіталу в контексті впливу на розвиток економіки має передбачати дослідження динаміки та спрямованості його змін за значно ширшою концептуальною схемою. До підгрунтя такого дослідження має бути покладено усвідомлення багатоаспектності, складності процесів відтворення людського капіталу та щільного взаємозв'язку між ними.

**Цілі статті.** Мета статті полягає у використанні в якості показника інтенсивності (ефективності) відтворення людського капіталу синтетичного індексу, побудованого на основі стандартизованих значень вхідних показників за допомогою таксономічного методу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Вважаємо, що доцільно акцентувати увагу, перш за все, на економічному та соціальному аспектах ефективності відтворення людського капіталу як основи забезпечення розвитку національної економіки. Отже, метою методичного забезпечення економічної та соціальної ефективності відтворення людського капіталу, на нашу думку, слід визначити діагностику відповідності реальних індикаторів динаміки зрушень у відтворенні тим параметрам, які визначені у якості норм, орієнтирів чи стандартів людського розвитку та обґрунтування за допомогою отриманих результатів прийняття стратегічних і тактичних рішень на усіх рівнях управління — державному, регіональному та рівні підприємств. Це також пов'язано з тим, що процеси становлення в нашій країні соціально орієнтованої ринкової економіки обумовлюють підвищення складності та багатогранності соціально-економічних процесів, що, в свою чергу, передбачає посилення відповідальності за управлінські рішення на всіх рівнях, що потребує відповідного об'єктивного, точного та релевантного інформаційного забезпечення.

Виявлення нових якостей процесу формування людського капіталу засновано на використанні відповідних статистичних показників, що характеризують не тільки кількісні параметри розвитку сфер освіти та охорони здоров'я, але і якісні індикатори результативності накопичення знань, що відповідають потребам ринку. Іншими словами, для виявлення особливостей нагромадження людського капіталу й визначення його ролі в економічному розвитку країни потрібно вдосконалення методологічних підходів до оцінки його основних системоутворюючих елементів.

Тлумачення сутності відтворення людського капіталу та його ефективності повинно бути покладено в основу методології його комплексної оцінки.

Методичний інструментарій оцінки рівня відтворення людського капіталу в контексті впливу на економічний розвиток покликаний створювати основи для розкриття якісних особливостей формування цього капіталу, що впливають на стан економіки, та включають: рівень освіти та кваліфікації працівників, що пов'язано як з їх особистими здібностями, так і з результатами чинної системи освіти в країні. В цілому це сприяє виявленню причин різного рівня продуктивності праці та оцінюванню ефективності впливу людського капіталу з урахуванням фаз такого відтворення.

Оцінка відтворення людського капіталу в контексті забезпечення ефективності економіки та її модернізації є досить складною як в методологічному, так і в методичному плані, оскільки вимагає врахування значної кількості показників, які характеризують різноманітні аспекти власне відтворення людського капіталу, рівня та якості життя населення зокрема.

Згідно з різноплановим вивченням категорії людський капітал він має характеризуватися якісними і кількісними параметрами. Насамперед, його можна розрахувати як обліково-статистичну величину.

У цьому розумінні межею або максимальним його значенням є усе працездатне населення, потенціал до праці якого можна використати в економіці для виробництва товарів та надання послуг. На кількісну складову впливають демографічні, природні, біологічні та соціокультурні фактори, які виражаються через показники природного, механічного й соціального руху та статевовікового складу населення, стану здоров'я нації, традицій, устоїв та менталітету суспільства, стану навколишнього середовища тощо.

З іншого боку, кількісну складову людського капіталу обумовлює рівень розвитку продуктивних сил країни та розвитку науково-технічного прогресу, тобто наявні та майбутні умови і потреби виробництва, сфери обслуговування та інституцій підготовки кадрів.

Якісну оцінку процесів відтворення людського капіталу можна здійснити за допомогою структурно-функціонального аналізу перебігу процесів відтворення цього капіталу в рамках забезпечення економічного розвитку бажаної для України якості, який, в свою чергу, акумулює наступні основні частини:

- національна економіка, що включає види економічної діяльності, галузі матеріального та нематеріального виробництва (виробництво робочої сили);
- родина, що виконує такі функції: демографічну, виробництва робочої сили, пропозиції робочої сили на ринку праці й розподілу доходів по вікових групах членів родини, виховання (соціалізації) її підростаючих членів.

Ми пропонуємо для характеристики людського капіталу (рівня, якості, кількості) використовувати систему інтегральних, часткових, соціальних (натуральних) та економічних (вартісних) показників.

В якості узагальнюючих показників ефективності формування та використання накопиченого людського капіталу в контексті впливу на розвиток економіки доцільно прийняти такий макроекономічний показник як валовий регіональний продукт (ВРП), який відображає внесок накопиченого людського капіталу. Однак здійснення його реальної оцінки є проблематичним завданням через складність виділення особистої участі працівників. Також важливими критеріями ефективності людського капіталу виступають показники рівня освіченості, розвитку систем охорони здоров'я, культури та інших соціальних сфер.

Особливого значення при оцінці людських ресурсів набуває використання індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП) — комбінованого показника, який поєднуючи значення індексів довголіття, освіти, рівня життя й зайнятості населення, дозволяє коригувати грошові оцінки людських ресурсів при зіставленні показників різних країн. У розрахунках індексу використовуються три основні показники: ВВП на душу населення, очікувана тривалість життя при народженні, рівень освіченості населення. Причому, відповідно до закладених в основу розрахунку цього індексу ключових положень дотримуються важливі принципи, які враховуються при оцінці людського капіталу: результативність (віддача) для розширеного відтворення, стабільність розвитку сьогоденного й майбутнього поколінь. Також вважаємо за доцільне зазначити, що обсяги ВВП на одну особу не свідчать про збалансоване відтворення людського капіталу, функціонування системи робочих місць, покращення умов праці чи відсутність застійного безробіття. Крім того, високий (порівняно) ВВП може бути забезпечено економікою з традиційною індустріальною структурою, за наявності системних соціальних загроз та диспропорцій у сфері відтворення людського капіталу



Показник інтенсивності (ефективності) відтворення людського капіталу є синтетичною величиною, „рівнодіючою” усіх факторів, які характеризують стан людського капіталу, що дозволяє лінійно впорядкувати його компоненти як елементи даної сукупності. Суть даного методу полягає у побудові інтегрального показника інтенсивності відтворення людського капіталу. Його застосування у дослідженнях передбачає виконання певних перетворень вхідних значень відповідно до матриці спостережень, яка містить найбільш повну інформацію про стан людського капіталу:

$$X_{m \times n} = \begin{pmatrix} x_{11} & x_{21} & \dots & x_{1k} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2k} & \dots & x_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{i1} & x_{i2} & \dots & x_{ik} & \dots & x_{in} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mk} & \dots & x_{mn} \end{pmatrix}$$

Маючи множину  $n$  регіонів, що описується набором  $m$  факторів відтворення людського капіталу, які представлено неоднорідними показниками по кожному з них, слід здійснити їх стандартизацію, після якої можна побудувати матрицю відстаней з врахуванням усіх елементів матриці спостережень.

Для врахування диференціації впливу факторів всі показники-змінні доцільно поділити на стимулятори та дестимулятори. Такий розподіл слугує основою для побудови еталону відтворення людського капіталу  $E_{вкл}$  з координатами  $y_{01}, y_{02}, \dots, y_{0i}, \dots, y_{0n}$ , при чому  $z_{0m} = \max z_{nm}$ , якщо  $m \in I$ , а  $z_{0m} = \min z_{nm}$ , якщо  $m \notin I$   $z_{0m} = \min z_{nm}$ , де  $I$  - множина стимуляторів,  $Z_{nm}$  - стандартизоване значення фактору  $m$  для регіону  $n$ .

Таким чином, зміст побудови таксономічних показників рівня відтворення людського капіталу полягає в скороченні числа факторів шляхом приведення багатомірних елементів до одномірного виду, тобто в конструюванні на основі багатьох ознак одного синтетичного показника, що впорядковує досліджувані об'єкти лінійним чином.

Елементами матриці у дослідженнях можуть бути, наприклад, статистичні показники, що характеризують національний добробут. При виборі показників, виходячи з розширеної концепції добробуту, перш за все, потрібно враховувати соціально-економічні фактори.

Для здійснення аналізу інтенсивності відтворення людського капіталу за запропонованою послідовністю важливе значення має групування регіонів. Це можливо здійснити за допомогою кластерного аналізу на основі їх класифікації, заснованої на представленні результатів окремих спостережень крапками відповідного геометричного простору з наступним виділенням груп як „згустків” цих крапок (кластерів, таксонів).

За допомогою кластеризації можна отримати групи регіонів, подібних за станом відтворення людського капіталу, що дасть змогу обґрунтувати специфіку фаз цього відтворення за кожною з виокремлених груп регіонів та визначити шанси, проблеми, загрози та пріоритетні напрями розвитку людського капіталу для цих груп.

**Висновки з даного дослідження.** Підсумовуючи викладене, можна зробити такі висновки щодо значення оцінки людського капіталу для формування політики щодо підвищення рівня інтенсивності та продуктивності його відтворення у контексті впливу

на розвиток економіки. Наявність інтегрального індикатора на макрорівні є оптимальним для осіб, які приймають рішення, оскільки на його основі можна сформулювати обґрунтовану уяву про рівень та тенденції відтворення людського капіталу. Комплексна оцінка людського капіталу повинна проводитися у вигляді лінійної комбінації ряду локальних критеріїв (статистичних показників), що досить повно відбивають аналізований аспект його відтворення. При побудові вихідного набору показників локальних критеріїв (статистичних показників) відтворення людського капіталу варто опиратися на міжнародну статистичну базу, бажано представлену у вигляді структурованої системи показників. Базова ідея методики, яка формується у нашому дослідженні, полягає у скороченні числа факторів шляхом приведення багатомірних елементів до одномірного виду, тобто в конструюванні на основі багатьох ознак одного синтетичного показника. Оцінка компонентів людського капіталу дасть змогу прослідкувати динаміку відтворення стосовно свого попереднього положення серед інших країн. Запропонована методика може бути застосовна й до міжрегіонального порівняльного аналізу соціально-економічного положення й динаміки суб'єктів.

## Список літератури

1. Бандур С. І. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави : теорія, методологія, практика : [монографія] / Бандур С. І., Заяць Т. А., Терон І. В. — К. : ТОВ "ПРИНТ ЕКСПРЕС" ; РВПС України НАН України, 2002. — 250 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч.-метод. посібник] / [за заг. ред. С. П. Качана]. — Тернопіль: ТДЕУ, 2006. — 373 с.
3. Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала : [учеб. пособие] / А. В. Корицкий. — Новосибирск: СибУПК, 2000. — 112 с.
4. Онікієнко В. В. Соціальний капітал нації: методологічні проблеми дослідження сфер економічної взаємодії / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко // Український соціум. — 2009. — № 3. — С. 72-82.

*Д. Насыпайко, О. Резниченко.*

### **Использование таксономического метода в качестве показателя интенсивности (эффективности) воспроизводства человеческого капитала**

Исследуются особенности использования в качестве показателя интенсивности (эффективности) воспроизводства человеческого капитала синтетического индекса, построенного на основе стандартизованных значений входящих показателей с помощью таксономического метода. Определено, что целью методического обеспечения экономической и социальной эффективности воспроизводства человеческого капитала является диагностика соответствия реальных индикаторов динамики сдвигов в воспроизводстве тем параметрам, которые обозначены в качестве норм человеческого развития.

*D. Nasipayko, O. Reznichenko.*

### **Use of taxonomical method as an index of intensity (to efficiency) of reproduction of human capital**

Features are investigated of the use as an index of intensity (to efficiency) of reproduction of human capital of synthetic index, built on the basis of the standartized values of incoming indexes by a taxonomical method. It is certain that the purpose of the methodical providing of economic and social efficiency of reproduction of human capital is diagnostics of accordance of the real indicators of dynamics of changes in reproduction to those parameters which are marked as norms of human development.

Одержано 17.02.12

УДК 005.7: 005.94

**В. В. Михальська, доц., канд. наук. з держ. упр., Т.А.Павлюк, магістрант**

*Київський національний університет культури і мистецтва*

## Економічна ефективність компетенцій керівника фірми

Визначено компетенції керівника. Досліджена сутність економічної ефективності компетенцій керівника підприємства. Показано процес нарощення бізнес-компетенцій керівника. Розглянуті негативні особистісні фактори управлінців.

**базові компетенції, спеціальні компетенції, знання, фахові компетенції, негативні особистісні фактори**

**Постановка проблеми.** Кожен працівник має професійні, особистісні, базові та інші компетенції, необхідні для виконання певного кола трудових завдань. Професійна освіта повинна формувати сучасного фахівця як цілісну особистість, яка має цілу низку спеціальних та загальнолюдських якостей. Компетентність фахівця не обмежується суто професійними рамками; розвинена особистість має володіти всіма головними компетенціями. Особлива увага має бути спрямована на компетенції керівника суб'єкту господарювання, оскільки саме ефективність та якість його компетенцій зумовлюють ефективність та якість роботи підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання сутності та структури компетенцій персоналу підприємства, процесів їх формування досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці. Вперше поняття "компетенції персоналу" використано американським вченим Д. МакКлеландом у 60-ті роки минулого сторіччя, продовження його надбань висвітлюють роботи вітчизняних вчених Д.К.Воронкова, А.М.Гриньова, І.В.Журавльової, О.А.Гришкової, І.О.Піддубного, Г.У.Матушанського та інших. Питання компетенцій підприємця, структури бізнес-знань, їх ефективності досліджувала В.В.Михальська. Окремі питання формування компетенцій та їх економічного змісту досліджували О.Г.Медрул, Н.О.Сімченко, М.Армстронг, В.Вертер, В.В.Ягупов, В.І.Свистунов, І.А.Зімня, Г.Селевко, О.В.Сардак, Л.В.Балабанова, О.П.Шмурікова, В.А.Верба, Г.Я.Беякова, В.С.Єфремова, Н.М.Гаращенко, Н.І.Ситник, Е.С.Акопов, А.К.Андросюк, В.І.Байденко, І.В.Вотякова, І.Г.Галяміна, О.В.Овчарук, В.О.Олефір, Н.В.Чигиринська.

Поряд з цим у працях науковців, присвячених зазначеній проблематиці, не всі проблеми економічної ефективності компетенції керівника підприємства вивчені і висвітлені. Тому процес нарощення бізнес-компетенцій керівника потребує подальших наукових досліджень, що й стало основним мотивом цієї публікації.

**Мета статті** визначити компетенції керівника та позитивні й негативні фактори впливу на ефективне їх використання у процесі управління підприємством.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасний розвиток світової економіки підтвердив положення про те, що для досягнення конкурентних переваг визначальними стають не придбанні матеріальні цінності (хоча ними не можна нехтувати), а накопиченні знання, кваліфікація і досвід працівників усіх інституцій держави, які закладають фундамент інноваційного розвитку організацій, а через них регіонів і країни вцілому. [5]

Компетенція – це певна норма, досягнення якої може свідчити про можливість правильного вирішення якого-небудь завдання, а компетентність – це оцінка досягнення (або недосягнення) цієї норми. Компетентність виступає в українській і російській мовах як якість, характеристика особи, яка дозволяє їй (або навіть дає право) вирішувати певні завдання, виносити рішення, судження у певній галузі. [18] Основою цієї якості є знання, обізнаність, досвід соціально-професійної діяльності людини. В таблиці 1 надано найбільш показові визначення компетенцій вітчизняними авторами(табл.1).

Таблиця 1 – Визначення поняття «Компетенції»

|   | Автор                                | Визначення  |
|---|--------------------------------------|---|
| 1 | І.Г. Галяміна [6с.7]                 | Це здатність і готовність застосовувати знання і уміння при розв'язанні професійних завдань в різноманітних областях – як у конкретній області знань, так і в областях, слабо прив'язаних до конкретних об'єктів, тобто це здатність і готовність проявляти гнучкість у мінливих умовах ринку праці.  |
| 2 | В.І. Байденко[1.с.5]                 | Це здатність робити щось добре, ефективно в широкому форматі контекстів з високим ступенем саморегуляції, саморефлексії, самооцінки, з швидкою, гнучкою й адаптивною реакцією на динаміку обставин і середовища; відповідність кваліфікаційним характеристикам з урахуванням вимог локальних і регіональних потреб ринків праці; здатність виконувати особливі види діяльності й робіт у залежності від поставлених завдань, проблемних ситуацій і т. ін. |
| 3 | Фролов Ю.В.,<br>Махотін Д.А.[16с.38] | Це відкрита система процедурних, ціннісно-сміслових і декларативних знань, що включає взаємодіючі між собою компоненти (епістеміологічні – пов'язані з пізнанням, особистісні, соціальні), які активізуються (актуалізуються) і збагачуються в діяльності по мірі виникнення реальних життєво важливих проблем, з якими стикається носій компетенції  |
| 4 | С. Бондар [3с.9]                     | Це здатність розв'язувати проблеми, що забезпечуються не лише володінням готовою інформацією, а й інтенсивною участю розуму, досвіду, творчих здібностей.   |

Відповідно до первинних посад, які може обіймати економіст, він підготовлений виконувати наступні функції: обліково-аналітичну, нормопроектну, організаційну, контрольну, експлуатаційно-технологічну, інформаційну, планову.

Професійна компетентність майбутнього спеціаліста формується на засадах теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та життєвого досвіду, що зумовлює готовність фахівця до виконання професійних обов'язків та забезпечує високий рівень його самоорганізації. Зміст цього поняття обумовлюється багатьма факторами, зокрема, рівнем розвитку техніки, науки, економіки, освіти; процесами, які відбуваються в суспільстві; суспільним замовленням.[19]

Фахівець-економіст повинен мати здатності розв'язувати проблеми і завдання також і соціальної діяльності, зокрема:

- 1) організувати власну діяльність;
- 2) здійснювати саморегулювання поведінки та вести здоровий спосіб життя;
- 3) провадити соціологічні дослідження;

- 4) урахувати суспільні відносини та політичні переконання у процесі діяльності;
- 5) здійснювати ефективне ділове спілкування;
- 6) урахувати основні економічні закони у процесі професійної діяльності;
- 7) урахувати правові засади у професійній діяльності;
- 8) урахувати процеси соціально-політичної історії України у професійній діяльності;
- 9) урахувати моральні переконання та смакові уподобання у процесі безпечної та ефективної діяльності;
- 10) застосовувати закони формальної логіки у процесі інтелектуальної діяльності;
- 11) забезпечувати екологічно збалансовану діяльність;
- 12) здійснювати екологічний аналіз заходів (інновацій) у галузі діяльності;
- 13) забезпечувати необхідний рівень індивідуальної безпеки в разі виникнення типових небезпечних ситуацій;
- 14) орієнтуватися у сучасних концепціях наукових знань;
- 15) орієнтуватися в історичному спадку економічних шкіл і теорій [14].

Володіння фаховою компетенцією передбачає наявність трьох складових: знань (я знаю), навичок поведінки (я вмю) і мотивації (я зроблю) (див. рисунок). [17]

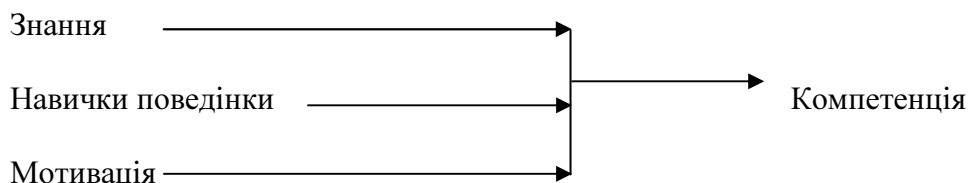


Рисунок 1 – Складові фахової компетенції[17]

Компетенції керівників впливають на економічну ефективність трудового потенціалу підприємства.

Керівники – це найбільш цінний ресурс будь-якого підприємства. В сучасному бізнесі до них пред’являється особливо високий рівень вимог.

В даний час багато російських компаній розглядають навчання керівників як абсолютно необхідна справа. А ось чому треба вчитися керівнику і як це робити - не настільки очевидно.

Загальновизнано, що існують дві групи компетенцій, необхідних керівнику[4]:

1) Спеціальні компетенції - ті вміння і навички, які пов’язані з областю професійної діяльності. Наприклад, фінансовий директор повинен вміти читати балансовий звіт, а керівник групи програмістів повинен володіти найважливішими мовами програмування;

2) Базові компетенції - група компетенцій, яка ґрунтується на інтелектуальних, комунікативних, емоційних і вольових якостях людини.

Звичайно, керівникові потрібно володіти всіма компетенціями та навиками. Базові компетенції володіють двома особливостями. По-перше, вони є фундаментом, на якому будується управлінська діяльність керівника. По-друге, у порівнянні зі спеціальними компетенціями, вони набагато важче піддаються корекції: змінити стиль мислення або комунікації незрівнянно складніше, ніж засвоїти методику чи технологію в професійній області. За останні роки значення базових компетенцій значно зростає. Сьогодні соціальна компетентність є однією з складових загальної кваліфікації фахівця.

Професійні знання застарівають з вражаючою швидкістю і стають неактуальними, тому можуть бути тільки одним із двох стовпів кваліфікації. Інший "гнучкий" навик готовність до "довічного" навчання - підтримує професійні знання в актуальному стані.[4]

Чому дипломи не прогнозують і не гарантують професійну ефективність їх володарів в ролі керівників? Щоб отримати відповідь на це питання необхідно його переформулювати: чи є знання необхідним і достатнім підставою для професійної ефективності або для цього потрібно ще щось?

Можливість кар'єрного росту для багатьох фахівців є стимулом до підвищення їх професійної ефективності. Наявність в компанії прикладів руху по кар'єрних сходах благотворно впливає на лояльність персоналу і корпоративну культуру компанії. Проте існує аспект, який часто зупиняє керівників від використання внутрішнього кадрового резерву. Справа в тому, що співробітник, який претендує на позицію керівника, може мати знання, але не володіти характеристиками, необхідними для успішної діяльності в новій ролі, тобто не володіти компетенціями. Найпростіший спосіб вирішення проблеми, який використовують в компаніях, - направлення кандидата на додаткове навчання.[15] На сьогоднішній день підвищити свої знання можна досить легко, адже є багато пропозицій: від одноденних семінарів та інтенсивних курсів з перепідготовки або підвищення кваліфікації, а також навчання в престижних ВНЗ країни [15].

На першому рівні формування компетенцій характерними є такі загальні для різних предметних галузей компетенції: здатність демонструвати знання основ та історії дисципліни; здатність логічно й послідовно представити освоєне знання; здатність контекстуалізувати нову інформацію й давати її тлумачення; уміння демонструвати розуміння загальної структури дисципліни й зв'язок між дисциплінами; здатність розуміти та використовувати методи критичного аналізу й розвитку теорій; здатність правильно використовувати методи й техніки дисципліни; здатність оцінювати якість досліджень у цій предметній галузі; здатність розуміти результати експериментальних і спостережних способів перевірки наукових теорій [7].

На другому рівні майбутні фахівці повинні бути наділені такими компетенціями: володіти предметною областю на належному кваліфікаційному рівні, тобто володіти новітніми методами й техніками дослідження, знати новітні теорії та їхні інтерпретації; критично відслідковувати й осмислювати розвиток теорії й практики; володіти методами незалежного дослідження й уміти пояснювати його результати на належному рівні; бути здатним внести оригінальний вклад у дисципліну відповідно до канонів цієї предметної області, наприклад, у рамках кваліфікаційної роботи; демонструвати оригінальність і творчий підхід; опанувати компетенції на професійному рівні [7].

Ні талант, ні хороша освіта, ні напружена робота - не гарантують досягнення ефективності в роботі, тим більше сьогодні, коли компанії відходять від планування кар'єри співробітників, зосереджуючись на їх навчанні, розвитку, зростанні. Планування кар'єри співробітників втрачає сенс на увазі постійних змін, які відбуваються на ринку, в бізнесі, в компанії. Змінюються як структура компанії, так і посади, функціональні обов'язки. Термін «кар'єра» все більше використовується в такому значенні, як просування фахівця від роботи до роботи, яке супроводжується збільшенням існуючих компетенцій і розвитком компетенцій, корисних і необхідних у майбутньому. У зв'язку з цим зростає роль особистісного кар'єрного розвитку. І якщо чітко розуміти весь механізм руху з точки А (молодший спеціаліст-вчорашній випускник вузу) в точку В (майстер своєї справи, експерт високого класу), то такий шлях займе значно менше часу, ніж при русі наосліп навчання.

На сьогоднішній день в Україні зросло чимало менеджерів, які мають хорошу сучасну освіту, мають досвід роботи в іноземних та / або вітчизняних компаніях, які

мають за спиною ряд реалізованих успішних проектів. Але! Потреби бізнесу, що розвивається випереджають пропозиції ринку фахівців [8].

В умовах посилення конкурентності, коли зменшується звичний прибуток, вітчизняний власник прагне скоротити витрати, у тому числі і на зарплату співробітників. А прийшли в Україну іноземні оператори ринку і ті, що мають намір це зробити, звикли отримувати невеликий прибуток і готові дати нашим фахівцям реальну ціну у вигляді високої заробітної плати і соціального пакета. Крім того, розвиток бізнесу в регіонах так само потребують ефективних топ-менеджерів і в даний час багато хто готовий поїхати зі столиці.

Все це призводить до такої ситуації на ринку праці, коли власникам бізнесу потрібні дешеві хороші і талановиті фахівці, а фахівця готові розвиватися далі в інших компаніях, отримуючи за свою роботу гідну винагороду.

Ми поступово переходимо від економіки, де люди шукали компанії, до економіки, де компанії шукають людей. Зараз саме талановитий, навчений і добре мотивований персонал може створити фірмі конкурентну перевагу. Для багатьох компаній саме дефіцит необхідних співробітників є головним обмежувачем зростання.

Образ сучасного працівника - це надзвичайно мобільний «вільний агент», який сам себе розвиває.[8 ] Його відданість фірмі короткострокова, і часто він не хоче себе повністю присвячувати єдиному роботодавцю. І недалеко час, коли з такими вільними агентами доведеться зіткнутися більшості сучасних керівників.

Процес підготовки сучасного фахівця має визначатися стратегічними напрямками розвитку світової освіти. Так, у доповіді заступника директора Департаменту освіти, культури і спорту Ради Європи М. Стобарта окреслено 5 ключових компетенцій [7]:

1) політичні й соціальні компетенції, такі як здатність брати на себе відповідальність, брати участь у спільному прийнятті рішень, регулювати конфлікти ненасильницьким шляхом, брати участь у функціонуванні та у поліпшенні демократичних інститутів;

2) компетенції, що стосуються життя в суспільстві, які повинні перешкоджати виникненню расизму або ксенофобії. Освіта повинна озброїти молодь такими міжкультурними компетенціями, як повага один до одного, здатність жити з людьми інших культур, мов, релігій;

3) компетенції, що стосуються володіння усним і письмовим спілкуванням. Вони настільки важливі в роботі та суспільному житті, що тим, хто ними не володіє, загрожує виключення із суспільства. До цієї групи компетенцій належить володіння декількома мовами, значення якого все більше зростає;

4) компетенції, пов'язані з виникненням інформаційного суспільства. До них належать: володіння новими технологіями, уміння їх застосовувати, розуміти їх сильні і слабкі сторони, здатність критично осмислювати інформацію та рекламу, яку поширюють ЗМІ;

5) здатність навчатися протягом життя як основа безперервної підготовки у професійному плані, а також в особистому й суспільному житті [7].

На сьогоднішній день можна виділити багато компетенцій одними з основних на думку провідних науковців є:

- цілепокладання. На кожному управлінському курсі - будь то загальний менеджмент, управління проектом або бренд-менеджмент - вчать постановці цілей. Однак ніде не вчать персональної та корпоративної самоідентифікації, виявлення сенсу життя і сенсу існування компанії, формуванню ціннісної основи як особистого життя, так і діяльності компанії;

- професіональна компетенція – це здатність працівника виконувати роботу у відповідності до вимог посади. Вимоги посади - завдання і стандарти їх виконання, прийняті в організації чи галузі;

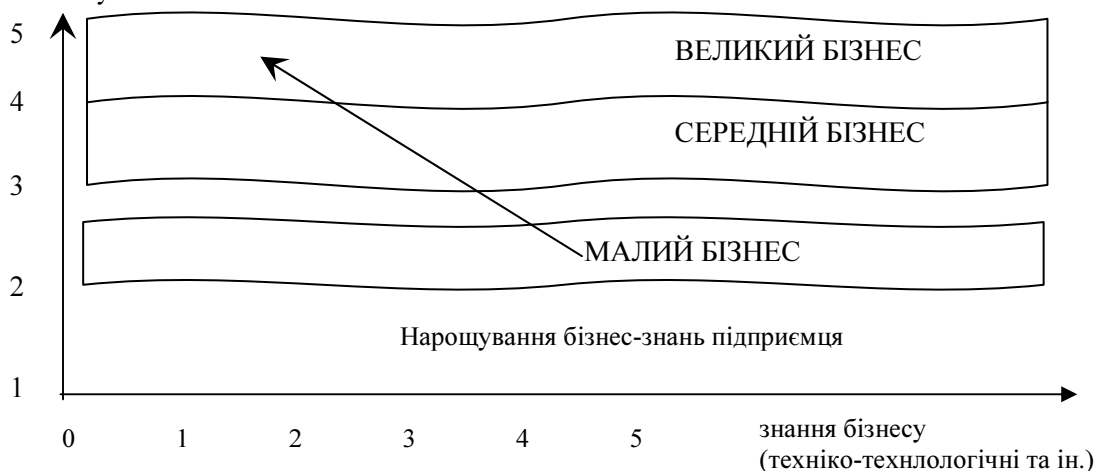
- ділові – організованість, планування діяльності, аналітичне мислення, управління ризиками, емоційна врівноваженість, стресостійкість, творче мислення, управління змінами;

- особистісні – оптимізм, упевненість в успіху, амбіційність, спрямованість на подолання перешкод, адекватність самооцінки, стратегічне мислення, вміння визначати проблеми, здатність організувати роботу підлеглих, ентузіазм, вміння забезпечити стабільну поведінку працівників, висока вимогливість до себе і до працівників, здатність виявляти найкращі якості у людей.

Фахівці в будь-якій компанії – рушійна сила її успіху, запорука стабільного зростання, необхідна умова досягнення намічених цілей. Від їх знань, досвіду, компетенції залежить швидкість і якість роботи, ефективність бізнес-процесів, взаємовідносини з клієнтами та партнерами. Від успішних менеджерів компанії очікують не тільки розвинених управлінських навичок і здатності вибудувати бізнес-процеси і організувати роботу співробітників. Перш за все, вони повинні бути прекрасними фахівцями у своїй професійній області.

Зростання фірми (нарощення фінансового капіталу) обумовлює зростання, нарощення бізнес-знань підприємця (управлінця, керівника)[11]

Загальний рівень знань менеджменту та економіки бізнесу



1- низький рівень знань; 2 - достатній рівень знань; 3- середній рівень знань;

4 - високий рівень знань; 5 – повний обсяг знань

Рисунок 2 - Об'єктивний процес нарощення бізнес-компетенцій підприємця [11]

Цей процес може свідчити і про те, що самі компетенції керівника зумовлюють зростання капіталу фірми. Отже, економічна ефективність компетенцій керівника полягає у зростанні капіталу підприємства та безпосередньо впливають на фінансові результати діяльності суб'єктів господарювання.



Проте існують у наших керівників, працівників і **негативні особистісні фактори** - це риси характеру, що призводять працівника до того, що, навіть володіючи усіма іншими ознаками лідера, він не може добитися успіху. Можна виділити найбільш важливі негативні особистісні чинники керівника [2, 8]:

- Залежність від схвалення оточуючих. Дана характеристика застосовна до працівника, який постійно прагне до схвалення і підтримки оточуючих, особливо керівництва.

- Надмірна схильність до суперечок. Керівники, що володіють цією рисою характеру, зайво скептичні і напружені, а в окремих випадках надзвичайно підозрілі і майже параноїдальні. Вони перш за все націлені на те, щоб захистити свої особисті інтереси, і, як правило, не хочуть розвивати і навчати своїх підлеглих та надавати їм інформацію про ефективність їхньої праці.

- Зарозумілість. Дана характеристика застосовна до надмірно самовпевненим керівним працівникам. Як правило, вони не вміють прислухатися до думки оточуючих, нерідко на корені відкидаючи чужі ідеї та корисну інформацію.

- Зайве прагнення до схвалення оточуючих і саморекламі. Керівники, для яких характерна ця риса, звичайно надмірно товариські, чарівні і переконливі. Це призводить до того, що вони стають мелодраматичними і посилено займаються саморекламою.

- Нерішучість. Такі працівники на перший погляд здаються дуже приємними і доброзичливими людьми, готовими допомогти в будь-яку хвилину, але насправді вони захищають свої інтереси і нерідко уникають прямих рішень. Через це оточуючі можуть сприймати їх як нерішучих людей, що піддаються маніпулюванню.

- Байдужість. Дана характеристика застосовна до управлінців, які за своєю натурою не схильні до того, щоб намагатися зрозуміти чужі вчинки, наміри і мотиви. Вони часто не розуміють, чому люди реагують на їх поведінку тим чи іншим чином.

- Імпульсивність. Ця характеристика описує нетерплячих, непередбачуваних людей, схильних спочатку діяти, і тільки потім думати про можливі наслідки своїх вчинків.

- Неприйняття ризику. Управлінці, для яких характерна ця риса, як правило, нерішучі і з надзвичайною неохотою вживають будь-які неординарні дії. Ці люди переоцінюють можливість провалу і невдачі.

- Непостоянність. Такі керівники не вміють контролювати свої емоції. Для них характерні різкі зміни настрою, їх легко розсердити і вивести з себе. [2, 8]

Ефективне застосування компетенцій вимагає цілого блоку критеріїв оцінки співробітника, наприклад при відборі претендента на вакансію приймається до уваги професійний досвід людини, її минулі заслуги і кваліфікація, корисна для виконання пропонованої роботи.

При навчанні враховуються професійні завдання та результати, які співробітнику належить досягти. Розвиток враховує інтереси і компанії, і самої людини. Винагорода залежить від фактичної цінності роботи, а також від необхідності заохочення і мотивації співробітника на якісну діяльність.

Про мотивацію персоналу сказано і написано багато. Але якось так вийшло, що на практиці система мотивації зводиться лише до диференційованої системи оплати праці: робиш більше і краще - отримуєш більше, робиш менше і гірше - отримуєш менше. Звичайно, це працює, по крайній мірі, в більшості випадків.

Як показує практика, матеріальне стимулювання непогано мотивують якийсь час, але рано чи пізно у співробітника з'являється необхідність пишатися своєю роботою, з'являється потреба у визнанні його заслуг з боку керівництва та колег і так далі, і тому подібне. Іншими словами, з'явиться потреба в емоційних факторах

мотивації. І якщо він не отримає бажаного, то продуктивність його неминуче буде знижуватися.[19]

**Висновки.** Процес визначення і оцінки компетенцій вимагає творчого підходу і є глибоко індивідуальним для кожного окремого підприємства. Процес визначення і оцінки компетенцій повинен бути систематизованим, цілісним і чітким, для максимального усунення суб'єктивізму. [18] Отже, при визначенні компетенцій необхідно враховувати:

1) компетенції повинні визначатися групою експертів (менеджер з персоналу, керівники відділів, працівники спеціалізованих відділів та ін.), які добре ознайомлені із специфікою певної посади.

2) всі компетенції мають бути чітко сформульованими і прописаними з метою уникнення двозначності у їх трактуванні.

3) формулювання компетенцій повинне бути доступним для усіх працівників.

4) система компетенцій повинна поєднувати відображення сучасних потреб підприємства та враховувати перспективи розвитку організації. [9]

Компетенції описуються у вигляді набору вимог до знань, навичок і якостей співробітника для виконання конкретної функції, посадової позиції або ролі в проєкті. Якщо професійні навички, знання і особові якості фахівця співпадають з вимогами до компетенції для певної посади, або завдання, то відповідна робота при інших сприятливих умовах може виконуватися таким фахівцем якісно і ефективно.

## Список літератури

1. Байденко В.И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант): Материалы ко второму заседанию методологического семинара. – М.: Издательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004. – 19с.
2. Байхэм Уильям С. [ДНК руководителя](http://www.elitarium.ru) Copyright 2008 © [Элитариум: Центр дистанционного образования \(www.elitarium.ru\)](http://www.elitarium.ru)
3. Бондар С. Компетентність особистості інтегрований компонент навчальних досягнень учнів // Біологія і хімія в школі. – 2003. – № 2. – с.8-9.
4. Вещиков С., Пальчик М., Езерская К., «Базові компетенції керівника» Журнал «Люди дела», №10,2005
5. Волошина М.С. Профессиональная инкультарация в образовании: теория и практика: Монография. – Новокузнецк: ИПК, 2001. – 114с.
6. Галямина И.Г. Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения с использованием компетентностного подхода: Материалы к четвертому заседанию методологического семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы» – М.: Издательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004. – 66с. [Электронный ресурс <http://www.rc.edu.ru/rc/bologna/works> ].
7. Горобець С.А. УДК 378.01 «Теоретичні засади проблеми формування професійної компетентності майбутнього фахівця економіста»
8. Звонко Владимир На прицеле – компетенции. журнал «СТРАТЕГИИ», Январь 2005 г.
9. Леонова С.В. Національний університет "Львівська політехніка" Компетенції персоналу в системі формування і розвитку людського потенціалу підприємства.
10. Лукашенко М.А. «Профессиональные компетенции руководителя» Журнал «Современная конкуренция»
11. Михальська В.В. Людський капітал підприємництва (освітній аспект) як чинник сталого розвитку економіки країни: Зб. наук. пр. „Теорії мікро-макроекономіки”. - Вип. 28.- К.: Академія муніципального управління, 2008. – С. 77 – 89.
12. Сардак О.В. «Розробка системи компетенцій персоналу підприємства» Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка».Вип.4(3), 2010.
13. Синякова К. М. Херсонський державний університет «Компетентнісні особливості забезпечення оптимальної професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання» Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17

14. Ситник Н.І. Управління персоналом: Навчальний посібник [http://inkos.com.ua], 2009 с.472.
15. Толопило А.С. «Компетенции руководителя: критерии эффективности» Новые линии продвижения бизнеса.
16. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня, 2004. - № 8. – с. 34-41
17. Шишкіна Т.М. Теоретичні основи формування фахових компетенцій працівників банківської справи УДК [378:336.7-05] (042.3)
18. Щур Оксана «Практика Управління» Березень 2007
19. Интернет ресурс: smart-edu.com.

*В. Михальская, Т. Павлюк*

#### **Экономическая эффективность компетенций руководителя фирмы**

Определены компетенции руководителя. Исследована сущность экономической эффективности компетенций руководителя предприятия. Показан процесс наращивания бизнес-компетенций руководителя. Рассмотрены негативные личностные факторы управленцев.

*V. Myhalskaya, T. Pawluk*

#### **Economic efficiency competencies head of the firm**

Opredeleny kompetentsyy the head. Essence of research ekonomycheskoj effectiveness competencies head of the company. Displaying naraschyvaniya business-process skills the head. Address the Negative Factors lychnostnye upravlentsev.

Одержано 19.03.12

**УДК 658.3:334.735(477)**

**Ю.Г. Кропивка, асп.**

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

## **Еволюційні підходи до формування персоналу в системі споживчої кооперації України**

У статті розглянуто погляди вчених щодо періодів розвитку системи споживчої кооперації України, виокремлено і охарактеризовано еволюційні підходи до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України, здійснено порівняння періодів розвитку споживчої кооперації України і процесу формування персоналу

**персонал, формування персоналу, споживча кооперація України, періоди розвитку споживчої кооперації України, підходи до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України**

Діяльність будь-якого суб'єкта господарювання, в тому числі підприємства та організації системи споживчої кооперації України, розпочинається із формування персоналу, який у процесі роботи буде змінюватися, поповнюватися та оновлюватися відповідно до виробничо-господарських потреб соціально-економічної системи.

Дослідження проблеми формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України в теоретичному і практичному аспектах проведено в роботах вчених: Апопія В.В., Алімана М.В., Бабенко С.Г., Блістера В.І., Величко О.В.,

14. Ситник Н.І. Управління персоналом: Навчальний посібник [http://inkos.com.ua], 2009 с.472.
15. Толопило А.С. «Компетенции руководителя: критерии эффективности» Новые линии продвижения бизнеса.
16. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня, 2004. - № 8. – с. 34-41
17. Шишкіна Т.М. Теоретичні основи формування фахових компетенцій працівників банківської справи УДК [378:336.7-05] (042.3)
18. Щур Оксана «Практика Управління» Березень 2007
19. Интернет ресурс: smart-edu.com.

*В. Михальская, Т. Павлюк*

#### **Экономическая эффективность компетенций руководителя фирмы**

Определены компетенции руководителя. Исследована сущность экономической эффективности компетенций руководителя предприятия. Показан процесс наращивания бизнес-компетенций руководителя. Рассмотрены негативные личностные факторы управленцев.

*V. Myhalskaya, T. Pawluk*

#### **Economic efficiency competencies head of the firm**

Opredeleny kompetentsyy the head. Essence of research ekonomycheskoj effectiveness competencies head of the company. Displaying naraschyvaniya business-process skills the head. Address the Negative Factors lychnostnye upravlentsev.

Одержано 19.03.12

**УДК 658.3:334.735(477)**

**Ю.Г. Кропивка, асп.**

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

## **Еволюційні підходи до формування персоналу в системі споживчої кооперації України**

У статті розглянуто погляди вчених щодо періодів розвитку системи споживчої кооперації України, виокремлено і охарактеризовано еволюційні підходи до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України, здійснено порівняння періодів розвитку споживчої кооперації України і процесу формування персоналу

**персонал, формування персоналу, споживча кооперація України, періоди розвитку споживчої кооперації України, підходи до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України**

Діяльність будь-якого суб'єкта господарювання, в тому числі підприємства та організації системи споживчої кооперації України, розпочинається із формування персоналу, який у процесі роботи буде змінюватися, поповнюватися та оновлюватися відповідно до виробничо-господарських потреб соціально-економічної системи.

Дослідження проблеми формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України в теоретичному і практичному аспектах проведено в роботах вчених: Апопія В.В., Алімана М.В., Бабенко С.Г., Блістера В.І., Величко О.В.,

Власенка В.А., Войнаш Л.Г., Гавриленко Ю.М., Гелей С.Д., Дубової І.П., Жигалова В.Т., Іванченко А.І., Криштафович Л.Ф., Лобач К.В., Петренко С.М., Шимановської-Діанич Л.М. Проте, сьогодні чітко не виокремлено еволюційних підходів до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України. Саме тому дослідження особливостей формування персоналу в системі споживчої кооперації України є актуальним.

Метою статті є виокремлення еволюційних підходів до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України. Для її реалізації у статті поставлені і вирішені такі завдання:

- розглянути погляди вчених щодо періодів розвитку споживчої кооперації України;
- визначити і охарактеризувати еволюційні підходи до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України.

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що науковці виділяють шість основних періодів розвитку споживчої кооперації України.

У межах дослідження звернемо увагу на особливості формування персоналу на підприємствах і в організаціях системи споживчої кооперації України на кожному етапі її розвитку.

Період з 60-х років XIX ст. до початку XX ст. можна визначити як період зародження споживчої кооперації. Гелей С.Д. зазначає, що в умовах капіталістичної економіки саме робітникам, селянам, ремісникам, а також рядовим службовцям потрібні були нові ефективні способи і форми соціального захисту, організації, що сприятимуть захисту їх перед експлуатацією. Такими організаціями в XIX ст. стали профспілки, різного роду громадські об'єднання, що лобіювали економічні інтереси людей праці, і, звичайно, кооперативи [6, с. 140-141].

Отже, як бачимо, процес формування персоналу кооперативів XIX ст. не відзначався характерними особливостями. Кооперативи формували ремісники, робітники, службовці, селяни, які мали у своєму розпорядженні відповідні кошти і бажали, в першу чергу, отримати соціальний захист. Саме для захисту своїх інтересів як споживачів, для спільної економічної боротьби за зменшення експлуатації, перш за все, з боку торгового капіталу, робітники, а згодом і інші верстви населення почали об'єднуватися в кооперативні товариства.

Новий етап процесу формування національної кооперативної ідеології в Україні припадає на початок XX ст. Це підтверджується в працях вітчизняних вчених. Так, Шимановська-Діанич Л.М. і Власенко В.А. визначають період з початку XX ст. до 1917 року – періодом інтенсивного розвитку кооперативного руху в Україні, який характеризують значні темпи розвитку споживчої кооперації у сільській місцевості, наявність різноманітних видів споживчих товариств (виникають кредитні і сільськогосподарські кооперативи), формування законодавчої бази для заснування спілок споживчих товариств і створення першої офіційної спілки – Споживчого товариства півдня Росії [17, с. 52-53].

1916 рік можна вважати роком впровадження елементів маркетингу персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України, що передбачає співробітництво споживчих товариств із навчальними закладами. За даними І.Витановича, в 1917 році 100 членів Полтавської спілки споживчих товариств відрахували 104913 гривень на утримання «Просвіт», народних домів, громадських бібліотек, на стипендії учням та кооперативну освіту. Щодо кооперативної освіти, то власне Полтавська спілка могла бути прикладом для України. Уже в 1916 році вона влаштувала короткотермінові та довготермінові курси в м. Полтаві, а також курси-

наради з обліку в м. Кобеляках. Спілка засновує також кооперативну школу в Полтаві, на базі якої пізніше було організовано технікум [11, с. 145-146].

З 1920 року, на нашу думку, розпочинається наступний етап розвитку системи формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України. Згідно з науковими працями Гавриленка Ю.М., саме в 1920 році було відкрито Київський кооперативний інститут. У лютому 1922 р. розпочав свою освітню діяльність Полтавський кооперативний технікум [5].

Цікаві висновки щодо особливостей формування персоналу в системі споживчої кооперації України у даний період роблять Лобач К.В. і Бабенко Л.Л. У своїх працях вчені зазначають, що при підборі і розташуванні персоналу перевага надавалася не професійній компетентності, а партійній приналежності [14].

У вересні 1924 р. вийшла постанова ЦК РКП(б) «Про підбір робітників для торговельних, кооперативних і кредитних закладів», у якій висувалося завдання повного оволодіння комуністами теорією (принципами, ідеологією) кооперації, у тому числі й споживчої [11, с. 191].

Значний внесок у дослідження проблеми формування персоналу підприємств і організацій споживчої кооперації України зробила Петренко С.М. Науковець робить висновки, що до 1930 р. споживча кооперація України не мала своїх навчальних закладів. Підготовка кооперативних працівників в Україні здійснювалася через спеціальні навчальні заклади Наркомосу: промислово-економічні технікуми з кооперативними відділеннями, школи конторського та торгового учнівства, школи з кооперативним нахилом, школи селянської молоді, а також споживчий факультет Київського інституту ім. В.Я. Чубаря. Однак, ці заклади повністю не могли забезпечити систему споживчої кооперації фахівцями. Тому на місцях влада організовувала різні курси для рахівників, управлінського апарату і залучала до викладання кращих фахівців-практиків. У грудні 1930р. Об'єднаний пленум ЦК і ЦКК ВКП(б) указав на необхідність «зосередити особливу увагу на підготовці молодих пролетарських фахівців-кооператорів через мережу навчальних закладів і короткострокових курсів продавців і працівників громадського харчування, широко залучаючи на ці курси членів родин робітників» [15]. Як результат, у 1930 р. споживчий факультет Київського кооперативного інституту ім. В.Я. Чубаря виокремили в самостійний вуз – Київський економіко-товарознавчий інститут споживчої кооперації – КЕТІСК. На кінець 1930 р. в Україні діяли також Луганський інститут споживчої кооперації і Харківський вечірній інститут споживчої кооперації [10].

Період з 1940-х до середини 1980-х років – вважається періодом відновлення діяльності споживчої кооперації у післявоєнний час з метою налагодження забезпечення населення продуктами харчування та речами першої необхідності [17, с. 53]. Для забезпечення потреб у працівниках у 60-ті роки ХХ ст. в системі Укоопспілки було відкрито 5 кооперативних технікумів: Донецький, Харківський, Сімферопольський, Київський, Сумський. На початок 70-х років ХХ ст. підготовку фахівців для галузей споживчої кооперації України здійснювали 19 технікумів та 20 професійно-технічних училищ системи, 395 підприємств-школ [5, с.22].

У той же час, слід зазначити, що проблемам формування персоналу в системі споживчої кооперації України приділяється недостатньо уваги. Це підтверджується науковими працями вчених цього періоду. Так, Блістер В.І., Курак С.В., Ракітських В.П. зазначають, що вживані в окремих кооперативних організаціях і на підприємствах форми та методи підбору працюючих не завжди гарантують повне використання здібностей окремих працівників. Відсутність єдиних принципів підбору співробітників, несистематична розробка планів потреби в них, недостатня увага до молодих працівників, страх втрати власного місця керівником, невисунення на

відповідальні посади найбільш здібних підлеглих призводять до того, що все ще велику роль відіграють випадкові чинники у підборі і розташуванні персоналу. Відповідальність за правильний підбір і ефективне використання персоналу покладається на керівників кооперативних організацій і підприємств. Вчені відзначають, що у 70-х роках ХХ ст., коли підвищуються вимоги до апарату управління, актуального значення набуває проблема професійного підбору і розташування персоналу [2, с. 89 - 91]. Порядок прийняття робітників і службовців на роботу на підприємства, в установи і організації споживчої кооперації регулюється Інструкцією про порядок прийняття на роботу, переведення, звільнення і облік кадрів в системі споживчої кооперації, затвердженою постановою від 12 липня 1978 року (протокол №29) Правління Центроспілки за погодженням з Президією ЦК профспілки працівників державної торгівлі і споживчої кооперації [9, с. 14].

З середини 80-х рр. ХХ ст. по 1991 рік – кооперативна система, як і вся економіка постсоціалістичних країн, опинилася у кризовому стані. Вона втратила значну частину свого ресурсного потенціалу, відповідно скоротила свій внесок у загальнодержавний ВВП та національний дохід. Різко скоротилася кількість робочих місць. Зменшилася кількість трудових колективів, виявилася негативна тенденція до занепаду соціальної сфери [1, с. 28-31]. При цьому, результати дослідження дали змогу відзначити, що починаючи з 1980 року поряд із кризовим станом економіки країни та кооперативної системи комуністична партія і Радянська держава приділяють величезну увагу підбору, розташуванню, підготовці та вихованню працівників, правильному формуванню і розвитку трудових колективів соціалістичних підприємств. Це повною мірою актуально і для трудових колективів споживчої кооперації. На Х з'їзді уповноважених споживчої кооперації СРСР (листопад 1979р.) підкреслювалося, що удосконалення обслуговування села нерозривно пов'язане з поліпшенням підбору, розташування і виховання кадрів, підвищенням відповідальності за виконання своїх службових обов'язків [8].

З 1991 року і до останнього часу відбувається відокремлення від держави системи споживчої кооперації України, подолання кризових явищ, активний пошук шляхів адаптації системи до нових умов господарювання, реформування відносин власності [16, с. 37-38].

Таким чином, 1991 рік можна вважати початком наступного етапу розвитку системи формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України.

Характерною особливістю системи формування персоналу споживчої кооперації 90-х років ХХ століття є те, що правління Укоопспілки здійснює заходи щодо координації навчальних планів і програм освітніх установ різного рівня акредитації. У 1995 році на базі тоді ще Полтавського кооперативного інституту створений учбовий комплекс "Освіта", на базі Львівської комерційної академії – комплекс "Академія" як координаційні центри навчально-методичної роботи. Їх завданням є якісне вирішення проблеми підготовки фахівців завдяки чому підготовка фахівців навчальних закладів I рівня акредитації проводиться у скорочені терміни навчання (за 3-3,5 роки), а це означає економію коштів і часу [13].

Дослідження дало змогу визначити, що тривалий період планування чисельності персоналу вирішувалося керівниками вищих ланок управління системи споживчої кооперації. Затверджена планова (нормативна) чисельність працівників доводилася до керівників організацій базових ланок для безпосереднього виконання. Поряд з цим, доцільно зазначити, що анкетне обстеження Вінницької, Львівської, Київської, Харківської та Черкаської облспоживспілок, що було проведене Дубовою І.П., показало, що 95 % працівників кадрових служб організацій районних та низових ланок

використовують штатний метод визначення кількісної та якісної потреби в персоналі. Потреба в персоналі визначається прямим підрахунком кількості посад для заміщення спеціалістами, які мають спеціальну освіту. Близько 5% опитаних працівників застосовують штатно-нормативний метод, хоча останні примірні нормативи чисельності керівників і службовців були затверджені понад 20 років тому. Отже, у споживчій кооперації в даний період розвитку бракує відповідних методик планування чисельності трудових ресурсів, а ті, що збереглися з часів Радянського Союзу, неприйнятні в умовах становлення ринкових відносин. Тривожним явищем є як абсолютне, так і відносне зменшення ролі такого джерела набору, як навчальні заклади. Відповідно, знизилася і частка молодих спеціалістів у загальній чисельності прийнятих на роботу працівників [7, С.36]. Це свідчить про неефективність процесу формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України у 90-ті роки ХХ століття.

Наступне десятиліття, на нашу думку, доцільно виокремити в окремий етап розвитку системи формування персоналу споживчої кооперації України. Відзначимо, що саме на початку ХХІ століття вперше у системі споживчої кооперації України був використаний термін «маркетинг робочої сили» у праці Величко О.В. Науковець стверджує, що в умовах ринкових перетворень в Україні ринок праці споживчої кооперації можна розглядати як систему взаємовідносин між підприємствами і організаціями та найманими працівниками згідно з попитом і пропозицією робочої сили та її відтворенням. Необхідні умови для маркетингової діяльності на ринку праці споживчої кооперації – це формування ринку робочої сили; конкуренція, як між працівниками, так і між підприємствами та організаціями в ролі покупців робочої сили; вільний вибір працівника та роботодавця щодо прийняття рішення про найм; відносна свобода у пересуванні робочої сили на міжкваліфікаційному та міжгалузевому рівнях. Особливої уваги заслуговує використання концепції маркетингу до управління внутрішнім ринком праці, оскільки кожне підприємство та організація споживчої кооперації зацікавлені у підвищенні своєї конкурентоспроможності та досягненні поставлених цілей. Таким чином, управління маркетингом робочої сили на ринку праці споживчої кооперації в умовах ринкової трансформації – це система, яка охоплює дослідження, аналіз, планування попиту і пропозиції робочої сили з метою забезпечення підприємств і організацій різних галузей кваліфікованими співробітниками, раціональної зайнятості та зниження рівня безробіття [3].

Відмітимо, що поряд зі змінами, які відбуваються в системі управління персоналом споживчої кооперації України, в досліджуваному періоді продовжується акцентуалізація уваги на наборі молодих спеціалістів, які щойно закінчили вищі навчальні заклади.

Ще одним важливим аспектом розвитку процесу формування персоналу у системі споживчої кооперації України є розробка правлінням Укоопспілки Концептуальних положень розвитку кадрового потенціалу і організації роботи з кадрами в системі Центральної спілки споживчих товариств України на 2001 - 2005 роки [12].

Відмітимо внесок у процес вирішення даної проблеми Войнаш Л.Г. [4]. На її думку, в період ринкових трансформаційних подій в економіці України, у тому числі її кооперативному секторі, здійснено цілий ряд організаційно-практичних заходів щодо удосконалення стилю, форм і методів роботи з персоналом, його професійного розвитку, соціального захисту працівників системи, посилення впливу на всі складові цієї роботи. Розроблено і затверджено Радою та правлінням Укоопспілки ряд важливих нормативних документів, спрямованих на удосконалення кадрової роботи.



У результаті теоретичних досліджень визначено, що маркетинг персоналу включає такі складові як планування якісної та кількісної потреби в персоналі, набір, відбір, найм та розташування персоналу. У споживчій кооперації на сучасному етапі термін «маркетинг персоналу» майже не вживається і передбачає добір та розташування працівників. Політика добору та розташування персоналу у системі споживчої кооперації України передбачає: заміщення посад відповідними фахівцями згідно із затвердженим Переліком посад, що рекомендуються для заміщення фахівцями з вищою повною, вищою базовою та неповною вищою освітою на підприємствах, в установах і організаціях споживчої кооперації України; проведення атестації персоналу з метою визначення його відповідності займаним посадам; набір працівників винятково з професійною освітою; впровадження сучасних методик тестування і визначення професійних знань претендентів; запровадження системи конкурсного відбору працівників на керівні посади; розташування персоналу за програмами службового просування (висновками атестаційних комісій); формування резерву управлінського персоналу. Водночас, на практиці не завжди дотримуються цих положень, що у кінцевому результаті веде до порушень у кадровій роботі. Перш за все, це стосується заміщення посад фахівцями з відповідною освітою [4].

Отже, можна зробити висновок, що науковці виділяють шість основних періодів розвитку споживчої кооперації України. При цьому, в межах зазначених періодів можна виокремити вісім еволюційних підходів до формування персоналу на підприємствах і в організаціях системи споживчої кооперації України.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є дослідження методичних і практичних аспектів управління маркетингом персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України на сучасному етапі.

## Список літератури

1. Апопій В.В. Споживча кооперація України: проблеми сучасного розвитку / В.В. Апопій, С.Г. Бабенко, Г.І. Башнянін, Л.К. Бесчасний, О.Д. Вовчак. – Кн.1. – Львів: Коопосвіта, 1999. – 366 с.
2. Блистер В.И. Научные основы управления кооперативным хозяйством / В.И. Блистер: Учебник для кооп. Ин-тов. М., «Экономика», 1977. – 280 с., С. 89 – 91.
3. Величко О.В. Проблеми управління маркетингом робочої сили на ринку праці споживчої кооперації / О.В. Величко // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України: Серія: Економічні науки. – 2007. - №1 (21). – С.110 – 112.
4. Войнаш Л.Г. Основні напрями кадрової політики в кооперативних організаціях і підприємствах Укоопспілки / Л.Г. Войнаш // ВІСТІ. Діловий випуск. – 25/04/2008. – С. 20 – 23.
5. Гавриленко Ю.М. Організація роботи з кадрами у споживчій кооперації: Навчальний посібник для студентів / Ю.М. Гавриленко. – Донецьк: «САІ-ПРЕС», 1997. – 160 с.
6. Гелей С.Д. Теорія та історія кооперації / С.Д. Гелей, Р.Я. Пастушенко: підручник. – К.: Знання, 2006. – 513с.
7. Дубова І.П. Проблеми кадрового менеджменту в системі споживчої кооперації України / І.П. Дубова // Проблеми розвитку споживчої кооперації України в ринковому середовищі: збірник наукових праць учасників міжнародної науково-практичної конференції (19-20 листопада 1998р.). – Львів: Коопосвіта, 1998. – Ч.2. – 360 с. – С. 36 – 39.
8. Жигалов В.Т. Формирование трудовых коллективов и работа с кадрами в потребительской кооперации / В.Т. Жигалов. – К: Вища шк., 1981. – 32 с.
9. Іванченко А.І. Довідник з трудового права для працівників споживчої кооперації / А.І. Іванченко, В.І. Прокопенко. – К.: Політвидав України, 1983. – 156 с.
10. Інформаційний бюлетень Вукоопспілки. – 1930. - №5. – С.8.
11. Історія споживчої кооперації України: Підручник / М.В. Аліман, С.Г. Бабенко, С.Д. Гелей, Я.А. Гончарук, [та ін.]. – Львів: Ін-т українознавства НАН України, 1996. – 384 с.
12. Концептуальні положення розвитку кадрового потенціалу і організації роботи з кадрами в системі Центральної спілки споживчих товариств України на 2001-2005 роки / Правління УКООПСІЛКА // ВІСТІ. Діловий випуск. – 08/12/2000. – N49. – С.4-6.Вкл.

13. Криштафович Л.Ф. Кадровий потенціал споживчої кооперації / Л.Ф. Криштафович // ВІСТІ. Діловий випуск. – 04/07/2003. – С.10-11.
14. Лобач К.В. Кадрова політика більшовиків у галузі споживчої кооперації України в період НЕПУ / К.В. Лобач, Л.Л. Бабенко // Вісник Полтавського державного сільськогосподарського інституту. – 12/2001. - №5-6. – С. 129 – 130.
15. Петренко С.М. Особливості підготовки кадрів споживчої кооперації України (1929-1933рр.) / С.М. Петренко // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України: Серія: Економічні науки. – 2010. - №3(42). – С.112 – 116.
16. Сторожук В.П. Управління підприємствами та організаціями споживчої кооперації на засадах функціонального підходу: Монографія / В.П. Сторожук. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 155с.
17. Шимановська-Діанич Л.М. Організаційно-економічний механізм управління розвитком підприємств та організацій споживчої кооперації України: теорія і практика: Монографія / Л.М. Шимановська-Діанич, В.А. Власенко. – Полтава: РВВ ПУЕТ, 2010. – 341 с.

*Ю. Кропивка*

**Эволюционные подходы к формированию персонала на предприятиях и в организациях потребительской кооперации Украины**

В статье рассмотрены подходы ученых относительно периодов развития потребительской кооперации Украины, выделены и охарактеризованы эволюционные подходы к формированию персонала на предприятиях и в организациях потребительской кооперации Украины, выполнено сравнение периодов развития потребительской кооперации Украины и процесса формирования персонала в кооперативных предприятиях и организациях.

*J.Kropivka*

**Evolution of approaches to the formation of consumer cooperatives enterprises and organizations personnel in Ukraine**

The article informs about the views of different scientists on the periods of Consumer Cooperatives in Ukraine, isolated and characterized the evolution approaches to the formation of enterprises personnel and consumer cooperative organizations in Ukraine, compared to the periods of Consumer Cooperatives in Ukraine and the formation of enterprises personnel and organizations of consumer cooperatives in Ukraine.

Одержано 22.03.12

УДК 331.5

**Н.С. Красножон, здобувач**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Сегментний аналіз ринку праці Кіровоградського регіону

У статті проведено аналіз ринку праці Кіровоградської області за структурними ознаками сегментування та запропоновані можливі напрями його регулювання в контексті інноваційної перспективи розвитку регіону

**регіональний ринок праці, сегментування, сегменти ринку, рівень зайнятості, рівень безробіття, економічна активність населення**

**Актуальність проблеми.** Ринкова трансформація сучасної економіки будь-якої країни супроводжується організаційно-структурними, техніко-технологічними й іншими інноваційними перетвореннями, які обумовили певні структурні особливості інноваційного розвитку взаємопов'язаних між собою ринків, кожен з яких виконує специфічну, тільки йому притаманну функцію. В цьому контексті ринок праці займає позицію найбільш складного елементу ринкової економіки, що вимагає дослідження тому, що на ринку праці не тільки переплітаються інтереси працівника і роботодавця при визначенні ціни праці та умов його функціонування, а й відображаються практично всі соціально-економічні явища, що відбуваються в суспільстві.

Незважаючи на економічне похвалення, ринок праці України залишається деформованим, що проявляється у стійкому порушенні ринкових регуляторів зайнятості, високих рівнях прихованого безробіття, низькій продуктивності праці, малоефективній соціальній політиці держави тощо.

Прискорення темпів економічного зростання господарської діяльності, ускладнення зв'язків між суб'єктами господарювання активізують проблеми необхідності оптимізації основних параметрів ринку праці України та її регіонів, а саме перехід до якісного стану його важливих сегментів. Через це зростає потреба у науковому дослідженні територіальних особливостей сегментації ринку праці України, зокрема, в регіональному розрізі.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Дослідження загальних проблем формування ринку праці були здійснені провідними українськими вченими, такими як С.І. Бандур, Д.П. Богиня, Е.М. Лібанова, А.М. Колот, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, М.В. Семикіна та ін. Однак, незважаючи на значну кількість досліджень як зарубіжних, так і вітчизняних науковців, недостатньо вивчені питання оцінки сегментів регіонального ринку праці.

**Постановка проблеми.** Метою статті є окремі аспекти оцінки стану сегментів ринку праці та окреслення можливих напрямів його регулювання в контексті інноваційної перспективи розвитку Кіровоградського регіону.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Особливістю розвитку регіонального ринку праці на сучасному етапі є поглиблення його сегментації. Зазначимо, що сегментація ринку праці – процес розподілу робітників і робочих місць на стійкі замкнені сектори, зони, складові елементи яких мають специфічні характеристики, обумовлені технологічною, організаційною та соціально-економічною

неоднорідністю ринку праці. Це пов'язано з історичним утворенням територіальним розподілом праці, наявністю природних ресурсів, його галузевою спеціалізацією та різним рівнем економічного розвитку регіонів. Розглянемо більш детально ознаки сегментування на прикладі ринку праці Кіровоградщини.

Диференціація ринку праці за типом місцевості дозволяє виявити найбільші відмінності. Порівняння показників економічної активності населення України за місцем проживання за період, що досліджується, свідчить про різну швидкість та напрям їх діяльності (табл.1).

Таблиця 1 – Показники і сегменти ринку в Україні та Кіровоградській області

| Показники  | Сегменти ринку праці |         |         |         |         |                    |        |        |        |        |
|--|----------------------|---------|---------|---------|---------|--------------------|--------|--------|--------|--------|
|  | Міське населення     |         |         |         |         | Сільське населення |        |        |        |        |
|  | 2005                 | 2007    | 2008    | 2009    | 2010    | 2005               | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   |
| Кількість економічно активного населення, тис. осіб, Україна | 15293,8              | 15347,9 | 15444,3 | 15141,6 | 15083,9 | 6987,0             | 6974,4 | 6953,1 | 6110,6 | 6967,7 |
| Кіровоградська область                                       | 316,1                | 312,6   | 311,5   | 299,4   | 301,0   | 185,4              | 190,6  | 187,7  | 180,9  | 172,5  |
| Рівень економічної активності, % Україна                     | 61,3                 | 61,6    | 62,4    | 61,8    | 62,1    | 64,1               | 65,1   | 65,6   | 67,1   | 67,5   |
| Кіровоградська область                                       | 62,3                 | 62,5    | 63      | 61,5    | 62,5    | 61,2               | 64,5   | 64,6   | 63,7   | 62,1   |
| Кількість зайнятого населення, тис. осіб, Україна            | 14093,9              | 14309,7 | 14416,8 | 13684,8 | 13791,8 | 6586,1             | 6595,0 | 6555,5 | 6506,7 | 6474,2 |
| Кіровоградська область                                       | 277,9                | 278,2   | 278,4   | 269,9   | 273,4   | 179,6              | 184,2  | 180,7  | 162,8  | 157,8  |
| Рівень зайнятості, % Україна                                 | 56,5                 | 57,4    | 58,2    | 55,8    | 56,8    | 60,5               | 61,5   | 61,8   | 62,2   | 62,7   |
| Кіровоградська область                                       | 54,8                 | 55,6    | 56,3    | 55,5    | 56,9    | 59,3               | 62,3   | 62,2   | 57,4   | 56,8   |
| Кількість безробітного населення, тис. осіб, Україна         | 1199,9               | 1038,2  | 1027,5  | 1456,8  | 1292,1  | 400,9              | 379,4  | 397,6  | 502    | 493,5  |
| Кіровоградська область                                       | 38,2                 | 34,4    | 33,1    | 29,5    | 27,6    | 5,8                | 6,4    | 7,0    | 18,1   | 14,7   |
| Рівень безробіття, % Україна                                 | 7,8                  | 6,8     | 6,7     | 9,6     | 8,6     | 5,7                | 5,4    | 5,7    | 7,2    | 7,1    |
| Кіровоградська область                                       | 12,1                 | 11,0    | 10,6    | 9,9     | 9,2     | 3,1                | 3,4    | 3,7    | 10,0   | 8,5    |

Аналізуючи статистичні дані табл. 1 бачимо, що у міській місцевості в цілому по Україні протягом 2005-2010 років абсолютні та відносні показники економічної активності населення знижуються. Так, економічно активне населення у порівнянні з 2005 роком знизилося на 209,9 тис. осіб, проте рівень зайнятості зріс на 0,3%. Важливо відмітити по Україні значне зростання безробіття, найбільший її рівень спостерігався у міському населенні – 9,6% 2009 року [2; 3]. Позитивною тенденцією є практично стала кількість економічно активного населення у сільській місцевості, за винятком 2009 року. Зменшення економічної активності сільського населення 2009 року пояснюється наслідками світової фінансово-економічної кризи, яка торкалася різних галузей

економіки, що в свою чергу, призвело до поетапного скорочення працюючого населення.

Аналогічна ситуація спостерігається і в Кіровоградському регіоні. Якщо, рівень безробіття міського населення в регіоні порівнюючи з Україною значно вищий на протязі досліджуваного періоду 2005-2010 років, то у сільській місцевості ситуація з 2005 по 2008 роки мала краще становище, показник рівня безробіття у середньому склав 3,4%, тоді як по Україні – 5,6%. Але наслідки кризових ситуацій 2008 року не вплинули на покращення стану як в міських, так і сільських поселеннях на регіональному ринку праці [2; 3].

Оцінюючи показники безробіття сільської місцевості в регіональному розрізі, які є нижчими, пояснюємо тим, що продукція працюючих в селянських господарствах, частково реалізується на ринку, а самих працівників можна справедливо віднести до зайнятої категорії населення. Така форма зайнятості є досить поширеною на селі тому, що практично всі селянські домогосподарства володіють земельними ділянками, незважаючи на невеликий рівень її доходу.

Виходячи з вище викладеного та аналізу статистичних даних табл. 1, чітко бачимо, що зростання рівня безробіття більше проявляється у містах, ніж на селі. Проведення аграрної реформи керівними гілками влади суттєвих змін у функціонування ринку праці як на рівні регіону, так і державному, не внесли. Як наслідок маємо, значне відставання сільського ринку праці від інноваційних процесів, без яких неможливим є подолання межі бідності та відставання від світових стандартів в людському розвитку, зокрема.

Наступною ознакою сегментування ринку праці є вік, оскільки саме він визначає ступінь працездатності та економічної активності, відображаючи там самим розширення кола інтересів та способів життєдіяльності різних вікових груп (рис. 1).

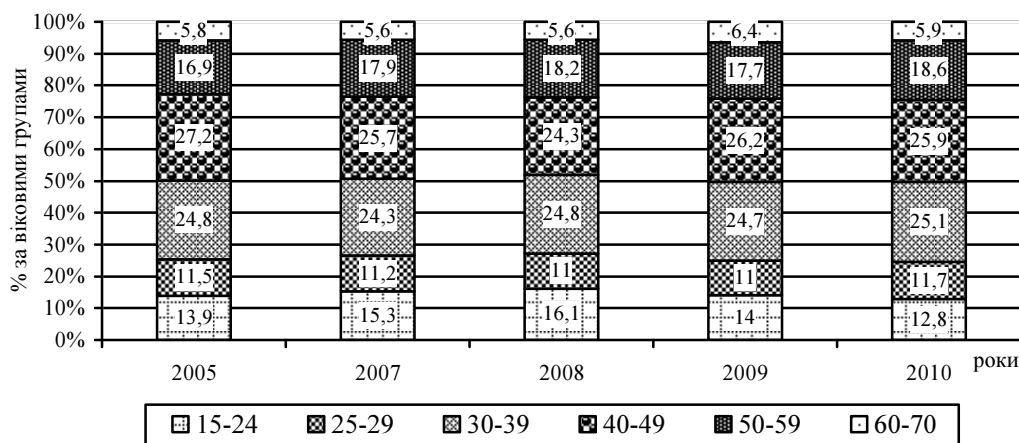


Рисунок 1 - Економічна активність населення Кіровоградського регіону за сегментами (віковими групами) у 2005-2010 рр. [2]

Як видно з рис. 1, основну пропозицію робочої сили на регіональному ринку праці формують вікові групи 40 – 49 років. Економічна активність в цьому віці є максимально можливим значенням і становить у середньому 26%, та незначно змінюється в часі. Другою групою економічної активності населення варто відзначити вікову категорію від 30 – 39 років – 21% у середньому за досліджуваний період 2005-2010 років, це пояснюється тим, що дана категорія населення має досвід роботи, пройшла процес становлення та активно залучено в економічну діяльність [2].

Традиційно найбільш вразливою групою на ринку праці є вікові категорії з 15 – 24 років, оскільки цей період життя пов'язаний з вибором професії та пошуком першого робочого місця.

Аналізуючи рівень зайнятості та безробіття населення за віковими групами та статтю (рис. 2 – 3), слід зазначити, що найбільший рівень зайнятості спостерігається у віці 35 - 39 років, як у жінок, так і чоловіків – 78%, 81,5% відповідно по категоріям. Дана тенденція пояснюється тим, що у чоловіків встановлено вищий пенсійний вік, а жінки, згідно законодавства, вважаються зайнятими, якщо вони знаходяться у відпустці по вагітності та доглядом за дитиною. Рівень безробіття жінок значно менший, ніж чоловіків, що свідчить про відсутність явної дискримінації у працевлаштуванні жінок та їх оптимістична поведінка щодо працевлаштування на ринку праці.

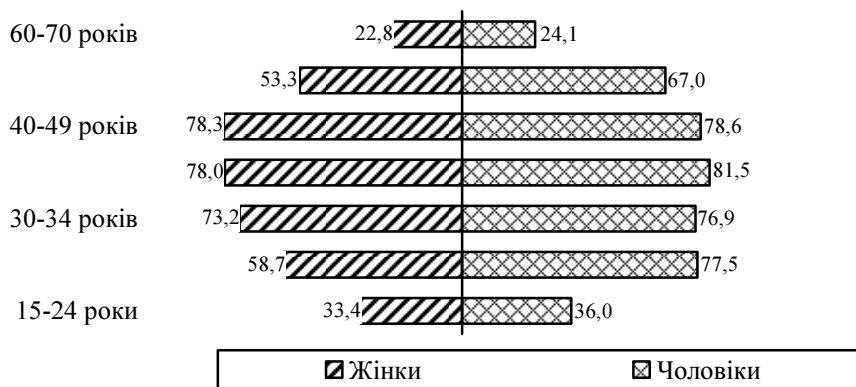


Рисунок 2 - Рівень зайнятості населення за віковими групами та статтю Кіровоградського регіону (у % до населення відповідної вікової групи за статтю) 2010 р. [4, с. 36]

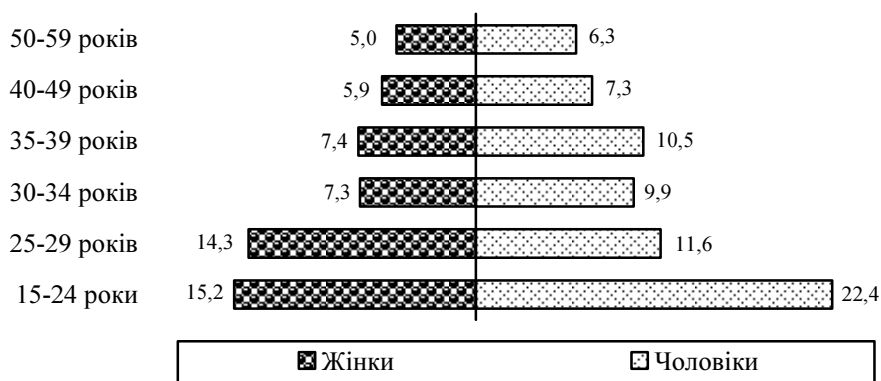


Рисунок 3 - Рівень безробіття населення за віковими групами та статтю Кіровоградського регіону (у % до економічно активного населення відповідної вікової групи за статтю) 2010 р. [4, с. 43]

Головні причини зростання безробіття у віковій категорії від 15 до 29 років полягають у наступному:

- у віці 15 – 24 роки навчання, оскільки в Україні обов'язкова повна загальна середня освіта та чисельність бажаючих отримати вищу освіту збільшується;
- у віці 24 – 29 років молодь не змогла працевлаштуватися після закінчення навчальних закладів.

Майже дві третини безробітної молоді Кіровоградської області в активний період свого життя знаходяться у пошуку свого першого робочого місця, при цьому орієнтуючись при виборі професії саме на її престиж, однак не враховуючи свої здібності та реальні потреби ринку праці у тих чи інших фахівцях тощо. Тому питання

регулювання зайнятості молоді повинно вирішуватися як на рівні держави, регіону, так і на рівні кожного підприємства.

Серед соціально-демографічних носіїв робочої сили на конкурентоспроможність ринку праці та зайнятості населення суттєво впливає рівень освіти. Як свідчить практика, у розвинених країнах обсяги попиту і пропозиції на освітянські послуги зростають – щороку на 10 – 15%. Фінансові вкладення в освіту в цих державах сягають понад 5 – 10% ФОН (в Україні цей показник складає 1 – 2%) і вважається найбільш ефективною формою вкладання інвестицій в людський капітал. За оцінками Світового банку, індекс економіки знань для України дорівнює – 5,55, в той час як для Швеції, США, Німеччини, Японії він перевищує 8,21 [1].

Підвищення освітнього рівня економічно-активного населення сприяє реалізації цілей та можливостей людини, забезпечує навколишню адаптацію особистості до вимог інноваційного простору та сприяє економічному розвитку на мікро та макро рівнях (табл. 2).

Таблиця 2 – Динаміка населення Кіровоградського регіону у віці 15–70 років, зайнятого економічною діяльністю, за освітою, статтю та місцем проживання у 2010 р.

|  | Усе населення | Жінки | Чоловіки | Міські поселення | Сільська місцевість |
|--|---------------|-------|----------|------------------|---------------------|
| Населення, зайняте економічною діяльністю, тис. осіб | 431,2         | 216,4 | 214,8    | 273,4            | 157,8               |
| у т.ч. мають освіту ( у % до підсумку)               |               |       |          |                  |                     |
| повну вищу   | 23,1          | 26,4  | 19,8     | 31,0             | 9,5                 |
| базову вищу  | 0,9           | 0,9   | 0,9      | 0,9              | 0,9                 |
| неповну вищу   | 24,5          | 30,8  | 18,0     | 28,0             | 18,3                |
| повну загальну середню                               | 43,7          | 34,9  | 52,7     | 38,1             | 53,4                |
| базову загальну середню                              | 7,1           | 6,2   | 8,1      | 1,9              | 16,2                |
| початкову загальну, не мають освіти                  | 0,7           | 0,8   | 0,5      | 0,1              | 1,7                 |

Як видно з табл. 2, контингент малокваліфікованої робочої сили залишається досить великим. Відповідно, у 2010 році в Кіровоградській області повну вищу освіту мали в міських поселеннях – 31%, а в сільських – 9,5%, освітній потенціал жінок помітно вищий, ніж у чоловіків. Серед жінок 26,4% мали повну вищу освіту та 31,7 – базову та неповну вищу. У чоловіків відповідно – 19,8% та 18,9%. Таким чином, жінки більш спрямовані на одержання вищої освіти, що забезпечує їм найкращі умови праці, проте освітній потенціал жінок цінується меншою мірою, ніж чоловіків.

Освітній рівень сільського населення на регіональному ринку праці нижче порівняно з міським. У міській місцевості 31,0% економічно активного населення мають професійну освіту, в той час як в сільській – 9,5%. Це зумовлено недоліками в організації шкільної освіти та відсутністю спеціальних навчальних закладів на селі, вищим рівнем старіння сільського населення, а також зосередженням зайнятості в сільському господарстві, яка не потребує переважно фізичної праці з мінімальними вимогами до кваліфікації [2].

Узагальнюючи сегментування Кіровоградського регіону за рівнем освіти, слід зазначити, що проблемними сегментами є професійна освіта в сільській місцевості та повна вища у чоловіків. Значна частина освітнього потенціалу є незатребуваною, що свідчить про відсутність зв'язку освіти з виробництвом. Відповідно, особи з повною вищою освітою мають найвищі рівні економічної активності та зайнятості. Базова та неповна вища освіта надають істотні переваги у працевлаштуванні. Низькі показники економічної активності, зайнятості та безробіття населення, яке не має спеціальної освіти, пояснюється віковим складом: серед них переважають підлітки й молодь, які ще тільки навчаються, та люди похилого віку, які свого часу не мали можливості отримати професійну освіту.

**Висновки.** Проведене нами дослідження сегментарного аналізу регіонального ринку праці показало, що найбільш уразливими сегментами є молодь, сільські жителі, люди похилого віку. Також встановлено, що кожний сегмент (економічно активні, зайняті та безробітні) мають свої істотні характеристики. Так, для молодіжного сегменту характерна висока мобільність, самозайнятість відбувається в основному завдяки активізації трудових відносин у неформальному секторі економіки, низька кваліфікація кадрів відповідно до сучасних інноваційних вимог на ринку праці тощо. Такий сегмент, як ринок праці людей пенсійного віку, характеризується зниженням трудової активності, невідповідністю та старінням професій відповідно до сучасних стандартів.

У зв'язку з цим, на нашу думку, необхідно за сучасних умов комплексне врахування особливостей регіонального ринку праці, що дозволить сформувати ефективний механізм функціонування усіх його сегментів.

Розробка та успішна реалізація концепції сегментованого ринку праці в контексті інноваційної перспективи розвитку Кіровоградського регіону вимагає наступного:

1. Об'єднати зусилля керівних гілок влади, роботодавців, громадських організацій з метою удосконалення дієвого механізму у створенні робочих місць, які повинні відповідати економічному та інноваційному розвитку економіки регіону.

2. Удосконалити інноваційно-інвестиційне забезпечення розвитку виробництва, саме у високотехнологічних сферах діяльності, що сприятиме розширенню місткості первинного ринку праці. Останні – фахівці, з високою мотивацією до праці, високим рівнем кваліфікації та здатністю підвищувати свою конкурентоспроможність відповідно до стратегічних пріоритетів розвитку економіки.

3. Впровадити систему дієвих заходів запобігання безробіттю, шляхом реалізації в регіоні концепції продуктивної зайнятості, основними орієнтирами якої мають бути: умови для задоволення актуальних потреб населення у роботі та гідному заробітку, гнучкість та мобільність перепідготовки фахівців відповідно до потреб підприємств регіону, лояльні умови для розвитку підприємницької ініціативи тощо.

4. Забезпечити реальних захист соціально вразливим сегментам населення, шляхом створення належних умов для їхньої посиленої участі в суспільному виробництві відповідно до їх бажань та можливостей.

Окреслене коло заходів спрямоване на розв'язання найбільш гострих суперечностей розвитку ринку праці, зокрема, його сегментів та містить основні важелі механізму його регулювання.

## Список літератури

1. Васильчук Н.О. Сегментарний аналіз регіонального ринку праці / Н.О. Васильчук // Економіка та держава. – 2011. – № 11(11). – С. 99
2. Головне управління статистики у Кіровоградській області: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://kirstat.kr.ua/soc\\_econ\\_rynok\\_pracy.htm](http://kirstat.kr.ua/soc_econ_rynok_pracy.htm)
3. Державний комітет статистики України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Статистичний збірник «Економічна активність населення Кіровоградської області у 2010 році» / Державний комітет статистики України; за ред. Л.Б. Дівель. – К.: «Поліграф-Сервіс», 2011. – 105 с.
5. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2010 рік / Державний комітет статистики України; за ред. Л.Б. Дівель. – К.: «Поліграф-Сервіс», 2011. – 522 с.



*Н. Красножон*

**Сегментный анализ рынка труда Кировоградского региона**

В статье проведен анализ рынка труда Кировоградской области за структурными признаками сегментирования и предложены возможные направления его регулирования в контексте инновационной перспективы развития региона

*N. Krasnojon*

**Segmental analyse of labor market in Kirovohrad region**

The paper analyzes the labor market Kirovograd region segmentation and structural features suggested possible ways of its regulation in the context of innovation development prospects of the region

Одержано 02.03.12

**УДК 330**

**Т.А. Немченко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Поліпшення використання трудового потенціалу підприємств машинобудування**

В статті досліджено теоретичні підходи до визначення поняття «трудоий потенціал», проаналізовано стан формування та використання трудового потенціалу машинобудівної галузі, визначено основні його проблемні питання та запропоновано шляхи їх вирішення.

**трудоий потенціал підприємства, оцінка трудового потенціалу персоналу підприємства, поліпшення використання трудового потенціалу підприємства**

В умовах інтеграції України до загальноєвропейських і світових структур та проникнення на вітчизняний ринок потужних іноземних транснаціональних корпорацій загострюються питання щодо формування вітчизняними підприємствами конкурентних переваг і, на цій основі, досягнення ними перемоги у конкурентній боротьбі. Ці питання є актуальними і для підприємств, що виробляють машинобудівну продукцію. За останній час продукція вітчизняного машинобудування значно потіснена великими зарубіжними корпораціями як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Тому важливим на сьогоднішній день є раціональне управління та забезпечення розвитку потенціалу підприємств машинобудування. **Особливої актуальності, на нашу думку, набуває оптимальне формування такого елемента потенціалу підприємства, як трудоий потенціал.**

Проблеми розвитку трудового потенціалу постійно знаходяться в полі зору як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Суттєві надбання в дослідженні цих проблем мають вітчизняні вчені, такі як М. Акулов, Б. Бачевський, Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, В.Гриньова, О. Ілляш, М. Долішній, П. Саблук, В. Тригобчук,

*Н. Красножон*

**Сегментный анализ рынка труда Кировоградского региона**

В статье проведен анализ рынка труда Кировоградской области за структурными признаками сегментирования и предложены возможные направления его регулирования в контексте инновационной перспективы развития региона

*N. Krasnojon*

**Segmental analyse of labor market in Kirovohrad region**

The paper analyzes the labor market Kirovograd region segmentation and structural features suggested possible ways of its regulation in the context of innovation development prospects of the region

Одержано 02.03.12

**УДК 330**

**Т.А. Немченко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Поліпшення використання трудового потенціалу підприємств машинобудування**

В статті досліджено теоретичні підходи до визначення поняття «трудоий потенціал», проаналізовано стан формування та використання трудового потенціалу машинобудівної галузі, визначено основні його проблемні питання та запропоновано шляхи їх вирішення.

**трудоий потенціал підприємства, оцінка трудового потенціалу персоналу підприємства, поліпшення використання трудового потенціалу підприємства**

В умовах інтеграції України до загальноєвропейських і світових структур та проникнення на вітчизняний ринок потужних іноземних транснаціональних корпорацій загострюються питання щодо формування вітчизняними підприємствами конкурентних переваг і, на цій основі, досягнення ними перемоги у конкурентній боротьбі. Ці питання є актуальними і для підприємств, що виробляють машинобудівну продукцію. За останній час продукція вітчизняного машинобудування значно потіснена великими зарубіжними корпораціями як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Тому важливим на сьогоднішній день є раціональне управління та забезпечення розвитку потенціалу підприємств машинобудування. **Особливої актуальності, на нашу думку, набуває оптимальне формування такого елемента потенціалу підприємства, як трудоий потенціал.**

Проблеми розвитку трудового потенціалу постійно знаходяться в полі зору як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Суттєві надбання в дослідженні цих проблем мають вітчизняні вчені, такі як М. Акулов, Б. Бачевський, Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, В.Гриньова, О. Ілляш, М. Долішній, П. Саблук, В. Тригобчук,

Л. Фільштейн та інші. Відмічаючи безсумнівну цінність та значимість проведених наукових досліджень, вважаємо, що в умовах сучасного трансформаційного періоду в економіці України потреба у дослідженні даної проблематики значно посилюється. На сьогодні відбувається процес становлення такої економічної системи знань, де першочергову роль відіграють якісні параметри трудового потенціалу, ефективність його використання, а тому назріла необхідність дослідження нових тенденцій поліпшення використання трудового потенціалу машинобудування України в процесі подальшого генезису соціально орієнтованої економіки.

Метою даної роботи є: аналіз теоретичних аспектів поняття «трудоий потенціал» та трудового потенціалу підприємств машинобудівної галузі, виявлення основних проблемних питань його використання та деяких шляхів їх розв'язання.

Досягнення конкурентоспроможності підприємств машинобудування неможливе без техніко-технологічного оновлення виробництва, без використання прогресивних, вискоефективних методів організації виробничих процесів. В той же час ефект будь-яких змін на підприємстві може бути досягнутий тільки при наявності якісних трудових ресурсів, якісного персоналу, відповідному підкріпленні людськими ресурсами. Тобто економічний розвиток машинобудівного підприємства можливий тільки за умови адекватного нарощування матеріально-технічного і трудового потенціалу. Персонал наразі постає конкурентними перевагами підприємств машинобудування. Його потрібно розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти процвітання галузі, що і зумовлює важливість останнього.

Вивченням трудового потенціалу займалися багато науковців. Але єдиного трактування поняття "трудоий потенціал" досі не існує. Наслідком цього явища є те, що різні вчені підходили до вивчення цього поняття з різних позицій. Так, Бачевський Б.Є. визначає, що трудоий потенціал характеризує властивість даного ресурсу забезпечити виготовлення потрібного ринку обсягу продукції заданої якості для отримання прибутку у оптимальному для даного етапу розвитку підприємства розмірі[2]. А. Данилюк вважає, що трудоий потенціал - головний ресурс підприємства, оскільки саме завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентноздатна продукція[10]. Акулов М.Г. зазначає, що трудоий потенціал - це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Але поняття "трудоий потенціал" значно ширше поняття "трудоі ресурси". Якщо до складу останнього входять тільки люди працездатні по певних формальних ознаках, то поняття "трудоий потенціал" охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери).[1]

Ми ж приєднуємося до трактування визначення трудового потенціалу О.С. Федоніним як персоніфікованої робочої сили, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Трудоий потенціал відображає рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників у цілому, що є необхідним для активізації людського фактора і забезпечує якісну збалансованість у розвитку особистого й уречевленого факторів виробництва[10].

Як відомо, трудоий потенціал залежить від багатьох факторів: демографічних, професійно-кваліфікаційних, соціально – економічних. Він складається з наступних компонентів: здоров'я; освіта; моральність, мотивованість і уміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; професіоналізм; ресурси робочого часу.

Трудоий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці, які формуються на основі природних даних (здібностей), утворення, виховання і життєвого досвіду. У трудовому потенціалі

працівника можна виділити: психофізіологічний потенціал, якій визначається такими характеристиками, як здатність і схильність людини, стан її здоров'я, працездатність, тип нервової системи та ін.; кваліфікаційний потенціал, який визначається обсягом, глибиною і різнобічністю загальних і спеціальних знань, трудовими навичками і вміннями, що обумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності; особистий потенціал, що характеризується рівнем громадської свідомості і соціальної зрілості, ступенем засвоєння працівником норм становлення до праці, ціннісної орієнтації, інтересами, потребою у сфері праці.

Трудовий потенціал підприємства являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу. Структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними. У трудовому потенціалі підприємства можна виділити такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний. Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємств – часові, натуральні, вартісні та умовні. Часові одиниці виміру базуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Часова оцінка трудового потенціалу працівника може свідчити, скільки часу йому потрібно на виконання звичайних професійних обов'язків та вирішення екстраординарних завдань у рамках конкретної організації, виходячи з наявних умов. Натуральні одиниці виміру (кількість виробів, обсяг виконаних робіт, чисельність клієнтів тощо) визначають трудовий потенціал на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства (організації), але разом з цим передбачає врахування спектра обмежень. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу за своєю сутністю відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо.

Важливо зазначити, що на державному рівні питанням розвитку трудового потенціалу приділено значну увагу. Так, схвалено Концепцію Загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на період до 2017 року», розроблену Мінекономіки за участю центральних органів виконавчої влади, провідних наукових установ та соціальних партнерів. Метою даної Програми є забезпечення, підтримка і розвиток трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності, відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку України.

Реалізація основних положень Програми сприятиме, передусім, підвищенню продуктивності праці, зростанню рівня зайнятості населення та зниженню рівня безробіття, поширенню традицій здорового способу життя, активізації інноваційних процесів в освітній, науково-технічній та інформаційно-комунікаційній галузях, формуванню конкурентоспроможної робочої сили та впровадженню міжнародних стандартів щодо безпечних умов праці, новітніх прогресивних технологій, спроможних забезпечити зменшення шкідливого впливу факторів виробничого середовища тощо.

Варто зазначити, що питання формування та використання трудового потенціалу підприємств має свою специфіку для кожної сфери економічної діяльності країни. Вона визначається, насамперед, статевою, віковою структурою, рівнем освіти, кваліфікації, станом здоров'я персоналу. На нашу думку, стратегічно важливим є розвиток

трудового потенціалу підприємств машинобудування, як провідної галузі народногосподарського комплексу країни.

Тож, проведемо аналіз трудового потенціалу підприємств машинобудування.

Як відомо, негативні процеси, що відбуваються в економіці проявляються у роботі з персоналом у першу чергу через спроби підприємств скоротити чисельність працюючих. Тому, проаналізуємо рух робочої сили в галузі машинобудування за 2008-2010 роки.

Таблиця 1 - Рівень прийому та вибуття працівників підприємств машинобудування за 2008-2010 рр.

|  | У % до середньооблікової кількості штатних працівників |      |      |        |      |      |
|--|--|------|------|--------|------|------|
|  | Прийнято   |      |      | Вибуло |      |      |
|  | 2008   | 2009 | 2010 | 2008   | 2009 | 2010 |
| Машинобудування  | 22,7   | 15,7 | 23,8 | 32,9   | 29,2 | 23,9 |
| Виробництво машин та устаткування                                | 22,2   | 16,3 | 22,5 | 35,0   | 30,1 | 25,1 |
| Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування | 21,4   | 15,7 | 22,9 | 30,2   | 26,4 | 23,3 |
| Виробництво транспортних засобів та устаткування                 | 23,2   | 15,3 | 26,1 | 33,7   | 31,2 | 23,2 |

Як видно з таблиці 1, рівень прийому працівників у галузі машинобудування протягом 2008-2009 рр. був нижчим, ніж рівень звільнених. У 2010 році кількість прийнятого та звільненого персоналу була приблизно рівною. Основною причиною вибуття у 2010 році за даними Держкомстату була плинність кадрів (19,6% від середньооблікової кількості штату), скорочення ж становили лише 1,33% [11].

Слід відзначити, що за значенням показника прийому персоналу машинобудування в 2010 році майже не відрізнялась від середнього по Україні (25,3%), а за рівнем показника вибуття мала менше значення (28,1%). Такі показники динаміки трудових ресурсів вказують на незначний оборот робочої сили як з прийняття, так і з вибуття, що свідчить про достатньо високий рівень стабільності персоналу. Таке явище, безсумнівно є позитивним, адже постійне оновлення персоналу новими працівниками потребує значних витрат на їх перепідготовку, додаткове навчання, на їх пристосування до нових умов праці. До того ж прийом працівників був рівним вибуттю працівників, що свідчить про не значний відтік кадрів з даної галузі.

Досліджуючи формування трудового потенціалу галузі слід приділити увагу також вивченню його структури за різними ознаками: статтю, віком, рівнем освіти тощо.

Динаміка структури персоналу за статевою ознакою, що працює в машинобудівній галузі наведена в таблиці 2.

Таблиця 2 - Динаміка структури персоналу працівників підприємств машинобудування за статевою ознакою за 2008-2010 рр.

|  | У % до середньооблікової кількості штатних працівників |       |       |       |       |       |
|--|--|-------|-------|-------|-------|-------|
|  | Чоловіки   |       |       | Жінки |       |       |
|  | 2008   | 2009  | 2010  | 2008  | 2009  | 2010  |
| Машинобудування  | 59.24  | 60.49 | 59.3  | 40.76 | 39.51 | 40.70 |
| Виробництво машин та устаткування                                | 63.87  | 64.34 | 64.98 | 36.13 | 35.66 | 35.02 |
| Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування | 52.78  | 53.52 | 53.16 | 47.22 | 46.48 | 46.84 |
| Виробництво транспортних засобів та устаткування                 | 58.39  | 58.03 | 61.13 | 41.61 | 41.97 | 38.87 |

Як бачимо з даних таблиці 2, кількість чоловіків працюючих у машинобудуванні в середньому на 10 % перевищує кількість жінок. Таке домінування чоловіків спричинене специфікою виробництва в галузі. Слід відзначити, що структура працівників за статевою ознакою є стабільною і майже не змінилась за останні три роки[7].

Для аналізу персоналу машинобудівних підприємств під час кризи існує необхідність у встановленні можливостей потенційного розвитку трудового потенціалу, для чого нами було розглянуто розподіл працівників за рівнем освіти. Так, за даними Держкомстату в 2010 році 22,2% працівників машинобудівної галузі мають неповну та базову вищу освіту, повну вищу освіту мають 22,6%. Більшість працівників галузь не мають вищої освіти (близько 55%). Варто зазначити, що така ситуація спостерігається майже у всіх галузях економіки країни.

В ході аналізу стану галузі необхідно звернути увагу на вікову структуру зайнятих в галузі, адже рівень трудового потенціалу визначає, у тому числі і вікова структура працівників [3,4]. Вікова структура працівників машинобудівної галузі станом на кінець 2010 року наведена на рисунку 1.

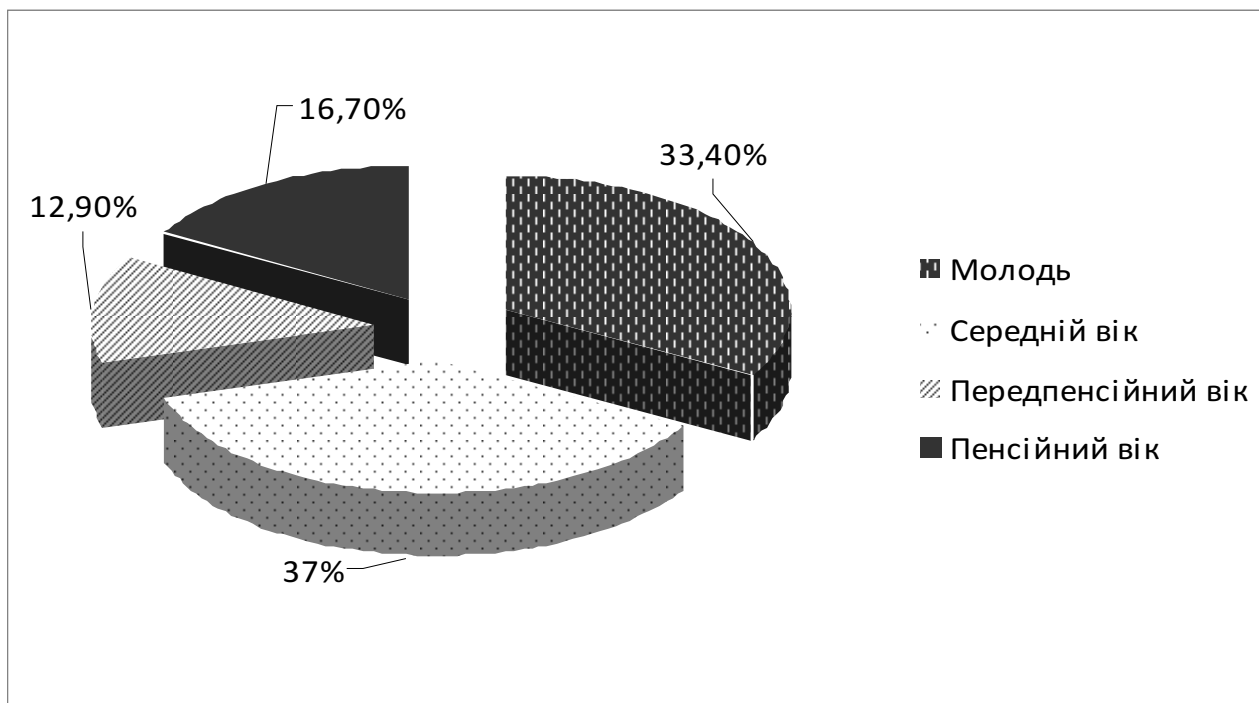


Рисунок 1 - Вікова структура працівників машинобудування України станом на кінець 2010 року

Як видно з рисунку 1, переважна більшість працюючих галузі належить до середнього віку або до молоді. Проте, досить значною є питома вага працюючих пенсіонерів (16,7%), а також працівників передпенсійного віку. Відповідно до цього можна говорити про потенційну загрозу старіння кадрів у галузі, хоча ситуація не є такою критичною, як в деяких інших галузях економіки країни[12].

Показником, що свідчить про ефективність використання трудового потенціалу галузі може служити продуктивність праці, розрахована як відношення обсягів реалізації машинобудівної продукції до середньооблікової чисельності працівників галузі (див. табл. 3).

Таблиця 3 - Дані для розрахунку продуктивності праці в машинобудівній галузі

| Показник   | 2007 р. | 2008 р.  | 2009 р. | 2010 р.  |
|--|---------|----------|---------|----------|
| Обсяг реалізованої продукції, млн грн.                               | 98339,9 | 121780,4 | 85833,0 | 116348,5 |
| Індекс-дефлятор (% до попереднього року)                             | 100     | 128,6    | 113     | 115      |
| Чисельність працівників середньооблікова, тис. осіб.                 | 710     | 687      | 579     | 578      |
| Середньорічний виробіток працівників машинобудування, тис. грн. чол. | 138,51  | 137,84   | 102,01  | 120,45   |

Розрахуємо продуктивність праці персоналу машинобудівної галузі з врахуванням інфляції, а результати зобразимо на рис. 2.

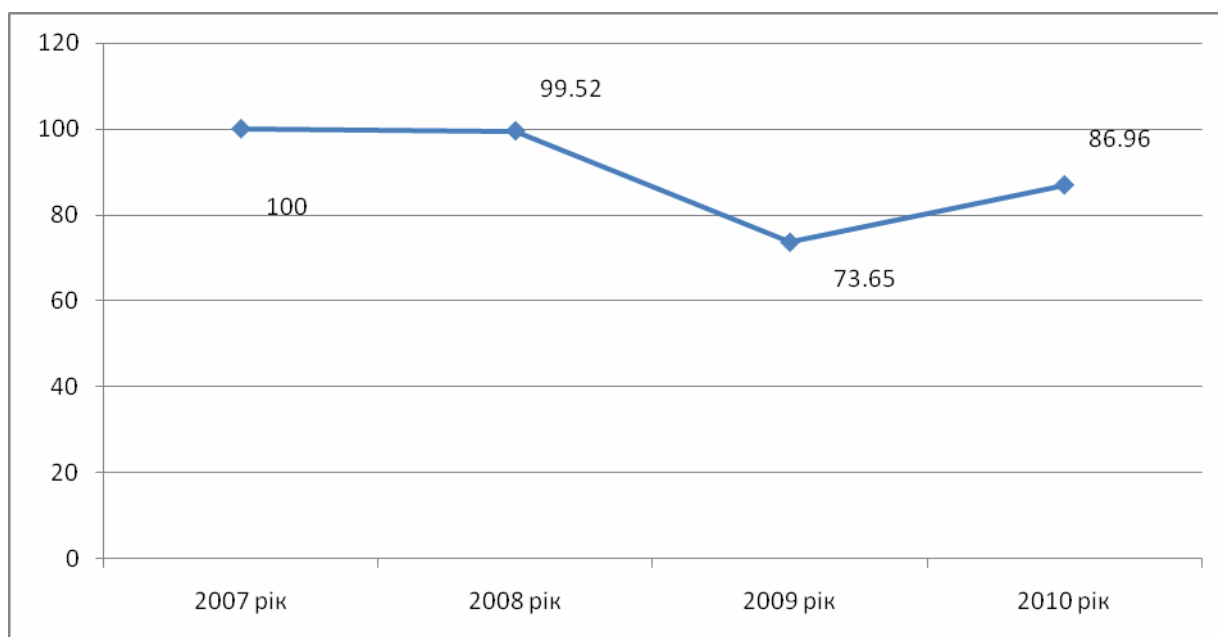


Рисунок 2 - Динаміка продуктивності праці персоналу машинобудівної галузі за 2007-2010 рр. у цінах 2007 року (%)

Як видно з рисунку 2, динаміка продуктивності праці у машинобудуванні за період 2007-2010 рр. має спадний характер. Так, значення показника у 2009 році знизилось майже на 27% у порівнянні з 2008 та 2007 роками через кризові явища в країні, а у 2010 році дещо підвищилось, проте не досягло докризового рівня (86,96%).

Вивчення ефективності та продуктивності праці персоналу будь-якої галузі недоцільно проводити у відриві від рівня заробітної плати працівників. Рівень номінальної та реальної заробітної плати в цінах 2007 року в машинобудуванні наведено в таблиці 4.

Таблиця 4 - Динаміка середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати в машинобудівній галузі за 2007-2010 рр.

|  | 2007 рік |           | 2008 рік |           | 2009 рік |           | 2010 рік |           |
|--|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|
|  | Ном. з/п | Реал. з/п | Ном. з/п | Реал. з/п | Ном. з/п | Реал. з/п | Ном. з/п | Реал. з/п |
| Машинобудування  | 1343,66  | 1343,66   | 1748,32  | 1359,5    | 1652,58  | 1137,22   | 2161,51  | 1293,41   |
| Виробництво машин та устаткування                                | 1337,62  | 1337,62   | 1738,96  | 1352,222  | 1666,21  | 1146,6    | 2136,84  | 1278,66   |
| Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування | 1199,72  | 1199,72   | 1563,89  | 1216,08   | 1569,53  | 1080,07   | 2013,91  | 1205,1    |
| Виробництво транспортних засобів та устаткування                 | 1471,39  | 1471,39   | 1916,76  | 1490,48   | 1705,18  | 1173,29   | 2329,69  | 1394,05   |

Як видно з таблиці 4, номінальна заробітна плата кожного року зростала. Проте реальна заробітна плата виросла лише у 2008 році. У 2009 році у зв'язку з кризою вартість середньомісячної реальної заробітної плати знизилась. Деяке її підвищення спостерігалось у 2010 році, однак не досягло рівня 2007 року.

Розглядати динаміку заробітної плати слід паралельно з дослідженням рівня заборгованості з її виплати (див. табл. 5).

Таблиця 5 - Заборгованість з виплати заробітної плати працівникам машинобудівної галузі станом на 1.01.2011 р.

|  | Сума несплаченої заробітної плати, млн. грн. |  |                     |                       |                     |                      |                     |
|--|--|--|---------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
|  | Всього                                       | У тому числі підприємства (установи, організації): |                     |                       |                     |                      |                     |
|  |  | економічно активні                                 |                     | підприємства-банкрути |                     | економічно-неактивні |                     |
|  |  | всього   | % до загальної суми | всього                | % до загальної суми | всього               | % до загальної суми |
| Машинобудування  | 301,1  | 153,8  | 51,08               | 139,1                 | 46,2                | 8,11                 | 2,69                |
| Виробництво машин та устаткування                                | 116,2  | 64,2   | 55,3                | 50,1                  | 43,1                | 1,9                  | 1,6                 |
| Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування | 109,7  | 57,0   | 51,9                | 47,5                  | 43,3                | 5,2                  | 4,8                 |
| Виробництво транспортних засобів та устаткування                 | 75,2   | 32,6   | 43,4                | 41,6                  | 55,30               | 1,01                 | 1,3                 |

Як видно з таблиці 5, заборгованість з виплати заробітної плати є дуже високою. Так, за даними Держкомстату, вона є найвищою серед усіх видів економічної діяльності, а відповідно є суттєвим фактором, що знижує стимули працівників машинобудівної галузі до ефективної роботи[12].



Загальновідомо, що співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та заробітною платою є одною з основних економічних пропорцій. Цей зв'язок сприймається у двох проявах: із підвищенням продуктивності праці заробітна плата повинна підвищуватися; в нормальних економічних умовах, за винятком короткочасних періодів, темп зростання заробітної плати, як у всій економіці, так і в її основних галузях, не можуть перевищувати реальні темпи зростання продуктивності праці. Співставимо динаміку продуктивності праці та середньомісячної реальної заробітної плати у машинобудуванні та зобразимо її на рис 3.

З рис. 3. видно, що темпи зростання заробітної плати на протязі досліджуваного періоду перевищували темпи зростання продуктивності праці. З точки зору економічної теорії таке співвідношення між цими показниками важко визнати прийнятним.

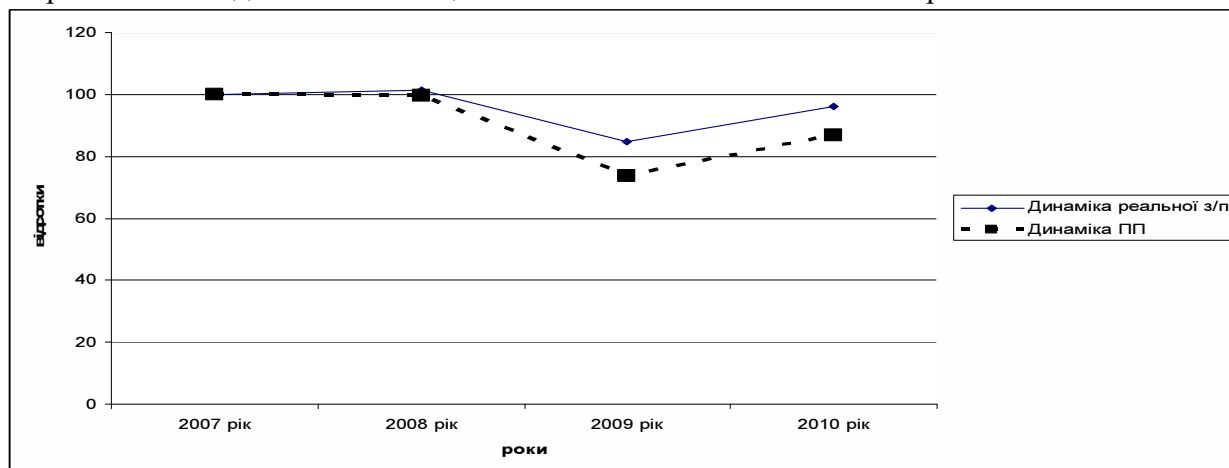


Рисунок 3 - Динаміка продуктивності праці та реальної заробітної плати.

Проаналізуємо використання робочого часу в машинобудуванні (див. табл. 6).

Таблиця 6 - Використання робочого часу працівників машинобудівної галузі за 2007-2010 рр.

|  | Коефіцієнт використання робочого часу |         |         |         |
|--|---------------------------------------|---------|---------|---------|
|  | 2007 р.                               | 2008 р. | 2009 р. | 2010 р. |
| Машинобудування  | 0,84                                  | 0,82    | 0,71    | 0,80    |
| Виробництво машин та устаткування                                | 0,84                                  | 0,82    | 0,72    | 0,81    |
| Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування | 0,83                                  | 0,81    | 0,72    | 0,80    |
| Виробництво транспортних засобів та устаткування                 | 0,84                                  | 0,81    | 0,68    | 0,78    |

Як видно з таблиці 6, за 2007-2009 рр. спостерігалось зменшення коефіцієнту використання робочого часу. У 2010 році використання робочого часу покращилось, проте не досягло рівня 2007 року[11].

У таблиці 7 зображено динаміка середньорічної кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості машинобудівної галузі.

Таблиця 7 - Динаміка середньорічної кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, % до середньооблікової кількості штатних працівників

|  | Знаходились у відпустках без збереження з/п |      |      |      | Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) |      |      |      |
|--|---|------|------|------|--|------|------|------|
|  | 2007  | 2008 | 2009 | 2010 | 2007   | 2008 | 2009 | 2010 |
| Машинобудування  | 5,5   | 5,7  | 7,7  | 8,5  | 20,2   | 40,6 | 59,5 | 41,0 |
| Виробництво машин та устаткування                                | 7,3   | 6,8  | 8,7  | 7,3  | 15,7   | 32,9 | 48,9 | 34,9 |
| Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування | 7,2   | 8,0  | 10,0 | 8,9  | 22,7   | 40,7 | 59,1 | 38,7 |
| Виробництво транспортних засобів та устаткування                 | 1,8   | 2,7  | 4,8  | 9,9  | 24,6   | 20,4 | 73,3 | 51,7 |

З даних таблиці 7 робимо висновок, що відсоток працівників, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати зростає протягом досліджуваного періоду. Питома вага працівників, які були переведені на неповний робочий день (тиждень) в машинобудуванні у 2010 році становила 41 %. Така негативна динаміка свідчить про певні проблеми в сфері використання трудового потенціалу, які потребують нагального вирішення[11].

Враховуючи вищезазначені тенденції та показники, можна виокремити основні проблеми функціонування трудового потенціалу машинобудівної галузі:

- в сфері формування трудового потенціалу: потенційне старіння кадрів;
- в сфері використання трудового потенціалу: зниження ефективності використання робочого часу, нестабільність динаміки продуктивності праці, підвищення показників вимушеної неповної зайнятості;
- в сфері соціально-трудова відносин: зростання заборгованості по зарплаті, зниження росту реальної заробітної плати;
- в сфері розвитку трудового потенціалу: постійна необхідність перенавчання та підвищення кваліфікації працівників.

Виходячи з вищезазначеного, на нашу думку, процес поліпшення використання трудового потенціалу машинобудівної галузі повинен бути спрямований розв'язання даних проблем. Так, в якості стратегічної цілі, на нашу думку, повинно стати створення ефективної системи управління людськими ресурсами підприємств машинобудування для формування, ефективного використання та відтворення якісно нового, творчо активного їх трудового потенціалу. Тактичною ж ціллю на сучасному етапі повинно стати збереження найбільш активної творчої частини персоналу на рівні сучасних вимог. Досягнення вказаних цілей можливе за таких умов:

- а) на макрорівні: організація безперервного навчання для всіх категорій працездатного населення; створення дієздатної системи пошуку та відбору кадрів з

урахуванням специфіки їх розвитку; організація та проведення науково-дослідних робіт в сфері розвитку людських ресурсів та формування трудового потенціалу галузі; фінансово-ресурсне забезпечення системи безперервної освіти працездатного населення; розробка та впровадження стандартів підвищеної якості трудового життя.

б) на мікрорівні: розробка ділової стратегії підприємств, установ і організацій; прогнозування та планування персоналу; своєчасне підвищення кваліфікації всіх працівників; закріплення зв'язків з іншими підприємствами та освітніми структурами з навчання та тренінгу; атестація персоналу та визначення потреб у навчанні; створення системи професійного росту; аналіз та постійне вдосконалення організаційної культури.

При цьому розв'язання конкретних завдань на мікрорівні повинно базуватись на дотриманні наступних принципів, а саме: основною у системі формування трудового потенціалу повинна стати орієнтація на позитивний імідж підприємств, установ, організацій машинобудівної галузі; дана система повинна забезпечити перехід від фрагментарного підвищення кваліфікації працівника до інтегрованого, цілісного розвитку людини; діяльність освітніх структур повинна забезпечити зрушення від індивідуального навчання до „навчальних установ”, що дозволяє працювати в „команді” та приймати участь у прийнятті рішень; функції спеціалістів з навчання та підвищення кваліфікації персоналу повинні кардинально змінитись, а саме: від викладача до професійного консультанта з формування трудового потенціалу; цілковита відмова від стандартних програм навчання персоналу і перехід до гнучких, проблемно-орієнтованих програм розвитку.

Таким чином, впровадження зазначених заходів дасть змогу суттєво поліпшити використання трудового потенціалу машинобудівних підприємств, та як наслідок, підвищити конкурентоспроможність на вітчизняному та зарубіжному ринках. Подальші дослідження необхідно спрямувати у напрямі поглибленого розгляду вирішення поставлених проблем, так як процес формування та використання трудового потенціалу підприємств машинобудівної галузі знаходиться в безперервному розвитку, а отже потребує постійного удосконалення.

## Список літератури

1. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 328 с.
2. Бачевський Б. Є., Заблодська І. В., Решетняк О. О. Б 32 Потенціал і розвиток підприємства: Навч. пос. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 400 с.
3. Використання трудового потенціалу на регіональному рівні: Монографія (колектив авторів). – Під загальною редакцією академіка АЕН України, професора Л.М. Фільштейна. – Кіровоград. КОД, 2010. – 496 с.
4. Відтворення та ефективне використання ресурсного потенціалу АПК (теоретичні та практичні аспекти)/[відповід. до ред. акад. УААН В.М. Трегобчук]. – К.: ІАНАН України, 2003. – 260 с.
5. Гольдфарб А. Г. Система показателів, характеризуючих трудовий потенціал підприємства // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 181: Том 1. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – С. 224-230.
6. Гринева В.Н. Методика оцінки трудового потенціалу підприємства / В.Н. Гринева, В.Л. Смолюк // Економіка розвитку. – 2006. – №1 (37). – С. 87–89.
7. Дільність суб'єктів господарювання України 2010. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukrstat.gov.ua>.
8. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ligazakon.ua>
9. Масленников О.Ю., Фльорко М.І. Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінювання. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.8. – с. 241-245

10. Показники економічного стимулювання ефективного використання трудового потенціалу / А.І.Данилюк // Монографія «Управление производством: проблемы теории и практики». - Донецький національний технічний університет, 2008. - С.100-105.
11. Праця України у 2010 році. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukrstat.gov.ua>.
12. Промисловість України в 2007-2010 роках. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukrstat.gov.ua>.
13. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посібник] / О.С.Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк -К.: КНЕУ, 2003. -316 с.
14. Фільштейн Л.М. Економіка праці в машинобудівному комплексі / Л.М. Фільштейн, Ю.В. Малаховський. – Кіровоград: ПП “Інвест-груп”, 2004 –284 с.

*Т. Немченко*

#### **Улучшение использования трудового потенциала предприятий машиностроения**

В статье исследованы теоретические подходы к определению понятия «трудовой потенциал», проанализировано состояние формирования и использования трудового потенциала машиностроительной отрасли, определены основные его проблемные вопросы и предложены пути их решения.

*Т. Nemchenko*

The improvement of the use of labour potential of enterprises of engineer

In the article is investigational theoretical going near determination of concept «Labour potential», the state of forming and use of labour potential of machine-building industry is analysed, the basic are certain his problem questions and the ways of their decision are offered.

Отримано 14.03.12

**УДК 631.372**

**В.Є. Мороз, проф., канд. техн. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Нормування автоматичних способів зварювання і наплавлення деталей**

У статті викладені результати досліджень витрат робочого часу при проведенні автоматичних способів зварювання і наплавлення деталей машин і механізмів.

**основний (машинний) час, допоміжний час, підготовка-заключний час, зварювання, наплавлення, швидкість наплавки, частота обертання деталі, шаг наплавки, швидкість подачі проволочки, діаметр деталі, густина струму, товщина наплавки, коефіцієнт наплавки**

Для підвищення ефективності виробництва народного господарства, широко впроваджуються технологічні процеси зварювання і наплавлення деталей. Ці процеси не тільки повинні забезпечувати надійність з'єднання конструкцій, які відповідають усім експлуатаційним вимогам, але також допускати максимальну ступінь комплексної

© В.Є. Мороз, 2012

10. Показники економічного стимулювання ефективного використання трудового потенціалу / А.І.Данилюк // Монографія «Управление производством: проблемы теории и практики». - Донецький національний технічний університет, 2008. - С.100-105.
11. Праця України у 2010 році. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukrstat.gov.ua>.
12. Промисловість України в 2007-2010 роках. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukrstat.gov.ua>.
13. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посібник] / О.С.Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк -К.: КНЕУ, 2003. -316 с.
14. Фільштейн Л.М. Економіка праці в машинобудівному комплексі / Л.М. Фільштейн, Ю.В. Малаховський. – Кіровоград: ПП “Інвест-груп”, 2004 –284 с.

*Т. Немченко*

#### **Улучшение использования трудового потенциала предприятий машиностроения**

В статье исследованы теоретические подходы к определению понятия «трудовой потенциал», проанализировано состояние формирования и использования трудового потенциала машиностроительной отрасли, определены основные его проблемные вопросы и предложены пути их решения.

*Т. Nemchenko*

The improvement of the use of labour potential of enterprises of engineer

In the article is investigational theoretical going near determination of concept «Labour potential», the state of forming and use of labour potential of machine-building industry is analysed, the basic are certain his problem questions and the ways of their decision are offered.

Отримано 14.03.12

**УДК 631.372**

**В.Є. Мороз, проф., канд. техн. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Нормування автоматичних способів зварювання і наплавлення деталей**

У статті викладені результати досліджень витрат робочого часу при проведенні автоматичних способів зварювання і наплавлення деталей машин і механізмів.

**основний (машинний) час, допоміжний час, підготовка-заключний час, зварювання, наплавлення, швидкість наплавки, частота обертання деталі, шаг наплавки, швидкість подачі проволочки, діаметр деталі, густина струму, товщина наплавки, коефіцієнт наплавки**

Для підвищення ефективності виробництва народного господарства, широко впроваджуються технологічні процеси зварювання і наплавлення деталей. Ці процеси не тільки повинні забезпечувати надійність з'єднання конструкцій, які відповідають усім експлуатаційним вимогам, але також допускати максимальну ступінь комплексної

© В.Є. Мороз, 2012

механізації і автоматизації усього виробничого процесу виготовлення виробу, повинні бути економічно найвигіднішими за витратами енергії, зварювальних матеріалів, затрат людської праці.

На сьогоднішній день вченими та фахівцями обґрунтований широкий набір різноманітних способів зварювання і наплавлення деталей машин, їх організації та управління.

Різним аспектам питанню зварювання та наплавлення деталей машин, його організації, управління та впровадження у виробництво, нормування людської праці, приділяють увагу багато вітчизняних вчених [1-4].

Разом з тим необхідно визнати, що розроблені у минулому численні методичні матеріали і рекомендації сьогодні вже застаріли і не відповідають сучасним вимогам в повній мірі.

Метою статті є дослідження існуючих автоматичних способів зварювання і наплавлення деталей машин, виявлення їх недоліків та висвітлення методологічних підходів до нормування затрат людської праці.

Сьогодні найбільш поширеними способами зварювання і наплавлення є автоматичні під шаром порошкоподібного флюсу, вібродугова з охолодженням емульсією та в середовищі вуглекислого газу. Автоматичне зварювання і наплавлення ведеться на обладнанні яке конструктивно подібне токарним верстатам, де виконуються головні рухи: обертальний та подачі вздовж вісі наплавляемого виробу. Тому елементи технічної норми мають особливості нормування, наплавлення і зварювання та токарної обробки.

Для визначення машинного (основного) часу  $t_0$ , необхідно знати швидкість наплавки  $V_n$ , частоту обертання деталі  $n$ , подачу  $S$  на один оберт (шаг наплавки) і товщину наплавки  $t$ . А для визначення швидкості наплавки необхідно знати швидкість подачі проволоки  $V_{пр}$ , котра залежить від її діаметра  $d$ , густини струму  $D_\alpha$  і коефіцієнта наплавки  $\alpha_n$ . Силу зварювального струму визначають як:

$$I = 0,785d^2 D_\alpha \quad (1)$$

Густина струму и коефіцієнт наплавки вибирають з рис. 1, виходячи із діаметра електронної проволоки.

Маса розплавленого металу:

$$G_{p.m} = I\alpha_n, z / год. \text{ або } G_{p.m} = \frac{I\alpha_n}{60}, z / хв. \quad (2)$$

об'єм розплавленого металу:

$$Q_{p.m} = \frac{G_{p.m}}{\gamma}, \text{ см}^3 / хв., \quad (3)$$

де  $\gamma$  – густина розплавленого металу,  $\text{г/см}^3$ , яку приймаємо рівній густині розплавляемого металу.

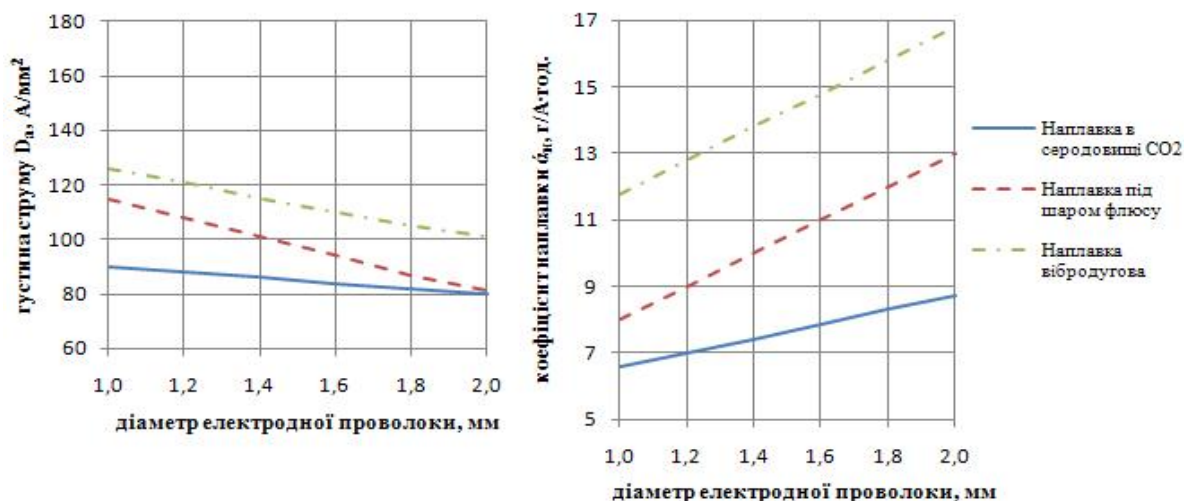


Рисунок 1 - Залежність густини струму та коефіцієнта наплавки від діаметра електродної проволочки

При сталому процесі об'єм розплавленого металу:

$$Q_{p.m} = 0,785d^2V_{np}, \tag{4}$$

де  $d$  – діаметр електродної проволочки, мм;

$V_{np}$  – швидкість подачі проволочки, м/хв.

$$V_{np} = \frac{Q_{p.m}}{0,785d^2}. \tag{5}$$

Об'єм розплавленого металу  $Q_{p.m}$  переноситься на наплавляємо поверхню. В свою чергу  $Q_{н.м.}$  – об'єм наплавленого металу за хв.:

$$Q_{н.м.} = tSV_n, \text{ см}^3, \tag{6}$$

де  $t$  – товщина наплавленого шару, мм;

$S$  – шаг наплавки (подача на один оберт деталі), мм/об;

$V_n$  – швидкість наплавки, м/хв.

Якщо  $Q_{p.m} = Q_{н.м.}$ , то  $0,785d^2V_{np} = tSV_n$ .

Але необхідно врахувати, що не весь розплавлений метал переноситься на наплавляємо поверхню, а об'єм наплавленого металу буде нанесений рівномірно, тому з врахуванням сказаного остання рівність прийме вигляд:

$$0,785d^2V_{np}K = \frac{tSV_n}{\alpha}, \tag{7}$$

де  $K$  – коефіцієнт переходу металу на наплавляємо поверхню, тобто коефіцієнт, який враховує вигорання або розбризкування металу;

$\alpha$  – коефіцієнт не повністю наплавленого шару.

Значення коефіцієнтів  $K$  і  $\alpha$  наведені у таблиці 1.

Звідси швидкість наплавки  $V_n = \frac{0,785d^2V_{np}K\alpha}{tS}$ , м / хв.

а частота обертання деталі:  $n = \frac{1000V_n}{\Pi D}$ , об / хв.

де  $D$  – діаметр наплавляємої деталі, мм.

Як правило, подача (шаг наплавки)  $S$  визначається експериментально. У зв'язку з тим, що від неї залежать механічні якості наплавленого шару, то орієнтовно:

$$S = (1,2 \div 2,0)d, \quad (8)$$

де  $d$  – діаметр електродної проволочки, мм.

Таблиця 1 – Значення коефіцієнтів  $K$  і  $\alpha$ 

| Вид наплавки                 | Коефіцієнти |            |
|------------------------------|-------------|------------|
|                              | $K$         | $\alpha$   |
| Вібродугова наплавка         | 0,73–0,92   | 0,79–0,95  |
| Наплавка під шаром флюсу     | 0,90–0,986  | 0,99–0,985 |
| Наплавка у середовищі $CO_2$ | 0,82–0,90   | 0,88–0,96  |

Таблиця 2 – Підготовчо-заклучний час при автоматичній наплавці, хв.

| № п/п | Елементи роботи   | Висота центрів |      |
|-------|---|----------------|------|
|       |   | 200            | 300  |
|       |   | час, хв.       |      |
| 1     | Встановлення деталі в центрах, або цанговому патроні з затяжкою гайкою          | 8,0            | 11,0 |
| 2     | Теж, у самоцентруючому патроні або на планшайбі з кріпленням болтами і планками | 9,0            | 12,0 |
| 3     | Теж, на планшайбі з кутниками в самоцентруючому пристосуванні                   | 13,0           | 17,0 |
| 4     | Встановлення подачі супорта   | 1,0            | 1,0  |
| 5     | Зміщення задньої бабки для наплавки конуса                                      | 2,5            | 3,0  |
| 6     | Встановлення сили струму на трансформаторах                                     | 0,8            | 0,8  |
| 7     | Встановлення швидкості наплавки   | 0,1            | 0,1  |
| 8     | Встановлення швидкості подачі проволочки:                                       |                |      |
|       | а) заміною ролика який подає  | 1,3            | 1,3  |
|       | б) перестановкою змінних шестерен   | 4,2            | 4,2  |
|       | в) важелем коробки передач  | 0,1            | 0,1  |
| 9     | Заправка касети електродною проволочкою масою, кг:                              |                |      |
|       | а) 8-12   | 5,4            | 5,4  |
|       | б) 18-20  | 7,2            | 7,2  |

Таблиця 3 – Допоміжний час на встановлення, закріплення і зняття деталі вручну при автоматичній наплавці

| № п/п | Спосіб встановлення деталі                              | Маса деталі, кг |      |      |      |        |        |        |        |
|-------|---|-----------------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|
|       |   | 1-3             | 3-5  | 5-8  | 8-10 | 12-20* | 20-30* | 30-50* | 50-80* |
|       |   | час, хв.        |      |      |      |        |        |        |        |
| 1     | У трьохкулачковому патроні з ручним зажимом без вивірки | 0,29            | 0,34 | 0,38 | 0,46 | 0,56   | 2,00   | 2,20   | 2,50   |
| 2     | Теж, з вивіркою крейдою                                 | 0,54            | 0,64 | 0,72 | 0,84 | 1,02   | 3,00   | 3,20   | 3,50   |



Продовження таблиці 3

|                               |   |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 3                             | У трьохкулачковому патроні з ручним зажимом та підтисненням центром задньої бабки | 0,35 | 0,39 | 0,43 | 0,48 | 0,53 | 2,00 | 2,20 | 2,50 |
| 4                             | У цанговому патроні, закріпленням рукояткою важеля                                | 0,18 | –    | –    | –    | –    | –    | –    | –    |
| 5                             | Теж, ключем   | 0,23 | –    | –    | –    | –    | –    | –    | –    |
| 6                             | У центрах з надяганням хомутика   | 0,30 | 0,34 | 0,40 | 0,48 | 0,59 | 2,30 | 2,40 | 2,90 |
| 7                             | Теж, без надягання хомутика   | 0,20 | 0,24 | 0,24 | 0,29 | 0,34 | 2,00 | 2,10 | 2,30 |
| 8                             | На планшайбі з кутником у centruючому пристосуванні                               | 0,37 | 0,43 | 0,47 | 0,51 | 0,60 | 2,00 | 2,10 | 2,30 |
| * При використанні підйомника |   |      |      |      |      |      |      |      |      |

Маючи режим наплавки, визначаємо основний (машинний) час:

$$\text{для наплавки тіл обертання } t_0 = \frac{L}{nS} \cdot i, \text{ хв.}$$

$$\text{для наплавки деталей поздовжнім способом } t_0 = \frac{L}{V_n} \cdot i, \text{ хв.}$$

де  $L$  – довжина наплавки, мм;

$n$  – частота обертання деталі, об/хв.;

$S$  – подача (шаг наплавки), мм/об деталі;

$i$  – кількість шарів наплавки;

$V_n$  – швидкість наплавки, м/хв.

Необхідно мати на увазі, що при поздовжній наплавці виключають обертання шпинделя верстата та зберігають подачу зварювальною головкою вздовж наплавляемого виробу. В цьому випадку ця подача є швидкістю наплавки.

Підготовчо-заклучний час приймаємо по таблиці 2. Допоміжний час, який пов'язаний з виробом, на встановлення та зняття деталі приймають по таблиці 3.

Допоміжний час, пов'язаний з переходом (з довжиною зварюемого шва), приймають для вібродугової наплавки і у середовищі вуглекислого газу – 0,7 хв., а для наплавки під флюсом – 1,4 хв. на один погонний метр шва (велика). Час на один поворот деталі, при поздовжній наплавці під шаром порошкоподібного флюсу шліц та встановлення мундштука зварювальної головки – 0,46 хв. Час на обслуговування робочого місця приймається рівним  $11 \div 15\%$  від оперативного часу.

Таким чином, нормування автоматичних способів зварювання і наплавлення деталей машин, які виконуються з застосуванням передової техніки і технології та організації праці, дозволяє зменшити затрати робочого часу і собівартості виконання робіт.

Вважаємо, що розглянута проблема багатоаспектна і вимагає проведення додаткових досліджень.

## Список літератури

1. Л. Фільштейн. Праця. Техніко-економічне та соціальне нормування. – Кіровоград: РВЛ КНТУ 2007.– 88 с.
2. Багрова І.В. Нормування праці. – ДУЕП. “Центр навчальної літератури” – К., 2003. – 212 с.
3. Абрамова В.М., Данюк В.М. і інші. Нормування праці. К.: – 1995. – 204с.
4. Мороз В.Є. Нормування праці робітників зайнятих на газо- та електрозварювальних роботах. Наукові праці: КНТУ: економічні науки. Збірник наукових праць. Випуск 20. Частина 1.: Кіровоград: 2011.– С. 121–125.

*В.Мороз*

### **Нормирование автоматических способов сварки и наплавки деталей**

В статье изложены результаты исследований затрат рабочего времени при проведении автоматических способов сварки и наплавки деталей машин и механизмов.

*V.Moroz*

### **Rationing of automatic methods of welding and surfacing of parts**

In the article the results of researches of expenses of working hours are expounded during the leadthrough of automatic methods of welding and naplavki of details of machines and mechanisms.

Одержано 21.02.12

**УДК 331.106.6**

**В.В. Стародубцев, доц., канд. екон. наук, О.Ю. Невдаха, студ.**

*Кіровоградський Національний технічний університет*

## **Аналіз продуктивності праці методами когнітивного моделювання**

У даній статті розглянуті питання взаємного впливу різних факторів на формування продуктивності праці в Україні. Визначені фактори прямого та опосередкованого впливу. Висвітлено можливість використання методів когнітивного моделювання для дослідження впливу різних факторів на проуктивність праці. Наведено когнітивну карту формування продуктивності праці на виробничих підприємствах України.

**соціально-економічна система, продуктивність праці, фактори впливу, причинно-наслідкові зв'язки, когнітивне моделювання, когнітивна карта, прогнози розвитку**

**Постановка проблеми.** Продуктивність праці характеризує трудову діяльність працівників, відображає результативність використання трудових ресурсів на підприємстві. Продуктивність праці, як один з показників результативності господарської діяльності, характеризує її ефективність. Аналіз факторів, що формують рівень продуктивності праці, виступає джерелом для ухвалення управлінських рішень по підвищенню рентабельності, технічного і організаційного реформування виробництва, управління людськими ресурсами, оцінки конкурентоспроможності, визначенню цінової політики, оцінки пріоритетності сфер розвитку, регулюванню зовнішньоекономічних зв'язків і т.і. Підвищення продуктивності праці є головним чинником забезпечення стійкого економічного зростання та підвищення рівня життя населення. Незважаючи на це, продуктивність праці в Україні за всі роки незалежності зростає дуже повільно і є значно нижчою, ніж в таких постсоціалістичних країнах як Польща та Чехія [1]. Питання щодо підвищення продуктивності праці є актуальними на сьогоднішній час, оскільки даний показник суттєво впливає на ефективність та прибутковість діяльності як окремих підприємств, так і суспільства в цілому. Не зважаючи на широке дослідження проблем продуктивності праці, залишаються ще не вирішеними проблеми як її оцінки, так методів та способів підвищення в умовах

*В.Мороз*

### **Нормирование автоматических способов сварки и наплавки деталей**

В статье изложены результаты исследований затрат рабочего времени при проведении автоматических способов сварки и наплавки деталей машин и механизмов.

*V.Moroz*

### **Rationing of automatic methods of welding and surfacing of parts**

In the article the results of researches of expenses of working hours are expounded during the leadthrough of automatic methods of welding and naplavki of details of machines and mechanisms.

Одержано 21.02.12

**УДК 331.106.6**

**В.В. Стародубцев, доц., канд. екон. наук, О.Ю. Невдаха, студ.**

*Кіровоградський Національний технічний університет*

## **Аналіз продуктивності праці методами когнітивного моделювання**

У даній статті розглянуті питання взаємного впливу різних факторів на формування продуктивності праці в Україні. Визначені фактори прямого та опосередкованого впливу. Висвітлено можливість використання методів когнітивного моделювання для дослідження впливу різних факторів на проуктивність праці. Наведено когнітивну карту формування продуктивності праці на виробничих підприємствах України.

**соціально-економічна система, продуктивність праці, фактори впливу, причинно-наслідкові зв'язки, когнітивне моделювання, когнітивна карта, прогнози розвитку**

**Постановка проблеми.** Продуктивність праці характеризує трудову діяльність працівників, відображає результативність використання трудових ресурсів на підприємстві. Продуктивність праці, як один з показників результативності господарської діяльності, характеризує її ефективність. Аналіз факторів, що формують рівень продуктивності праці, виступає джерелом для ухвалення управлінських рішень по підвищенню рентабельності, технічного і організаційного реформування виробництва, управління людськими ресурсами, оцінки конкурентоспроможності, визначенню цінової політики, оцінки пріоритетності сфер розвитку, регулюванню зовнішньоекономічних зв'язків і т.і. Підвищення продуктивності праці є головним чинником забезпечення стійкого економічного зростання та підвищення рівня життя населення. Незважаючи на це, продуктивність праці в Україні за всі роки незалежності зростає дуже повільно і є значно нижчою, ніж в таких постсоціалістичних країнах як Польща та Чехія [1]. Питання щодо підвищення продуктивності праці є актуальними на сьогоднішній час, оскільки даний показник суттєво впливає на ефективність та прибутковість діяльності як окремих підприємств, так і суспільства в цілому. Не зважаючи на широке дослідження проблем продуктивності праці, залишаються ще не вирішеними проблеми як її оцінки, так методів та способів підвищення в умовах

становлення економіки незалежної України.

Виходячи з викладеного, можна констатувати, що питання визначення складу факторів та результативності їх впливу на продуктивність праці є одним з головних питань ефективності управління виробництвом в Україні на найближчий час. Особливо гостро це питання стоїть у зв'язку з вступом України до СОТ та перспективою вступу її до ЄС.

**Аналіз останніх досліджень.** Поняття продуктивності праці, методи оцінки та підвищення її ефективності розглядаються у роботах таких вітчизняних та зарубіжних дослідників, як Базарова Т. Ю., Вігужинська С. Ю., Вітвіцький В. В., Власова Н. В., Волгіна Н. А., Гаврилов Р. В., Генкін Б. М., Германов О. Є., Головіна О. Д., Мостова В. А., Ромусік Я. В., Хміль Ф. І., Чернова Т. В. та інші. Проте, і на сьогодні залишається не вирішеним питання щодо визначення причинно-наслідкових зв'язків між кількісними та якісними показниками та ступеню їх впливу на рівень продуктивності праці. Дослідження зростання продуктивності праці здебільшого ведуться фрагментарно, без комплексної оцінки впливу політичних, соціально-економічних факторів, екологічної і соціальної напруги, рівня життя населення. Майже відсутні дослідження впливу на продуктивність міжнародної інтеграції праці, яка посилюється в останні часи.

**Мета дослідження.** Метою даного дослідження є визначення груп політичних, соціально-економічних, екологічних та культурно-історичних факторів, що впливають на формування продуктивності праці в Україні, висвітлення питання доцільності застосування когнітивного моделювання при виборі методів та важелів в управлінні продуктивністю праці.

**Основні результати дослідження.** Продуктивність праці належить до соціально-економічної сфери діяльності суспільства і на неї впливає велика множина факторів, для яких часто немає статистичних вихідних даних та кількісного вираження. Вирішуючи питання щодо підвищення продуктивності праці важливо одночасно врахувати всі фактори впливу, що мають як кількісне так і якісне вираження.

Простий же вимір статистичного впливу окремих факторів на продуктивність праці не відображає повного взаємозв'язку елементів системи. Експертна оцінка дії окремих факторів теж не дає уяви про формування продуктивності праці. Визначення впливу лише кількісних показників призводить до прийняття «однобоких», часто хибних рішень. Потрібно також враховувати, що продуктивність праці є динамічним показником результативності праці та ефективності виробництва, які складаються в певному соціально-економічному полі під впливом великої кількості факторів.

Система продуктивності праці є слабо структурованою, оскільки, по-перше, спостерігаються нечіткі зв'язки між усіма факторами, що впливають на продуктивність праці, по-друге, – відсутня кількісна залежність між багатьма факторами. Фактори, що впливають на продуктивність праці умовно можна поділити на дві групи: прямого та опосередкованого впливу (рис. 1).



Рисунок 1 - Фактори, що впливають на продуктивність праці

Зовнішні фактори впливають на продуктивність праці за допомогою змін, що відбуваються в житті суспільства, і мають неоднакову значимість для різних елементів системи.

Внутрішні фактори, що впливають на продуктивність праці - це ключові явища й тенденції, що проявляються безпосередньо в сфері її формування.

Цільові група факторів: показники соціальної і економічної ефективності функціонування соціально-економічного потенціалу як системи.

Група факторів-індикаторів: показники екологічної і соціальної напруги, рівень життя населення.

Усі з перерахованих факторів мають певний вплив на рівень продуктивності праці. Однак, досить складно проаналізувати поточну ситуацію та визначити яким чином один фактор впливає на інший, через зміну третього. А розглядати стан факторів ізольовано один від одного немає сенсу, так як продуктивність праці формується саме під сукупним впливом, включаючи і міжфакторний.

Дослідження формування продуктивності праці як соціально-економічної категорії потребує бачення повної адекватної картини динамічних впливів різнонаправлених факторів. На сьогодні таку картину можна одержати за допомогою методів моделювання соціально-економічних систем. На наш погляд найбільш придатним для аналізу слабоструктурованих соціально-економічних систем, до яких відноситься система формування продуктивності праці, є когнітивне моделювання.

Для вирішення цієї проблеми варто застосувати метод когнітивного моделювання [2, 3]. Використання методів когнітивного моделювання розкрито в роботах таких дослідників як Горелова Г. В., Денісов Д. Н., Максимов В.І.,

Корноушенко Є.К., Реутов В. Є. та інші. Однак, когнітивному моделюванню в дослідженні системи продуктивності праці приділено недостатньо уваги.

Когнітивне моделювання – це унікальний інструмент для аналізу і управління складними слабо структурованими системами. Специфіка когнітивного моделювання полягає в тому, що формальні математичні методи аналізу застосовуються до моделей, які описують суб'єктивне бачення ситуації. Перевагами когнітивного моделювання є те що з його допомогою можна структурувати проблемну сферу, вести систематичний якісний облік віддалених наслідків приймаючих рішень та виявляти побочні ефекти, що можуть завадити реалізації ситуації.

В основі когнітивного моделювання лежить когнітивна карта – це орієнтований граф, ребра якого являють собою каузальні зв'язки між собою. Когнітивна карта впливу факторів на продуктивність праці зображено на рис. 2. Метою побудови такої карти є виявлення найбільш суттєвих чинників, що характеризують взаємодію об'єкту і зовнішнього середовища та встановлення причинно-наслідкових зв'язків між ними.

Штрихпунктирні лінії відображають негативний зв'язок між вершинами, коли збільшення (зменшення) показника в одній вершині приводить до збільшення (зменшення) показника в суміжній. Візуалізація взаємозв'язків між концептами когнітивної карти робить наочним й можливим простежування «ланцюжків впливів» один на одного, аналізувати віддалені причинно-наслідкові зв'язки, виявляти позитивні й негативні цикли (зворотні зв'язки).

Наступним, важливим етапом когнітивного аналізу є імпульсне моделювання або сценарний аналіз можливої динаміки розвитку досліджуваного об'єкта. Дослідження динаміки – можливих траєкторій розвитку системи – проводиться шляхом внесення модельних збурювань (імпульсів) у вершини когнітивної моделі. Моделювання можна проводити кроками або імпульсами. Суть такого моделювання полягає в тому, що в одній з вершин графа задається певна зміна. Ця вершина актуалізує всю систему показників, тобто пов'язаних з нею вершин, у більшому або меншому ступені.

Якщо при якісному моделюванні сценаріїв розвитку об'єкта імпульси дорівнюють +1 або -1, то відображаються лише можливі тенденції розвитку об'єкта. Якщо є достатня кількість статистичних або експертних даних про можливі кількісні значення впливів (наприклад, обсяг інвестиції, обсяг виробництва), тоді при інтерпретації результатів можна говорити про конкретну кількісну зміну параметрів вершини графа.

**Висновки та пропозиції.** На наш погляд, вирішення проблеми зростання продуктивності праці вбачається в дослідженні комплексного впливу різних факторів (політичних, соціально-економічних, екологічних, культурних, міжнародного впливу), та прийнятті обґрунтованих рішень на різних рівнях, виходячи з реалій розвитку суспільства в Україні. В цьому аспекті когнітивна модель дозволяє об'єктивно оцінити стан наявної ситуації на модельний час та відпрацювати можливі сценарії її розвитку в майбутньому за допомогою зміни значень певних факторів. Когнітивне моделювання в значній мірі дозволяє структурувати всі фактори впливу, відобразити каузальні зв'язки між ними та зробити прогнози можливого розвитку ситуації при зміні різних факторів.

Подальше дослідження впливу факторів на формування продуктивності праці повинне вестись в нагромадженні як статистичних, так і експертних даних. При цьому розроблена когнітивна карта може змінитися в залежності від сили і характеру впливу окремих факторів на продуктивність праці та характеру взаємовпливу факторів.



## Список літератури

1. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. — 2008. — №2 — С.32–37.
2. Максимов В.И., Корноушенко Е.К. Аналитические основы применения когнитивного подхода при решении слабоструктурированных задач // Труды ИЛУ РАН - М.: ИЛУ РАН, 1999.— вип.2. — С.50-54.
3. Давыдов С.В. Выбор управляющих факторов при когнитивном моделировании различных вариантов решений // Труды 2-й Международной конференции «Когнитивный анализ и управление развитием ситуации» - М.: ИПУ РАН, 2002. —С.125-134.

*В.В. Стародубцев, О.Ю. Невдаха*

### **Анализ производительности труда методами когнитивного моделирования**

В данной статье рассмотрены вопросы взаимного влияния разных факторов на формирование производительности труда в Украине. Определены факторы прямого и косвенного влияния. Обоснована возможность использования методов когнитивного моделирования для исследования влияния разных факторов на производительность труда. Приведена когнитивная карта формирования производительности труда на производственных предприятиях Украины.

*V. Starodubtsev, O. Nevdaha*

### **Analysis of productivity methods of cognitive modeling**

This paper discussed issues of mutual influence of different factors on the productivity of labor in the Ukraine. The factors of direct and indirect effects. The possibility of using cognitive modeling techniques to investigate the influence of different factors on productivity. Cognitive map shows the formation of labor productivity in manufacturing plants in Ukraine.

Одержано 16.03.12



УДК 334.012.64

**О.С. Хачатурян, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Особливості зайнятості населення у сфері малого підприємництва Кіровоградського регіону

Стаття присвячена дослідженню особливостей зайнятості у малому підприємстві Кіровоградської області. Проаналізовано динаміку кількісних зрушень зайнятості на малих підприємствах області. Виявлено низку негативних тенденцій у розвитку як малих підприємств, так і зайнятості на них працездатного населення. Запропоновано шляхи вирішення проблем зайнятості у малому підприємстві на рівні регіону.

**мале підприємство, зайнятість у малому підприємстві, адміністративно-територіальна одиниця, Кіровоградська область**

**Постановка проблеми.** Мале підприємство – це основа ринкової економіки будь-якої країни. Крім рішення найважливішої суспільно-політичної задачі – формування пересічного класу, становлення демократії та структур громадянської спільноти, мале підприємство може вирішати економічні проблеми та суспільні питання, зокрема проблему безробіття.

З моменту започаткування економічних реформ у сфері зайнятості в Україні вагомим сподіванням пов'язувалися із розвитком малого підприємства. Проте малому підприємству поки що не вдалося затвердитися як авторитетній економічній системі [6, с. 85]. Тому продукування реальних робочих місць через піднесення малого підприємства, допомоги функціонування бізнесу залишається одним з основних напрямів покращання положення на регіональному ринку праці та вимагає детального аналізу.

**Аналіз останніх досліджень.** Великий внесок у розвиток теорії зайнятості та дослідження особливостей ринку праці зробили такі українські вчені, як С. Бандура, Е. Бойченко, Е. Лібанова, Н. Гаркавенко, В. Герасимчук та інші. Разом із тим, потребують вивчення питання, пов'язані із регіональними особливостями зайнятості населення у малому підприємстві, особливо в областях України, які можна віднести до розряду депресивних.

**Метою статті** є дослідження та аналіз стану зайнятості у сфері малого підприємства на прикладі Кіровоградської області.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток підприємства є одним з основних напрямів розширення зайнятості населення в умовах реформування економіки [2, с. 32]. Це виявляється у можливості малого підприємства створювати нові робочі місця та поглинати надлишкову робочу силу під час циклічних спадів і структурних зрушень економіки. Проте, в Україні піднесення малого підприємства відбувається у занадто повільному ритмі. Темпи росту сумарної чисельності малих підприємств вказують на те, що в Україні ще не сформовано належної атмосфери для ефективного піднесення даного сектору економіки. Протягом 2006-2010 років кількість малих підприємств по Україні в цілому зменшилась на 14,12% [3]. У Кіровоградській області становище ще гірше, ніж у середньому по Україні. Так, у порівнянні з 2009р., у 2010р. кількість малих

підприємств зменшилася на 31,35%, а з 2006р. – зменшення становить 30,83%, тобто динаміка падіння надзвичайно загрозлива (рис. 1). При цьому, вироблена ними частка продукції у загальному обсязі реалізованої продукції (робіт, послуг) також скорочується (з 31,3% у 2009р. до 24,2% – у 2010р.) [4].



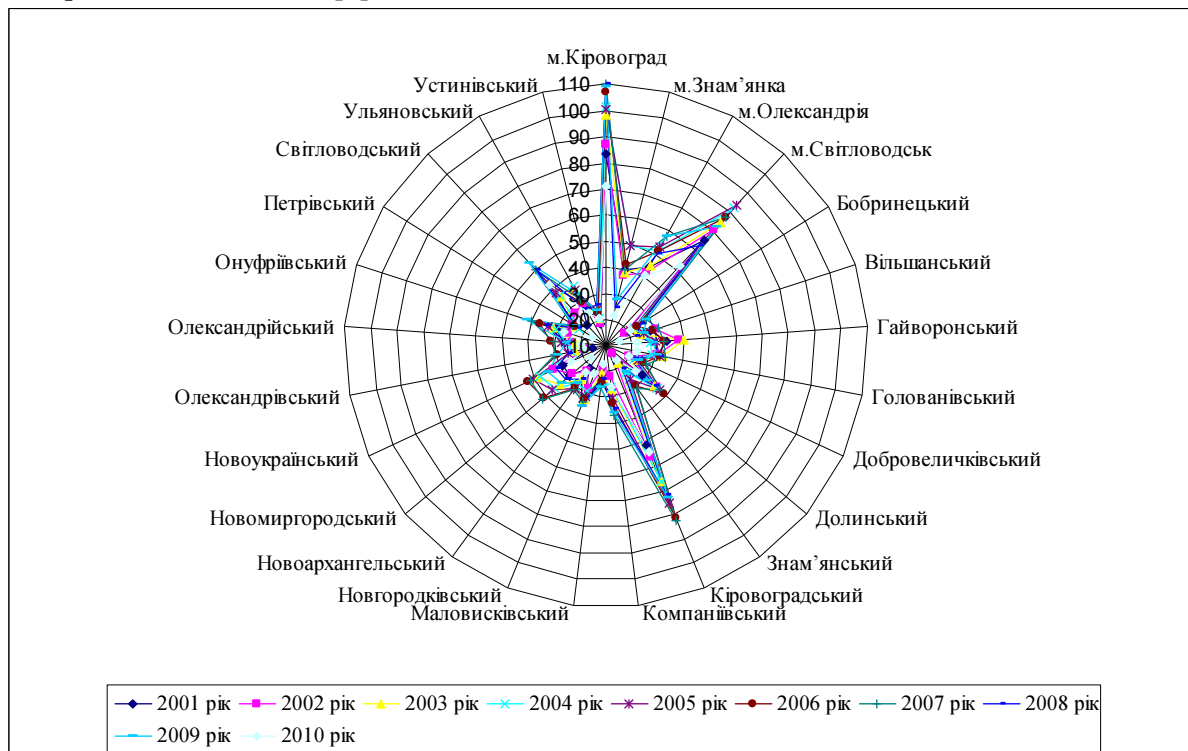
Рисунок 1 - Динаміка розвитку малих підприємств у Кіровоградській області (2001-2010рр.)  
Розраховано автором за даними Головного управління статистики у Кіровоградській області [4]

Як свідчать дані щодо середньої кількості малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, цей показник залишався практично на одному рівні з 2004р. по 2008р. і коливався в межах від 50 до 55. Проте, у 2009р. відбулося його різке зменшення по відношенню до 2008р. на 30,91%, а в порівнянні з 2001р. падіння склало 6 підприємств (або 13,64%) і становило 38 підприємств. Динаміка кількості малих підприємств на 10 тис. осіб наявного населення характеризується їх зменшенням у всіх адміністративно-територіальних одиницях регіону. Найбільше скорочення спостерігалось у Новомиргородському (на 46,87%), Вільшанському (на 40,00%), Олександрівському (37,93%), Новгородківському (на 37,14%) і Онуфріївському (на 35,71%) районах [4].

Якщо розглянути показник кількості малих підприємств на 10 тис. осіб наявного населення з точки зору демографічної ситуації в регіоні, то становище виглядає ще більш непривабливим. Адже навіть зменшення чисельності наявного населення Кіровоградської області за 2010р. на 7,8 тис. осіб не вплинуло позитивно на його величину.

Територіальна структура кількості малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення характеризується нерівномірністю їх розподілу. Так, найвище значення цього показника відзначається в м. Кіровограді – 71 підприємство, а найнижче – у Вільшанському (15 підприємств), Петрівському (16 підприємств), Знам'янському, Маловисківському, Новомиргородському районах – по 17 підприємств. Значний розвиток малих підприємств спостерігається в Кіровоградському районі (54 підприємства на 10 тис. осіб наявного населення) та м. Світловодську (52) (рис. 2).

У 2010р. в усіх районах Кіровоградської області спостерігалось зменшення кількості малих підприємств. Так, у Новомиргородському, Вільшанському, Олександрівському, Новгородківському, Онуфріївському, Петровському, Маловисківському районах і м. Кіровограді кількість підприємств зменшилася проти 2009р. на 35,02÷47,42% [4].



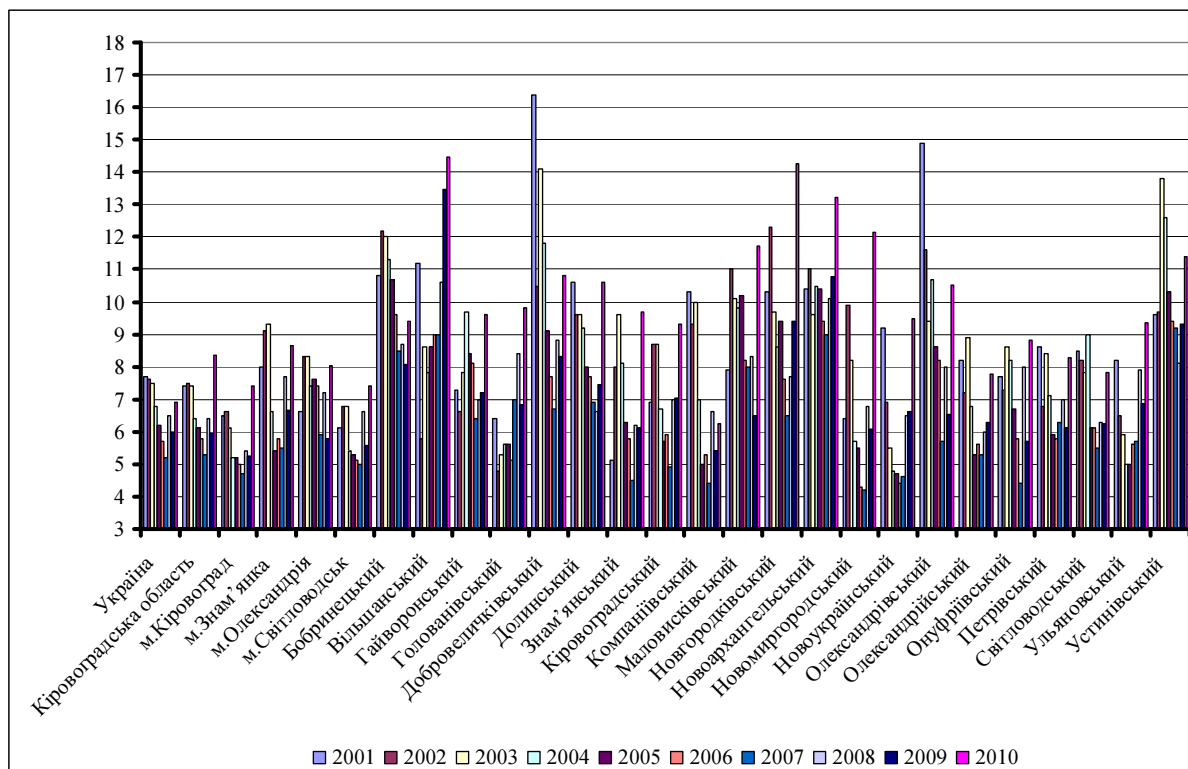
Розраховано автором за даними Головного управління статистики у Кіровоградській області [4]

Рисунок 2 – Динаміка кількості малих підприємств адміністративно-територіальних одиниць Кіровоградської області на 10 тис. наявного населення

У 2010р. кількість найманих працівників на малих підприємствах Кіровоградської області складала 32110 осіб, що становить 31,6% до кількості найманих працівників підприємств-суб'єктів підприємницької діяльності по регіону в цілому. У порівнянні з 2009 роком показник зайнятості збільшився на 0,3%, хоча в абсолютних значеннях чисельність найманих працівників на малих підприємствах регіону скоротилася на 1239 осіб.

Аналізуючи зайнятість у розрахунку на одне мале підприємство, слід відзначити, що впродовж 2001-2010рр. відслідковується поступове зростання цього показника: з 7,4 осіб у 2001р. до 8,4 особи у 2010р. (рис. 3). За рівнем середньої кількості працюючих на одному малому підприємстві міста та райони області розподілилися таким чином: з середньою кількістю працюючих від 6 до 8 осіб – 3 міста та 4 райони, від 9 до 12 осіб – 1 місто та 14 районів, від 13 до 15 осіб – 3 райони. Отже, у всіх адміністративно-територіальних одиницях області, рівень середньої кількості працюючих на одному малому підприємстві у 2010р. збільшився в порівнянні з 2009р., в середньому по регіону цей показник зріс із 5,96 у 2009р. до 8,37 – у 2010р. Одна з ймовірних причин такої ситуації, на нашу думку, чергові нововведення у статистичних підходах до визначення кількості малих підприємств. Окрім того, темпи приросту кількості малих підприємств та чисельності працюючих на них значно розрізняються за адміністративно-територіальними одиницями регіону, що віддзеркалює місцеві особливості процесів створення малих підприємств.

У 2010р. рівень зайнятості на малих підприємствах (кількість найманих працівників у відсотках до кількості населення у працездатному віці) становив 5,5%, що менше проти 2009р. на 0,1%. Проте, у регіональному розрізі цей показник збільшився проти 2009р. у м. Знам'янка та 10 районах регіону, зменшився – у містах Кіровоград і Світловодськ і 8 районах, у м. Олександрія, Олександрівському, Онуфріївському та Світловодському районах рівень зайнятості на малих підприємствах залишився без зміни.



Розраховано автором за даними Головного управління статистики у Кіровоградській області [4]

Рисунок 3 – Середня кількість працюючих на одному малому підприємстві в Україні, Кіровоградській області та її адміністративно-територіальних одиницях (2001-2010рр.)

Найвищий рівень зайнятості відзначався у Кіровоградському районі (8,9%) та місті Кіровограді (8,4%), найнижчий – у Петрівському районі (2,3%). Тільки у містах Кіровограді та Світловодську, Кіровоградському, Новгородківському та Світловодському районах цей показник перевищив середнє значення по регіону.

У 2010р. по відношенню до 2009р. у дев'яти районах (Гайворонський, Голованівський, Добровеличківський, Знам'янський, Маловісківський, Новомиргородський, Новоукраїнський, Ульяновський і Устинівський) рівень зайнятості на малих підприємствах виріс у діапазоні 0,1÷0,5%. У той же час рівень безробіття в цих же районах також збільшився в межах від 0,0% до 1,85%.

У м. Світловодську та Олександрійському районі зниження рівня зайнятості на малих підприємствах відповідно, з 6,7 до 6,5% і з 2,9 до 2,8%, супроводжувалося адекватним зменшенням рівня зареєстрованого безробіття, відповідно, з 3,40 до 2,44% і з 3,28 до 3,22%.

На малих підприємствах м. Олександрії, Олександрівського, Онуфріївського та Світловодського районів рівень зайнятості у 2010р. залишився незмінним відносно 2009р., а рівень зареєстрованого безробіття у м. Олександрії та Світловодському районі зріс, відповідно, з 2,72 до 2,77% і з 2,56 до 2,66%; в Олександрівському районі –

зменшився з 6,49 до 6,06%, а в Онуфріївському районі не змінився. І тільки в м. Кіровограді та семи районах області (Бобринецький, Вільшанський, Кіровоградський, Компаніївський, Новгородківський, Новоархангельський і Петрівський) зниження у 2010р. рівня зайнятості на малих підприємствах (у межах від 0,1 до 2,0%) супроводжувалось підвищенням рівня зареєстрованого безробіття (у межах  $0,09 \div 1,60\%$ ). Такі суперечливі настанови у дійсності говорять про те, що розвиток малого підприємництва на місцевому рівні продовжує бути символічним. У значній кількості випадків він знаходиться поза руслом визначальних регіональних соціально-економічних течій.

Мале підприємництво регіону має, взагалі кажучи, невеликий рівень зайнятості (5,5% у 2010р.). Це свідчить про наявність резервів для піднесення цього вагомого елемента регіональної та державної економіки.

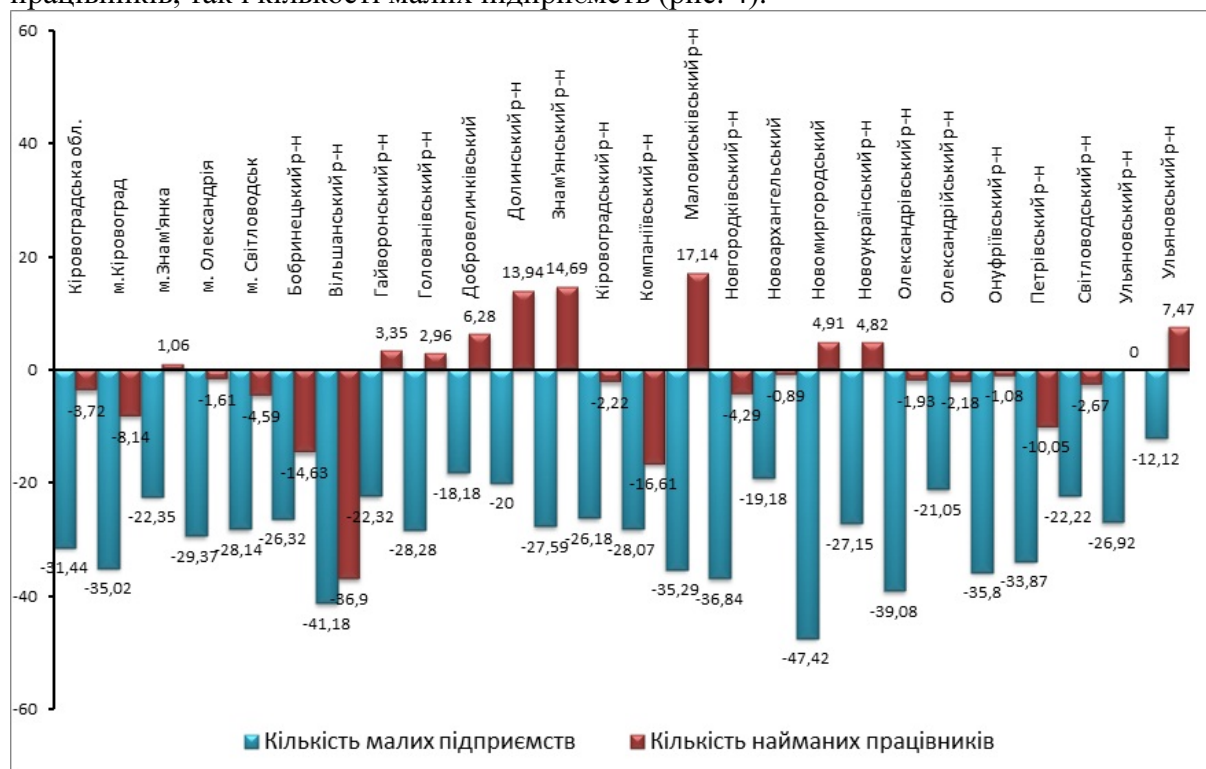
Дані про динаміку зайнятого населення в Кіровоградській області у 2010р. порівняно з 2001р. у сфері малого підприємництва за видами економічної діяльності [4] свідчать про те, що продовжується скорочення кількості працюючих практично в усіх галузях економіки. Особливо значне воно в торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (-35,54%), наданні комунальних та індивідуальних послуг; діяльності у сфері культури та спорту (-33,66%), промисловості (-27,63%), діяльності готелів та ресторанів (-27,55%) і в будівництві (-23,85%). Практично, зведена нанівець чисельність працівників малих підприємств у галузі освіти (-87,90%). Суттєве збільшення зайнятих відбулося тільки в галузі операцій з нерухомим майном, оренді, інжинірингу та надання послуг підприємцям, де порівняно з 2001р. загальна кількість працюючих зросла на 78,18% й охороні здоров'я та надання соціальної допомоги (+28,79%).

За підсумками 2010р. із загальної кількості працюючих на малих підприємствах приблизно однакове число зайнятих було в сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві та торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (відповідно 20,36% і 20,11%) [4]. Значною залишається частка зайнятих на підприємствах, орієнтованих на промисловість і операції з нерухомим майном, оренду, інжиніринг та надання послуг підприємцям (відповідно 18,89% і 16,91%). У структурі зайнятих питома вага працюючих на малих підприємствах, створених у галузі будівництва, як і раніше, залишається значною та складає 10,03%.

У 2009-2010рр. динаміка кількісних показників зайнятості в секторі малого підприємництва в адміністративно-територіальних одиницях регіону характеризувалася в цілому негативними тенденціями [4]. У 2010р. порівняно з 2009р. тільки в 10 адміністративно-територіальних одиницях регіону з 25 спостерігалось збільшення чисельності працівників на малих підприємствах, та й те становило всього в середньому 7,66%. Найбільша абсолютна кількість робочих місць на малих підприємствах була в містах Кіровограді, Олександрії, Світловодську, Кіровоградському та Новоукраїнському районах. Найменше число робочих місць на малих підприємствах було в Компаніївському та Вільшанському районах. Ці ж райони потрапили й до числа аутсайдерів за кількістю малих підприємств.

Негативна динаміка зайнятості на малих підприємствах супроводжувалась диференціацією темпів її зміни. В адміністративно-територіальних одиницях регіону спостерігався великий розрив у річних темпах зміни кількості робочих місць від нульового в Ульяновському районі та малопомітного -0,89% у Новоархангельському районі, до -36,90% у Вільшанському, +17,14% у Маловисківському, -16,61% у Компаніївському, +14,69% у Знаменському, -14,63% у Бобринецькому районах (у середньому по регіону – -3,72%).

Одним з показників нерівномірності кількісних зрушень у зайнятості на малих підприємствах є амплітуда відхилень темпів їх зміни в окремих адміністративно-територіальних одиницях регіону від середньорегіонального рівня. У 2010р. збільшення кількості робочих місць на малих підприємствах у Маловисківському районі перевищувало середній показник майже на 21%, у Знам'янському – на 18,41%, Долинському – на 17,66%, у Устинівському – на 11,19%. У 7 адміністративно-територіальних одиницях регіону він був нижчим, ніж середній рівень, з них у Вільшанському – на 33,18%, Компаніївському – на 12,89%, Бобринецькому – на 10,91%. При цьому, слід ще раз підкреслити, що середньорегіональний рівень був від'ємним і складав -3,72%. Загалом же 14 адміністративно-територіальних одиниць регіону з 25 мали в 2010р. скорочення робочих місць на малих підприємствах. З іншого боку, в адміністративно-територіальних одиницях регіону мали місце суттєві відмінності в динаміці кількості малих підприємств і зайнятості на них. Так, у 10 адміністративно-територіальних одиницях регіону мало місце зростання чисельності найманих працівників при зменшенні кількості малих підприємств. В Знам'янському районі чисельність найманих працівників зросла на 14,69% при зменшенні кількості малих підприємств на 27,59%. Слід зазначити, що просторово відмічені невідповідності не узгоджені. Наприклад, у Вільшанському районі зменшення кількості малих підприємств на 41,18% супроводжувалося зменшенням зайнятості на малих підприємствах на 36,90%, а у сусідньому Добровеличківському районі при зменшенні кількості малих підприємств на 18,18%, зайнятість на них збільшилась на 6,28%. Ще більші диспропорції спостерігалися в Новомиргородському районі. Тут скорочення сектору малого підприємництва на 47,42% супроводжувалося збільшенням кількості робочих місць на 4,91%. Таким чином, в жодній з адміністративно-територіальних одиниць регіону не відбулося зростання як середньорічної кількості найманих працівників, так і кількості малих підприємств (рис. 4).



Розраховано автором за даними Головного управління статистики у Кіровоградській області [4]

Рисунок 4 – Динаміка кількості найманих працівників і малих підприємств у 2010р. в порівнянні з 2009р. (%)

У 2010р. характерною особливістю міст обласного підпорядкування продовжує залишатися значно вищий ступінь зосередженості на малих підприємствах робочих місць, ніж на малих підприємствах у районах області. Процес централізації малих підприємств у регіональному центрі, містах Олександрії, Світловодську та Кіровоградському районі закономірно супроводжувався відповідним зосередженням робочої сили. У м. Кіровограді відзначається на малих підприємствах достатньо значний ступінь зосередженості зайнятих, на котрий у регіоні припадало більше 39% усіх робочих місць на малих підприємствах (найближчі показники в Олександрії – 9,51%, Світловодську – 6,61% та Кіровоградському районі – 5,89%). Заслугове на увагу той факт, що відмічена зосередженість працюючих у сфері малого підприємництва не позбавлена певних недоліків, які позначаються на зв'язку складових частин системи зайнятості. Так, у Кіровограді, Олександрії, Світловодську та Кіровоградському районі проживає 42,41% населення регіону, 57,59% – в інших 21 адміністративно-територіальній одиниці, але в 2010р. на ці адміністративно-територіальні одиниці припадало лише 38,58% робочих місць на малих підприємствах.

Подібні тенденції на регіональному рівні свідчать про те, що сектор малого підприємництва в 2009-2010рр. знаходився у так званому стані «вільного падіння». Як і раніше, залишаються невирішеними наступні проблеми, з якими стикаються бізнесмени всіх регіонів України: труднощі з започаткуванням власної справи, дефіцит фінансів, стосунки з податковою адміністрацією і з банками [5, с. 4-5]. Мале підприємство практично виключене з загальноекономічної динаміки, залишене напризволяще, лише локально реагуючи на окремі зміни в умовах свого функціонування в межах відносно замкнених адміністративно-територіальних одиниць.

Структуризація зайнятості на малих підприємствах у кожній окремій адміністративно-територіальній одиниці регіону визначалася не тільки відповідним розподіленням малих підприємств, видом їх економічної діяльності, географічним положенням або специфікою адміністративно-територіального поділу в регіоні. Виконання суспільної ролі малим підприємством набирає значної ваги. Це стосується, насамперед, його внеску до підвищення регіонального рівня зайнятості населення. Стосовно цього малі підприємства посідають своє місце у створенні будови зайнятості. Притаманні їм особливості на рівні регіону істотно позначаються на об'єднанні, зосередженості в певних територіально-господарських центрах трудового потенціалу.

Зважаючи на те, що «умови функціонування ринку праці залежать від динаміки, чисельності працездатного населення, здоров'я, освітнього рівня, статеві-вікової структури тощо» [1, с. 29], то зміна ситуації у міграційній і демографічній сферах вельми позначаються на ступені зайнятості, що формується у малому підприємстві. Постійне зменшення чисельності населення регіону (внаслідок від'ємних показників природного приросту та зовнішньої міграції) супроводжувалося скороченням його частини в працездатному віці, що могла бути залучена до підприємницької діяльності.

Зрозуміло, що на рівень зайнятості на малих підприємствах у районах, крім демо-міграційних процесів, має суттєвий вплив також наявність економіко утворюючих підприємств, а у містах обласного підпорядкування – загальна питома вага великого та середнього підприємництва.

Однак, враховуючи специфічні цілі та соціально-економічні функції в суспільному прогресі, мале підприємство має власне підґрунтя та закономірності розвитку. Внаслідок цього зазначені чинники не приймають гостро панівного значення для доцільно побудованого соціально-економічного ладу. На практиці це означає, що рівень зайнятості на малих підприємствах у розмірі декількох відсотків населення в



працевдатному віці свідчить про недостатню соціально-економічну вагу малого підприємництва в цілому.

Результати аналітичного дослідження дозволяють визначити деякі напрями щодо сприяння кількісних і якісних зрушень у сфері зайнятості на малих підприємствах регіону:

- підвищення ролі регіональних і місцевих органів влади у розвитку малого підприємництва;
- створення сучасної інфраструктури підтримки малих підприємств в адміністративно-територіальних одиницях регіону;
- розширення інтеграційних взаємозв'язків малих підприємств інноваційно-інтелектуального спрямування з великими підприємствами аграрно-промислового комплексу регіону;
- формування ефективно діючого механізму програмно-цільової фінансової підтримки та розвитку суб'єктів малого підприємництва як невід'ємної складової регіональної економічної політики;
- організація промислово-інноваційних кластерів за активної участі малих інноваційних підприємств;
- впровадження інноваційних форм і видів зайнятості на малих підприємствах;
- створення системи стимулювання інноваційно-інвестиційної складової розвитку малих підприємств;
- широкий розвиток малих підприємств у аграрній, переробній сферах і наданні агросервісних послуг;
- розвиток малих підприємств у сфері виробництва будівельних матеріалів і товарів широкого вжитку з місцевої сировини та відходів;
- активізація використання унікального природно-культурного фонду регіону з метою створення розгалуженої мережі малих підприємств у галузях зеленого туризму та народних промислів;
- розбудова в регіоні системи підготовки кадрів для малого підприємництва.

**Висновки.** Проведений аналіз дає підґрунтя для чіткого формулювання деяких висновків:

- 1) частка працюючих на малих підприємствах у загальній кількості працевдатного та працюючого населення характеризує участь малих підприємств у формуванні в реальному режимі робочих місць, розв'язання питання незайнятості та на цій основі досягнення в регіоні соціально-політичної стабільності;
- 2) у межах регіону та окремих його адміністративно-територіальних одиниць малим підприємствам, розташованим на їх території, притаманна суттєва аритмічність і амплітуда в настановах регіональної будови зайнятості;
- 3) вагоме значення у організації фронтальної будови зайнятості, притаманній малому підприємству, відіграють суспільні чинники його розвитку, вони характеризують порівняно стриманий ступінь централізації та зосередженості трудових ресурсів у даному сегменті регіональної економіки;
- 4) розподілення робочих місць на малих підприємствах у регіоні є більш диверсифікованим, у порівнянні з розподіленням малих підприємств.

## Список літератури

1. Бойченко Е. Вплив демографічних чинників на функціонування ринку праці / Е. Бойченко // Україна: аспекти праці. – 2007. – №8. – С. 24–29.
2. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах / Н. Гаркавенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – №6. – С. 26–32.



3. Основні показники розвитку малих підприємств [Електронний ресурс]. Населення [Електронний ресурс]. – доступні з <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2010 рік / Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2011. – 527 с.
5. Федоренко С. В. Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні / С. В. Федоренко // Економіка та держава. – 2008. – №5 (65). – С. 4–5.
6. Хачатурян О. С. Роль підтримки підприємництва в реалізації соціально-відповідальної політики зайнятості / О. С. Хачатурян // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: збірник матеріалів III міжнародної науково-практичної конференції, 11 грудня 2009 р. Том 1 – Харків: ФОП Павлов М.Ю. – 2009. – С. 84–85.

*О. Хачатурян*

**Особенности занятости населения в сфере малого предпринимательства Кіровоградского региона**

Статья посвящена исследованию особенностей занятости в малом предпринимательстве Кіровоградской области. Проанализирована динамика количественных сдвигов занятости на малых предприятиях области. Выявлено ряд негативных тенденций в развитии, как малых предприятий, так и занятости на них трудоспособного населения. Предложены пути решения проблем занятости в малом предпринимательстве на уровне региона.

*О. Hachaturyan*

**Features of employment of population in the field of small enterprise of Kіrovograd of region**

The article is devoted research of features of employment in the small enterprise of the Kіrovograd region. The dynamics of quantitative changes of employment is analyzed on the small enterprises of region. The row of negative tendencies is exposed in development of both small enterprises and employment on them able to work population. The ways of decision of problems of employment are offered in a small enterprise at the level of region.

Одержано 15.02.12

УДК 331.522.4:332.133.4

**А.А. Орлова, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Оцінка мотивацій населення до професійного навчання в Україні

Стаття присвячена дослідженню мотивацій населення до професійного навчання в Україні. На основі проведеного моніторингу розподілені за пріоритетністю мотиви вибору професії, продовження професійного навчання, мотиви працевлаштування після завершення професійного навчання, а також мотиви роботодавця щодо надання робочого місця претенденту.

**професійне навчання, робітничі кадри, роботодавці, мотивація, мотиви, пріоритетність мотивів, працевлаштування**

**Актуальність проблеми.** Розвиток науково-технічної революції висуває нові вимоги до підготовки робітничих кадрів як у якісному, так і кількісно-структурному відношенні. Проте система професійного навчання сьогодні переживає важкі часи і не здатна задовольнити не лише перспективним, а й сучасним потребам національної економіки. Внаслідок цього, сфера професійного навчання перенасичена диспропорціями, пов'язаними, з одного боку, з невідповідністю між попитом та пропозицією робітничих кадрів, з іншого – з відмінностями у інтересах суб'єктів системи професійного навчання.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Серед українських дослідників окреслену проблему вивчали Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, Л. Лісогор, С. Мельник, В. Онікієнко, І. Петрова, Т. Петрова, М. Семикіна. Проте, не зважаючи на значну кількість досліджень проблем мотивації персоналу та мотивації робітничих кадрів, зокрема, окрему увагу слід приділити, питанням мотивів населення до ефективного професійного навчання.

**Постановка проблеми.** Наявність зазначеної проблеми призводить до необхідності аналізу феномену мотивації у тій її частині, яка відноситься до професійного навчання, підготовки робочої сили до трудової зайнятості та досягнення ефекту від її використання за реальних умов виробництва товарів та послуг. Таким чином, метою статті є оцінка мотивацій населення до професійного навчання в Україні.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** З метою аналізу зазначеної проблеми було проведено опитування серед учнів професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) та роботодавців (керівників підприємств). Як свідчить проведене дослідження, вибір на користь професійного навчання приводить до необхідності підготуватися особі, яка здійснила цей вибір, до професійної діяльності, до підвищення кваліфікації чи здобуття нової професії. Наявність множини мотивів зумовлює необхідність виявити, яким із них за певних умов надається перевага.

Покладаючись на дані проведеного нами моніторингу стану професійного навчання, було одержано певні результати (рис. 1).

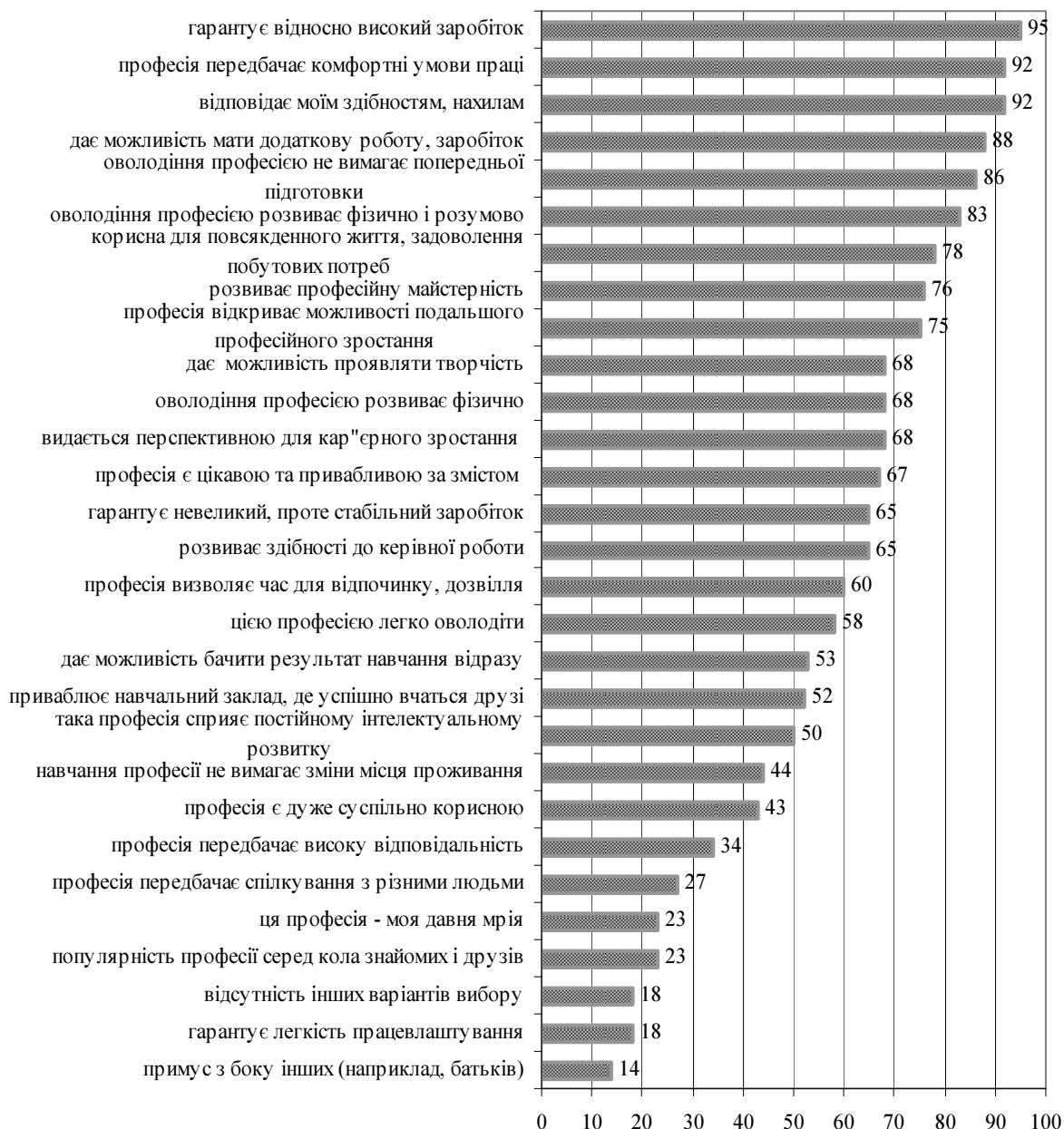


Рисунок 1 – Упорядковані по зменшенню пріоритетності мотиви вибору професії (у % до загальної кількості респондентів)

З огляду на отримані дані, виявляємо групу мотивів, найбільш впливових на етапі вибору професії. Серед них:

- відносно високий заробіток (95% від кількості респондентів);
- комфортні умови праці після отримання професії (92%);
- відповідність здібностям (92%);
- можливість мати додаткову роботу, додатковий заробіток (88%);
- неможливість до попередньої підготовки (86%);
- можливість фізичного і розумового розвитку (83%);
- корисність для повсякденного життя (78%);
- розвиток професійної майстерності (76%);
- можливість подальшого професійного зростання (75%).

Пріоритетність мотивів продовження професійного навчання ілюструємо рисунком 2.



Рисунок 2 – Упорядковані по зменшенню пріоритетності мотиви продовження професійного навчання (у % до загальної кількості респондентів)

Серед мотивів, які стосуються продовження професійного навчання, найбільш впливовими виявляються: можливість отримати документ про завершення професійного навчання (100%), стан матеріально-технічного та навчально-методичного забезпечення (відповідно, 98% та 92%), прийнятний термін навчання (91%), професійний рівень викладацького складу (86%), об'єктивність оцінювання навчальних досягнень (85%) та стан комп'ютеризації навчального процесу (85%), які сукупно перевищують сукупний вплив всіх інших мотивів майже вдвічі ( $637/349 \approx 1,8$ ).

Пріоритети серед мотивів вибору місця працевлаштування по завершенню професійного навчання ілюструємо рисунком 3.

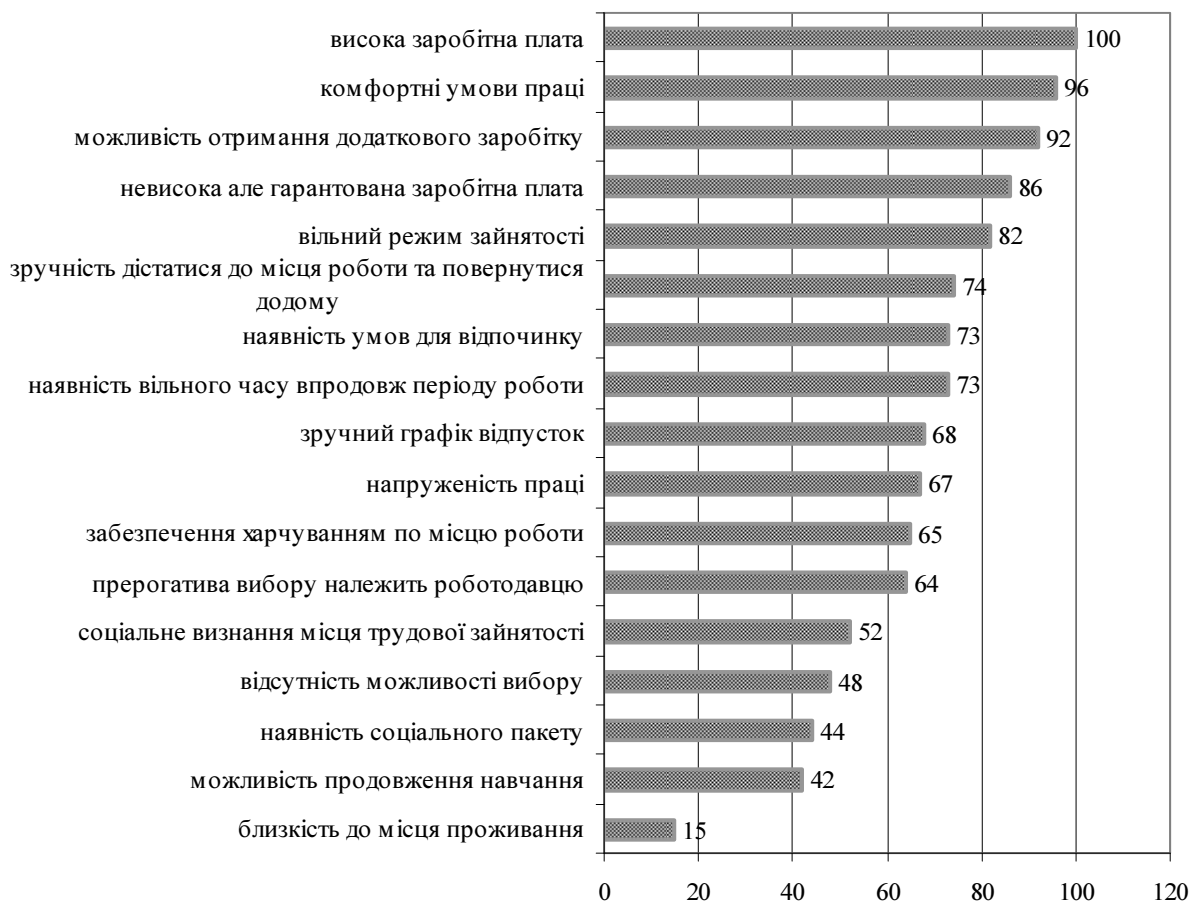


Рисунок 3 – Упорядковані по зменшенню пріоритетності мотиви працевлаштування після завершення професійного навчання (у % до загальної кількості респондентів)

Відповідно отриманих даних, найбільш пріоритетними на етапі працевлаштування визнано: високу заробітну плату (100%), комфортні умови праці (96%), можливості для отримання додаткового заробітку (92%), невисоку, але гарантовану заробітну плату (86%), вільний режим зайнятості (82%), що в цілому складає більшу половину (53%) сили впливу всіх мотивів загалом ( $603/1141 \approx 0,528$ ).

Мотиви роботодавця щодо надання робочого місця професійно підготовленому претенденту, подані у порядку їх пріоритету, виглядають так (рис. 4): невибагливість до рівня оплати праці (98%), відповідальне ставлення до виконання доручень (96%), високий рівень професійної підготовки (96%), дисциплінованість, коректність поведінки (90%).

Організація діяльності відповідно вибору, обумовленого призвівшою до цього мотивацією, вимагає витрат на її здійснення. Для роботодавця це переважно витрати, пов'язані із залученням, винагородою, стимулюванням, розвитком, вирішенням соціальних проблем, організацією роботи та забезпеченням нормальних умов праці та навчання. До них належать заробітна плата, нарахування на неї, виплати з усіх видів соціального страхування, витрати на соціальні виплати і пільги (дотації на оплату житла, проїзду, одноразова матеріальна допомога, додаткова пенсія та інші пільги теперішнім та колишнім працівникам), на утримання соціальної інфраструктури і соціальних служб, на навчання та підвищення кваліфікації персоналу, на виплату дивідендів тощо. Особливого значення набуває планування витрат на персонал, адже з

розвитком суспільства та становленням нормальних ринкових умов господарювання практично єдиним товаром, який неухильно дорожчає, стає саме робоча сила.

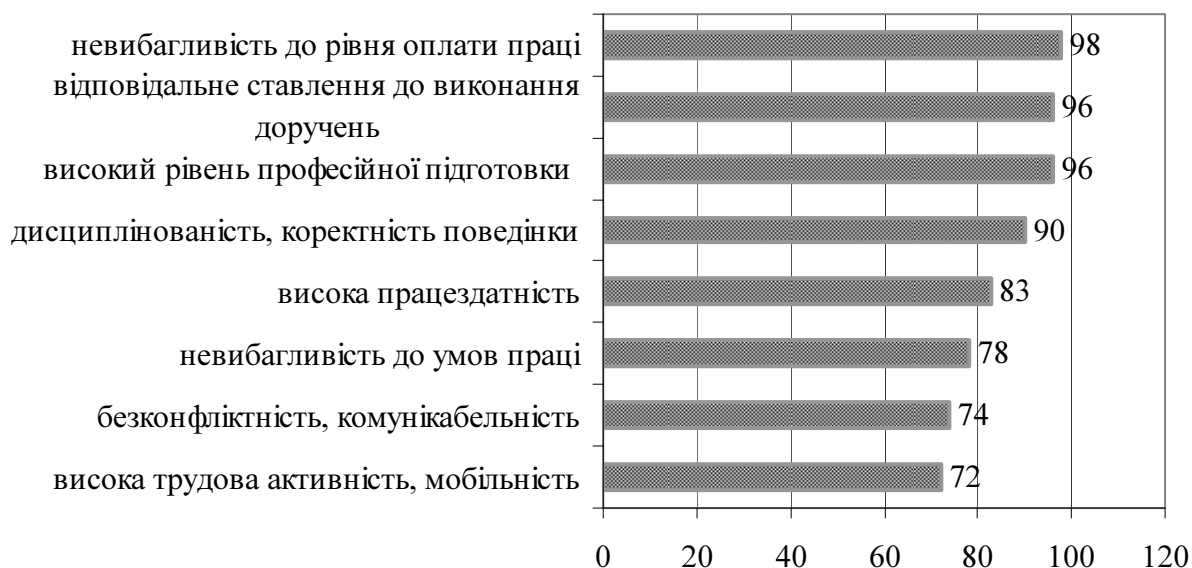


Рисунок 4 – Упорядковані по зменшенню пріоритетності мотиви роботодавця щодо надання робочого місця професійно підготовленому претенденту (у % до загальної кількості респондентів)

Отже, шляхом систематизації даних щодо мотивації професійної підготовки, виявлено і упорядковано за величиною впливу найбільш пріоритетні мотиви, які стосуються вибору професії, продовження професійного навчання, вибору місця працевлаштування по завершенню професійного навчання, надання робочого місця особі, що здійснила професійне навчання.

**Висновки.** Проведене дослідження наочно продемонструвало відмінності у мотиваційних пріоритетах учнів ПТНЗ, зокрема при виборі професії та працевлаштування після завершення професійного навчання та роботодавців щодо надання робочого місця професійно підготовленому претенденту. Якщо для учня основними мотивами є висока заробітна плата та робота в комфортних умовах, то для роботодавця навпаки пріоритетними мотивами є невибагливість до рівня оплати праці. Поряд із цим важливими характеристиками робітника він вважає відповідальне ставлення до виконання доручень, високий рівень професійної підготовки та високу працездатність. Такі мотиви роботодавця видаються самі по собі взаємовиключними, адже у такому випадку можемо констатувати відсутність стимулів для робітника до здійснення ефективної трудової діяльності.

Таким чином, виявлені відмінності та неузгодженість у мотивах учнів ПТНЗ та роботодавців свідчать про неефективність функціонування сучасної системи професійного навчання та необхідність узгодження та збалансованості їх мотивацій. Проведене дослідження в цілому забезпечує систему управління професійною підготовкою необхідним набором чинників впливу на процес професійної підготовки працівників, а їх урахування дозволяє комплексно вдосконалювати управління процесами профорієнтації, професійного навчання, надання першого робочого місця.

## Список літератури

1. Мельник С., Коропець П. Мотивація до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів / С. Мельник., П. Коропець // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4.

2. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26-34.
3. Семикіна М. Потреби, інтереси і ціннісні орієнтації як найважливіші елементи мотиваційного механізму / М. Семикіна // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. – К.: Київський нац. економ. ун-т, 2001. – Вип. 7 – С. 93 – 99.

*А. Орлова*

#### **Формирование мотивации населения к эффективному профессиональному обучению**

Статья посвящена исследованию формирования мотиваций населения к эффективному профессиональному обучению. На основе проведенного мониторинга распределены по приоритетности мотивы выбора профессии, продолжения профессионального обучения, мотивы трудоустройства после завершения профессионального обучения, а также мотивы работодателя о предоставлении рабочего места претенденту.

*A. Orlova*

#### **Formation of the population's motivations to effective professional training**

The article is devoted to the formation of population's motivations to effective professional training. Based on monitoring by priority reasons for choice of profession, continuing professional education, self-employment after completion of vocational training and motivation of the employer to provide job applicant are distributed.

Одержано 02.03.2012

**УДК 331.522.4.**

**М.В. Пустовіт, здобувач**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Механізм модернізації трудоворесурсного забезпечення (зарубіжний досвід)**

Розглянуто вплив особливостей соціально-економічного розвитку економік країн світу на формування механізму модернізації трудоворесурсного забезпечення **соціально-економічний розвиток, трудоворесурсне забезпечення, людські ресурси, модернізація, модернізація трудоворесурсного забезпечення економіки**

**Актуальність проблеми.** Подальші перспективи розвитку економіки України залежать від своєчасного розв'язання проблеми ефективного трудоворесурсного забезпечення як на рівні країни, так і в її регіонах. В цілому зрозуміло, що ця проблема вимагає пошуку найбільш виважених рішень, враховуючи досвід розвинених країн, що кінцевою метою ставлять отримання позитивного ефекту від його використання. Пошуку ефективних механізмів модернізації трудоворесурсного забезпечення потреб економіки має віднайти достойна увага, як у наукових дослідженнях, так і при виконанні завдань щодо упровадження отриманих теоретичних та практичних досягнень. Тому актуальним є аналіз впливу особливостей соціально-економічного розвитку економік країн світу на формування механізму модернізації

2. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26-34.
3. Семикіна М. Потреби, інтереси і ціннісні орієнтації як найважливіші елементи мотиваційного механізму / М. Семикіна // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. – К.: Київський нац. економ. ун-т, 2001. – Вип. 7 – С. 93 – 99.

*А. Орлова*

#### **Формирование мотивации населения к эффективному профессиональному обучению**

Статья посвящена исследованию формирования мотиваций населения к эффективному профессиональному обучению. На основе проведенного мониторинга распределены по приоритетности мотивы выбора профессии, продолжения профессионального обучения, мотивы трудоустройства после завершения профессионального обучения, а также мотивы работодателя о предоставлении рабочего места претенденту.

*A. Orlova*

#### **Formation of the population's motivations to effective professional training**

The article is devoted to the formation of population's motivations to effective professional training. Based on monitoring by priority reasons for choice of profession, continuing professional education, self-employment after completion of vocational training and motivation of the employer to provide job applicant are distributed.

Одержано 02.03.2012

**УДК 331.522.4.**

**М.В. Пустовіт, здобувач**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Механізм модернізації трудоворесурсного забезпечення (зарубіжний досвід)**

Розглянуто вплив особливостей соціально-економічного розвитку економік країн світу на формування механізму модернізації трудоворесурсного забезпечення **соціально-економічний розвиток, трудоворесурсне забезпечення, людські ресурси, модернізація, модернізація трудоворесурсного забезпечення економіки**

**Актуальність проблеми.** Подальші перспективи розвитку економіки України залежать від своєчасного розв'язання проблеми ефективного трудоворесурсного забезпечення як на рівні країни, так і в її регіонах. В цілому зрозуміло, що ця проблема вимагає пошуку найбільш виважених рішень, враховуючи досвід розвинених країн, що кінцевою метою ставлять отримання позитивного ефекту від його використання. Пошуку ефективних механізмів модернізації трудоворесурсного забезпечення потреб економіки має віднайти достойна увага, як у наукових дослідженнях, так і при виконанні завдань щодо упровадження отриманих теоретичних та практичних досягнень. Тому актуальним є аналіз впливу особливостей соціально-економічного розвитку економік країн світу на формування механізму модернізації



трудоресурсного забезпечення та впровадження ефективних його положень у розробку регіональних програм формування та розвитку трудоресурсного забезпечення України.

**Аналіз наукових досліджень.** Дослідженню проблем формування, розвитку і реалізації трудових ресурсів присвятили свої праці американські вчені – Т. Шульц [1], Г. Беккер [2, 55], Дж. Кендрик [3], Ф. Махлуп [4]. Деяко пізніше ці аспекти знайшли відображення у дослідженнях європейських економістів, російських вчених, зокрема С.А. Дятлова [5], С. Валентя [6], А.М. Олійника [7], Р. Капелюшнікова [8]. Серед українських вчених дослідженнями проблем трудоресурсного забезпечення займаються О.Ю. Амосов [9], О.А. Грішнова [10], М.І. Долішній [11], В.О. Куценко [12], С.В. Кривенко [13], Л.Ю. Мельник [14], І.О. Джаїн [15], С.І. Пирожков [16] та ін. З огляду на наявні публікації відмічаємо, що науковим здобуткам бракує системності у формуванні дієвого механізму модернізації трудоресурсного забезпечення з використанням успішних здобутків розвинених країн світу.

**Постановка проблеми.** Метою дослідження є здійснення аналізу механізмів модернізації трудоресурсного забезпечення, що діють в країнах з розвинутою економікою.

**Виклад основного матеріалу.** Трудоресурсне забезпечення визначатимемо сукупністю реальних та потенційних якісних та кількісних характеристик працездатного населення (трудова ресурсів), які використовуються або можуть бути використані в процесі праці. Концептуально уявляємо модернізацію як процес прогресивних змін, що діє за напрямками, комплексно впливаючи, як на окремі компоненти трудоресурсного забезпечення економіки, так і на весь механізм такого забезпечення в цілому. Модернізація трудоресурсного забезпечення економіки регіону, у свою чергу охоплює своїм впливом: населення економічно активне, зайняте, не зайняте, молодше працездатного віку, працездатного віку, старше працездатного віку, пенсіонерів, інвалідів, безробітних; засоби праці (знаряддя, інструменти, обладнання, машини, устаткування, будівлі, споруди), предмети праці (сировину, напівфабрикати, паливно-мастильні матеріали, енергію); природні ресурси (грунти, надра, повітряний басейн, водний басейн); інформацію, комунікації, цінні папери тощо.

Стратегія соціально-економічного розвитку національної економіки спрямована на децентралізацію державного управління і передбачає передачу значної кількості функцій та повноважень із центру до регіонів, підвищуючи їх роль стосовно стану трудоресурсного забезпечення. Саме на рівні регіонів відбувається формування і розвиток трудових навичок населення, починаючи від дітей (їх народження, виховання, підготовку до трудової діяльності) і закінчуючи передаванням досвіду й накопичених професійних знань людей похилого віку, удосконалення знарядь виробництва, залучення наявних ресурсів у процес виробництва товарів та послуг.

Для забезпечення ефективної взаємодії та координації всієї множини складових трудоресурсного забезпечення необхідна розробка відповідного за ефективністю механізму регулювання процесів, притаманних такому забезпеченню, під яким розуміють:

– М.І. Пічуліч та В.В. Мікловда – "систему соціальних і економічних методів, заходів і організаційних форм, приведення в дію яких забезпечує його ефективне функціонування" [17; с. 70];

– С.В. Мочерний – "систему, що визначає порядок певного виду діяльності" [18; с. 355];

– М.І. Круглов – "найбільш активну складову системи управління, що забезпечує вплив, від якого залежить результат діяльності керованого об'єкта" [19; с. 111];

– Г.Т. Куліков – "сукупність методів та прийомів впливу з боку системи управління" [20; с. 54].

Виходячи зі спільного для відзначених вище альтернатив, механізм модернізації трудових ресурсів забезпечення розглядатимемо як підсистему управління, яка, опираючись на результати оцінки якості трудових ресурсів забезпечення відповідно сформованої методичної бази, визначає чинники, активізація дії яких на об'єкти впливу забезпечує потрібний рівень його розвитку.

Розуміння можливості суттєвої розбіжності між якістю трудових ресурсів забезпечення, отриманого за результатом впливу тих чи інших чинників, та бажаною якістю, змушує доповнити механізм цільовими орієнтирами, за якими можна було б визначити, які саме чинники, у якому напрямку і з якою силою слід активізувати. Це надає механізму особливості діяти по різному залежно від цільових установок, про що свідчить досвід систем, різних за стратегіями соціально-економічного розвитку.

Так, обмежуючись лише елементом людських ресурсів як основним компонентом "американської моделі" управління, науковці визнають "організаційну автономність" та "незалежність", властиві американській економіці [21; с. 540]. Відчуття кожним громадянином можливості досягти успіху у разі прикладення достатніх зусиль та покращити професійні і ділові якості виховує масово психологію розрахунку лише на власні сили. Роль субсидій, соціального забезпечення, державної підтримки відходять для населення США на другий план. Зрозуміло, що це не може не позначитися на дії механізму трудових ресурсів забезпечення, де первинними для американця виявлятимуться індивідуальні якості людини, інші – другорядними.

Особливість економік країн світу мати різну стратегічну орієнтацію соціально-економічного розвитку достатньо глибоко висвітлена в монографії О.Ф. Новікової, С.М. Гриневської, Л.Л. Шамілевої на прикладі шведської, німецької, японської національних економік [22; с. 98].

"Шведській моделі" державного регулювання економіки притаманні принципи організації, які забезпечують країні розвиток впродовж тривалого часу без соціальних потрясінь, політичних конфліктів, одночасно забезпечуючи високий рівень життя та соціальні гарантії для більшості населення, це:

– в економічній сфері – висока конкурентоспроможність промисловості, що базується на створенні особливого сектору економіки, заснованого на інтеграції між наукою, освітою і виробництвом, на взаємодії державних інститутів з приватним бізнесом, співпраці та зрощенні великих підприємств з малими і середніми в комплексні науково-виробничі системи, які функціонують самостійно, інтеграції різних сфер діяльності, починаючи від виробництва нових знань до їх освоєння інноваційним підприємством [там само; с. 100];

– у соціальній сфері – зростання ролі людського чинника – висококваліфікованої та інноваційної праці серед традиційних факторів виробництва (праця, капітал, технології, природні ресурси), що забезпечує соціальну гарантію економіки країни і зумовлює високий рівень її стабільності [там само; с. 100].

Дотримання згаданих принципів призвело до високого рівня життя і соціальної захищеності для більшості населення Швеції, що поєднується з майже повною зайнятістю, високою економічною ефективністю, зростанням продуктивності праці. Навіть при високому рівні оподаткування близько половини населення виражають готовність їх сплачувати заради права претендувати на високий рівень державних соціальних витрат [23; с. 71-84]. Соціально орієнтована економічна система Швеції формує високий рівень життя завдячуючи висококваліфікованої продуктивній праці, стимулюючи використання творчих сил населення при виробництві високоякісної інноваційної продукції. Державним регулюванням охоплено не тільки доходи і

прибутки, але й робоча сила, капітал. Держава перетворилася у найбільшого наймача робочої сили, забезпечуючи робочі місця приблизно для третини економічно активного населення [22; с. 104].

"Шведська модель" – один із позитивних варіантів створення особливої форми суспільства добробуту, в якому трудоворесурсне забезпечення передбачає розвиненість інноваційного сектору в самому широкому його варіанті – від інновацій у розвиток фізичного, до інновацій у розвиток людського капіталу, та спеціалізації на виробництві наукоємної продукції за рахунок модернізації засобів та предметів праці, технологій, виробництв в цілому.

Ще одним прикладом суттєвих зрушень в соціальній орієнтації економіки в цілому, та її трудоворесурсному забезпеченні, зокрема, простежуються в Німеччині. На конституційному рівні визнано, що держава бере участь у виконанні завдань земель (у нашому розумінні – регіонів), якщо ці завдання визнані значущими для населення країни і стосуються поліпшення умов життя [24; с. 26]. Соціальною орієнтацією економіки Німеччини передбачено конкурентні можливості саморегуляції ринку з активною координуючою та контролюючою функцією держави, спрямованою на збереження стійких цін, високий ступінь зайнятості, економічне зростання [25; с. 104-107]. Управління економікою країни побудовано з орієнтуванням на особливості федерального устрою країни, де враховано наявність відповідних рівнів завдань з відсутністю їх дублювання, наявність у механізмі великої кількості громадських утворень на кшталт союзів працедавців, профспілок, торговельно-промислових палат тощо. Поєднання економічної ефективності і соціальної справедливості стосується всіх рівнів – федерації в цілому, земель (регіонів) та місцевих громад. У основу функціонування ринкового механізму покладено конкуренцію при одночасній наявності суттєвих соціальних допомог. Останнє, зокрема, піддається критиці з позиції втрати заробітної платою стимулюючих функцій. Зокрема, за наведеними в [26; с. 26] розрахунками, різниця між заробітною платою голови сім'ї в складі двох дітей при мінімальній зарплаті 8,7 євро за годину після виплат податків і внесків з додатком соціальної субсидії відрізнятиметься від соціальної допомоги у випадку, коли б він не працював, складатиме 146 євро, що не уявляється принциповим, щоб працювати 155 годин на місяць. Отже економіці цієї країни, робить висновок автор розрахунків Х.-В. Зинна [26], "потрібен перехід до конкурентоспроможної заробітної плати при обмеженні всіх видів соціальних допомог".

Відповідно дотримуваної в цій країні політики, згідно якої максимально можливу кількість людей держава зацікавлена зробити власниками, зменшується залежність найманих працівників від єдиного для них джерела доходу, отже від продажу робочої сили. Натомість стимулюється накопичення власності, яка приносить прибуток у формі цінних паперів, об'єктів нерухомості тощо, що видається більш ефективним ніж зростаюча частка заробітної плати у національному доході (з 1950-го по 1991-й рік вона збільшилася майже у півтора рази – з 58% до 71% [27]). Такою політикою охоплено три напрямки: загальне стимулювання заощаджень; стимулювання утворення власності у найманих працівників, яким щорічно охоплюється близько 22 млн. осіб; участь найманих працівників у розподілі прибутку [28].

Непомірними для цієї країни визнаються витрати на утримання пенсіонерів, що приводить до необхідності збільшення загальної тривалості трудової діяльності [29; с. 4-10].

Канцлером ФРН А. Меркель запропонована до виконання програма, націлена стратегічно на вирішення завдань, частина з яких прямо стосуються трудоворесурсного забезпечення [30]. Це, зокрема: забезпечення стійкого економічного зростання; консолідація фінансів і реформа оподаткування; ментальне і економічне зрощування

сходу і заходу країни; забезпечення гідного рівня життя; скорочення розриву в доходах; стимулювання народжуваності; забезпечення сприятливих умов для розвитку людського капіталу [там само].

Згаданий характер стратегічних пріоритетів, як відмічають О.Ф. Новікова, С.М. Гриневська, Л.Л. Шамілева у [22; с. 115] є "типовим для більшості європейських країн".

Визнання людини, а разом з тим населення країни як сукупності індивідів – її громадян, головною цінністю нації, зумовивши орієнтування соціально-економічного розвитку більшості економічно розвинених європейських країн на розвиток саме людини, визначило в цілому стрижневий напрям державного регулювання соціальних процесів у кожній з них. Помітною для науковців стала тенденція збільшення державних видатків на соціальні потреби у порівнянні з витратами на розвиток виробництва, характерна не лише цим країнам, але й економікам практично всіх країн світу [31; с. 33]. Відмічений науковцями дисбаланс пояснюється кількома особливостями: по-перше, видатки на соціальний розвиток не супроводжуються покращенням показників життя населення країни навіть при збільшенні видатків на це [там само]; темпи росту соціальних видатків прискорюються порівняно з темпами росту ВВП [там само]; фінансовий тягар від реалізації соціальних програм поруч зі зміною демографічної ситуації та інших показників соціально-економічного розвитку стає не під силу як для країн в цілому, так і для окремих регіонів, підприємств [там само].

Перехід до досвіду Японії виводить на передній план розгляду "інтерналізацію ринку робочої сили" як центральну стратегію моделі управління людськими ресурсами цієї країни, відповідно якої персонал немов би ізольовує себе у межах підприємства [21; с. 561]. У більшості великих корпорацій для роботи в компанії персонал відбирається і виховується перше всього у ній же. Внутрішні правила управління людськими ресурсами сприяють створенню унікального ринку робочої сили в межах самої організації. Як результат, організації намагаються бути незалежними, по можливості не мати доступу робочої сили із зовнішніх ринків людських ресурсів. Тобто, міграції, як характерна для багатьох країн особливість трудових ресурсів, для Японії не характерні. Суттєвості набула особливість вибору молодих фахівців, що закінчили навчальні заклади, не мають достатнього досвіду, але виявляють бажання і демонструють можливості оволодіння необхідними професійними якостями. Корпорації демонструють розробку власних структур розвитку людських ресурсів, орієнтуючись переважно на професійну підготовку поза робочим часом, без відриву від виробничого процесу, ротацію на робочих місцях, внутрішні кадрові переміщення. На відміну від подібних програм країн заходу така система сприяє загальному розвитку професійних навичок, умінню адаптуватися до виробничого середовища. Велика увага надається урахуванню віку, стажу, освіти, статі працівника, незначна – виробничій діяльності, результати якої повинні бути гарантовано високоякісними [21; с. 562-563]. Останнє накладає особливий відбиток на всій системі трудових ресурсів, яка в усіх своїх складових має бути взаємоузгоджена, але сама узгодженість покладається не на вольовий вибір людини-працівника, а на систему управління в тій корпорації, де здійснюється трудова діяльність, з використанням повної гами необхідних для цього ресурсів гарантованої якості.

Отже, покладаючись на досвід країн світу, висвітлений вище, приходимо до важливого для виконаного дослідження висновку: досягнення позитивного ефекту від орієнтування трудових ресурсів на активізацію лише чинників соціально орієнтованого (людського) розвитку неможливо без одночасної активізації інших складових, тобто необхідною для позитивних стратегічно орієнтованих зрушень

виявляється модернізація всіх складових трудових ресурсного забезпечення, здійснюваних як на рівні економіки в цілому, так і на рівні регіонів. Останнє вимагає розробки необхідних для цього механізмів.

Наявність великої кількості механізмів різнопланової дії наводить на думку про необхідність створення у якості "надбудови" ще одного механізму, здатного координувати дії діючих механізмів, що апіорі ускладнює і без того складну систему управління соціально-економічним розвитком, або нового у діючій системі елементу – механізму модернізації трудових ресурсного забезпечення з передачею йому локальних функцій управління, що компенсувало б ускладнення, обумовлені введенням нового елементу, спрощенням в частині виконуваних функцій управління. Виходячи з уявлення про складність системи (s) як про величину, залежну від кількості виконуваних кожним елементом функцій ( $f$ ,  $f \geq 1$ ; з метою спрощення вважаємо кількість виконуваних елементами функцій однаковою для різних елементів) та кількості елементів, які їх виконують ( $n$ ,  $n \geq 1$ ), і приймаючи гіпотезу про таку залежність як таку, що описується виразом  $s = a \cdot f^b \cdot n^c$ , у варіації "надбудови" матимемо складність  $s_1 = a \cdot (n \cdot f + f^n)^b \cdot (n+1)^c$ , а у випадку створення механізму трудових ресурсного забезпечення як нового (додаткового) елементу, – складність  $s_2 = a \cdot ((n+1) \cdot f)^b \cdot (n+1)^c$ . Порівняння оцінок складності у вигляді відношення  $s_1/s_2 > 1$  (складність у першій варіації більше складності у другій варіації) приводить тотожними перетвореннями до виразу  $f^{n-1} > 1$ , який завжди справджується при  $n > 1$ . Тобто при наявності більше одного елементу у системі складність у варіації "надбудови" завжди вища. Звідси висновок: при наявності в системі більше одного елементу, що для досліджуваних нами систем є звичним явищем, та при урахуванні складності системи, формування механізму трудових ресурсного забезпечення слід здійснювати з використанням схеми, за якою нерівність  $s_1/s_2 > 1$  не справджувалася б. Такою схемою є створення механізму як нового (додаткового) елементу системи.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку будуть стосуватися визначення напрямів модернізації трудових ресурсного забезпечення економіки регіонів та розробки пропозицій щодо удосконалення інфраструктури трудових ресурсного забезпечення потреб економіки регіонів країни.

## Список літератури

1. Schultz T. Investment in Human Capital / Schultz T. — N.Y., 1971.
2. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический поход / Г. Беккер; [пер. с англ.]. — М. : ГУВШЭ, 2003. — 672 с. — (Избранные труды по экономической теории).
3. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Кендрик Дж. — М., 1978. — 450 с.
4. Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital. Princeton / Machlup F., 1984. — P. 419.
5. Добрынин А.И. Производительные силы человека: структуры и формы проявления / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.А. Коннов, С.А. Курганский . — СПб. : УЭФ, 1992.
6. Валентей С. Развитие общества в теории социальных альтернатив / С. Валентей, Л. Нестеров. — М. : Наука, 2003. — 195 с.
7. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / [Л.І.Федулова, В.П. Александрова, Ю.М. Бажал, М.С. Данько, І.С. Кузнецова, О.О. Лапко, І.В. Одотюк, О.С.Олійник, В.К. Хаустов, Т.І. Щедрина]. — К. : Основа, 2005. — 549 с.
8. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению в США: экономика, политика, идеология / Р. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11.
9. Механізми прийняття управлінських рішень органами державної влади щодо соціально-економічного розвитку регіонів / [А.О. Дегтяр, О.Ю. Амосов, В.М. Мартиненко, В.О. Черепанова, П.О. Лисаченко]. — Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ "Магістр", 2006. — 300 с.
10. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Грішнова. — К. : Знання, 2006. — 559 с.

11. Моніторинг соціально-економічного розвитку регіону: методологічні підходи / [ ред.: М.І.Долішній]. — Л., 2005. — 517 с.
12. Державне регулювання економіки / [С.М. Чистов, А.Є. Никифоров, Т.Ф. Куценко, Ю.Г. Тормоса, Т.О. Стеценко]. — [ Київ. нац. екон. ун-т. – 2-е вид., доопр. і доповн. ]. — К., 2004. — 441 с.
13. Кривенко С.В. Трансформація національного ринку праці в сучасних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / С.В. Кривенко. — Донецьк, 2006. — 16 с.
14. Мельник. С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С.В. Мельник . — К. : Соцінформ, 2009. — 785 с.
15. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала / И. Джаин. — Сумы : ИТД "Университетская книга", 2002. — 250 с.
16. Сучасні проблеми економічного розвитку України : матеріали Круглого столу, 7 лип. 1999 р., Київ / ред. : С.І. Пирожков. — Рада нац. безпеки та оборони України, Нац. ін-т укр.-рос. відносин. — К. : ДП "Укрархбудінформ", 1999. — 80 с.
17. Пітюлич М.І. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринку відносин / М. Пітюлич, В. Мікловда. — Ужгород : Карпати, 1994. — 218 с.
18. Економічна енциклопедія : [ у трьох томах]. — Видавничий центр "Академія", 2001. — Т.2 / [ редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. — 848 с.
19. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией / М. Круглов. — М. : Русская Деловая Литература, 1998. — 768 с.
20. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников / Г. Куликов [отв. ред. Д.П. Богиня]. — К. : Ин-т экономики НАН Украины, 2002. — 339 с.
21. Управление человеческими ресурсами / [под ред. М. Пула, М. Уорнера]. — СПб. : Питер, 2002. — 1200 с.
22. Новікова О.Ф. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання / О.Ф. Новікова, С.М. Гриневська, Л.Л. Шамілева. — Донецьк, 2009. — 220 с.
23. Нестеренко А. Социальная рыночная экономика: концептуальные основы, исторический опыт / А. Нестеренко // Вопросы экономики. — 1998. — №8. — С. 71—84.
24. Яковнюк І. Про обсяг поняття "соціальна держава" (на основі порівняльного аналізу моделей ФРН і України) / І. Яковнюк // Право України. — 1998. — №11. — С. 26—28.
25. Волгин Н. Германия : эффективное решение социально-трудовых проблем / Н. Волгин // Человек и труд. — 1995. — №4. — С. 104-107.
26. Hans-Werner Sinn. Ist Deutschland noch zu retten? – Munchen: "Econ", 2003. — 499 s.
27. Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland 1992. — Koeln : IdW, 1992. — 136 s.
28. Thieme H.J. Soziale marktwirtschaft. — Muenchen : Beck, 1991. — S. 88—92.
29. Гриценко А.А. Структура ринкового трансформування інвестиційного типу / А. А. Гриценко // Економіка України. — 1997. — №1. — С. 4—10.
30. Gemeinsam fur Deutschland — mit Mut und Menschlichkeit / Kaolitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. — Berlin, 2005.
31. Мартякова Е.В. Экономический механизм реформирования социальных процессов : страхование, маркетинг, риск-менеджмент // Е. Мартякова. — Донецк, 2003. — 590 с.

*М. Пустовит*

#### **Механизм модернизации трудоресурсного обеспечения (зарубежный опыт)**

Рассмотрено влияние особенностей социально-экономического развития экономик стран мира на формирование механизма модернизации трудоресурсного обеспечения.

*M. Pustovit*

#### **The mechanism of modernization of the labour potential providing (foreign experience)**

Influence of features of socio-economic development of economies of the world countries was considered on forming of mechanism of modernization of the labour potential providing.

Одержано 20.03.12

УДК 330.342

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

*Інститут регіональних досліджень НАН України, м. Львів*

## Управління трудоворесурсним забезпеченням територіальних міграційних систем

В статті досліджуються проблеми управління трудоворесурсним забезпеченням територіальних міграційних систем, порушені викликами зростання транснаціоналізації переміщення працеективного населення. Наголошується на необхідності обґрунтування та розвитку територіальних міграційних систем як специфічно утворюваних ринків праці різного рівня організації.

**трудооресурсне забезпечення, територіальні міграційні системи, механізм регулювання ринків праці**

**Актуальність проблеми.** Для того щоб країна та її регіональні суспільні системи не втрачали інформаційно-інноваційний потенціал, окремі складові якого (освітня, науково-технологічна, трудова, культурологічна, екологічна, міграційна та ін.) можуть підтримувати свою внутрішньодержавну та регіональну конкурентоздатність, а з часом увійти на рівнопартнерських засадах у глобалізаційний розподіл праці, політика розвитку людських ресурсів на усіх рівнях їх функціонування має бути підпорядкована державній стратегії культивування та збереження їх інноваційної якості, особливо в умовах різкого зростання транснаціоналізації міграційного руху населення. Оскільки в країні фактично відсутня комплексна державна програма, що має будуватися на єдиній концепції наявних процесів трудової міграційної активності населення, закономірно виникають труднощі, пов'язані з повноцінним врахуванням внутрішньої і зовнішньої, трудової легальної та нелегальної міграції, інтересів та соціального захисту інституту транснаціональної сім'ї трудових мігрантів, а також питань інтелектуальної безпеки, захисту інтелектуальної власності тощо.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Свідченням значного дослідницького інтересу до проблем трудоворесурсного забезпечення регіонів, міграційного руху населення, питань соціального захисту мігрантів є публікації Е.М. Лібанової, О.А. Малиновської, І.М. Прибиткової, І.Л. Петрової, Л.С. Лісогор, І.К. Бондар, О.А. Грішньої, В.І. Куценко, О.В. Позняка, М.Д. Романюка, У.Я. Садової, О.Ф. Новікової, А.М. Колота та інших українських вчених. Регулювання міграційного руху населення вимагає суттєвого вдосконалення. Невирішеність багатьох питань у цій сфері негативно позначається на якості трудоворесурсного забезпечення економіки регіонів.

**Мета роботи.** Метою дослідження є висвітлення питань ефективізації управління міграційними процесами, пов'язаних з викликами транснаціоналізації міграційної сфери.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Науковий інтерес до питань міграції населення, зокрема її транснаціоналізації, чітко засвідчує, як мінімум, існування двох проблем. Перша: в державі вже на початках збільшення темпів динаміки міграційних процесів проблема управління і регулювання ними була зосереджена не в одному вузлі, а в діяльності різних соціальних інституцій. Друга: досі не налагоджена ефективна система статистичних джерел інформації, за якими можна здійснювати перманентний моніторинг дослідження вказаної проблематики, що дозволяло б вірогідно прогнозувати тенденції, вектори, сучасні виклики та ризики

розвитку міграційних потоків в Україні, селективно відслідковуючи їх щодо різних соціальних верств економічно активного населення, його базової мотивації та самомотивації, в тому числі у сфері інтелектуальної міграції. У зв'язку з цим на особливу увагу заслуговує проблема обґрунтування організації та розвитку територіальних міграційних систем (ТМС), тобто специфічно утворених ринків праці різного рівня організації, обумовлених укладанням міграційних трудових договорів та угод як у середині країни (ендогенна територіальна міграційна система), так і на міждержавному рівні (екзогенна територіальна міграційна система) [1, с.55]. Це дозволяє розробляти підходи до дослідження міграційної компонентної структури державної соціальної політики, визначення її форм, видів, векторів розвитку, визначення та аналізу міграційних ризиків, функціонального наповнення і, загалом, управлінських механізмів її реалізації.

Статистичні дані стосовно міграційної активності громадян країни та її регіонів переконливо свідчать про тривалий період скорочення населення у результаті посиленого виїзду в трудову міграцію. І лише, починаючи з 2005 р., має місце певний міграційний приріст населення країни та деяких регіонів. Позитивні зрушення в плані міграційного приросту населення притаманні лише для м. Києва та столичної області, АР Крим, Одеської, Харківської та деяких інших областей. Зокрема, населення Києва у 2010 році внаслідок міграції зросло на 10,6 тис. осіб, Одещини – на 5,1 тис. осіб, Київської області – на 4,6 тис. осіб, АР Крим – на 3,4 тис. осіб і т.д. [2, с. 123-124; 3, с.346-348]. Однак ці зрушення ще не стали характерними як для Львівської, так і для майже всіх інших областей Західного регіону. Так, наприклад, якщо у 2007 р. населення України внаслідок переважання імміграції над еміграцією зросло на 16,8 тис., а в 2010 р. – на 16,1 тис. осіб, то у Львівській області сальдо міграції продовжувало залишатись від'ємним, досягаючи у відповідних роках 1,2 і 0,9 тис. осіб. Відзначимо, що це скорочення суттєво знизилось у порівнянні з початком нинішнього десятиліття, коли чисельність населення області в результаті надмірної еміграції скоротилось на 17,9 тис. осіб. Збереження переважання еміграції в області, незважаючи на радикальне зменшення її обсягів, підтверджує факт продовження втрати людського потенціалу, а отже створює істотні труднощі на шляху вирішення в регіоні актуальних для нього соціально-економічних проблем. Що стосується напрямків міждержавної міграції, то носії трудового потенціалу регіону найчастіше виїздили в такі країни як Російська Федерація, Німеччина, США, Ізраїль, Польща та ін. Так, зокрема, у 2010 році з області в Німеччину вибуло 400 осіб, Російську Федерацію – 300 осіб, США та Ізраїль – по 200 осіб, а у всі інші країни-реципієнти – 1100 осіб. При цьому позитивним сальдо міграції з розрахунку на 10000 наявного населення області виявилось лише по відношенню до Росії [4]. Офіційна статистика лише фіксує такий стан речей, однак для виявлення більш реальної картини та здійснення прогностичних розрахунків міграційної активності на перспективу необхідним є залучення управлінських важелів міграційної політики, в тому числі і на регіональному рівні її здійснення в рамках територіальної міграційної системи.

Регіональна міграційна політика є особливим інституційно й законодавчо оформленим видом діяльності органів державної влади й місцевого самоврядування, що пов'язаний з системою суспільних відносин щодо контролю, моніторингу, аналізу, коригування стану міграційної ситуації в межах відповідної територіальної суспільної системи, а також з територіальною організацією та регулюванням міграційної активності її мешканців. Метою регіональної міграційної політики повинно бути забезпечення належних умов демографічного, соціально-економічного, правового, соціокультурного розвитку регіонів шляхом регулювання кількісного й якісного складу, інтенсивності міграційних потоків (внутрішніх, зовнішніх, транзитних),



загалом, ефективного використання потенціалу територіальної міграційної системи.

Територіальна міграційна система є сукупністю всіх ланок міграційної сфери суспільства, яка на тому чи іншому рівні організації покликана організувати і за допомогою своїх механізмів керувати міграційними процесами з урахуванням характеру взаємозв'язків (соціальних, трудових, інформаційних, знанневих, капіталів, послуг, та інших) між елементами, що утворюють цю систему. Структурний стержень територіальної міграційної системи за будь-яких умов організовується з її прив'язкою до певної території, контурно обмеженої політико-адміністративними границями, а також обов'язково наділяється управлінським (керуючим) ядром.

Виходячи з визначення системи як впорядкованої множини структурно взаємозв'язаних і функціонально взаємозалежних елементів [5, с.83], зосередимо в подальшому увагу на одній з основних задач регуляторного дослідження міграційних процесів – проектуванні системи керування, яка має опиратися на побудову функціонального алгоритму керування. Під алгоритмом керування розуміється системне співвідношення, яке виражає процедуру обробки введеної в керуючий блок інформації з метою визначення керуючої дії. Під завданням знаходження вказаного алгоритму будемо розуміти синтез алгоритмів керування. Синтезований алгоритм керування має особливо важливе значення при розробленні систем керування складними динамічними об'єктами [6], прикладом яких у нашому випадку виступає ТМС, а її керуючим блоком – Державна міграційна служба України.

ТМС є відкритою системою, що досить часто виступає складовою, з одного боку, більш загальної суспільної системи, яка включає в себе елементи досліджуваної системи, а з іншого – як частина системи ресурсів для забезпечення потреб суспільства, насамперед, ринків праці. Одночасно ТМС як соціально-економічна система є цілеспрямованою системою і визначається завданням системних об'єктів, їх властивостей і зв'язків між ними. Системні об'єкти – це вхід, процес, зворотний зв'язок, вихід [7]. Крім того ТМС відповідає принципам структурованості, ієрархічності, а також соціальної і економічної раціональності.

За своєю структурою ТМС вбирає в себе організаційну та функціональну складові, які в свою чергу забезпечують механізм регулювання міграційних процесів на державному і регіональному щаблях управління. Механізм регулювання міграційних процесів на державному рівні опирається передовсім на теоретико-методологічні основи досягнення пріоритетних цілей реалізації людського (трудоного) потенціалу країни з опорою, по-перше, на фундаментальні основи державної соціальної політики та її захисної функції у сфері міграції і, по-друге, на оцінку соціально-економічного стану мігруючого населення, а також рівня його захищеності.

В основі вироблення управлінських рішень механізму державного регулювання повинна стояти Науково-експертна рада з питань діяльності державної міграційної системи в Україні. Її управлінські важелі базуються на визначальних положеннях політики управління міграцією та концепції створення єдиної національної бази даних управління міграційними потоками. В свою чергу засоби державного забезпечення системи управління міграцією охоплюють наступні елементи: інституційне забезпечення (суб'єкти управління), законодавче забезпечення (існуючі правові акти), інформаційне забезпечення (інформаційна база даних та зв'язків), організаційно-програмні важелі, фінансово-економічну основу. Так, інформаційне забезпечення передбачає запровадження перманентного моніторингу стану і проблем міграції населення (насамперед трудової), а також облік міграційних потоків і, безумовно, аналітичну структурно-кваліметричну оцінку цих потоків. Це забезпечення постійно підтримує (оновлює) державна інформаційно-автоматизована система реєстрації фізичних осіб та їх документування. Результатом інформаційного забезпечення

системи управління міграцією є формування національної бази даних, яка періодично поповнюється даними з державного реєстру виборців, а також переписних чи опитувальних листів та інших джерел даних про населення. Таким чином, сформована база даних є вихідним елементом для управління (регулювання) міграційними потоками.

Окремий блок інституційного забезпечення механізму повинен включати перелік державних і недержавних інституцій, з якими корелює свою діяльність Державна міграційна служба України. Це, передовсім: Кабмін України; Рада з питань трудової міграції; Міністерство закордонних справ України; Міністерство внутрішніх справ України; Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України; Комісія при Президентові України з питань громадянства; Прикордонні служби; Служби зайнятості; Органи державної податкової служби; Представництво з міжнародної міграції в Україні; Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України; Науково-дослідні інститути НАН України; Всеукраїнська профспілка працівників-мігрантів в Україні та за її межами; Громадські організації та інші інституції.

Щодо функціональної складової забезпечення діяльності територіальної міграційної системи, то алгоритм її реалізації повинен охоплювати принаймні такі необхідні функції:

- а) функція узгодження національного законодавства з міграції з міжнародними стандартами;
- б) функція санітарно-гігієнічного контролю потоків міграції (у т.ч. біометрична верифікація);
- в) функція контролю квот імміграції в Україну (селективний підхід);
- г) функція контролю квот еміграції з України (в т.ч. кваліфікованих фахівців);
- д) функція контролю наслідків ситуативної міграції (наприклад, для Львова як приймаючого міста Євро-2012) та інших екстраординарних заходів;
- е) соціально-захисна функція стосовно мігрантів;
- є) функція протидії нелегальній міграції;
- ж) функція упередження злочинності;
- з) функція сприяння інтеграції мігрантів в суспільні системи;
- и) контроль за кількісно-якісними параметрами мігруючої робочої сили;
- і) контроль за регіональним розміщенням мігрантів;
- ї) функція моніторингу міграційної мотивації соціальних груп населення регіону;
- й) аналітично-прогнозна функція; к) власне управлінська функція;
- л) функція удосконалення ТМС (модернізаційна) та ін.

В залежності від позитивного чи негативного результату в реалізації кожної з наведених функцій вносяться регулюючі корективи щодо зменшення чи усунення неузгодженостей, ризиків, пов'язаних з явищем міграції та виробляються управлінські директиви тими інституціями ТМС, які відповідають за означену конкретну функцію. Таким чином відбувається регулювання ТМС через її керуюче ядро, в якому визначається поділ організаційних зв'язків на керуючі, які обслуговуються директивною інформацією, і виконавські, які обслуговуються звітною інформацією, і яке організовує інформаційний вплив суб'єкта управління, тобто керуючої підсистеми на його об'єкт – керовану підсистему ТМС. Отже зазначені управлінські функції, організовані управлінським циклом, входять до множини регуляції такої соціально-економічної системи як ТМС і характеризують специфічні види управлінської діяльності: аналітичну, діагностичну, селекційну, комунікаційну, організаційну, корекційну, модернізаційну, інноваційну, функцію прогнозування.

Наступною ітерацією функціонування управлінського механізму є прогнозна стадія його алгоритму. Вона передбачає вироблення тенденцій міграційних процесів на перспективу (поточні та довгострокові прогнози). Таким чином, реалізація державної (регіональної) міграційної політики засобами та інструментами механізму функціонування територіальної міграційної системи передбачає вирішення низки наступних завдань:

- підвищення рівня національної безпеки;
- оптимізацію демографічної ситуації;
- посилення правового та соціального захисту мігрантів;
- підвищення ефективності використання соціально-трудового, в тому числі інтелектуального потенціалу суспільних систем усіх рівнів організації;
- вироблення прогнозу щодо тенденцій міграційної активності населення в ТМС;
- вироблення цілереалізуючих напрямків при формуванні державної політики у сфері міграції на перспективу з метою збереження міграційного балансу трудового потенціалу території;
- вироблення напрямів удосконалення самих механізмів державного регулювання міграційних процесів в ТМС та ін.

Для ефективного функціонування механізму управління міграційними процесами в часовому вимірі його алгоритм передбачає вироблення напрямів корекції самих складових механізму через потрібну кількість ітерацій, тобто на  $n+1$  ітерації вводяться відповідні корективи відносно  $n$ -ї ітерації з опорою на соціально-гуманістичний напрямок дослідження міграційної активності населення та аналіз його міграційно-трудової мотиваційної структури, зокрема в регіоні.

Аналіз основних концепцій державної політики у сфері транснаціональної міграції уможливив виділити такі імперативи та соціально-економічні, правові механізми впливу: а) активне регулювання (держава за допомогою правових механізмів національних і міжнародних правових актів, угод регулює міграційні потоки, у т.ч. інтелектуалів, а відтак - стимулює їх повернення); б) невтручання (держава фактично усувається від регулювання міграції кваліфікованих кадрів, обмежуючись визнанням за людиною її невід'ємного права на свободу переміщення); в) орієнтація на перспективу розвитку (трудова, зокрема інтелектуальна міграція регулюється на наднаціональному рівні, дотримуючись інтересів особистості та держави, звідки походить емігрант, у рамках світового співтовариства).

#### **Висновки та перспективи подальших наукових розробок в даному напрямі.**

Таким чином, взаємозв'язок міграційної трудової активності населення з економічним, соціальним, демографічним впливом на регіони країни, а особливо з перспективами реалізації її інноваційної моделі та забезпечення міжнародної конкурентоспроможності національної економіки, підсилений транснаціональними викликами в управлінні міграційними процесами у напрямку розвитку та підтримання політичних, економічних, соціальних, сімейних та культурних відносин міжнародних мігрантів незалежно від країни їхнього походження чи перебування, перетворення міграційного капіталу у важливе джерело інвестиційного ресурсу, як і стан розробки стратегічної мети міграційної політики на державному рівні, декларують нові завдання щодо виділення більш чітких пріоритетів її оптимізаційного регулювання, а саме напрямків заохочення, стримування, збалансування, стабілізації. На вирішення цієї мети якраз і спрямовується обґрунтування необхідності побудови і розвитку територіальних міграційних систем з виробленням ефективних механізмів регулювання їх функціонування.

## Список літератури

1. Регіональна міграційна політика та механізми її реалізації / Зб. наук. пр. / Сер. «Проблеми регіонального розвитку»; Наук. ред. У.Я. Садова. НАН України, Інститут регіональних досліджень – Львів, 2011. – 528 с.
2. Статистичний збірник “Регіони України” 2009. Част. I. – Київ : Держкомстат України. – С.123 – 124.
3. Статистичний щорічник України за 2010 рік. – Київ : Державна служба статистики України. ТОВ «Август Трейд», 2011. – 560 с.
4. Статистичний щорічник Львівської області за 2010 рік. Част. I. – Львів : Держкомстат України, Головне управління статистики у Львівській обл. – С. 222.
5. Згуровський М.З. Системний аналіз : проблеми, методологія, застосування (рос. мовою) / М.З. Згуровський, Н.Д. Панкратова Н.Д. // Київ, «Наукова думка», 2005. – 744 с.
6. Системний підхід в аналізі економічних явищ і процесів [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://libfree.com/\\_pidhid\\_analizi\\_ekonomichnih\\_yavisch\\_protsestiv.html](http://libfree.com/_pidhid_analizi_ekonomichnih_yavisch_protsestiv.html) 130410728\_ekonomikasistemniy
7. Федоренко Н. П. Системный подход к изучению экономических явлений / Н. П. Федоренко // Математика и кибернетика в экономике : Словарь-справочник. М., 1975. – С. 517.
8. Ольшевська І.П. Транснаціоналізм бізнесу і нова роль мігрантів // І.П. Ольшевська. Вісник Прикарпатського університету. Вип. 5. – 2007. – С. 198 – 204.

*В.Будак*

### **Управление трудовресурсным обеспечением территориальных миграционных систем**

В статье исследуются проблемы управления трудовресурсным обеспечением территориальных миграционных систем, вызванные ростом транснационализации перемещения трудоактивного населения. Отмечается необходимость обоснования и развития территориальных миграционных систем как специфически образованных рынков труда разного уровня организации.

*V.Bidak*

### **The management of labor resource providing of the territorial migration systems**

The problems of management of labor resource providing of territorial migration systems, that raised challenges of growing transnationalization of moving labouractive population are investigated. The need for study and development of regional migration system as specifically formed labor markets of different levels of organization is declared.

Одержано 07.03.12

УДК 378.1

**М.В. Горпинченко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Роль вищої освіти в інформаційному суспільстві

У статті обґрунтовано підвищення ролі вищої освіти в умовах інформаційного суспільства. Проаналізовано вплив вищої освіти на забезпечення конкурентоспроможності країни та її економічне зростання. Встановлено тенденції розвитку процесу інформатизації вищої освіти в даний час. Розглянуто можливість застосування франчайзингу у сфері вищої освіти, завдяки впровадженню методів дистанційного навчання з використанням сучасних педагогічних, інформаційних і телекомунікаційних технологій.

**вища освіта, інформаційне суспільство, економіка знань, франчайзинг, франшиза, глобалізація, знання, інформація**

**Постановка проблеми.** Вища освіта займає провідне місце серед факторів економічного розвитку суспільства. Прогресивний поступ будь-якої держави залежить саме від професіоналізму фахівців, завдання підготовки яких покладається на вищу школу. Сьогодні вища освіта набуває нових рис та розширює своє функціональне призначення. В умовах підвищення вимог працедавців до рівня професіоналізму та компетентності робочої сили, зростання масштабів інтелектуалізації праці вища освіта є не тільки засобом забезпечення галузей економіки кваліфікованими кадрами, але і обов'язковою умовою розвитку людини, забезпечення її матеріального добробуту та соціального статусу. В зв'язку з цим все більш широкі групи населення охоплюються вищою освітою.

Вища освіта має велике значення в піднесенні економіки України. Адже для забезпечення інноваційного розвитку потрібні висококваліфіковані кадри, здатні не лише відтворювати знання у процесі виробництва, а й створювати і продукувати нові знання, які відіграють визначну роль в інноваційних процесах. З переходом людства до нового типу високотехнологічної цивілізації, до епохи глобалізації та інформатизації суспільства рівень освіченості і культури всього населення набуває ще більш вирішального значення для економічного та соціального поступу країни. У зв'язку з цим у постіндустріальну епоху суттєво підвищується роль вищої освіти як основа формування людського та інтелектуального капіталів, оскільки саме від її ефективності багато в чому залежить стан і подальший розвиток промисловості, добробуту громадян та країни в цілому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню ролі вищої освіти в інформаційному суспільстві присвячено чимало праць вітчизняних і зарубіжних вчених: Б.М. Данилишина [1], В.М. Гейця [7], В.І. Куценко [5], О.А. Комарової [3], Э. Тоффлера [8] та інших.

**Невирішені частини проблеми.** Вітчизняними та зарубіжними вченими досліджуються закономірності й тенденції розвитку вищої освіти, обґрунтовуються причини перетворень знань у стратегічний ресурс економіки, висвітлюються проблеми розвитку національної інноваційної системи. Разом з тим, проблема підвищення ролі вищої освіти в інформаційному суспільстві залишається недостатньо вивченою.

**Метою дослідження** є поглиблення теоретичних підходів до обґрунтування ролі вищої освіти в інформаційному суспільстві.

**Основні результати дослідження.** Сучасний етап розвитку суспільства характеризується бурхливою інформатизацією, нагромадженням великих обсягів інформації, переходом від індустріальної до постіндустріальної (інформаційної) стадії розвитку. Сьогодні інформація, будучи фундаментальним чинником суспільного розвитку, перетворюється у розряд найважливішої категорії, яка відображає значущість інформаційних ресурсів для всіх основних видів людської діяльності (навчальної, виробничої, науково-дослідної тощо). Пріоритетне значення інформації як ресурсу зумовлено тим, що нині перевагами володіють ті, хто має доступ до інформації, володіє засобами її збереження та обробки.

Відомі західні мислителі, такі як Д.Белл, П.Дракер, та ін., ще в 60-70 рр.. ХХ століття вказали на формування нового типу суспільства — „суспільство знань”, „інформаційне суспільство”, „постіндустріальне суспільство”. Основною рисою інформаційного суспільства виступає перетворення знань та інформації в стратегічний ресурс. Так, П. Дракер відзначав, що сьогодні ресурсом, який рухає суспільство уперед, є „систематизована, цілеспрямована, організована інформація”. Проте на його погляд, розгляд сучасного суспільства як „суспільство знання” є передчасним; сьогодні можна говорити тільки про створення економічної системи на основі знання. Основним проявом нової економічної системи стає перетворення традиційних факторів виробництва (земля, робоча сила, капітал) на другорядні та висунення в якості основного ресурсу знань. У новому розумінні знання розглядаються як корисна сила, засіб досягнення економічних і соціальних результатів. Д.Белл теж відзначав провідну роль знань в інформаційному суспільстві. Він стверджував, що «найбільшим джерелом структурних перетворень у суспільстві ... є зміна в характері знань», коли перетворюється «природній устрій на устрій технологічний» [3, с. 79].

Один із авторів теорій інформаційного суспільства О. Тоффлер у своїх роботах визначає суспільство як інформаційне, оскільки об'єм і рух інформації в ньому суттєво зростають, що призводить до децентралізації, дестантартизації, демасифікації. Також він визначає інформаційне суспільство як таке, у якому визначальну роль у суспільному розвитку відіграє фактор знання і сфера знання (освіта, наука, технології, національні стратегічні концепції, мова, загальні знання про інші культури, культурне й ідеологічне розуміння світу, багатоманітність комунікаційних каналів, спектр нових ідей, інновацій).

У розумінні О. Тоффлера, суспільство - це система, могутність якої спирається на три основи: силу (основа розвитку доіндустріальної епохи), гроші (основа розвитку індустріальної епохи), інформацію (інформація і знання лежать в основі сучасного суспільства). О. Тоффлер, вважаючи, що постіндустріальне суспільство - це наступний етап розвитку (після індустріального), писав: “Сучасні швидкі й масові зміни, які я називаю “третьою хвилею”, створюють зовсім нову цивілізацію, що ґрунтується на високій технології, інформації й нових способах організації для досягнення економічних цілей” [8, с. 376].

Становлення інформаційного суспільства доцільно розглядати не тільки як новий етап технічного розвитку, що характеризується пануванням інформаційно-інтелектуальних технологій. Нині змінюється сама людина. Н.П. Ващекін, М.А. Мунтян та А.Д. Урсул справедливо підкреслюють, що в результаті постіндустріальної революції «одномірною, «економічною людиною», зорієнтованою на задоволення матеріальних потреб..., поступиться місцем багатоплановій людині, «людині творчій», «багатій індивідуальності».... На перший план висувається новий соціальний тип особистості: у людини з'являється можливість вибору між роботою за наймом та власним бізнесом, між різними способами самовираження та матеріальним успіхом» [3, с. 80]

Ю.М. Бажал, В.С. Геєць акцентують увагу на домінуванні у структурі ВВП високотехнологічних галузей і сфери високоінтелектуальних послуг в умовах економіки знань. На їхню думку, «важливою умовою ефективного розвитку економіки знань стає безперервна освіта протягом усього життя». Адже в новій економіці освітні послуги, програмування, комп'ютерне обслуговування та послуги у сфері управлінського консалтингу потребують більшою мірою високого рівня знань, аніж капітальних витрат.[4, с. 22]

Розвиток сучасного суспільства набуває дедалі більших тенденцій до глобалізації і інформатизації. Вища освіта не може залишатися поза цими тенденціями. В даний час культурній людині незалежно від її професії та особливостей діяльності необхідно володіти вміннями роботи з електронними засобами обробки і передачі інформації.

Все більше дослідників і науковців пов'язують подальший розвиток людської цивілізації з розвитком інформаційного суспільства — суспільства, рівень якого визначається кількістю і якістю накопиченої інформації, її свободою і доступністю. В останні роки пильна увага дослідників стала приділятися освітнім аспектам формування інформаційного суспільства. Вони пов'язані, насамперед, з аналізом проблем інформаційного суспільства як суспільства, «що навчається», оскільки для всіх членів такого суспільства зростає потреба постійного підвищення кваліфікації, відновлення знань, освоєння нових видів діяльності.

Вища освіта в інформаційному суспільстві — це, насамперед, середовище інформаційного обміну. Отже, такий обмін передбачає не лише засвоєння, але й передачу та генерування нової інформації в обмін на отриману, і, що є найголовнішим — продукування знань.

Динамічний розвиток глобалізаційних процесів в науці, освіті та інформатизації суспільства вимагають забезпечити адекватність освіти змінам, що відбуваються в природі і суспільстві, усьому навколишньому середовищі людини, зростаючому обсязі інформації, стрімкому розвитку нових інформаційних технологій. У зв'язку з цим на зміну парадигми «підтримуючої» чи «просвітительської» освіти, прийшла інноваційна парадигма освіти, найважливішою складовою якої стала ідея «освіти протягом усього» життя чи безперервної освіти.

Українська система вищої освіти не може залишатися осторонь від глобальних світових тенденцій освітнього простору. Першою з них є те, що світ дедалі більше використовує науково - інформаційні технології, які, у свою чергу, спричинюють два важливі наслідки. По-перше, нині розвиток людини, особистості, як ніколи раніше, стає показником, виміром прогресу будь-якої країни. По-друге, цей розвиток індивідуальності стає головним важелем подальшого розвитку країни.

Друга тенденція — глобалізація. Це означає, що конкурентоспроможність, суперництво націй, країн, держав набуває глобального, загальносвітового характеру і охоплює буквально всі сфери життя.

В Україні за досить короткий період відбулися кардинальні перетворення : змінилися правові, організаційні, економічні відносини у суспільстві. На зміну традиційній системі освіти приходять система, яка має установку на формування і становлення розвинутої, творчої особистості, здатної легко адаптуватись до умов довкілля, які постійно змінюються, орієнтуватись у потоці інформації, безперервно займатись саморозвитком.

Використання інформаційних технологій у системі вищої освіти сприяло створенню «комп'ютерної методології навчання», що орієнтована на застосування в навчальному процесі таких методів, як комп'ютерне моделювання учбово-пізнавальної діяльності, метод інформування, програмування навчальної діяльності, асоціативний

метод, метод тестування, ігровий метод активного навчання, метод проектів, метод ситуаційного моделювання та ін.

Застосування комп'ютерної методології навчання орієнтовано в першу чергу на інтеграцію усіх видів навчальної діяльності і підготовку суб'єктів освітнього процесу до життєдіяльності в умовах інформаційного суспільства.

В даний час у розвитку процесу інформатизації вищої освіти виявляються наступні тенденції :

- формування системи безперервної освіти як універсальної форми діяльності, спрямованої на постійний розвиток особистості протягом усього життя;
- створення єдиного інформаційного освітнього простору;
- активне впровадження нових засобів і методів навчання, орієнтованих на використання інформаційних технологій;
- синтез засобів і методів традиційної і комп'ютерної освіти;
- створення системи випереджувальної освіти [6, с. 6].

Сьогодні конкурентоспроможність будь-якої країни залежить не стільки від потужності природних ресурсів, скільки від якості людських. Рівень розвитку освіти, стан людського капіталу, кваліфікація населення вирішальною мірою формують соціально-економічний потенціал держави. Світова практика свідчить, що понад 50% зростання ВВП на душу населення визначається підвищенням продуктивності праці, освіченістю, кваліфікацією і фаховим навичкам громадян. А високого рівня життя досягають ті країни, де кожен другий працівник має вищу освіту. Підвищення середнього рівня освіченості на один рік навчання сприяє збільшенню ВВП на душу населення на 3-6% на рік [1, с. 26].

Попит на фахівців із вищою освітою у світі і в нашій країні постійно зростає. Це зумовлено багатьма чинниками: постійний розвиток виробництва, який потребує кваліфікованих спеціалістів різних рівнів і профілів; жорсткими вимогами приватного сектора економіки, що потребує високої кваліфікації персоналу у сфері управління, реклами, захисту юридичних прав тощо; змінами суспільної думки, адже нині вища освіта сприймається як один із важливих факторів виживання та адаптації до нових соціально-економічних умов, гарант успішної соціальної мобільності та досягнення високого статусу, основи матеріального добробуту; орієнтацією молоді на престижні професії і сфери фахової діяльності

Світ вступає в епоху, де освітній простір посідає пріоритетні позиції, його ядром є гуманізація – важливий складник процесу модернізації освіти. Ця проблема особливо актуальна нині, коли вкрай гостро постало питання підготовки конкурентоздатного фахівця, готового до ухвалення виваженого рішення в умовах змінюваної реальності. Сьогодні він має володіти новітніми інформаційними технологіями, вміти реалізувати здобуті знання в процесі розв'язання практичних завдань[2,9]

В інформаційному суспільстві основними чинниками економічного зростання є: інвестиції в освіту; кількість і якість людських ресурсів, зайнятих у галузях знання; розширення доступу компаній до венчурного капіталу; розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій. В зв'язку з цим провідні країни надають все більшого значення регуляторним і політичним заходам з розвитку освітнього потенціалу(людського капіталу) і знань як основи конкурентоспроможності країни.

Визнання освіти провідною складовою економіки знань відображено в підходах до визначення індексу економіки знань та індексу знань, застосовуваних Світовим банком в межах програми «Знання для розвитку». В даній програмі побудовано індекси, що дозволяють оцінювати готовність країни до переходу на модель розвитку, заснованої на знаннях. Розрахунки здійснюються за такими групами показників: інституціональний режим, що описує мотиви ефективного використання існуючого та



нового знання і розвитку підприємництва; освіта, тобто ступінь освіченості населення і наявність у нього навичок щодо створення, розповсюдження і використання знань; інформаційна та комунікаційна інфраструктура, що характеризує наявність умов для поширення та перетворення інформації; інновації, що відображають успішність зв'язків бізнесу з університетами, науковими центрами і лабораторіями, бібліотеками (табл. 1).

Таблиця 1 - Індекси знань (ІЗ) та економіки знань (ІЕЗ), їх складові для окремих країн та груп країн світу у 2004-2005рр. [7, с. 393].

| Ранг | Країни і регіони         | ІЕЗ  | ІЗ   | Інституціональний режим економіки | Інновації | Освіта | Інформаційна структура |
|------|--------------------------|------|------|-----------------------------------|-----------|--------|------------------------|
| 1    | Данія                    | 9,23 | 9,37 | 8,82                              | 9,42      | 9,20   | 9,48                   |
| 2    | Швеція                   | 9,22 | 9,49 | 8,41                              | 9,72      | 8,98   | 9,77                   |
| 3    | Фінляндія                | 9,12 | 9,24 | 8,79                              | 9,71      | 9,16   | 8,84                   |
| 4    | Ісландія                 | 8,83 | 9,03 | 8,25                              | 9,07      | 8,78   | 9,24                   |
| 5    | Норвегія                 | 8,80 | 8,89 | 8,54                              | 8,86      | 9,21   | 8,58                   |
| 6    | США                      | 8,74 | 8,90 | 8,26                              | 9,42      | 8,38   | 8,91                   |
| 7    | Австралія                | 8,74 | 9,02 | 7,89                              | 8,82      | 9,15   | 9,11                   |
| 8    | Нідерланди               | 8,73 | 8,80 | 8,51                              | 8,63      | 8,67   | 9,08                   |
| 9    | Канада                   | 8,68 | 8,73 | 8,51                              | 9,05      | 8,52   | 8,63                   |
| 10   | Велика Британія          | 8,67 | 8,77 | 8,36                              | 8,62      | 8,44   | 9,25                   |
| 21   | Естонія                  | 8,13 | 8,31 | 7,58                              | 8,97      | 6,95   | 8,99                   |
| 43   | Росія                    | 6,98 | 7,07 | 2,70                              | 7,52      | 7,71   | 5,98                   |
| 49   | Україна                  | 5,55 | 5,95 | 4,33                              | 5,86      | 7,66   | 4,34                   |
|      | Розвинені країни Океанії | 8,69 | 8,91 | 8,02                              | 8,78      | 9,10   | 8,86                   |
|      | Група країн G 7          | 8,50 | 8,66 | 8,01                              | 8,90      | 8,43   | 8,66                   |
|      | Східна Європа            | 8,32 | 8,52 | 7,75                              | 8,77      | 8,16   | 8,62                   |

Дані табл. 1 свідчать, що в рейтингу країн за індексом економіки знань та індексом знань провідні позиції займають такі країни, як Данія, Швеція, Фінляндія, Ісландія. Україна займає лише 49 місце в даному рейтингу, має високі шанси щодо побудови економіки, заснованої на знаннях. Адже, незважаючи на низькі значення індексів інституціонального режиму (4,33), інновацій (5,86), інформаційної структури (4,34), має досить високе значення індексу освіти (7,66) [3,88].

Незважаючи на те, що останнім часом в Україні швидкими темпами розвивається вища освіта, наша держава ще не досягла показників високорозвинених країн (табл.2).

Таблиця 2 - Вища і професійна підготовка в Україні та світі в 2010 р. [5, С. 85].

| Показник  | Рейтинг | Україна | Росія | Польща | ЄС-15 | Найвищі показники (назва країни, бали) |
|---|---------|---------|-------|--------|-------|--|
| Кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах, % | 44      | 94,2    | 84,3  | 99,9   | 107,4 | Австралія, 145,6                       |
| Кількість учнів у ВНЗ, %                                  | 9       | 76,4    | 74,7  | 66,9   | 62,4  | Південна Корея, 94,7<br>Сінгапур, 6,4  |
| Якість викладання математики і точних наук                | 41      | 4,7     | 4,7   | 4,9    | 4,7   |  |
| Якість шкіл менеджменту                                   | 95      | 3,7     | 3,7   | 4,5    | 5,1   | Швейцарія, 6,1                         |
| Доступ шкіл до Інтернету                                  | 70      | 3,5     | 3,7   | 4,2    | 5,2   | Ісландія, 6,6                          |
| Наявність спеціальних дослідницьких і навчальних послуг   | 74      | 3,9     | 4     | 4,8    | 5,3   | Швейцарія, 6,3                         |
| Ступінь підготовки кадрів                                 | 110     | 3,4     | 3,6   | 4,1    | 4,7   | Швеція, 5,7                            |
| У цілому  | 46      | 4,4     | н/д   | н/д    | 5,1   | Фінляндія, 6                           |

Як видно з табл. 2, Україна за багатьма параметрами розвитку вищої і професійної освіти значно відстає від країн ЄС. Тому сьогодні, можливо, як ніколи вища освіта в Україні має адаптуватися до потреб ринку праці, враховувати найкращий досвід діяльності престижних навчальних закладів, сприяти мобільності викладачів і студентів, використовуючи при цьому кошти державних бюджетів і позабюджетні.

Економічну основу інформаційного суспільства та суспільства, що базується на знаннях, складає національна інноваційна система, в якій провідними складовими виступають наука та освіта.

Якщо раніше метою вищої освіти було закріпити знання, то сьогодні – навчити студентів розширювати свої знання, створювати нові, формувати середовище, в якому студент засвоює та синтезує знання, забезпечує їх технологічними рішеннями. Серед останніх може бути і франчайзинг, який у сфері вищої освіти став актуальним завдяки впровадженню методів дистанційного навчання з використанням сучасних педагогічних, інформаційних і телекомунікаційних технологій.

Франчайзинг у сфері вищої освіти – це спільна діяльність підприємств, організацій, закладів з формування пропозицій щодо виробництва і просування освітніх і відповідних послуг і продуктів на ринок. Послуги мають відповідати ліцензіям закладів на право професійної діяльності. Франшиза – це комплекс виключних прав на реалізацію освітніх послуг під фірмовими, товарними знаками франчайзера за певних умов.

Застосування закладами вищої освіти франчайзингу дозволяє створити сучасні моделі з використанням дистанційних технологій, тим самим надаючи всім охочим рівний доступ до якісних послуг. Середній обсяг продажу послуг, скажімо, одного освітнього закладу США, задіяного в освітньому франчайзингу, становить 175 тис. дол., а серед підприємств, що діють у межах системи франчайзингу, частка всіх освітніх закладів – 3,5% [5, с. 86].

Загрозами для розвитку вищої освіти в інформаційному суспільстві виступають слабка підготовка студентів, високий рівень комерціалізації вишів, зниження престижу фахівця. Нині здобуття вищої освіти не гарантує працевлаштування і стабільної достойної зарплатні.

Водночас спостерігається зацікавленість і викладачів, і батьків, і студентів, і роботодавців у необхідності підвищення якості підготовки кадрів. Цьому покликана сприяти інтеграція системи вищої освіти і науки, що дасть можливість реалізувати пріоритетні програми національного розвитку, в тому числі нанотехнології. Такий підхід сприятиме підвищенню якості підготовки кадрів, престижності ВНЗ.

Нині чи не найгостріша проблема підготовки висококваліфікованих кадрів, здатних адаптуватись до інноваційного соціально-економічного розвитку. Це означає, що зв'язок між підвищенням ефективності у сфері інноваційної економіки і підготовкою кадрів стає все тіснішим. А тому освіта має бути доступнішою, мають бути забезпечені рівні можливості здобуття вищої освіти для жителів міст і сіл.

**Висновки.** Основною характеристикою інформаційного суспільства стає те, що більшість населення задіяна у виробництві знань. Освітній рівень людини відіграє значну роль, оскільки інформаційне суспільство висуває високі вимоги як до освітнього рівня кожної окремо взятої особистості, так і до інституту освіти загалом. Вища освіта стає необхідною передумовою підвищення соціального статусу та отримання особистістю бажаного місця в сучасному суспільстві. Отже, ядром соціальної організації, головним соціальним інститутом стає вища школа як центр виробництва, перероблення та накопичення знань. Необхідно відзначити, що в інформаційному суспільстві, коли інформація стає вищою цінністю, а інформаційна культура людини –

визначальним фактором професійної діяльності, змінюються і вимоги до системи вищої освіти, відбувається істотне підвищення її статусу.

## Список літератури

1. Данилишин Б. М. Інноваційна модель економічного розвитку: роль вищої освіти / Б. М. Данилишин, В. І. Куценко // Вісник НАН України. – 2005. – №9. – С. 26-35.
2. Данилишин Б.М., Економічні вектори освітнього простору / Б. М. Данилишин, В. І. Куценко // Вісник НАН України. – 2010. – №6. – С. 3-13.
3. Комарова О. А. Формування освітнього потенціалу суспільства: методологія, методика, практика / Комарова О. А. – Кіровоград : Центрально-українське видавництво, 2011. – 584 с.
4. Комарова О. А. Роль освітнього потенціалу в інформаційному суспільстві / Комарова О. А. Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №11. – С. 19-27.
5. Куценко В. І. Стратегія сталого розвитку крізь призму соціогуманітарної сфери / В. І. Куценко // Вісник НАН України. – 2012. №1. – С.79-88.
6. Наука і освіта в умовах інформаційного суспільства: історія та сучасність: тематичний бібліогр. покажчик / Д. В. Ткаченко, І. А. Фісенко. – Миколаїв : МДАУ, 2009. – 80 с.
7. Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України: в 3 т. / [Геєць В. М., Александрова В. П., Бажал Ю. М та ін.]; під ред. В. М. Геєця, В. П. Семиноженка, Б. Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007, Т. 1: Економіка знань – модернізацій ний проект України. – 2007 –. Т. 1: Економіка знань – модернізацій ний проект України. – 2007 – 544 с.
8. Тоффлер Э. Третья волна. – М. :АСТ, 2004. – 781 с.

*М. Горпинченко*

### **Роль высшего образования в информационном обществе**

В статье обоснована роль высшего образования в условиях информационного общества. Проанализировано влияние высшего образования на обеспечение конкурентоспособности страны и ее экономический рост. Установлено тенденции развития процесса информатизации высшего образования в настоящее время. Рассмотрена возможность применения франчайзинга в сфере высшего образования, благодаря внедрению методов дистанционного обучения с использованием современных педагогических, информационных и телекоммуникационных технологий.

*М. Horpynchenko*

### **The Role of Higher Education in the Information Society**

In the article the role of higher education in the information society. The influence of higher education to ensure the competitiveness of the country and its economic growth. Established trends in the development process of informatization of higher education at present. The possibility of franchising in the field of higher education, thanks to the introduction of distance learning using modern teaching, information and telecommunication technologies.

Одержано 20.03.12

УДК 331.108.5: 37.01.011.31

**Т.І. Жеребченко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Стимулювання результативної праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів

Проведено соціально-економічну оцінку стану стимулювання результативної праці вчителів, визначено взаємозв'язок стимулювання-результат. Проаналізовано сучасний рівень оплати праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів України. Запропоновано пріоритетні напрямки реформування оплати праці вчителів.

**оплата праці, стимулювання результативної праці, державне регулювання оплати праці, єдина тарифна сітка**

**Актуальність проблеми.** Важливим на протязі багатьох років було і залишається створення в Україні системи шкільної освіти, здатної надавати якісно новий рівень освітніх послуг, забезпечувати нарощення освітнього потенціалу суспільства. Світовий досвід держав з передовою економікою свідчить, що жодної із поставлених цілей управління в будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в її вирішенні самих працівників. Якщо здатність вчителів надавати освітню послугу, забезпечувати достатній рівень підготовки учнів можливо за допомогою підвищення кваліфікаційного рівня вчителів, систематичним просуванням і плануванням кар'єрного росту, то примусити працювати краще, докладати максимум зусиль, давати гарний результат, можливо з використанням системи стимулювання результативної праці.

Отже, стимулювання результативної праці вчителів, створення умов для їх зацікавленості в результаті праці, повинно стати основними завданнями державної політики, розвитку економіки, освіти.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Різні аспекти мотивації та стимулювання результативної праці вивчали вчені економісти: Д.Богиня, О.Грішнова, Б.Генкин, О.Ветлужських, А.Калина, А.Колот, Г.Куліков, М.Семікіна, О.Токарева та інші.

Проте, незважаючи на зростання інтересу дослідників до проблеми стимулювання результативної праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів, багато питань лишаються недостатньо дослідженими і потребують поглибленого вивчення.

**Постановка проблеми.** Метою статті є висвітлення суті стимулювання праці вчителів ЗНЗ України, розробка пропозицій і напрямів реформування системи оплати праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На сучасному етапі розвитку економіки знань, особлива увага приділяється вирішенню проблеми конкурентоздатності шкільної освіти шляхом стимулювання результативної праці вчителів. Метою стимулювання результативної праці вчителів є не тільки спонукання працювати, а й примушувати працювати краще, ніж це передбачено соціально-трудовими відносинами, тобто ефективна система стимулювання повинна спиратись на результати праці. Результативність праці – підсумок цілеспрямованої діяльності

результату при мінімальних витратах праці. На нашу думку, результативність праці можна вважати одним з критеріїв оцінки якості праці, як ефективності, поряд с показником мінімізації економічних витрат на досягнення поставлених цілей.

Створення ефективної системи стимулювання результативної праці вчителів ЗНЗ та забезпечення гідної оплати праці стає основною метою, що непрямо, але характеризує стан стимулювання результативної праці вчителів.

Залишається актуальною проблема забезпечення загальноосвітніх навчальних закладів педагогічними кадрами. Управлінська діяльність управління освітою Кіровоградської обласної державної адміністрації з питань кадрового забезпечення закладів освіти направлена на поліпшення кадрової ситуації в галузі освіти області, та підвищення інтересу молоді до професії «вчитель». Подолання проблем з кадрового забезпечення в галузі шляхом забезпечення тісної співпраці з вищими навчальними закладами, щодо підготовки фахівців для роботи в ЗНЗ та створення сприятливих умов для професійного зростання вчителів ЗНЗ. Спрямовуючи роботу в даному напрямку у 2009/10 навчальному році (н.р.) створено суттєвий кадровий резерв. Крім того, проводиться робота з підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня вчителів у Кіровоградському державному педагогічному університеті ім. В.Винниченка. Так, за 2009/10 н.р. підвищили освітньо-кваліфікаційний рівень на заочній формі навчання 462 працівника освіти області. Певної стимулюючої функції набуває атестація педагогічних працівників, яка проводиться на підставі Закону України «Про освіту», «Про Затвердження типового положення про атестацію педагогічних працівників України», затвердженого наказом МО України від 20.08.1993 року № 310, зі змінами та доповненнями, Закону України «Про загальну середню освіту». Атестація виконує стимулюючу функцію і є нагадуванням членам педагогічного колективу про підвищення кваліфікаційної категорії, сприяє формуванню позитивної громадської думки, сприяє підвищенню професійної компетентності педагога, є нагородою здатною стимулювати до підвищення кваліфікаційного рівня.

На нашу думку, головним завданням атестації повинна бути активізація та розвиток творчої професійної діяльності педагогів, підвищення рівня їх фахової компетентності, посилення відповідальності за результативність праці.

Проте, атестація несе і негативний підтекст. Вчителі, які досягли найвищого атестаційного рівня, зазвичай не мають зацікавленості у подальшому розвитку, навчанні, а тим більше не зацікавленні у введенні інновацій.

Статистика свідчить, що на утримання ЗНЗ в Кіровоградській області, які фінансуються за рахунок місцевих бюджетів та на проведення централізованих заходів по освіті на 2010 рік передбачено 1065,4 млн. грн., що на 14,3% більше показників 2009 року. в тому числі, видатки на заробітну плату (з нарахуваннями) складають 833,2 млн. грн. або 78,2% від загальних видатків на галузь «Освіта». У порівнянні з 2010 роком фонд заробітної плати підвищився на 18,9%, але підвищення знищує рівень інфляції в країні.

Реформування оплати праці в Україні і реформа системи організації оплати праці в бюджетній сфері, не є виключенням, де вкрай низька частка бюджетних витрат на фінансування освіти. В зв'язку з відсутністю єдиних концептуальних засад розвитку освіти систематичне невиконання положень чинного законодавства, що регулює відносини в сфері освіти, зумовили падіння престижу професії вчитель.

Приплив молодих кадрів у сфері освіти гальмується багатьма причинами, серед них відсутність реального стимулювання працівників ЗНЗ, низький розмір заробітної плати, застаріла матеріально-технічна база ЗНЗ. Труднощі інформаційного забезпечення зумовлюють поширення розчарування майбутніх працівників ЗНЗ у

здатності держави створити сприятливі умови для розвитку ЗНЗ та розвитку освітньо-кваліфікаційного потенціалу вчителів ЗНЗ.

Існуюча система оплати праці (рис.1.) вчителів ЗНЗ України суперечить умовам ринкового господарювання сучасної економіки, через низьку взаємозалежність рівня оплати праці з результатами праці та незначну диференціацію посадових окладів працівників різної кваліфікації.

На нашу думку очевидно, що на сучасному етапі заробітна плата втратила свою основну функцію – стимулюючу. Окрім того, механізм регулювання оплати праці закріплено на законодавчому рівні Законом України «Про оплату праці» та іншими законами про працю, що регламентують порядок нормування, оплати праці, форм, систем заробітної плати та винагороди за працю, гарантії та компенсації.

Актуальною проблемою в Україні лишається обмеження сфери державного втручання до системи регулювання оплати праці в бюджетній сфері, як до основоположного чинника формування добробуту цієї верстви населення. Структуру та динаміку середньої заробітної плати працівників освіти в Україні наведено в діаграмі (рис.1).

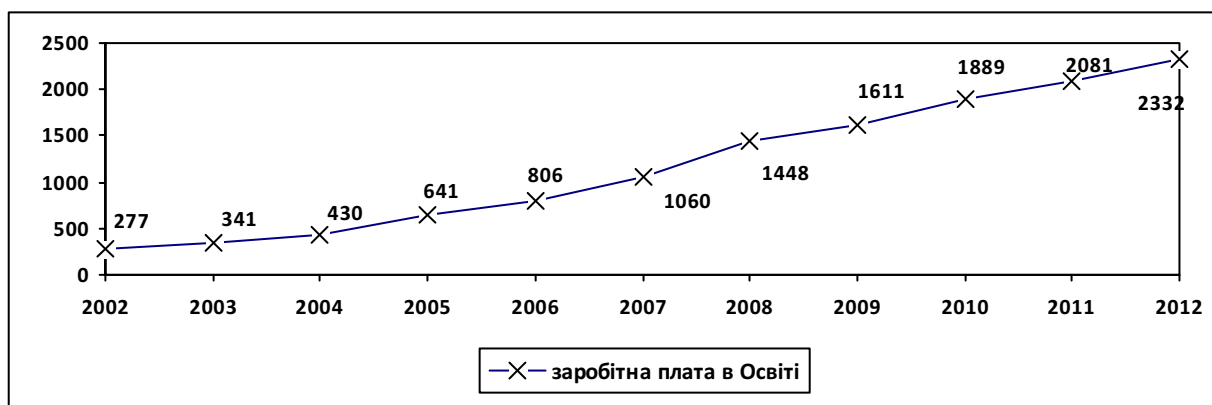


Рисунок 1–Динаміка середньомісячної заробітної плати по галузі «Освіта» в Україні у 2002-2012 роках

Відповідно до діючого законодавства, яким передбачено, що посадовий оклад є державною гарантією мінімальних розмірів оплати праці для конкретних професійно-кваліфікаційних груп працівників ЗНЗ, але при умові відпрацювання ними встановленої законодавством тривалості робочого часу (норми часу) та виконання покладених на них посадових обов'язків. Розмір посадових окладів визначається тарифними розрядами ЄТС, які відображають складність праці, визначення розрядів напряму залежить від рівня освіти працівників, розумових та фізичних зусиль, досвіду роботи в закладах освіти за спеціальністю та відповідно кваліфікаційної категорії, яка призначається рішенням атестаційної комісії за результатами атестації.

Конкретну величину заробітної плати вчителів ЗНЗ розраховують, виходячи зі ставки заробітної плати та фактичного обсягу годин, доплат і надбавок. Так, за даними ЄТС з врахування підвищення мінімальної заробітної плати станом на 01.01.2012 посадовий оклад вчителя ЗНЗ становить 1 337,00грн., що відповідає тарифній ставці 9 розряду. Рівень середньої заробітної плати вчителів ЗНЗ в Україні в розрахунку на одного штатного працівника свідчить про зростання рівня заробітної плати в галузі «Освіти», але зростання незначне так у 2010р. по відношенню до 2009р. (рис.1) рівень заробітної плати збільшився на 278,00 грн. У 2012 р. в порівнянні з 2011 р. рівень заробітної плати збільшився на 251 грн. (рис.1).

Аналіз співвідношення середнього рівня заробітної плати вчителів ЗНЗ та середньої заробітної плати за видами економічної діяльності, свідчать про невідповідність рівня оплати праці професійно-кваліфікаційній категорії працівника. Так, у 2011 р. в закладах освіти, де 53,2% працівників мають повну вищу освіту, середня заробітна плата в 2,6 рази менше, ніж у працівників, які здійснюють фінансову діяльність і 58% яких мають повну вищу освіту. Низький рівень заробітної плати, відсутність системи стимулювання орієнтованої на результат праці є основною причиною падіння престижу професії вчитель. Як наслідок, відбувається падіння культурно-освітнього рівня працівників освітньої галузі, відтік з галузі освіти висококваліфікованих фахівців, та невпинного старіння педагогічних кадрів. Кількість вчителів стаж роботи яких становить понад 20 років у 2010/2011 н.р. складає 52,5% від загальної працюючих вчителів [5] і тільки 8% до трьох років.

З метою оцінки сучасного стану оплати праці в закладах освіти та вдосконалення механізму стимулювання результативної праці вчителів ЗНЗ, необхідно проаналізувати економічні інструменти державного впливу на регулювання оплати праці, ступінь відповідності рівня заробітної плати та вартості робочої сили на ринку (інтелектуальних) освітніх послуг.

На нашу думку, основними причинами зниження якості освіти – відсутність системи стимулювання результативної праці вчителів. Управлінням освіти Кіровоградської міської ради з вересня 2011 р. до травня 2012 р. запроваджено щомісячну доплату у розмірі 15% від посадового окладу вчителям, які підготували переможців ІV етапу Всеукраїнської олімпіади з базових дисциплін [6]. Виховані вчителем переможці олімпіад свідчать про результат праці вчителя, а цей вид доплати стимулюватиме вчителів до покращення результатів своєї праці.

З огляду на нині діючу систему оплати педагогічної праці в Україні, вона має серйозні недоліки, а саме:

- невідповідність рівнів мінімальної заробітної плати рівню першого тарифного розряду ЄТС;
- низький розмір ставок і окладів вчителів державних ЗНЗ;
- рівень заробітної плати в державних порівняно з приватними ЗНЗ;
- незначна диференціація між посадовими окладами вчителів ЗНЗ;
- невпорядкованість застосовуваних при оплаті праці вчителів надбавок та доплат;
- недосконалість преміальної системи;
- недосконалість системи колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин в закладах освіти;
- відсутність ефективної системи соціального захисту працівників закладів освіти.

**Висновки.** На сучасному етапі розвитку економіки пріоритетним напрямком управління кадровим потенціалом загальноосвітніх навчальних закладів має стати орієнтація на результат праці, на збільшення кількості учнів-учасників міських, обласних, Всеукраїнських, Міжнародних олімпіад. Для цього необхідно сформувати ефективну систему стимулювання результативної праці вчителів ЗНЗ, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності ЗНЗ загалом. Необхідно створювати резерви в фондах заробітної плати для здійснення матеріального стимулювання результативної діяльності вчителів. Вводити певні види платних послуг, що можуть надаватись освітніми закладами та спрямовувати ці кошти на покращення матеріально-технічної бази навчальних закладів.

Проте залежність між стимулюванням результативної праці та результатом породжує складну управлінську проблему: як оцінити результат роботи вчителів та

одного окремо взятого вчителя? Яку суму винагороди належить виплатити вчителю інформатики чи вчителю української мови за підготовленого переможця олімпіади?

Якщо рівень винагороди пов'язувати лише з результатами праці, то це демотивуватиме вчителів, які отримали нижчі результати, але докладали навіть більших зусиль. Натомість винагорода працівника лише «за добрі наміри», без точного врахування реальних результатів його праці буде несправедливістю щодо інших працівників, результативність праці яких вища. Зрозуміло, що вирішення цієї проблеми має ситуаційний характер. Ці питання повинні вирішуватись навіть не на галузевому рівні, а на рівні держави в цілому. І вирішення поставлених питань призведе до виведення освітньої галузі на новий вищий рівень.

## Список літератури

1. Закон України «Про загальну середню освіту» від 13.05.1999 № 651-ХІУ.
2. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условия рынка.–СПб.: Наука, 2008.–542с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник.–К.: КНЕУ, 2002.–337с.
4. Карлін М.І. Формування механізму стимулювання праці в перехідній економіці: проблеми теорії/ Карлін Микола Іванович. К., 1999.–245с.
5. Освіта України. Інформаційні матеріали до III Всеукраїнського з'їзду працівників освіти/ уклад.: Б.М. Жеребковський, О.В. Єресько, Я.Я. Болюбаш та ін.; за заг.ред. Д.В.Табачника –Київ;Чернівці: Букрек,2011.–92с.
6. [http://www.osvita.edukit.kr.ua/zviti\\_pro\\_robotu\\_galuzi/](http://www.osvita.edukit.kr.ua/zviti_pro_robotu_galuzi/)

*Т.Жеребченко*

### **Стимулирование результативного труда учителей средних школ Украины**

Проведена социально-экономическая оценка состояния стимулирования результативного труда учителей, определена взаимосвязь стимулирование-результат. Проанализирован современный уровень оплаты труда учителей средних школ в Украине. Предложены приоритетные направления реформирования оплаты труда учителей.

*T.Zerebchenko*

### **Stimulation of effective labour of teachers of high schools of Ukraine**

The socio-economic estimation of essence of stimulation of effective labour of teachers is conducted, intercommunication of stimulation-result is certain. The modern level of remuneration of teachers' labour of high schools in Ukraine is analysed. Priority directions of reformation of remuneration of teachers' labour are offered.

Одержано 02.03.12



УДК 331.54

**А.В. Лаптева, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Еволюція розвитку системи підготовки кваліфікованих робітничих кадрів в Україні протягом ХХ століття

Стаття присвячена розгляду наукових поглядів еволюції розвитку системи професійної підготовки робітничих кадрів в Україні. Проаналізовано різні етапи еволюції розвитку системи професійної підготовки робітничих кадрів. Запропоновано напрями удосконалення підходів до її наукового узагальнення та подальшого вивчення досвіду розбудови систем професійної освіти і навчання.

**освіта, професійно – технічна освіта, робітничі кадри, еволюція, система професійної підготовки, періодизація, інтеграція, глобалізація, професійна освіта**

Науковий погляд еволюції розвитку систем професійної підготовки робітничих кадрів ніколи не залишався поза увагою дослідників. Потреби входження України у світовий економічний простір, реінтеграцію до світового культурно освітнього середовища також зумовлюють необхідність поглибленого та об'єктивного вивчення вітчизняного досвіду передачі виробничих знань, його зіставлення з міжнародним, відшукування найбільш оптимальних шляхів запровадження кращих надбань в українську освітню практику, прогнозування можливих тенденцій розвитку вітчизняної та світової системи професійної підготовки кадрів.

У цьому зв'язку дуже важливим є специфіка та особливості становлення системи професійної освіти і навчання робітничих кадрів в Україні, що передбачає розгляд етапів професійної підготовки у більш широких контекстах, поглибленої уваги до еволюційних коренів багатоаспектного процесу створення ефективних моделей професійної підготовки робітничих кадрів

Здобуття Україною незалежності актуалізувало як розбудови пошуки подальшого розвитку систем професійної підготовки робітничих кадрів, так і необхідність наукової реконструкції та узагальнення закономірностей, специфіки та особливостей їхньої генези. Кінець ХХ – початок ХХІ століття позначився приверненням уваги до проблем професійно – технічної освіти. На порядку денному постало завдання реформування галузі професійно-технічної освіти у зв'язку з кардинальною зміною вимог до якості кінцевого продукту. Світова глобалізація, міжнародна конкуренція, потреби національного ринку праці почали висувати нові, підвищені вимоги до кваліфікації робітників, а звідси, до змісту і форм їхньої професійної підготовки.

У вітчизняній та зарубіжній економічній науці налічується велика кількість наукових праць, присвячених цим питанням: загальному стану професійної освіти на початку ХХІ сторіччя (А. Гуржий, В. Зайчук, Н. Ничкало, О. Щербак), діагностиці, стану та розвитку педагогічної майстерності у професійних навчальних закладах (І. Зязюн, Т. Іванова, О. Панченко, М. Лещенко), забезпечення якісно нового кадрового потенціалу ПОН (О. Коваленко), теорії та практиці навчання, проблемам підготовки кадрів ПТНЗ (Р. Гуревич, В. Лозовецька, Л. Лук'янова, Н. Ткачова), загальному огляду

розвитку зарубіжної освіти (І. Курляк), реаліям професійної підготовки в зарубіжних країнах у контексті інноваційних змін (Н. Абашкіна) тощо.

Водночас, застаріла українська система підготовки кваліфікованих робітників з її втратами та проблемами, яка і за минулих часів в повній мірі не відповідала світовому рівню професійної освіти і навчання, почала суттєво гальмувати процес інтеграції країни до світового економічного та освітнього простору.

У зв'язку з цим, метою даної статі є вивчення різних наукових поглядів еволюції розвитку системи професійної підготовки робітничих кадрів та удосконалення підходів до її наукового узагальнення та подальшого вивчення досвіду розбудови систем професійної освіти в Україні.

Отже, комплексні завдання прогностичного, випереджувального характеру, що постали перед економікою, освітою та безпосереднім професійним навчанням кваліфікованих робітників в Україні не можуть не спиратися на вітчизняний досвід створення та розвитку систем підготовки робітничих кадрів.

Тому, подальший розвиток вітчизняної професійно – технічної освіти вимагає уважного ставлення до власної еволюції розвитку, змушує в сучасній соціально – економічній ситуації враховувати позитивний і негативний досвід в галузі професійно – технічної освіти.

Доведено, що дослідження останньої третини ХІХ – початку ХХ століття не містять спроб наукової періодизації професійної освіти і навчання промислово-ремісничих працівників. Наукове узагальнення цього феномену йшло за процесом розповсюдження професійно-технічного досвіду та фіксувало спроби створення та функціонування ремісничих училищ, професійних шкіл, профільних курсів з організації занять для поширення виробничих знань серед українського населення. Тривав збір та опис наукової інформації, здійснювалися перші спроби осмислення та наукової систематизації цього освітнього явища.

Після завершення соціально-економічних катаклізмів, пов'язаних з діями першої світової і Громадянської війн та жовтневого (1917 року) перевороту на теренах України розпочинаються активні пошуки щодо розбудови систем професійної підготовки робітників.

Протягом короткотривалого часу формальної державної незалежності початку 20-х років, яка характеризувалася певною культурною і мовною свободами та сприяла здійсненню самостійної освітньої політики, на Україні було створено унікальну систему професійної освіти, яка у відповідності до вимог свого часу складалася з трьох ланок: нижчої, середньої та вищої, була максимально орієнтованою на потреби народногосподарського комплексу та спрямовувалась вдало вирішувати соціальні проблеми молодого покоління.

Вивчення ряду досліджень дозволяє зробити висновок, що вперше періодизацію професійної підготовки робітничих кадрів було зроблено Веселовим А. у його праці «Низшее профессиональное – техническое образование в СССР» у 1961 році.

У становленні та розвитку професійно – технічної освіти в СРСР автор визначає п'ять основних періодів: 1) 1917 – 1920 роки; 2) 1921 – 1929 роки; 3) 1930 – 1940 роки; 4) 1941 – 1958 роки; 5) «розпочався із часу прийняття закону про зміцнення зв'язку школи з життям і про подальший розвиток системи народної освіти в СРСР...і триває нині» [1].

Періодизацію системи розвитку професійно-технічної освіти в Україні вперше було розроблено у праці М. Пузанова та Г. Терещенка «Очерки истории профессионально - технического образования в Украинской ССР» у 1980 році. Автори вказали на чотири періоди в розвитку професійно-технічної освіти: 1) дореволюційний період (початок ХІХ століття – жовтень 1917 року); 2) становлення радянської системи

професійно-технічної освіти (1917 - 1940 роки); 3) створення і розвиток системи державних трудових резервів (1940 - 1959 роки); 4) подальше удосконалення професійно-технічної освіти (1959 - 1980 роки). Віддаючи належне значущості такого висновку зауважимо, що автори, керуючись тогочасними ідеологічними вимогами щодо висвітлення національних процесів в СРСР, під поняттям «вітчизняна професійно-технічна школа» розуміли «систему професійно-технічної освіти СРСР і, в тому числі, Української РСР» [4].

Ряд суттєвих уточнень періодизації історії розвитку систем професійної підготовки робітників в Україні подано у монографіях та дисертаційному дослідженні І. Лікарчука «Проблеми підготовки робітничих кадрів в Україні (1920-1929 р.р.)», «Професійно-технічна освіта України: історичний шлях і перспективи», «Управління системами підготовки кваліфікованих робітників в Україні (1888-1988 рр.)», «Управління системами підготовки кваліфікованих робітників в Україні: (1888-1998 роки), оприлюднених у 1996-1999 роках.

Так, спираючись на переконливі документальні свідчення, І. Лікарчук доводить, що підвалини нижчої професійної освіти в Україні було закладено ще у Київській Русі, коли за Ярослава Мудрого було засновано школу перекладачів і переписувачів книг; традиції професійної підготовки молоді продовжилися у діяльності ремісничих цехів українського середньовіччя, коли досить розвиненою була система індивідуального учнівства; знайшли свого розвитку у козацькому суспільстві; розповсюдження технічних знань, створення ремісничих шкіл, технічних училищ, курсів і товариств стало предметом опіки земств.

Спираючись на висновки дослідників, а також на виявлені ним архівні документи, І. Лікарчук конкретизує визначення хронологічних рамок першого етапу в розвитку підготовки робітничих кадрів на Україні, уведених до наукового обігу М.Пузановим та Г.Терещенком.

І. Лікарчук наголошує, що інтеграція системи підготовки робітничих кадрів у державну систему народної освіти сталася ще у 1920 році, коли на першій Всеукраїнській нараді у справі народної освіти обговорювалося та було прийнято «Схему народної освіти УСРР». Відповідно до цієї схеми система професійної освіти оголошувалася складовою частиною всієї освітньої системи України і поділялася на нижчу (масову) і вищу школи, що й було закріплено у Кодексі Законів про народну освіту УСРР, прийнятому у 1922 році [3].

Важливими узагальнюючими працями з еволюції розвитку системи професійно-технічної освіти України в цьому періоді, а саме у 1922 – 1929 р. р. є дослідження Ряппо Я. П. «Система індустріально – технічного образования. Его пути и реализация в УССР», «Советская профессиональная школа, ее место и значение в системе просвещения и в нашем народном хозяйстве», у своїх працях Ряппо Я. комплексно аналізував проблеми виникнення, розвитку та вдосконалення навчально – виховних закладів різного типу, досить ґрунтовно висвітлюється відмінності систем професійно – технічної освіти в Україні і Росії., Калініченко К. «Професійно – технічна освіта, як головна база всієї освітньої системи», Хаїт І. «Система робітничої освіти», Ястрембський В. та Авдієнко Н.О. «Система народної освіти», Альберштейн С. Сірополко І. «Професійна освіта на Україні», де було зроблено спробу висвітлити значення професійної освіти у справі розбудови соціалізму.

Таким чином, на підставі цих дослідження можна виділити наступні головні періоди в розвитку систем професійної підготовки робітничих кадрів в Україні:

Перший період – з кінця 80-х років XIX століття – до 1920 року. Після прийняття «Основних положень про промислові училища» в Україні, як і у всій Росії, розпочалося створення систем промислової, сільськогосподарської та жіночої освіти.

Ці системи існували до 1917 року. Впродовж 1917-1920 років жодному з урядів, що діяли на території України, не вдалося створити будь-яку систему професійно-технічної освіти.

Другий період – 1920-1929 роки. Період створення та становлення української системи нижчої професійної освіти. Він закінчився прийняттям урядових та партійних рішень про уніфікацію освітніх систем Росії і України. Зазначаючи, що реалізація більшовицької політики прискореної модернізації народного господарства значно активізувала вирішення кадрового питання та ініціювала створення широкої мережі закладів професійної робітничої освіти, є такі етапи:

1. 1921 - 1922 роки – в країні розпочалося економічне поживлення і виникла гостра потреба в кваліфікованих кадрах та почався швидкий розвиток мережі професійної освіти дорослих;
2. 1923 - 1926 роки – сталося уповільнення темпів виробництва та згорання освітніх закладів;
3. 1928 - 1929 роки - розгорнулося масове промислове будівництво із нову постала проблема масової робітничої освіти;
4. 1929 - 1930 рр. – тривали активні пошуки шляхів вдосконалення професійної робітничої освіти.

Третій період – 1929 - 1940 роки. Підготовку робітничих кадрів було підпорядковано господарським наркоматам. Існували галузеві системи підготовки кваліфікованих робітників.

Четвертий період – 1940 - 1959 роки. У цей час була створена та діяла державна система трудових резервів, яка забезпечувала потреби народногосподарського комплексу країни в кваліфікованих робітничих кадрах. 1) 1949 – 1968 роки – створення і становлення гірничо - промислових профтехучилищ; організація технічних училищ; реорганізація закладів професійно – технічної освіти в міські та сільські ПТУ (1959-1965 роки); прийняття Закону «Про реорганізацію державних трудових резервів у державну систему професійно-технічної освіти» (1968 рік); пошук шляхів поєднання загальноосвітньої і професійної підготовки.

П'ятий період – 1959 – 1991 роки. Упродовж цього періоду відбулися: утвердження єдиного типу закладів освіти, де здійснювалася підготовка робітничих кадрів – середніх профтехучилищ; перехід до єдиних навчальних планів та програм; інтеграція професійно-технічної і народної освіти в єдину систему.

1969 – 1975 роки – перехід до підготовки кваліфікованих робітників з середньою освітою; створення Державного комітету професійно-технічної освіти (1969 рік); існування та становлення СПТУ як навчальних закладів нового типу; пошук організаційних форм загальноосвітньої підготовки і її поєднання з професійним навчанням, оптимізація виробничої практики у середніх профтехучилищах різного профілю; організація одночасного навчання учнів у профтехучилищах (з дворічним терміном навчання) і вечірніх (змінних) школах (починаючи з 1971-1972 навчального року); вдосконалення навчально-плануючої документації та обґрунтування вимог до навчально – методичної літератури; прийняття типового Положення про науково-технічну інформацію в системі ПТО (1971 рік).

1976 – 1983 роки – вдосконалення змісту і форм організації навчально-виховного процесу в СПТУ; нормативно-правове забезпечення основних напрямків діяльності СПТУ, зокрема, положень про ПТНЗ, про конкурси професійної майстерності, про бібліотеку (1976 рік); організація середніх вечірніх (змінних) профтехучилищ (1978 рік); перехід до науково обґрунтованої організації методичної роботи (1976 рік); визначення порядку поширення передового досвіду в системі професійно – технічної освіти (1979 рік); прийняття положень про методичну роботу

(1980 рік), про внутрішній контроль; затвердження кваліфікаційних характеристик керівників та інженерно-педагогічних працівників (1977 рік); прийняття Положення про майстра виробничого навчання (1978 рік); визначення порядку навчально-методичного забезпечення ПТНЗ (1977 рік); посилення уваги до самоосвіти інженерно-педагогічних працівників (1978 рік); надання педагогічним радам ПТНЗ права дозволу вступу випускників до денних навчальних закладів (1979 рік).

1984 – 1990 роки - утворення СПТУ як єдиного типу ПТНЗ (1984 рік); подальше вдосконалення нормативно-правової бази шляхом прийняття положень: про СПТУ, про базове підприємство, про виробничу практику, про класного керівника (1985-1986 роки); перехід до комп'ютеризації навчального процесу (1985 рік); затвердження підготовки за новим переліком професій (1987 рік); розробка уніфікованих програм із споріднених професій (1987 рік); впровадження нових навчальних програм (1988 рік); надання профтехучилищам права здійснювати перепідготовку робітничих кадрів; передача відомчих училищ до системи Держкомітету з ПТО.

Шостий період – розпочався з 1991 року, з часу проголошення незалежності України. У цей час тривають пошуки власного шляху розбудови системи професійно-технічної освіти, адаптація її до ринкової економіки, приймається перший в історії України Закон «Про професійно-технічну освіту».

1991 – 1994 роки – пошуки шляхів реформування системи ПТО відповідно до програми «Освіта (Україна XXI століття)»; створення нових організаційно-педагогічних форм підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Починаючи з 1991 року відбувається зниження уваги до системи ПТО з боку державної влади, погіршується загальноосвітня підготовка учнів у профтехучилищах, зменшується кількість абітурієнтів та випускників ПТНЗ; здійснюється перехід до багаторівневої ступеневої системи навчання в закладах професійно технічної освіти.

Особливого аналізу та наукової деталізації, потребує сучасний період розвитку професійно-технічної освіти, який розпочався у 1991 році. Насамперед, йдеться про вплив на систему професійної робітничої підготовки економічної кризи кінця 90-х років ХХ століття та світової економічної кризи, що розпочалася у 2009 році; міжнародних та вітчизняних соціально-економічних і політичних чинників, процесів міжнародної глобалізації, світової конкуренції, перетворень у зовнішньому та внутрішньому ринках праці, факторів державної політичної нестабільності в нашій країні, погіршення демографічних процесів, трансформаційних прагнень та реформаційних спроб всередині системи.

Аналізуючи сучасний період розвитку професійно-технічної освіти, то було підготовлено та прийнято ряд нормативно-правових документів, що визначають напрями модернізації системи професійно-технічної освіти відповідно до сучасних вимог ринкової економіки і соціальної сфери демократичного суспільства, таких як: Державна національна програма «Освіта (Україна XXI століття)», Концепція професійної освіти України, Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні, Положення про ступеневу професійно-технічну освіту, Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти».

На підвищення рівня професійно-технічної освіти спрямовані теоретичні положення Національної доктрини розвитку освіти, зокрема: створення мережі професійно-технічних навчальних закладів різних типів з урахуванням демографічних прогнозів, регіональної специфіки та потреб ринку праці; забезпечення варіативності та гнучкості освітньо-професійних програм з урахуванням попиту на нові професії.

Винятково важливе значення також має нова Концепція розвитку професійно-технічної освіти в Україні, яка спрямована на обґрунтування перспектив розвитку професійно-технічної освіти, її модернізації в умовах динамічних соціально-економічних змін, впровадження нових механізмів подальшого вдосконалення цієї системи та її ресурсного забезпечення на початку XXI століття.

Однак, нові концепції розвитку мають суттєві недоліки, які увійшли в суперечність з сучасними потребами і вимогами суспільства.

Серед основних недоліків традиційного навчання можна назвати такі, як: повільне зростання ефективності процесу навчання, низька мотивація навчальних дій, відсутність помітної динаміки поліпшення якості освіти, незадовільна політехнічна культура майбутніх робітників на фоні скорочення термінів досягнення кінцевого результату у навчанні. До того ж для майбутніх робітників є досить проблематичним застосування на практиці здобутих теоретичних знань.

Таким чином, на сучасному етапі розвитку система підготовки кваліфікованих робітничих кадрів має ґрунтуватись на інноваційній моделі розвитку, базуватися на сучасному законодавчому та нормативному забезпеченні науково обґрунтованих критеріях оцінювання якості навчального процесу, державних стандартах профтехосвіти, результатах моніторингу попиту та пропозицій потреби регіональних ринків праці у робітничих кадрах. Тому, на сьогодні, надзвичайно важливим аспектом є активізація діалогу між навчальними закладами системи ПТО, владою та громадськістю зокрема, через обговорення перспектив інституційного розвитку професійно-технічної освіти, оскільки вітчизняна освітня галузь обрала шлях кардинальних реформ входження до світового освітянського простору, поліпшення якості освіти.

## Список літератури

1. Веселов А. Профессионально-техническое образование в СССР: Очерки по истории среднего и низшего профтехобразования / Веселов А. – М.: Профтехиздат, 1961. - 435 с.
2. Лікарчук І.Л. Проблеми підготовки робітничих кадрів в Україні (1920-1929 рр.) / І.Л.Лікарчук. - К.: Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, 1996. – 206 с.
3. Ничкало Н.Г. Трансформація професійно-технічної освіти України. / Н.Г. Ничкало. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 200 с.
4. Пузанов М., Терещенко Г. Очерки истории профессионально-технического образования в Украинской ССР. – К.,1980.

*А. Лантева*

### **Еволюція розвитку системи підготовки кваліфікованих робітничих кадрів в Україні на протязі ХХ століття**

Стаття посвячена розгляду наукових поглядів еволюції розвитку системи професійної підготовки робітничих кадрів в Україні. Проаналізовані різні етапи еволюції розвитку системи професійної підготовки робітничих кадрів. Предложено напрямки удосконалення підходів к її науковому обобщенню и последующему изучению опыта систем профессионального образования.

*A.Lapteva*

### **The evolution of the system of training skilled workers in Ukraine in the XX century**

The article is devoted to the scientific views of evolution of development of the system of the professional training of workings personnels in Ukraine. The different of the stages of evolution of development of the system of the professional training of workings personnels are analysed. Directions of improvement of its scientific generalization and subsequent study of experience of the experience of vocational education.

Одержано 13.03.12

УДК 338.242.2:338.242.4

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

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Управління ефективністю діяльності суб'єктів господарювання регіону за моделлю максимізації його вартості

Статтю присвячено вивченню можливості застосування для оцінки ефективності діяльності суб'єктів господарювання регіону комплексного аналізу витрат та вигод. Методика базується на застосуванні прийомів розрахунку оцінних показників розвитку господарського комплексу за концепцією нарощування його економічної вартості. Обґрунтовується гіпотеза про наявність аналогій регіону з новітніми корпоративними фінансовими структурами, що мають за мету зростання добробуту постачальників (stakeholder) усіх ресурсів – фінансових і не фінансових.

**регіон, вартість регіону, методи розрахунку економічної вартості, фактори формування вартості**

**Актуальність теми дослідження.** Мета та засоби управління економікою регіону як комплексного економічного утворення суттєво відрізняються від аналогічних показників корпоративного управління зосередженими на його території бізнесовими структурами. Якщо для корпорацій метою стратегічного орієнтованого на вартість управління (value-based management, VBM) є нарощування ринкової оцінки бізнесу як комплексного показника ефективності господарювання для його власників, то для регіональної економіки такими індикаторами вважаються розраховані за певними методиками критерії ефективності соціально-економічного розвитку. При цьому, як свідчить вибірковий аналіз останніх публікацій, відбувається певна підміна формулювання мети розвитку економічного потенціалу регіону прийомами застосування більш або менш тонких інструментів розрахунку кількісних значень показників, що у теперішньому контексті відображають не цільові, а лише побічні, залишкові, вторинні параметри розвитку економічної системи регіону у цілому [1, 2].

**Постановка проблеми.** З метою подолання зазначених недоліків, а також формування стратегії територіального менеджменту, рядом авторів було обґрунтовано можливість застосування для управління економічним розвитком регіонів концепції нарощуванням їх економічної вартості – economic value added (EVA<sup>TM</sup>) – як квазікорпоративного утворення [3-8]. З позицій цієї концепції мета розвитку регіону визначається у вигляді нарощування рівня ефективності використання сумарних активів у його економіці, що забезпечує зростання добробуту їх власників, за умови, що при цьому не порушуються поточні та перспективні інтереси усіх зацікавлених осіб, у т.ч. населення регіону.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У теорії та практиці фінансового менеджменту вітчизняних підприємств на протязі вже доволі тривалого часу використовується система методів оцінювання вартості об'єктів цілісного майнового комплексу. Хоча економічна система регіону не передбачає навіть теоретичної можливості відчуження, для її оцінки можуть бути залучені вартісні методи, що розглядаються у нашій роботі у якості показників ефективності управління окремими сферами та господарським комплексом у цілому. Для цього під вартістю регіону

необхідно розуміти сукупність використовуваних активів, що у результаті застосування заходів ефективного управління мають потенційну здатність створювати економічну вартість у майбутньому.

Початковий етап розвитку практичних підходів до управління, що засноване на максимізації вартості його об'єкту, пов'язують з появою концепції Альфреда Раппапорта [10]. Ключовою ідеєю підходу була оцінка ефективності інвестиційної та фінансової стратегії діяльності корпорацій на основі її здатності створювати додану акціонерну вартість – *shareholder value added (SVA)*.

Остання вимірювалась різницею між величиною поточної вартості майбутніх грошових потоків і ринковою вартістю боргу компанії, між оцінкою вартості в разі впровадження прийнятої стратегії розвитку і базовою величиною вартості, яка враховувала поточну ринкову оцінку акцій корпорації.

На початку 1990-х років фінансові аналітики та менеджмент корпорацій зіткнулися з однією з проблем проведення оцінок вартості, яка полягала у тому, що достовірну інформацію про неї містила бухгалтерська звітність компаній, яку було слід трансформувати з облікових у фінансові показники. Найбільш придатною для цього стала модель – запатентована розробка компанії Stern Stuart&Co, що оперувала показником економічної доданої вартості – *economic value added (EVA)* [11]. Концепція стверджувала, що компанія дійсно отримує економічний прибуток лише у випадку, коли її доходів вистачає для покриття операційних витрат і вартості капіталу. Головна ідея EVA полягає в наступному: інвестор повинен отримувати віддачу, яка б компенсувала прийнятий ним ризик, що знайшов своє відображення у вартості залученого капіталу.

Повертаючись безпосередньо до самої концепції, необхідно відзначити, що вона базується на ідеї створення ефективної системи фінансового менеджменту, головна мета якого – максимізація добробуту акціонерів. При цьому пропонується інструментарій трансформації облікових показників у фінансові EVA і MVA. Важливим кроком на шляху до розуміння логіки EVA є розгляд концепції ринкової доданої вартості – *market value added (MVA)*. MVA являє собою різницю між загальною вартістю корпорації і загальною сумою задіяного капіталу (включаючи власний капітал і борг). Показник демонструє, що саме по собі зростання корпорації не здатне створювати вартість. Це відбувається лише тоді, коли стратегія зростання веде до перевищення темпу зростання вартості над темпом зростанням інвестованого капіталу. Іншими словами, чиста поточна вартість стратегії повинна бути позитивною, у протилежному випадку вартість буде зменшуватись.

Паралельно з концепцією Стерна-Стюарда з'явився схожий за змістом, але такий, що у подальшому отримав інший напрям розвитку, підхід Коупленда-Коллера-Мурріна [8]. Передумовою виникнення концепції стала необхідність впровадження менеджменту, орієнтованого на вартість і формування вартісного підходу до дій усіх стейкхолдерів. В основі підходу лежить ідея здійснення оцінки та контролю економічного прибутку, при цьому акцент зміщено у бік інтерпретації показника економічного прибутку, а не на його розрахунок.

Подальший розвиток концепції управління вартістю компаній було пов'язано зі зниженням ступеня впливу вже здійснених інвестицій на майбутню ефективність стратегії розвитку, а також з урахуванням при аналізі стратегій інтересів усіх стейкхолдерів компанії. Так, в 1995 році була опублікована стаття німецького дослідника Левіса, в якій була викладена концепція доданої грошової вартості – *cash value added (CVA) (residual cash flow, RCF)* [12]. Основною ідеєю концепції є твердження про те, що від підвищення вартості компанії повинні вигравати не лише акціонери, а й інші стейкхолдери.



При цьому, на відміну від EVA, CVA, як міра оцінки створення акціонерної вартості, більшою мірою орієнтується на грошові потоки, що генеруються операційною діяльністю корпорації, ніж на рентабельність минулих інвестицій ROI. Таким чином, CVA частково позбавлена недоліків, що пов'язані із застосуванням бухгалтерського обліку за методом нарахування та властивим EVA. Це пояснюється тим, що методологічною основою CVA є показник внутрішньої норми прибутковості інвестиції – cash flow return on investment (CFROI), розроблений в консалтинговій групі HOLT Value Associates.

Концепція Левіса, безсумнівно, є певним кроком вперед на шляху створення показника, що більш точно оцінює зміну акціонерної вартості у порівнянні з моделлю EVA. У той же час показник CVA має низку істотних недоліків, що пов'язані зі складністю визначення окремих компонентів для оцінки CFROI і CVA – відносний характер виразу (бажаним є розмір доданої (втраченої) вартості), а також складності у ідентифікації генеруючих грошових потоків не лише поточних, але й майбутніх.

З іншого боку, висока складність розрахунку CFROI, що робить його незрозумілим для операційних менеджерів, ускладнює застосування показника CVA на нижніх рівнях корпоративної діяльності, підвищує його цінність для використання на рівні стратегічних підрозділів і для прийняття рішень щодо планування і розподілу стратегічних ресурсів [14].

**Метою статті** є формулювання основних положень концепцій корпоративного управління вартістю, що можуть бути практично застосовані з метою стратегічного управління економічною діяльністю регіону. Виникає нагальна потреба у пристосуванні до практичних потреб діяльності місцевих державних адміністрацій оновлених підходів – FEVA, завдання якого полягає у об'єднанні фінансової та економічної моделей доданої вартості через виявлення відповідних фінансових та економічних драйверів; RAVE, в основі якого лежить ідея застосування показника EVA до не фінансових аспектів регіональної діяльності. Останні покликані відобразити участь у регіональному розвитку стейкхолдерів, постачальників матеріальних, трудових, інтелектуальних ресурсів.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасна концепція використання системи національних рахунків на регіональному рівні базується на розширеному представленні сутності економічного виробництва та доходу. Згадана методологія, на відміну від системи показників балансу народного господарства, що базувалась на віднесенні до сфери економічного виключно матеріального виробництва, включає до його складу більш широкий перелік видів суспільної діяльності.

Згадана методологія базується на концепції Дж.Хікса, згідно якої доходом визнається максимальна сума грошей, котра у випадку використання на придбання споживчих товарів та послуг не зменшує при цьому суми накопиченого багатства, не тягне за собою прийняття додаткових фінансових зобов'язань, тобто не робить його отримувача біднішим [15]. Чинна система національного рахунництва України успішно адаптувала описані принципові підходи. Сьогодні вона вирізняє п'ять відносно однорідних груп суб'єктів господарювання, для яких передбачено стандартний набір рахунків реєстрації економічних операцій, що пов'язуються з утворенням, виробництвом, розподілом, перерозподілом доходів, накопиченням та збереженням, придбанням фінансових активів та прийняттям фінансових зобов'язань: не фінансові корпорації та квазікорпорації, що виконують функції виробництва товарів та не фінансових послуг; фінансові корпорації та квазікорпорації, що виконують функції акумулювання вільних фінансових ресурсів та пропонують їх на певних умовах інвесторам; державне управління, що виконує функції перерозподілу національного доходу та багатства, надання безкоштовних послуг; домашні господарства, що

виконують функції придбання товарів та послуг на ринку, формують пропозицію та задовольняють ринковий попит у робочій силі; некомерційні організації, що обслуговують домашні господарства (громадські, політичні, релігійні організації, що надають безкоштовні послуги їх членам).

Аналіз взаємозв'язку інституційних секторів здійснюється на основі узагальнення вартості зустрічних економічних потоків, що функціонують між ними. Останні відображають взаємини з приводу компенсування вартості (товарів, послуг, праці та активів) або без компенсаційні трансфертні між секторальні відносини.

Не зважаючи на об'єктивні передумови гармонійного поєднання інтересів регіональної адміністрації та приватних корпорацій, що функціонують на підвідомчій території, на практиці часто спостерігаються розбіжності у позиціях сторін з питань участі бізнесу в соціальному розвитку регіону. Згідно оголошених у Державній стратегії напрямів формування регіонального розвитку на період до 2015 року, висока соціальна відповідальність бізнесу, що проявляється у адекватному рівні оплати праці, забезпеченні стабільного плину потоку податкових платежів, розвитку виробничої бази постачальників сировини та комплектуючих, повинні не лише сприяти розвитку економіки регіону в цілому, але й мати за наслідок стабільне зростання вартості бізнесу [16]. Завдання місцевої адміністрації при цьому – стимулювати соціальну відповідальність бізнесу в рамках “неутиснення” інтересів власників шляхом надання для соціально відповідальних компаній додаткових заходів підтримки, пільг тощо.

Відповідного коригування потребують вартісні методи оцінювання ефективності регіональної виробничої діяльності. Вони, на відміну від обліково-бухгалтерських, статистичних моделей, повинні враховувати такі параметри, як вартість капіталу, необхідний рівень доходності його власників, фактичні потоки грошових коштів.

Отже, визнаємо, що регіон – це адміністративно-територіальна одиниця унітарної держави, частина території країни, що має відносно відособлену складну сукупність природних, соціально-економічних, національно-культурних та інших умов діяльності технологічно неоднорідних підприємств та виробництв. Послідовне реформування регіональної економіки, окрім того, що вимагає додержання цілого ряду спеціальних умов здійснення, може повноцінно базуватись і успішно здійснюватись лише на оновленій парадигмі регіону як квазікорпорації. Лише у цьому випадку систему управління може бути повноцінно орієнтовано на:

- акумуляцію зростаючої кількості функцій та обсягів фінансових ресурсів, що раніше належали центру (мета діяльності регіону як квазідержави);
- формування та розвиток місцевого ринку, що має кордони (ареал), які обумовлюються загальними умовами економічної діяльності (підприємницький клімат), особливостями місцевої кон'юнктури різноманітних товарів та послуг, праці, кредитних та фінансових ресурсів, цінних паперів, інформації, знань тощо (мета діяльності регіону як ринку);
- досягнення позитивної динаміки зміни параметрів рівня та якості життя територіальної спільноти, що забезпечується стабільним та збалансованим відтворенням соціального потенціалу території (трудових ресурсів, освіти, охорони здоров'я, культури, оточуючого середовища) та системи розселення населення (мета діяльності регіону як соціуму).

Показником ефективності розвитку регіону (квазікорпорації) як крупного суб'єкту власності та економічної діяльності, учасника конкурентної боротьби на ринках товарів, послуг, капіталу при цьому не може бути лише величина валового регіонального продукту (ВРП), а також інші індекси, що звужено розраховуються на його основі. З огляду на те, що показник ВРП не може враховувати виробництво “неринкових” благ, він може відігравати обмежену роль показників економічного

росту, але не розвитку. Інтенсивне застосування методів економічного (на відміну від фінансового) управління розвитком соціально-економічної системи регіону в цілому, мета якого виходить далеко за межі простого накопичення ресурсів, а все більше пов'язується з оптимізацією інституціональної структури і зниженням транзакційних витрат, забезпечує можливість максимально ефективного використання, і таким чином, цільового зростання сукупної вартості активів, що зосереджені на території.

Одним з можливих підходів до розрахунку економічної оцінки регіонального комплексу соціально-економічного розвитку є методика Генерального директорату регіональної політики Європейської комісії (The European Commission Directorate-General Regional Policy, ECDGRP) [17]. Він базується на розрізненому моделюванні вартості за двома конкурентними стратегіями, що формуються як похідні від місцевого інституційного середовища та характеру використання регіональних природних, людських та інших ресурсів (регіональної частки “національного багатства” у складі природного капіталу (natural capital), вироблених активів (produced assets) та людського капіталу (human resources):

- регіональна адміністрація стимулює залучення приватних інвестицій, співпрацюючи безпосередньо з бізнесом та потенційними інвесторами;
- робиться наголос на ліквідації диспропорцій у розвитку регіонів за рахунок посиленої уваги до формування громадського сектору, неадресного розвитку об'єктів інфраструктури та вирішення соціальних проблем на основі лобіювання місцевих інтересів та залучення коштів бюджету країни [18].

Стратегічний розвиток регіонів за першим типом визначається факторами локального значення – інфраструктурою, населенням, соціальними, культурними особливостями, та можливостями їх застосування для формування економічної моделі виробництва продукції та послуг з високою доданою вартістю, з врахуванням тенденцій попиту на глобальному ринку. Для громадян підвищення вартості (конкурентоспроможності) регіону отримує прояв у здатності забезпечити зайнятість, безпеку, високий рівень доходів та життя. Вартісна оцінка “пропускну здатності” (сукупності виробництв, спеціалізації, видів підприємств та бізнесу, домінуючих форм власності) такого регіону формується, у своїй переважній частині, як результат функціонування підприємств, що відносяться до виробничих видів економічної діяльності (ВЕД) (сукупна заробітна плата, сукупний прибуток та змішаний дохід, вартість “місцевого ринку”, надходження від експорту).

Джерелом формування високого рівня конкурентоспроможності регіонів за другим типом є потік регіональних трансфертів, а також “неринкова” частина валового регіонального продукту (ВРП) та його найважливішого елемента – валової регіональної доданої вартості (ВРДВ). Регіональні трансферти включають до свого складу альтернативні джерела доходу, наприклад, від продажу активів нерезидентам, перерахування пенсійних та інших соціальних виплат, перерахування гастарбайтерів. Неринкова складова ВРДВ передбачає отримання ним державних коштів, що можуть відігравати значну роль для регіонів з обмеженими можливостями самостійного розвитку.

Оцінка економічної вартості регіону, як зазначалося вище, може бути принципово здійсненою на основі підходу до вимірювання цінності інвестиційно активної квазікорпоративної диверсифікованої компанії із застосуванням інструментарію корпоративних фінансів та теорії управління вартістю. Згідно оголошеного підходу, регіон розглядається у якості аналога диверсифікованого холдингу – суб'єкта конкуренції на ринку товарів, послуг, капіталу із обмеженим набором макроекономічних інструментів діяльності.

На першому етапі визначення вартості квазікорпорації здійснюється фінансовий аналіз використання сукупності її активів.

Окремими кроками першого етапу оцінювання є:

– перший – визначення сукупних інвестиційних витрат (суми загальної вартості активів, початкових витрат, зміни вартості робочого капіталу протягом часу реалізації інвестиційного проекту);

– другий – калькулювання сукупних операційних витрат та доходів;

– третій – визначення фінансової норми прибутковості інвестицій.

Показниками, що використовуються для оцінки фінансової ефективності проекту, є фінансова чиста теперішня вартість (the financial net present value of the project, FNPV), а також фінансова внутрішня норма дохідності (the financial internal rate of return, FRR).

При цьому FNPV розраховується за відношенням:

$$FNPV = \sum_{t=0}^n a_t S_t = \frac{S_0}{(1+i)^0} + \frac{S_1}{(1+i)^1} + \dots + \frac{S_n}{(1+i)^n} = \sum \frac{S_t}{(1+FRR)^t} = 0,$$

де  $S_t$  – баланс чистих грошових потоків протягом часу  $t$ ;

$a$  – фактор фінансового дисконтування для відповідного періоду часу.

Показник FRR визначається як ставка дисконтування, що забезпечує досягнення нульового рівня FNPV;

– четвертий – ідентифікація окремих різновидів походження коштів у процесі калькулювання сукупних фінансових джерел здійснення інвестиційного проекту. З'ясування потужності різних джерел, а також розрахунок різниці між притоком та відтоком грошових коштів демонструє дефіцит або профіцит акумульованих на протязі періоду реалізації проекту фінансових коштів. Фінансово стабільним він визнається у випадку, якщо кумулятивний грошовий потік протягом кожного з років, що приймаються до розрахунку, більший від 0;

– п'ятий – визначення фінансової норми прибутковості капіталу – Financial rate of return on national capital – FRR (K).

Інструментарієм оцінки ефективності впливу окремих декомпонентованих програм стратегічного розвитку на економіку регіону в цілому, т.з. “економічної ефективності”, на відміну від “фінансової ефективності” для приватного інвестора, виступає аналіз витрат та вигід (cost-benefit analysis, CBA). Застосування тіньових цін альтернативного використання (рис. 1) передбачає можливість пояснення відхилень суспільної оцінки затрат та вигід від аналогічних оцінок для інвесторів за рахунок врахування впливу податків та зовнішніх ефектів у результаті здійснення:

– фіскальних (податкових) коригувань – “очищення” цін факторів виробництва та товарів, що виготовляються, від ПДВ та інших непрямих податків; “очищення” цін ресурсів від прямих податків; виключення з розрахунків соціальних платежів працівникам; усунення впливу непрямих податків (субсидій), що покликані коригувати окремі негативні екстерналії шляхом запобігання їх подвійного рахунку;

– монетизації впливу екстерналій, зовнішніх витрат та вигід, що не враховуються на стадії проведення фінансового аналізу за методикою вже згаданого ECDGRP [19, 144]: фактичні видатки на запобігання деградації оточуючого середовища (видатки, яких вдалося запобігти); оцінка впливу якості екосистеми на задоволення від володіння об'єктами нерухомості; оцінка якісного відпочинку; оцінка привабливості зовнішніх вигід; оцінка зв'язку між негативним впливом бізнесу на екологію та погіршенням індивідуального добробуту населення (рис. 2);

– аналізу внеску окремих інвестиційних проектів у економічний розвиток регіону шляхом здійснення послідовних кроків:

– по-перше – коригування зміщення цін ресурсів та продуктів, що виготовляються, у процесі встановлення їх реальної вартості з врахуванням (за необхідності) додаткового непрямого впливу на економіку регіону. Здійснюється шляхом розрахунку фактичних відхилень від граничних витрат для продуктів, що не підлягають реалізації або митної вартості товарів, що реалізуються за ринковими цінами, а також коригувань фактичної заробітної плати з врахуванням рівня безробіття у регіоні;

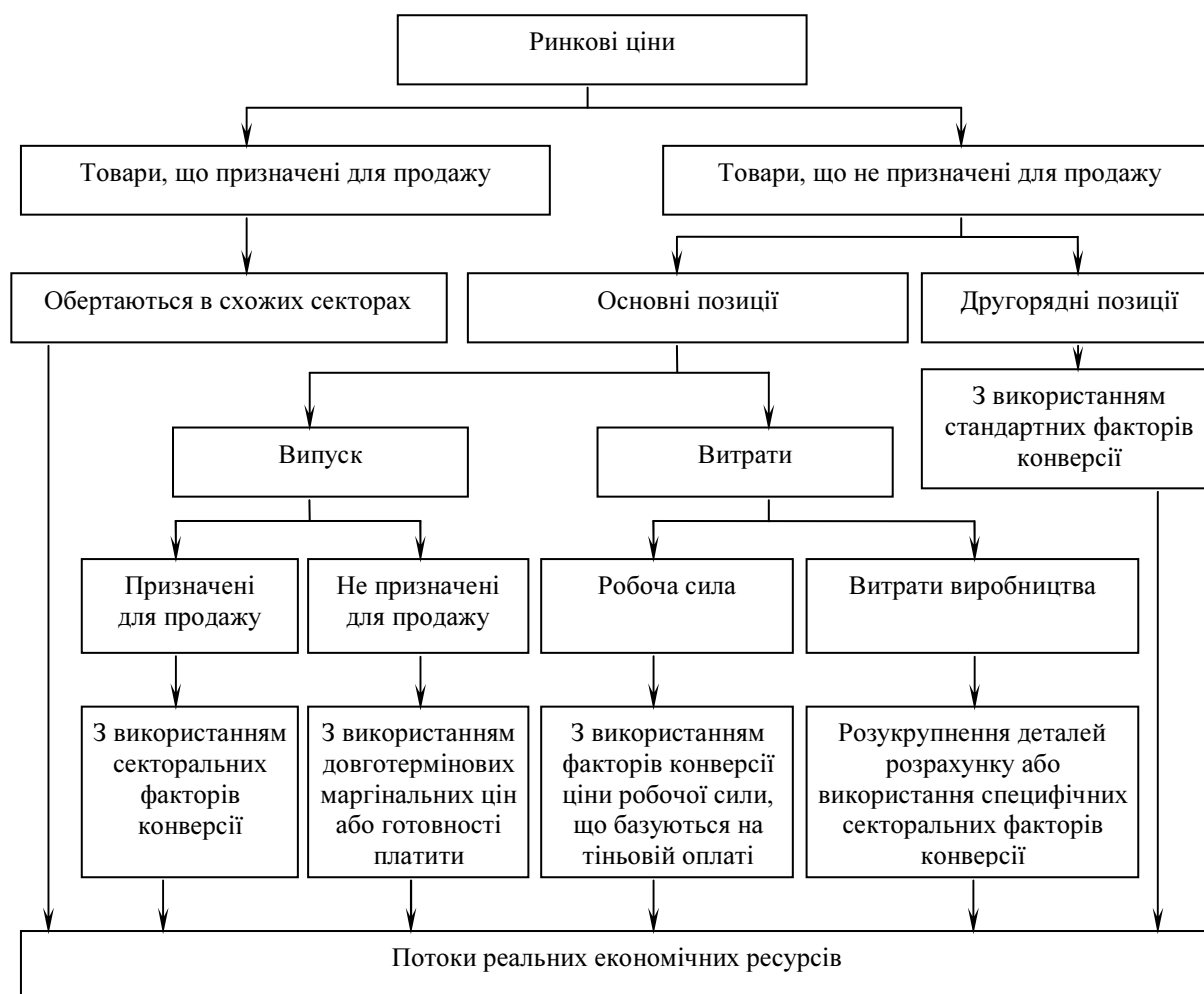


Рисунок 1 - Методи перетворення ринкових цін у потоки економічних ресурсів регіону

по-друге – соціального дисконтування передбачуваних витрат та вигід. Для вибору ставки дисконтування може бути обрано один з підходів:

$$STRR = L + \rho + \mu \times g ,$$

де STRR – соціальна ставка часових переваг (social time preference rate) дисконтування майбутніх суспільних витрат та вигід, відмови від поточного споживання на користь споживання у майбутньому;

$L$  – ризик смерті (іншої надзвичайної події), що пов’язаний з повною втратою доходу;

$\rho$  – ставка дисконтування чистих індивідуальних часових переваг поточного споживання по відношенню до майбутнього за його незмінного рівня (дорівнює 0, якщо

за будь-якого позитивного рівня віддачі на інвестиції рівень заощаджень буде залишатись незмінним на рівні  $1/\mu$  ;

$g$  – річний приріст індивідуального споживання;

$\mu$  – еластичність граничної норми споживання [20], або

$$SDR = \alpha \times SOC + (1 - \alpha)SRTF,$$

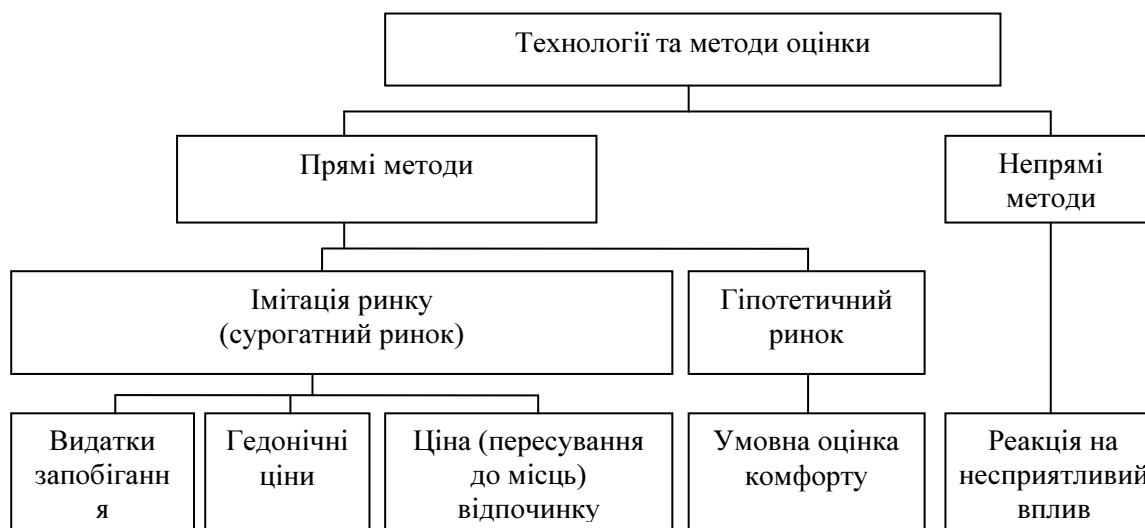


Рисунок 2 – Технології та методи оцінювання зовнішніх ефектів діяльності квазікорпорації

де  $SDQ$  – зважена ставка соціального дисконтування, що враховує альтернативні джерела надходження коштів для здійснення інвестиційних проектів, ціна інвестиційних ресурсів, що вилучаються з приватного сектора;

$\alpha$  - частка бюджетних ресурсів, що витісняють приватні інвестиції;

$SOC$  - альтернативні соціальні витрати на капітал (social opportunity cost of capital), тіньова ціна капіталу, внутрішня норма доходності кращої альтернативи використання коштів у приватному секторі економіки;

$(1-\alpha)$  – частка ресурсів, що скорочує поточне споживання;

по-третє – розрахунку підсумкових економічних показників (економічна чиста приведена вартість, економічний рівень прибутковості, співвідношення витрати/результати) складних схем фінансування за методикою визначення скоригованої приведеної вартості (Adjusted Present Value, APV), грошових потоків для оцінки бюджетної ефективності інвестиційних проектів [21].

Таким чином, нарощування економічної вартості регіону є можливим лише у процесі реалізації одночасно фінансово (з точки зору інвесторів проекту) та економічно (з точки зору регіонального розвитку) доцільних інвестиційних проектів.

Не зважаючи на високу ступінь деталізації вартісної концепції на рівні (квазі)корпорації, застосування аналогічних підходів у ході максимізації вартості регіону є достатньо проблематичним. Один з можливих варіантів, що ґрунтується на послідовному коригуванні базової величини вартості регіону, що створюється у приватному секторі господарювання, наведено на рис. 3.

Структура забезпечує можливість проведення роздільного аналізу внутрішніх факторів створення вартості, а також факторів, що формують її за рахунок синергетичних або кластерних ефектів. При цьому премії (дисконти) містять оцінку вартості заходів, дій, зв'язків та інших елементів організаційного капіталу, що формується внаслідок діяльності адміністрації у сфері управління економічним

розвитком регіону. Основними елементами управління економікою регіонів, що можуть бути використані регіональною адміністрацією, є: податкова та тарифна політика; бюджетні витрати (закупівлі, інвестиції); залучення національних фінансових коштів; лобювання інтересів підприємств на національному рівні; політика у сфері управління державною вартістю та ресурсами; ліцензії, регламенти [22].

При цьому слід мати на увазі, що повноцінний економічний розвиток регіону в системі координат “приватний бізнес – органи державного управління – населення” передбачає переслідування природних цілей його учасників:

- діяльність місцевої влади, розподіл нею адміністративних, фінансових та інших ресурсів здійснюється з метою досягнення стратегічних цілей та пріоритетів розвитку, орієнтується на формування вигод переважно негрошового характеру;
- інвестори формують ситуацію в регіоні шляхом вибору варіантів найбільш ефективного та найменш ризикованого розміщення інвестиційних ресурсів, що базуються на галузевих преференціях, розвинутості інфраструктури, створених владою умовах для якнайшвидшого зростання бізнесу;
- населення обирає місця постійного проживання та роботи, орієнтуючись на сформований у регіоні рівень оплати праці, умов та стандартів життя.

Останні дослідження, що пов’язані з проведенням аналізу ефективності (квазі)корпоративної діяльності в координатах створення вартості, передбачають врахування при цьому інтересів не лише власників капіталу, але й постачальників нефінансових ресурсів (матеріальних, трудових, інтелектуальних) [23]. При цьому, потенційна конфліктність співпраці окремих учасників тристороннього процесу (конкретно, бізнесу та влади) пов’язана з тим, що регіональна адміністрація на пряму не зацікавлена у зростанні вартості бізнесу, тобто переслідує, передовсім, мету досягненні власних цілей діяльності: зменшення рівня безробіття, максимізації потоків податкових платежів, можливості перекласти на бізнес частини своїх функцій з соціального забезпечення населення регіону тощо. Балансування, хоча б часткове, інтересів приватного бізнесу та влади при цьому є можливим з врахуванням потоків їх вигод та витрат в термінах теорії некооперативних ігор Дж.Ф.Неша [24].

Для формального виразу можливих стратегій розвитку взаємин прийємо наступні позначення:

$\tau$  – потік вигод, що виникають у випадку зростання інвестиційної активності;

CSR – витрати бізнесу у рамках забезпечення соціальної відповідальності (позитивний ефект з точки зору адміністрації);

B – потік вигід для бізнесу, витрати ресурсів адміністрації із забезпечення сприятливих умов для розвитку.

|   | Прогресивна позиція влади  | Пасивна позиція влади |
|---|----------------------------|-----------------------|
| Соціально відповідальний бізнес                       | $B - CSR; -B + \tau + CSR$ | $-CSR; \tau + CSR$    |
| Орієнтація виключно на створення акціонерної вартості | $B; -B$                    | $0; 0$                |

Як свідчать розрахунки, навіть незначна увага до врахування цілей інвесторів у прийнятті рішень органами влади створює передумови для Парето-збільшення рівня добробуту не лише приватних інвесторів, але й населення за рахунок ефективних дій регіональної адміністрації [25].

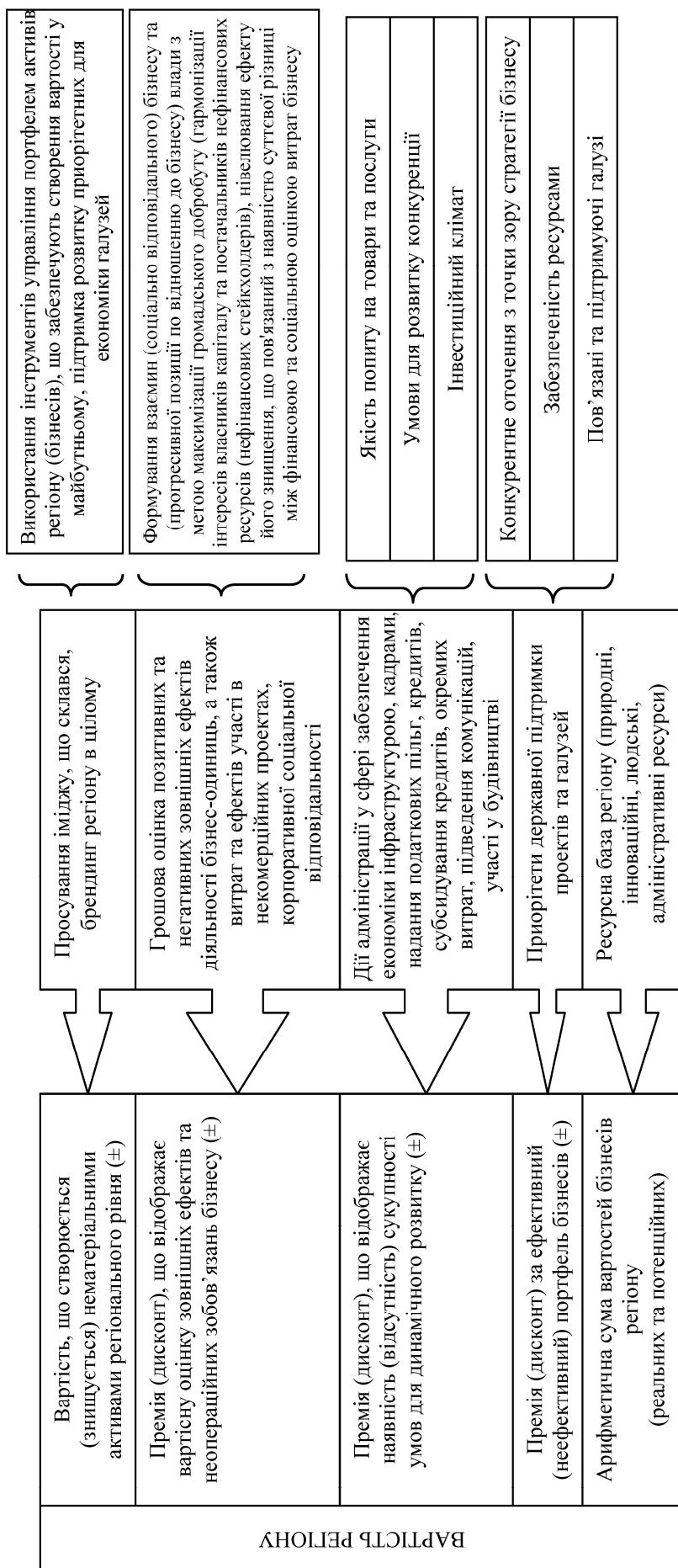


Рисунок 3 – Складові вартості конкурентоспроможного регіону та система напрямів і факторів її формування



**Висновки.** Показник ВРП на душу населення, що достатньо інформативно відображає фактичну ефективність функціонування економіки регіону, слабо пристосований для аналізу альтернативних варіантів розвитку та стратегічного планування. За аналогією з корпоративними фінансами, цей показник відповідає величині EPS (Earnings per Share) – чистому прибуткові у розрахунку на акцію. Показник ВРП на душу населення, питома величина ефективності, що досягнута у поточному періоді, в силу специфіки розрахунку, не містить інформації про витрати капіталу, що, у остаточному підсумку, фінансується громадянами за рахунок сплати податків та скорочення поточного споживання, як не містить інформації про ефективність його (капіталу) використання.

В перспективі, проблему оцінювання сукупної вартості регіону може бути практично вирішено на основі використання методики інвестиційного СВА-аналізу його економічного потенціалу. У ході її реалізації, метою розвитку регіону може бути визначено нарощування ефективності використання активів у його економіці, що забезпечує зростання добробуту не лише власників активів, але й задоволення умови, що при цьому не порушуються поточні та перспективні інтереси усіх інституціональних формувань (у т.ч. населення регіону). Найбільш оптимальні умови економічного розвитку може бути забезпечено у процесі поєднання стратегій розвитку бізнес-одиниць, що функціонують на території, та стратегії економічного розвитку регіону в цілому. Механізмом поєднання усієї сукупності інтересів може стати безпосередня участь середнього та крупного бізнесу у розробці стратегії розвитку регіону напряду, інших агентів – участь опосередкована, шляхом врахування основних положень регіональних стратегій у процесі розробки власних перспектив розвитку.

## Список літератури

1. Є.В.Лазарева, Н.В.Яблонська. Методичний підхід до оцінки конкурентоспроможності регіону // Регіональна економіка 2011, №1. – С.23-31.
2. В.Ф.Горячук. Оцінка конкурентоспроможності регіонів України на основі результатного підходу // Регіональна економіка 2011, №1. – С.39-46.
3. Porter M.E. Competitive Advantage, Free Press, New York, 1988. Chapter 10.
4. Krugman P. R., Wells R. Economics. – Worth Publishers, 2005. – 1200 p. – [ISBN 978-1-57259-150-9](#).
5. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. Учебник (4-е издание). М., ГУ ВШЭ, 2004, 495 с.
6. Теплова Т.В. 7 ступеней анализа инвестиций в реальные активы. Российский опыт / Т.В.Теплова. – Москва: Эксмо, 2009. – 368 с.
7. Шеховцева Л. С. Управляемое развитие региона: стратегическое целеполагание: Монография. – Калининград: Изд-во РГУ им И. Канта, 2005.
8. Коупленд Т., Колер Т., Мурин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление: Пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 1999. – 576 с.
9. J. Martin, J. William Petty. Value Based Management. The Corporate Response to the Shareholder Revolution. Harvard Business School Press. 2000. – 249pp. – ISBN 978-0-87584-800-6.
10. Rappaport, Alfred. Creating Shareholder Value: The New Standard for Business Performance. New York: Free Press, 2000. ISBN 0029257204.
11. Ehrbar, Al. EVA: The Real Key to Creating Wealth. New York: John Wiley & Sons, 1998; Lehn, Kenneth, and Anil K. Makhija. EVA & MVA as Performance Measures and Signals for Strategic Change. // Strategy & Leadership, May/June 1996, pp. 34-38; O'Byrne, Stephen F. EVA and Market Value // Journal of Applied Corporate Finance, Spring 1996, pp. 116-125; Peterson, Pamela P., and David R. Peterson. "Company Performance and Measures of Value-Added" // in The Research Foundation of the Institute of Chartered Financial Analysts, 1996; Stuart Cooper, David Crowther, Ted Davis, Matt Davies. Return on Investment // Management Accounting. June 2000, Vol. 78, Issue 6, p. 38-46.
12. Ottoson, E., Weissenrieder, F. 1996. "Cash Value Added – a new method for measuring financial performance" in Gothenburg Studies in Financial Economics. 1996/1.
13. Arnold G. 2000. Tracing the development of value based management. In: Arnold G., Davies M. (eds). Value Based Management. Context and Application. John Wiley & Sons: N.Y.
14. Madden B. J. 1999. CFROI Valuation: A Total Systems Approach to Valuing the Firm. Butterford-Heinemann: Oxford.

15. Хикс Дж. Стоимость и капитал: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. Р. М. Энтова. – М.: Прогресс, 1993. – 488 с.
16. [Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року](#). Кабінет Міністрів України; Постанова, Стратегія від 21.07.2006 № 1001, остання версія – Редакція від 02.12.2011, підстава [1190-2011-п](#). Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1001-2006-p/page2>.
17. A Study on the Factors of Regional Competitiveness. A draft final report for The European Commission Directorate-General Regional Policy // University of Cambridge. Режим доступу: [ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docgener/studies/pdf/3cr/competitiveness.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/studies/pdf/3cr/competitiveness.pdf).
18. Kunte A., Hamilton K., Dixon J., Clemen M. Estimating National Wealth: Methodology and Results. World Bank, 1998. Режим доступу: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/1998/11/17/000009265\\_3981013134540/Redrndered/PDF/multi\\_page.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/1998/11/17/000009265_3981013134540/Redrndered/PDF/multi_page.pdf).
19. Guide to Cost-Benefit Analesis of Investment Projects (Structural Funds-ERDF, Cohesion Fund and ISPA)/M.Florio, U.Finzi, M.Genco, F.Levaret, S.Maffii, A.Tracogna, S.Vingetti // Evaluation Unit DG Regional Policy Europesn Comission, 2002.
20. Емельянов А.М., Шелунцова М.А. Использование подхода ставки межвременных предпочтений для оценки социальной ставки дисконтирования // Электронный журнал Корпоративные финансы. 2007, №1.– С. 9-21.
21. Малаховський Ю.В. Розвиток системи регіональних рахунків // Майбутнє України: стратегія поступу: Монографія. – Донецьк: ТОВ “Юго – Восток, Лтд”, 2008. – 304 с. – С. 185 – 196.
22. Божья-Воля Р.Н. Использование концепции “Управление на основе стоимости” в управлении экономикой региона // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М: Государственный университет “Высшая школа экономики”, 2009. – 26 с.
23. Ивашковская И.В. Финансовые измерения корпоративных стратегий // Аудит и финансовый анализ. – 2007. - №5. – С.150-164.
24. [Binmore K.](#), Rubinstein A., Wolinsky A. The Nash Bargaining Solution in Economic Modelling // RAND Journal of Economics. – 1986. – Vol. 17. – P. 176–188.
25. Дамодаран А. [Инвестиционная оценка. Инструменты и техника оценки любых активов](#). – М.: Альпина Бизнес Букс. – 2008. – 1344 с.

*Ю.Малаховский*

**Управление эффективностью деятельности субъектов хозяйствования региона за моделью максимизации его стоимости**

Статья посвящена изучению возможности применения для оценки эффективности хозяйствования в регионе комплексного анализа затрат и выгод. Методика основана на расчете оценочных показателей развития хозяйственного комплекса согласно концепции наращивания экономической стоимости. Обосновывается гипотеза о наличии аналогий региона с новейшими корпоративными финансовыми структурами, имеющими целью рост благосостояния поставщиков всех ресурсов – финансовых и нефинансовых

*Y.Malakhovsky*

**Model of the maximum value of subjects of region economical activity**

The paper studies the possibility of applying for the evaluation of the effectiveness of management in the region a comprehensive analysis of costs and benefits. The technique is based on the calculation of estimates of the economic development according to the concept of increasing the economic value. An analogy between the region and the latest corporate financial structures that have a goal – the welfare of stakeholders of all kinds of resources.

Одержано 22.03.12

УДК 378.1

Г.О. Зелінська, доц., канд. екон. наук

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

## Аналіз стану правового середовища реалізації освітньої політики в Україні та використання його в умовах розвитку регіону

В статті висвітлюються питання правового забезпечення освітньої політики та освітнього менеджменту. Зокрема наголошується, що для ефективного формування системи регіонального освітнього менеджменту першочергове значення має децентралізація окремих функцій управління держави та передача їх на регіональний рівень управління.

**регіональний освітній менеджмент, закон, постанова, право, законодавство**

**Постановка проблеми.** За роки незалежності України сформовано законодавче поле освітянської галузі та розроблено нормативно-правову базу для розвитку національної системи освіти, яка ґрунтується на засадах гуманізму, демократії, національної свідомості, взаємоповаги між націями і народами. Стрімкий розвиток інновацій, роздержавлення власності та суттєві зміни в житті суспільства в цілому, вимагають нового підходу до формування системи регіонального освітнього менеджменту, покликаною гнучко реагувати на зміни в економіці. Тому дослідження правового поля формування державного освітнього менеджменту з метою ефективного управління регіоном набувають особливої нагальності.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Аналіз наукових досліджень свідчить про наявність значної кількості праць авторів, що стосуються державної освітньої політики й управління освітою. До таких можна віднести науковий доробок В. Андрієнка, Л. Антошкіної, Т. Боголіб, І. Бондар, Й. Бескида, Б. Данилишина, Д. Дзвінчука, І. Животовської, С. Зарецької, І. Каленюк, В. Кременя, К. Корсака, Е. Лібанової, В. Лугового, В. Марцинкевича, К. Павлюк, О. Яришко, М. Яструбського та інших. У той же час, незважаючи на значний науковий доробок, залишаються ще не достатньо дослідженими як питання формування механізмів державного управління закладами освіти в умовах інноваційного розвитку так і питання реалізації освітнього менеджменту на регіональному рівні.

**Метою статті** є аналіз стану правового середовища формування і реалізації освітньої політики і менеджменту в Україні та використання його засад в умовах сучасного розвитку економіки регіону.

**Викладення основного матеріалу.** Громадяни України мають конституційне право на безкоштовну освіту в усіх державних і комунальних навчальних закладах, незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин [2].

Завданням законодавства України про освіту є регулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної, наукової, загальнокультурної підготовки громадян України [2].

Законодавство України про освіту базується на Конституції України і складається з семи законів та ряду інших актів законодавства України, у яких визначені як загальні правові засади демократичного функціонування і розвитку освіти так і правові, організаційні, фінансові відношення її у підрозділах, а також їх фінансово-господарська та матеріально-технічна база, а саме: Закон України «Про освіту», Закон України «Про дошкільну освіту»,

Закон України «Про загальну середню освіту», Закон України «Про позашкільну освіту», Закон України «Про професійно технічну освіту», Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань професійно-технічної освіти», Закон України «Про вищу освіту» .

Основним нормативно-правовим актом у галузі освіти є Закон України «Про освіту» №1060-ХІІ від 23.05.1991 року, що складається з семи розділів, які об'єднують 66 статей, закріплює принципи освіти, її систему, визначає учасників навчально-виховного процесу, їхні права та обов'язки, порядок управління освітою тощо.

Законом України «Про освіту» [2] встановлюється, що Україна визначає освіту пріоритетною сферою соціально-економічного, духовного і культурного розвитку суспільства.

Поступальний розвиток освітньої галузі в Україні зумовлює необхідність розширення і поглиблення його нормативно-правового забезпечення та ефективної системи менеджменту. За роки незалежності видано понад 200 указів Президента України, 150 постанов Кабінету Міністрів України, більш ніж 300 інструкцій, безліч наказів Міністерства освіти і науки, які визначають політику і стратегію реформування освіти, обумовлюють заходи на реалізацію державної політики у сфері освіти.

Серед основних нормативно-правових актів з питань освіти можна виділити найважливіші [2], а саме: Постанова Верховної Ради України «Про стан, напрями реформування і фінансування освіти в Україні», Постанова Верховної Ради України «Про підсумки парламентських слухань «Про виконання законодавства щодо розвитку загальної середньої освіти в Україні», Постанова Верховної Ради України «Про стан і перспективи розвитку професійно-технічної освіти в Україні», Постанова Верховної Ради України «Про заснування соціальних стипендій Верховної Ради України для студентів вищих навчальних закладів з числа дітей-сиріт та дітей з малозабезпечених сімей», Указ Президента України «Про додаткові заходи щодо забезпечення розвитку освіти в Україні», Указ Президента України «Про Національну доктрину розвитку освіти», Указ Президента України «Про заходи щодо поліпшення функціонування та розвитку загальної середньої освіти», Указ Президента України «Про Основні напрями реформування вищої освіти в Україні», Указ Президента України «Про заходи щодо вдосконалення системи вищої освіти в Україні», Указ Президента України «Про Основні напрями реформування професійно-технічної освіти в Україні».

Як бачимо тенденції розвитку освіти сьогодні визначаються в першу чергу на законодавчому рівні. Формування достатньої і прогресивної її законодавчої, іншої нормативно-правової бази є одним з основних чинників, які можуть забезпечити можливість реалізації прав громадян на освіту. Тому прийняття достатньо дієвої законодавчої бази в сфері освіти, своєчасне внесення змін у діючі закони, а також реалізація вже прийнятих законів на різних рівнях – актуальне, важливе і складне державне завдання.

В Україні, в основному, вже сформована нова, самостійна галузь законодавства – освітній менеджмент, який покликаний регулювати відносини у освітніх системах.

Формування українського освітнього законодавства пройшло декілька етапів. Найпершим було прийняття Закону України «Про освіту» (1991р), далі прийняття

Державної національної програми “Освіта” (України ХХІ століття, 1992р), яка стала першим стратегічним документом розвитку національної системи освіти. Однак, після прийняття Державної програми "Освіта (Україна ХХІ століття)" не відбулося очікуваних змін державної освітньої політики. Надалі зберігається централізована система адміністративного контролю за змістом освіти й продовжується втручання держави в управління навчальними закладами, не виконуються зобов'язання щодо фінансового забезпечення освіти. Галузь виживає фактично спираючись, де це можливо, на підтримку місцевої влади, батьків та бізнес-структур.

Наступний етап, пов'язаний з теоретичним обґрунтуванням законів прямої дії, які регулюють відносини у освітніх системах, а саме: законів України “Про професійно-технічну освіту” (1998 р.), “Про загальну середню освіту” (1999 р.), “Про позашкільну освіту” (2000 р.), “Про дошкільну освіту” (2001 р.), “Про вищу освіту” (2002 р.).

Далі розвиток освітнього законодавства ознаменувався прийняттям на загальнодержавному рівні єдиного стратегічного документа, який визначив довготривалі пріоритети державної політики у сфері освіти, а саме Національної доктрини розвитку освіти України. Вона визначила систему концептуальних ідей та поглядів на стратегію й основні напрями розвитку освіти у першій чверті ХХІ століття. Уже в перші місяці після затвердження Національної доктрини Кабінет Міністрів України розробив і затвердив Державну програму “Вчитель”, програму розвитку позашкільних навчальних закладів на найближчі шість років. Постановами Кабінету Міністрів України від 14 січня та 5 липня 2004 року затверджено Державні стандарти базової й повної загальної середньої освіти та початкової загальної освіти для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку.

Національна Доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті визначає і основні стратегічні завдання розвитку процесу управління освітою: «перехід від державного до державно-громадського управління, чітке розмежування функцій між центральними, регіональними і місцевими органами управління, забезпечення самоврядування навчально-виховних закладів і наукових установ, утвердження у сфері освіти гармонійного поєднання прав особи, суспільства й держави». [5]. Проте принципи управління (оптимізація; децентралізація та ін.) зорієнтовані переважно на державний сектор.

Реальності сьогодення потребують подальшої модернізації системи освіти. Час потребує внесення змін та доповнень до діючих законодавчих актів. Передбачено збереження і приведення мережі навчальних закладів (НЗ) у відповідність до потреб населення і держави; досягнення збалансованості мережі НЗ у сільській місцевості; впорядкування мережі вищих НЗ з урахуванням темпів соціально-економічного розвитку та потреб держави у конкурентоспроможних фахівцях. В Законі України “Про затвердження загальнодержавної програми розвитку малих міст” одним з першочергових заходів із забезпечення розвитку міст визначено удосконалення системи професійної підготовки кадрів.

Таким чином, в Україні прийнята система законодавчих актів щодо розвитку сфери освіти. Разом з тим, проблеми подолання територіальних відмінностей у наданні якісних освітніх послуг усім громадянам країни та пом'якшення територіальних диспропорцій у задоволенні потреб господарства у фахівцях різних спеціальностей залишаються невирішеними. Тому актуальність дослідження проблем формування регіонального менеджменту зростає. Одним зі шляхів реалізації цих завдань є наукове обґрунтування нової системи управління освітою, розробка інноваційних моделей, механізмів управління освітою на всіх рівнях: державному, регіональному, муніципальному.

Сучасна практика господарювання, перспективи інноваційного розвитку економіки України зумовлюють потребу пошуку нових підходів до менеджменту всією освітньою сферою. Сучасна освіта є інтегральною сукупністю освітніх систем (структур, відносин, діяльності та свідомості), що забезпечує відтворення і розвиток інтелектуального потенціалу українського суспільства. Кожна держава, що досягла високих соціальних стандартів життя населення, на певних етапах свого розвитку спрямовувала найновіші досягнення в науці (зокрема в теорії управління) в освітню сферу, оскільки саме освіта посідає визначальне місце в інтелектуалізації праці, яка, в свою чергу, впливає на складні процеси трансформації і модернізації сучасного світу.

Сьогодні можна зі впевненістю констатувати, що освітній менеджмент стає обов'язковою складовою системи освіти, що сформувалась у незалежній Україні і особливе місце в цій системі відведено регіональному освітньому менеджменту, бо від його ефективності залежить інноваційний поступ регіону, якість життя окремої особи та суспільства загалом.

Регіональний освітній менеджмент є загалом цілісною, ієрархічною, законодавчо забезпеченою діяльністю, яка має чітке законодавче забезпечення та є нормативно регламентованим.

Не дивлячись на велику кількість прийнятих законів та нормативно-правових актів у сфері освіти функціонування системи регіонального освітнього менеджменту потребує удосконалення в частині функцій та управління освітою. Так, у Законі України “Про загальну середню освіту” в розділі 6 “Управління системою загальної середньої освіти” та у статті 37 “Повноваження органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в системі загальної середньої освіти” визначені функції Міністерства освіти і науки України, яке є “спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі загальної середньої освіти”, а також функції місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування. Але розподілу повноважень при цьому не виписано. Якщо Міністерство згідно Закону “реалізовує державну політику в сфері загальної середньої освіти” то місцеві органи влади “забезпечують реалізацію державної політики в сфері загальної середньої освіти на відповідній території” і так далі [4]. У Законі не визначено, хто саме – уряд, Міністерство освіти і науки, обласні, міські чи районні органи влади або управління освітою відповідають за надання державних послуг з освіти у повному обсязі. Не розділені у вищезазваному Законі функції органів освіти на місцях, обласної влади й органів місцевого самоврядування створюють непорозуміння. Бюджетні кошти спочатку надходять до області, а лише потім – до місцевих органів управління освітою. Фактично виглядає так, що обласні органи державної виконавчої влади в межах своєї компетенції також несуть відповідальність за надання освіти, але їх функції не відокремлені від функцій і повноважень органів місцевого самоврядування.

У Національній доктрині розвитку освіти зазначено, що “Держава... сприяє розвиткові громадського контролю” [5]. У розділі “Управління освітою” доктрини нічого не сказано про процедури такого контролю й відповідальність сторін щодо результатів перевірок. У розділі “Зв'язок освіти з розвитком громадянського суспільства” також йдеться вже про зовсім інше, зокрема, про спрямованість політики в галузі освіти “на активізацію участі професійних і громадських організацій у плануванні економічної, навчально-виховної, методичної роботи закладів освіти, прогнозування їхнього розвитку, експертній оцінці якості навчання та організації виховання. Держава сприяє активізації діяльності батьківської громадськості, опікунських рад, різноманітних фондів і меценатів”. Проте механізму такої участі громадянського суспільства досі не розроблено, за винятком законодавчого положення про органи громадського самоврядування закладів освіти, які мають в основному

консультативно-дорадчі повноваження і діяльності яких притаманний корпоративний характер та визначення дорадчих функцій ради закладу освіти як представницького органу, до складу якого входять батьки учнів і представники громадськості. Лише у ст.20 Закону “Про дошкільну освіту” сформульовано завдання органу самоврядування дошкільного закладу.

**Висновок.** Таким чином, за останні роки в Україні сформована єдина система освітянського законодавства, яка має всі ознаки щодо визнання її окремою галуззю освітянського права. Законодавчі реформи в освіті мають створити сприятливе правове середовище, яке забезпечило б сукупність свобод і прав вітчизняних НЗ і суспільство у виборі видів освітньої діяльності та її організаційних форм. Нові законодавчі акти, зміни в економіці знань доводять необхідність створення наукового осмислення системи регіонального освітнього менеджменту на основі пізнання закономірностей його розвитку, об’єктивних і суб’єктивних причин. Така система, спираючись на чинне законодавство, повинна передбачати творчий підхід до управління в процесі здійснення державних і регіональних програм.

## Список літератури

1. Безверхнюк Т. М. Система ресурсного забезпечення регіонального управління: концептуальні засади розбудови умов становлення і механізми функціонування [Текст] : автореф. дис... доктора наук з держ. упр. : 25.00.02 “Механізми державного управління” / Безверхнюк Тетяна Миколаївна. – Класичний приватний університет. – Запоріжжя, 2009. – 38 с.
2. Закон України “Про освіту”. Відомості Верховної Ради (ВВР) 1996. №21 [Електронний ресурс] //Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=100%2F96-%E2%F0>.
3. Закон України «Про загальну середню освіту» // Урядовий кур’єр: Інформаційний додаток «Орієнтир». – 1999. - № 125-126. - 8 лип.
4. Кремень В.Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації. – К.: Грамота, 2003. – 216 с. 91
5. Національна доктрина розвитку освіти. Затверджено Указом Президента України від 17 квітня 2002р. № 347/2002 // II Всеукраїнський з’їзд працівників освіти (7-9 жовтня 2001 р.) – К., 2001. – С.136-155.
6. Поташник М. М., Моисеев А. М. Управление современной школой: В вопросах и ответах: Пособ. для рук. образовательных учреждений и органов образования / Рос. Акад. образования. Ин-т упр образованием. — Москва: Новая шк., 1997 — 350 с.

*Г. Зелинская*

**Анализ состояния правовой среды реализации образовательной политики в Украине и использование ее в условиях развития региона**

В статье освещаются вопросы правового обеспечения образовательной политики и образовательного менеджмента. В частности отмечается, что для эффективного формирования системы регионального образовательного менеджмента первоочередное значение имеет децентрализация отдельных функций управления государством и передача их на региональный уровень управления.

*G.Zelinska*

**Analysis of the legal environment of education policy in Ukraine and its use in the development of the region**

The article highlights the issue of legal education policy and educational management. Particularly noted that the effective formation of regional educational management priority is the decentralization of certain functions of state and transfer them to the regional level of management.

Одержано 21.03.12

УДК 657.4

Г.Б. Назарова, доц., канд. екон. наук

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Основні принципи формування витрат підприємств з метою визначення об'єкта оподаткування податком на прибуток

У статті узагальнено основні принципи формування витрат від операційної діяльності та інших витрат підприємств – платників податку на прибуток. Визначено тимчасові та постійні податкові різниці при формуванні витрат підприємств. Узагальнено структуру витрат та порядок їх формування на підставі даних бухгалтерського обліку.

**витрати від операційної діяльності, інші витрати, облік, об'єкт оподаткування, податок на прибуток**

Важливим складовим елементом при визначенні об'єкта оподаткування податком на прибуток виступають витрати. Принципи визнання витрат платників податку на прибуток, які викладені в розділі III Податкового кодексу, наближені до принципів визнання витрат підприємства відповідно до вимог Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати». Поряд з цим залишилися декілька різних підходів щодо структури та механізму розрахунку витрат, які, в свою чергу, формують тимчасові та податкові різниці між показниками податкового і бухгалтерського обліку. В економічній літературі категорії «витрати» і «затрати», в основному, використовуються як синоніми, проте з погляду бухгалтерського обліку, їх значення різні. Поняття «затрати» стосується до всього обліку використання ресурсів, у тому числі й на придбання активів, тоді як поняття «витрати» стосується виключно тих ресурсів, які при визначенні прибутку господарюючого суб'єкта за даний період часу порівнюються з доходами.

Завданням даної статті є визначення основних принципів формування витрат від операційної діяльності та інших витрат, встановлення структури витрат з метою розроблення порядку формування їх даних на підставі даних бухгалтерського обліку. Великий внесок у розвиток теоретичних, методичних і прикладних питань визнання понять доходу зробили вітчизняні вчені Ф.Ф. Бутинець, М.Т. Білуха, І.К. Дрозд, Л.Г. Ловінська, а також зарубіжні вчені М. Ван Бред, Д. Лоббек, Б. Нідлз, Я.В. Соколов, Е. Хендриксен та ін., проте, деякі питання все ще залишаються відкритими. Це стосується розробки механізму формування на підставі даних бухгалтерського обліку показника витрат з метою оподаткування податком на прибуток.

Визначення понять «витрати» і «затрати», методики їх оцінки і критеріїв визначення складають фундаментальну проблему сучасної теорії обліку. У вітчизняній практиці бухгалтерського обліку таке розмежування вказаних понять не повністю визначене. Іноді витрати визначаються як несприятливий рух грошових ресурсів, що зменшує прибуток фірми. Проте не будь-який несприятливий рух можна назвати витратами. Акцептуємо, що витрати – це використання або споживання товарів і послуг у процесі отримання доходу [7, с. 241–244].

Інший підхід до визначення суті витрат використовує FASB (Financial Accounting Standards Board – Рада з розробки стандартів фінансового обліку): «Витрати



– це вибуття або інше використання активів чи утворення кредиторської заборгованості (або поєднання і того, й іншого) в результаті поставки чи виробництва товарів, надання послуг або виконання інших видів діяльності, що складають основну діяльність підприємства» [2].

За твердженням критиків, у даному визначенні змішується дія витрат із власне витратами і залишається незрозумілим, яке саме вибуття повинне братися до уваги, оскільки існує безліч видів вибуття активів, що мають відношення до основної діяльності підприємства, але які не мають нічого спільного з витратами.

Вважаємо, що питання, які торкаються поняття «витрати», безпосередньо пов'язані з поняттям прибутку. Саме витрати є одним з основних елементів фінансової і податкової звітності і їх визначення – важливий чинник впливу на формування достовірних фінансових результатів.

Що стосується тлумачення даного поняття в нашій країні, то згідно зі ст. 6 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» витратами звітного періоду є або зменшення активів, або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу власниками) за умови, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені [4].

У п. 7 П(С)БО 16 «Витрати» зазначено, що витрати певного періоду визначаються одночасно з визнанням доходу, для отримання якого вони здійснені. Витрати, які неможливо прямо пов'язати з доходом певного періоду, відображаються у складі витрат того звітного періоду, в якому вони були здійснені.

Нині в бухгалтерському обліку згідно з П(С)БО 16 «Витрати» витрати підприємства, залежно від їх характеру та умов отримання, поділяються лише за видами діяльності і включають витрати від звичайної діяльності (операційної, фінансової, інвестиційної) та витрати від надзвичайної діяльності.

Необхідно підкреслити, що згідно із П(С)БО 16 «Витрати», до собівартості реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) не включаються витрати адміністративні, на збут та інші операційні, тобто в бухгалтерському обліку формується неповна собівартість.

Питання щодо визначення собівартості залишаються невирішеними і мають дискусійний характер. Існує думка, що облік витрат за неповною собівартістю призводить до її викривлення, а це може суттєво ускладнити ціноутворення [1, с. 149], що вказує на неповну собівартість як на неадекватне поняття за економічним змістом [6, с. 517]. На будь-яких підприємствах вирішення цього питання має важливе значення, тому що ціна реалізації товарів (робіт, послуг) формується на підставі сукупних витрат, а не «виробничої (неповної)» собівартості.

Положенням про державне регулювання цін (тарифів) на продукцію виробничо-технічного призначення, товари народного споживання, роботи і послуги монопольних підприємств [5] передбачений обов'язок надання відповідним органам даних про запланований рівень цін, фактичну собівартість продукції з розшифруванням матеріальних і трудових витрат, обсяги виробництва, запланований і досягнутий розмір прибутків від реалізації продукції, а також про розмір прибутків, рентабельності в цілому по підприємству, пояснювальної записки. Тому для підприємств проблема достовірного формування відповідної інформації, зокрема, собівартості, залишається актуальною і потребує подальшого дослідження.

Що стосується структури витрат підприємств при визначенні об'єкта оподаткування податком на прибуток відповідно до положень розділу III Податкового кодексу [3], то її схематично представлено на рисунку 1. Треба зазначити, що витрати платника податку на прибуток розподілено на дві основні групи:

- 1) витрати від операційної діяльності;
- 2) інші витрати.

Витрати операційної діяльності складаються, у першу чергу, з собівартості реалізованих товарів, виконаних робіт, наданих послуг з урахуванням витрат для яких встановлено особливий порядок формування.

Витрати від операційної діяльності формується на основі даних аналітичного обліку витрат (субрахунки 901 «Собівартість реалізованої готової продукції», 902 «Собівартість реалізованих товарів», 903 «Собівартість реалізованих робіт і послуг», 91 «Загальновиробничі витрати» у кореспонденції субрахунку 791 «Результат операційної діяльності»).

Формування витрат операційної діяльності платника податку на прибуток здійснюється за такими принципами:

1. Перший принцип – до складу витрат включаються витрати, що підтверджені первинними документами, у тому числі складеними нерезидентами за правилами інших країн. Якщо в попередні податкові періоди певні витрати не були включені до складу витрат з причин відсутності їх документального підтвердження або допущених помилок, а в поточному періоді відновлено документи або виявлено помилки, відповідні витрати включаються до витрат звітного періоду. Якщо це витрати минулих звітних років, їх відносять до складу інших витрат, а якщо виявлено або підтверджено витрати поточного року – їх відносять до витрат відповідної групи (адміністративних, інших операційних витрат тощо).

2. Другий принцип - витрати, що формують собівартість реалізованих товарів, виконаних послуг, наданих робіт, відповідають визнаним доходам від реалізації товарів (робіт, послуг).

3. Третій принцип - будь-які витрати платника податку на прибуток не можуть бути включені до складу витрат двічі.

Платник податку на прибуток обов'язково коригує суму витрат у зв'язку зі змінами суми компенсації вартості після придбання товарів (результати робіт, послуг), балансової вартості основних засобів, у тому числі при поверненні придбаних товарів.

Оцінка вибуття запасів здійснюється за методами бухгалтерського обліку і для одиниць запасів однакового призначення і використання застосовується лише один метод оцінки їх вибуття.

Собівартість придбаних та реалізованих товарів формується відповідно до ціни їх придбання з урахуванням ввізного мита і витрат на доставку та витрат на доведення їх до стану, придатного для продажу.

Собівартість виготовлених та реалізованих товарів, виконаних робіт, наданих послуг складається з прямих витрат, що пов'язані з виробництвом, а саме: прямих матеріальних витрат, прямих витрат на оплату праці, амортизації виробничих основних засобів та нематеріальних активів, загальновиробничих витрат, вартості придбаних послуг, прямо пов'язаних з виробництвом, інших прямих витрат (у тому числі електричної енергії (включаючи реактивну)).

Склад цих витрат відповідає наведеним у п. 11 П(С)БО 16 «Витрати», але його дещо розширено – додано амортизацію необоротних активів та вартість придбаних послуг. У той же час, передбачено включення до прямих витрат змінних та постійних розподілених загальновиробничих витрат за правилами бухгалтерського обліку, які відносяться на собівартість виготовлених та реалізованих товарів, виконаних робіт, наданих послуг.

Прямі витрати обліковують на бухгалтерському рахунку 23 «Виробництво», на якому визначають собівартість виготовлених товарів. Собівартість одиниці

реалізованих товарів відповідає собівартості одиниці виготовлених товарів, а загальна величина собівартості реалізованих товарів визначається, виходячи з обсягу реалізації.

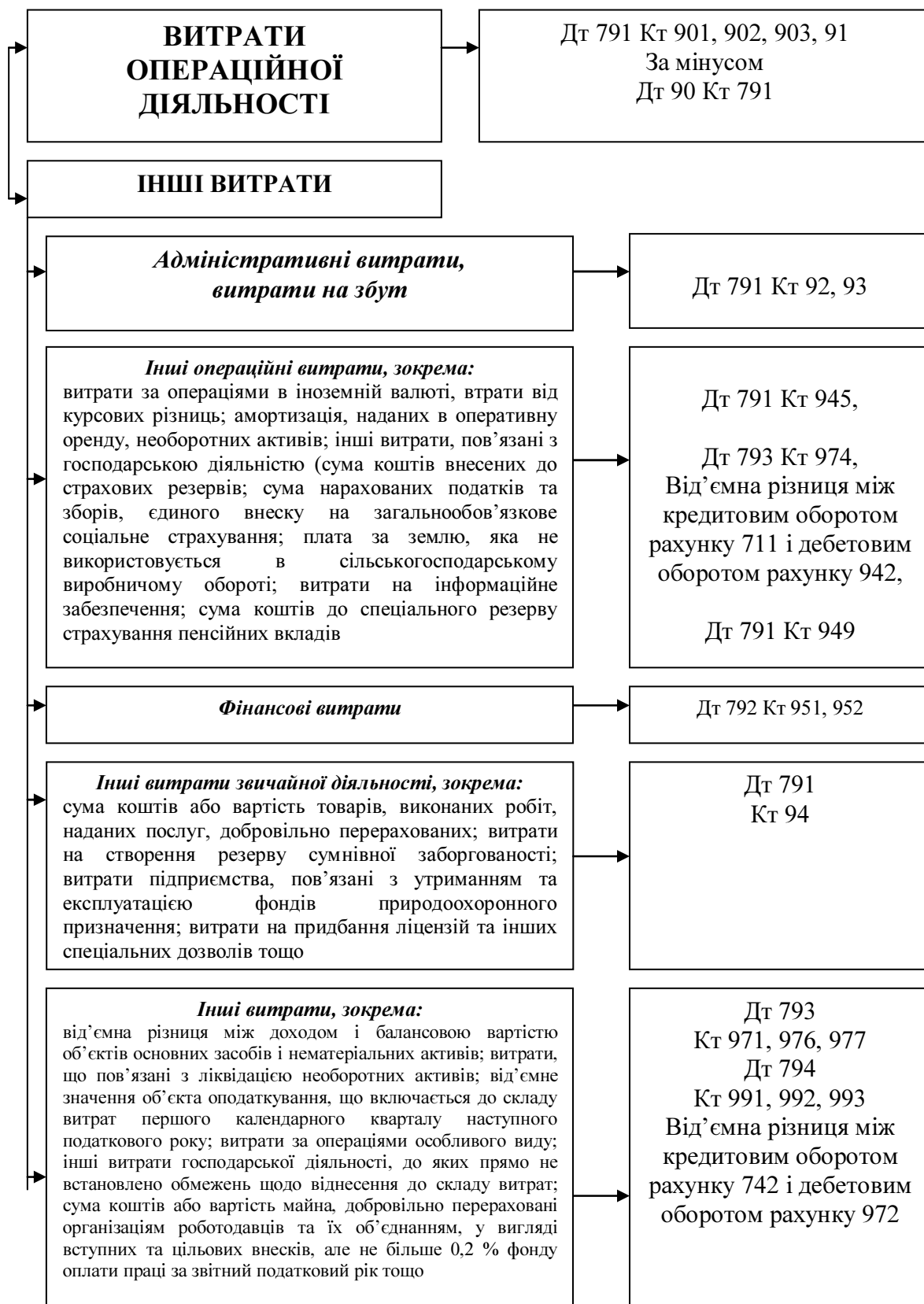


Рисунок 1 - Структура витрат платника податку на прибуток за звітний період

Фактична вартість остаточно забракованої продукції не включається до складу витрат, крім витрат від браку, які включаються до вартості остаточно забракованої з технологічних причин продукції та витрат на виправлення такого браку, в разі реалізації такої продукції. Норми витрат можуть встановлюватися платником податку самостійно за умови обґрунтування їх розміру у випадку, коли ці витрати не встановлено Кабінетом Міністрів України. Не включаються до складу витрат фактична втрата товарів, крім витрат у межах норми природного убутку чи технічних витрат і витрат із розбалансування природного газу та витрат при передачі електричної та теплової енергії.

До загальновиробничих витрат відносять витрати, пов'язані з управлінням та обслуговуванням цехів, дільниць, лінійних підрозділів на підприємствах, у яких є поділ на цехи та дільниці. До них відносять витрати на оплату праці та внески на соціальні заходи від заробітної плати апарату управління цехами (дільницями), на опалення, освітлення, водозабезпечення приміщень цехів (дільниць), амортизацію необоротних активів загальновиробничого призначення. Перелік загальновиробничих витрат максимально відповідає п. 15 П(С)БО 16 «Витрати» за кількома виключеннями: виключено витрати на охорону навколишнього середовища; додано витрати, які пов'язані з розвідкою / дорозвідкою та облаштуванням нафтових та газових родовищ.

Перелік загальновиробничих витрат відповідає витратам, які в бухгалтерському обліку обліковують на рахунку 91 «Загальновиробничі витрати».

Оскільки витрати з метою розрахунку оподаткованого прибутку визначають за правилами бухгалтерського обліку, до складу витрат звітного періоду буде включена не уся сума загальновиробничих витрат, а лише постійні нерозподілені витрати, які безпосередньо списують у дебет рахунку 90 «Собівартість реалізації», та частина змінних і постійних розподілених витрат (списаних у дебет рахунку 23 «Виробництво»), які відповідають собівартості реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг).

Інші витрати включають адміністративні витрати, витрати на збут, інші операційні витрати, фінансові витрати, інші витрати звичайної діяльності.

До адміністративних витрат відносять загальногосподарські витрати, які здійснюють для управління й обслуговування підприємства: витрати на оплату праці та службових відряджень адміністративного персоналу, на утримання необоротних активів загальногосподарського призначення, усі витрати підприємства на послуги зв'язку, аудиторські, юридичні та інші професійні послуги, на оплату банківського обслуговування. Перелік адміністративних витрат максимально відповідає п. 18 П(С)БО 16 «Витрати» за такими виключеннями: виключено витрати на податки і збори (які не включено до прямих витрат) – ці витрати віднесено до інших операційних витрат.

Перелік адміністративних витрат відповідає витратам, які в бухгалтерському обліку обліковують на рахунку 92 «Адміністративні витрати» за виключенням зазначених вище податків та зборів.

До витрат на збут включають витрати, пов'язані з реалізацією товарів, (робіт, послуг), перелік яких відповідає п. 19 П(С)БО 16 «Витрати» і які обліковують на бухгалтерському рахунку 93 «Витрати на збут», у тому числі в торговельних організаціях.

Склад інших операційних витрат суттєво відрізняється від їх переліку в бухгалтерському обліку, тобто до витрат з метою визначення об'єкта оподаткування включається тільки частина тих витрат, які обліковують на бухгалтерському рахунку 94 «Інші операційні витрати».

По-перше, до інших операційних витрат включаються витрати за операціями в іноземній валюті, втрати від курсової різниці. Формування витрат здійснюється у

розмірі отриманого збитку. Який представляє собою від'ємну різницю між доходом від продажу та балансовою вартістю такої валюти або металів.

По-друге, до складу інших операційних витрат включається амортизація наданих в оперативну оренду необоротних активів.

По-третє, до цієї групи витрат відносять інші операційні витрати, що пов'язані з господарської діяльністю, а саме: витрати на формування страхового резерву банками та небанківськими фінансовими установами; суми нарахованих податків і зборів, для виробників сільськогосподарської продукції – плата за землю, що не використовується в сільськогосподарському виробничому обороті, суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, відшкодування Пенсійному фонду витрат на виплату і доставку пенсій за винятком податку на прибуток, податку на додану вартість, податку з доходів фізичних осіб, торгових патентів та пені, штрафів, неустойки; витрати на інформаційне забезпечення (література, періодичні видання, Інтернет-послуги).

Фінансові витрати включають відсотки за користування короткостроковими і довгостроковими позиками банків, банківським овердрафтом; відсотки за облігаціями випущеними, векселями виданими; дисконт за облігаціями, амортизацію інших знижок, пов'язаних із позиками; відсотки за фінансову оренду активів. Ці витрати визнаються витратами звітного періоду за винятком тієї частини фінансових витрат, яка капіталізується та включається до вартості такого кваліфікаційного активу згідно з П(С)БО 31 «Фінансові витрати».

Фінансові витрати, крім капіталізованих, обліковують в бухгалтерському обліку на рахунку 95 «Фінансові витрати».

Інші витрати не відповідають витратам бухгалтерського обліку, тобто п. 29 П(С)БО 16. До інших витрат віднесено різні благодійні внески та виплати з певними обмеженнями їх розміру; витрати на створення резерву сумнівних боргів для банківських та небанківських фінансових установ; вартість вугілля та вугільних брикетів, безоплатно наданих за переліком професій, що встановлюється Кабінетом Міністрів України (працівникам вуглебудівних підприємств, їх пенсіонерам, інвалідам і ветеранам війни, сім'ям працівників, які загинули); витрати на природоохоронні заходи; витрати на придбання ліцензій та інших спеціальних дозволів на строк до одного року. Ліцензії і дозволи строком більше одного року зараховуються до складу нематеріальних активів і підлягають амортизації.

Сума коштів або вартість товарів (робіт, послуг), що надаються Державному бюджету або місцевим бюджетам, неприбутковим організаціям, обмежена розміром включення до складу інших витрат у розмірі 4 % від оподаткованого прибутку попереднього звітного року. Сума коштів, що перераховано роботодавцями профспілковим організаціям також обмежено у розмірі 4 % оподаткованого прибутку, але зазначено, що у випадку від'ємного результату попереднього звітного року, сума коштів визначається за даними попередніх чотирьох звітних років. Кошти, що перераховуються всеукраїнським об'єднанням осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи при дотриманні певних умов (чисельність таких осіб за основним місцем роботи повинна бути не менше 75 %), включаються до складу інших витрат у розмірі, що не перевищує 10 % оподаткованого прибутку попереднього звітного року. Сума коштів або вартість майна, передана для цільового використання з метою охорони культурної спадщини установам науки, освіти, культури, заповідникам, музеям, музеям-заповідникам, виробникам національних фільмів та аудіовізуальних творів, включаються до складу інших витрат у розмірі не більше 10 % оподаткованого прибутку попереднього податкового року.

До складу інших витрат включаються такі витрати: від'ємна різниця між доходом і балансовою вартістю об'єктів основних засобів і нематеріальних активів; балансова вартість ліквідованих необоротних активів; собівартість реалізованих запасів; від'ємне значення об'єкта оподаткування, яке утворилося в попередніх податкових періодах; витрати, які виникають у результаті операцій особливого виду (ст. 153) до яких відносяться операції за розрахунками в іноземній валюті, з пов'язаними особами, з борговими вимогами та зобов'язаннями, з виплати дивідендів, з відступлення права вимоги, із застави майна, з лізингу, з торгівлі цінними паперами, з управління майном тощо; витрати підприємств і організацій різних видів діяльності, порядок оподаткування яких розкрито у відповідних статтях - виробників сільськогосподарської продукції (ст. 155), страховиків (ст. 156), неприбуткових установ та організацій (ст. 157), нерезидентів (ст. 160-161); витрати, пов'язані із впровадженням енергозберігаючих технологій (ст. 158); витрати, пов'язані з безнадійною та сумнівною заборгованістю (ст. 159). Крім того, до складу інших витрат включаються суми коштів або вартість майна, що перераховано організаціям роботодавців як членські та цільові внески, але не більше 0,2 % фонду оплати праці за звітний податковий рік.

Існують види витрат, що не включаються до складу витрат при визначенні оподаткованого прибутку.

До такої групи включаються витрати, що пов'язані з організацією та проведенням прийомів, презентацій, свят, розповсюдженням подарунків, на придбання лотерейних білетів та на фінансування особистих потреб фізичних осіб (крім витрат, що пов'язані із розповсюдженням реклами).

Платежі на користь комітента, принципала тощо за договорами комісії, агентськими договорами та іншими аналогічними договорами – це платежі, які проходять через рахунок підприємства транзитом. Ці платежі не включають ні до доходу, ні до витрат. Така ж норма передбачена в бухгалтерському обліку відповідно до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 15 «Дохід», затверджене наказом МФУ від 29.11.99 р. № 290. В бухгалтерському обліку такі платежі відображають як інші вирахування з доходу по дебету субрахунку 704 «Вирахування з доходу».

Суми попередньої (авансової) оплати товарів, робіт, послуг постачальникам, підрядникам та іншим кредиторам не включаються до складу витрат; ці суми будуть включені до складу витрат при передачі відповідних товарів у виробництво або реалізацію та (за принципом нарахування) при отриманні відповідних послуг, робіт.

Погашення основної суми отриманих позик, кредитів не відноситься до складу витрат, так як при їх отриманні не формуються доходи платника податку. Виняток становлять суми поворотної фінансової допомоги.

Усі витрати, пов'язані з придбанням (виготовленням, будівництвом) основних засобів та подальшим їх поліпшенням (реконструкцією, модернізацією), з придбанням нематеріальних активів та видобутком корисних копалин не включаються до складу витрат у момент їх здійснення, а включаються в подальшому у сумі нарахованої амортизації. Порядок нарахування амортизації розкрито у ст. 144-148 Податкового кодексу України.

Не включається до складу витрат суми, пов'язані з оподаткуванням дивідендів, що нараховуються платником податку на прибуток. Дивіденди сплачуються за рахунок чистого прибутку, в бухгалтерському обліку їх нарахування відображають по дебету субрахунку 443 «Прибуток, використаний у звітному періоді».

До складу витрат платника податку не включаються суми податку на прибуток, суми податку на додану вартість, податок з доходів фізичних осіб, вартість торговельних патентів. Податок на додану вартість, сплачений постачальникам (кредиторам) у складі вартості товарів (робіт, послуг) включається до складу

податкового кредиту для подальшого зменшення податкового зобов'язання з ПДВ на цю суму. Підприємства (організації), які не зареєстровані платниками податку на додану вартість (з причин наявності відповідних пільг або незначного розміру доходу, який дозволяє не реєструватись платниками ПДВ), сплачений постачальникам у складі вартості товарів (робіт, послуг) включають до вартості цих товарів з подальшим віднесенням до витрат у складі вартості цих товарів (робіт, послуг).

Стосовно ситуації, коли підприємство одночасно виконує операції, які підлягають та не підлягають оподаткуванню ПДВ, то, як і раніше, до сум податку, які платник має право віднести до податкового кредиту, включається та частка сплаченого постачальникам ПДВ, яка відповідає частці використання таких товарів/послуг в оподатковуваних операціях згідно з п. 199.1 Кодексу; за неоподатковуваними операціями сплачений ПДВ включається до вартості придбаних товарів.

Вартість торгових патентів зменшує податок на прибуток, отриманий від діяльності, яка підлягає патентуванню, що підлягає сплаті до бюджету. Якщо підприємство здійснює одночасно діяльність, яка підлягає та не підлягає патентуванню, прибуток від цих видів діяльності визначається окремо, і відшкодування вартості торгових патентів здійснюється тільки за рахунок податку на прибуток від тих видів діяльності, які підлягають патентуванню. Для цього платник податку веде окремий облік доходів і витрат, що отримано від діяльності, яка підлягає патентуванню, та визначає об'єкт оподаткування. Від'ємне значення як результат розрахунку об'єкта оподаткування від ведення діяльності, яка підлягає патентуванню, відшкодовується за рахунок доходів, отриманих у майбутніх податкових періодах від такої діяльності.

Витрати підприємств на утримання материнських компаній та інших органів управління, які є юридичними особами, не включаються до складу витрат і здійснюються за рахунок прибутку, який залишається в розпорядженні підприємств.

Суми штрафів, пені, неустойки не відносяться до витрат як такі, що виникають у результаті недоліків у господарській діяльності, і на їх суму відповідно не зменшується оподатковуваний прибуток.

До складу витрат не включається вартість послуг з консалтингу, маркетингу, реклами, роялті (крім сфери телебачення і радіомовлення, авторських і суміжних прав на кінематографічні фільми, музичні та літературні твори), що придбаваються у нерезидентів (крім постійних представництв нерезидентів), яка перевищує 4 % доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) без врахування податку на додану вартість та акцизного податку за попередній звітний рік. Взагалі всі витрати, що пов'язані з цими послугами, не включаються до складу витрати, коли нерезидент має офшорний статус. Крім того, до складу витрат не включається роялті, які виплачуються щодо об'єктів, права інтелектуальної власності на які вперше виникли у резидента України, якщо нараховується особі, у державі якої роялті не підлягає оподаткуванню, якщо нараховуються юридичним особам, що звільнені від оподаткування або оподатковуються за нижчими ставками податком на прибуток, та особам, які сплачують податок у складі інших податків (крім фізичних осіб).

Вартість інжинірингових послуг, що придбаваються у нерезидентів (крім постійних представництв) не включаються до складу витрат у разі перевищення 5 % митної вартості імпортного обладнання. Взагалі не включається до складу витрат вартість інжинірингових послуг, що придбано у нерезидента з офшорним статусом і, який не є бенефіціарним (фактичним) утримувачем (власником) таких послуг.

Таким чином, можна зробити висновок, що в даній статті поглиблено уявлення щодо визначення понять витрат від операційної діяльності та інших витрат. Поряд з цим, розробка напрямів зближення податкового та бухгалтерського обліку потребує свого подальшого теоретичного та прикладного вивчення. Так, зокрема, слід

впроваджувати методику оцінки витрат і критеріїв їх формування на підставі принципів, що викладені у міжнародних та національних положеннях (стандартів) бухгалтерського обліку.

Отже, подальші дослідження доцільно вести у напрямку розробки конкретних пропозицій стосовно шляхів поєднання принципів бухгалтерського та податкового обліку, розробки методичних вказівок щодо порядку формування об'єкта оподаткування податком на прибуток практикуючим бухгалтерам

## Список літератури

1. Давидов Ю.Г. Передумови удосконалення обліку й контролю непрямих витрат на підприємствах харчової промисловості / Юрій Григорович Давидов // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Економічні науки. Ч. I. – Вип. 4. – Кіровоград: КДТУ, 2003. – С. 148–156.
2. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку / пер. з англ. за ред. С.Ф. Голова. – К.: Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України, 1998. – 736 с.
3. Податковий кодекс від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», затв. наказом Мінфіну України від 31.12.1999 р. № 318 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про положення про державне регулювання цін (тарифів) на продукцію виробничо-технічного призначення, товари народного споживання, роботи і послуги монопольних утворень» від 22.02.1995 р. № 135 // Збірник постанов Уряду України. – 1995. – № 5. – С. 127.
6. Шляхов Є.В. Собівартість продукції – сучасні теоретичні і практичні питання / Є. В. Шляхов // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Економічні науки. Ч. I. – Вип. 4. – Кіровоград: КДТУ, 2003. – С. 514–518.
7. Хендриксен Э.С. Теория бухгалтерского учета / Э.С. Хендриксен, М.Ф. Ван Бреда ; пер. с англ. ; под ред. проф. Я.В. Соколова. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 576 с.

*Г. Назарова*

**Основные принципы формирования затрат предприятий с целью определения объекта налогообложения налогом на прибыль**

В статье обобщены основные принципы формирования затрат от операционной деятельности и прочих затрат предприятий – плательщиков налога на прибыль. Определены временные и постоянные налоговые разницы при формировании затрат предприятий. Обобщена структура затрат и порядок их формирования на основании данных бухгалтерского учета.

*G. Nazarova*

**Basic principles of forming of profits of enterprises with the purpose of determination of object of taxation an income tax**

In the article basic principles of forming of profits from operating activity and other profits of enterprises – payers of income tax are generalized. Temporal and permanent tax differences are certain at forming of profits of enterprises. The structure of earnings and order of their forming is generalized on the basis of information of record-keeping.

Одержано 16.03.12



УДК 657.4

**О.М. Черновол, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Особливості побудови фінансової структури підприємства як основи для організації системи бухгалтерського обліку на підприємствах олійножирової промисловості

У статті розглянута фінансова структура підприємства як основа для побудови організації бухгалтерського обліку. Визначені основні засади її побудови.

**фінансова структура, центри витрат, прямі витрати, організація обліку**

Фінансова структура підприємства, як основа для побудови системи бухгалтерського обліку та витрати, які є одним з головних її об'єктів і які безпосередньо впливають на кінцевий результат господарської діяльності підприємств, завжди були одним з головних об'єктів теоретичних та прикладних досліджень.

Цими питаннями займалися такі видатні зарубіжні і вітчизняні економісти, як: Андерсон Х., Антоні Р.М., Вуд Ф., Друрі К., Колдуелл Д., Нідлз Б., Чумаченко М., Басманов І.А., Безрукіх П.С., Івашкевич В.Б., Герасимович А.М., Кужельний М.В., Палій В.Ф., Сопко В.В., Валуєв Б.І. та інші.

Разом з тим питання побудови фінансової структури підприємства особливо в контексті організації системи бухгалтерського обліку, потребують більш поглибленого вивчення і розробки з урахуванням специфіки галузі олійножирової промисловості.

Метою даної статті є дослідження питань організації бухгалтерського обліку як процесу, який є похідним з фінансової структури підприємства.

Організація облікового процесу в цілому значною мірою залежить від галузевих особливостей підприємства і його завдань, що знаходить відображення в фінансовій структурі підприємства. Організація обліку витрат в олійно-жировій промисловості є частиною загальної системи організації обліку на підприємстві.

В свою чергу, фінансова структура підприємства – це ієрархія центрів фінансової відповідальності, які взаємодіють між собою.

Центри фінансової відповідальності (ЦФВ) це – структурний підрозділ, який здійснює визначений набір господарських операцій і здатний безпосередньо впливати на витрати та/або доходи від даної діяльності та відповідно нести відповідальність за ці статті витрат та/або доходів.

На наш погляд фінансова структура підприємства повинна базуватися на наступних засадах:

1. У фінансовій структурі функціонують чотири основних типа ЦФВ. Це центри: витрат, доходу, прибутку, інвестицій.

Центри витрат (ЦВ) відповідають тільки за витрати які вони здійснили у процесі своєї діяльності. Таким чином, центрами витрат можуть бути як функціональні служби (бухгалтерія, охорона, реклама) до обов'язків яких не входить отримання доходу, так і виробничі підрозділи. Центри витрат є одним з основних джерел інформації при складанні бюджетів, оскільки вони визначають їх витратну частину.

Центри доходів ( ЦД) відповідають за доходи, які вони приносять підприємству в процесі своєї діяльності і не відповідають за здійснені ними витрати. Центром доходу може бути підрозділ компанії, який призначений для отримання доходу (наприклад, збут), а його витрати визначає вищий підрозділ, оскільки саме він визначає суми і напрями здійснення витрат (наприклад, заробітна плата, оренда, транспорт і т.д.)

Центри прибутку (ЦП) відповідають перед керівництвом сумою отриманого прибутку, тобто вони контролюють як витратну так і дохідну частину своєї діяльності. Центром прибутку може бути як підрозділ, який самостійно здійснює виробництво та продаж продукції у складі підприємства, так і підприємство в цілому.

Центри інвестицій (ЦІ) є вершиною всієї фінансової структури. Вони мають право управляти не тільки обіговим капіталом (відповідати за обсяги отриманого прибутку), а і управляти необоротними активами (основними засобами), тобто здійснювати інвестиції. В даному випадку центр інвестицій контролює їх прибутковість і таким чином відповідає за рентабельність всіх активів організації. Центром інвестицій може бути підприємство.

2. Центри фінансової відповідальності (ЦФВ) утворюються трьома способами:

- з одного підрозділу;
- шляхом об'єднання кількох підрозділів;
- шляхом розподілу одного підрозділу на декілька ЦФВ

3. Фінансова структура підприємства створюється на підставі організаційної структури підприємства.

4. Всі підрозділи фінансової структури підприємства класифікуються за видами функцій, які вони здійснюють в процесі діяльності. У рамках управління за центрами відповідальності закріплюються наступні основні функції:

4.1. Планування. Кожний ЦФВ планує свою діяльність у фінансовому виразі по статтям, консолідація яких дозволяє сформувати відповідні бюджети для всього підприємства в цілому. Зведений бюджет підприємства є головним планом розвитку на наступний операційний період;

4.2. Контроль фактичного виконання бюджету ЦФВ. Мета - попередження небажаного розвитку подій як ЦФВ, так і для підприємства в цілому. Здійснюється шляхом контролю над встановленими показниками.

4.3. Звітність. В кінці періоду ЦФВ готують звіти про фактичне виконання бюджету у форматі план-фактичних відхилень. Всі відхилення аналізуються, виявляються причини їх виникнення, готуються заходи щодо їх усунення (передбачення);

4.4. Мотивація. Виконання бюджетів окремими ЦФВ розраховано на досягнення поставлених цілей, для чого встановлюється залежність матеріальної винагороди від виконання (невиконання) бюджету, яке повинно стимулювати персонал ЦФВ досягати точного виконання бюджетних показників.

5. Фінансова структура забезпечується відповідним апаратом управління.

Логіка і механізм функціонування фінансової структури підприємства визначається його обліковою політикою.

Вирішуючи завдання побудови найефективнішого обліку, що надає користувачам достовірну, корисну та своєчасну інформацію, підприємство розробляє свої власні конкретніші правила та принципи обліку. Сукупність цих правил – це і є облікова політика. Закон України від 16.07.99 р. №996-14 „Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” [1] визначає облікову політику як сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності.

Згідно з п.5 ст. 8 Закону про бухгалтерський облік, підприємство самостійно:

- визначає облікову політику підприємства;
- обирає форму бухгалтерського обліку як певну систему реєстрів обліку, порядку і способу реєстрації та узагальнення інформації в них з додержанням єдиних засад, встановлених цим Законом, та з урахуванням особливостей своєї діяльності і технології обробки облікових даних;
- розробляє систему і форми внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, звітності, контролю господарських операцій, визначає права працівників на підписання бухгалтерських документів;
- затверджує правила документообороту і технологію обробки облікової інформації, додаткову систему рахунків і реєстрів аналітичного обліку.

6. При виборі тих чи інших методів і правил та закріпленні їх в обліковій політиці слід враховувати цілу низку чинників, основні з яких наступні:

- форма власності та організаційно-правова форма підприємства;
- вид діяльності;
- організаційна структура управління та наявність структурних підрозділів;
- кількість господарських операцій, обсяги діяльності, обсяг продажу, чисельність персоналу, наявність відокремлених підрозділів, дочірніх підприємств;
- особливості оподаткування виду діяльності;
- поточні та довгострокові цілі підприємства;
- ступінь матеріально-технічного оснащення;
- рівень кваліфікації кадрів;
- технологічні особливості виробництва, особливості організації постачання та збуту;
- системи та форми розрахунків з покупцями та постачальниками;
- взаємини з фінансовими структурами;
- система звітності перед власниками, а також іншими користувачами фінансової інформації;
- розвиненість інфраструктури ринку, перспективи його розвитку;
- стан законодавства, перспективи його зміни [2]

7. Фінансова структура підприємства забезпечується єдиною інформаційною системою підприємства, високого рівня інтеграції, що забезпечують програмні продукти групи компаній Інталев, які застосовуються на багатьох досліджуваних підприємствах, а саме:

- Інталев: Навігатор;
- Інталев: Корпоративні фінанси.

Перший продукт призначений для розробки стратегії та управління ходом її реалізації, розробки і підтримки пов'язаної зі стратегією системи управління підприємством. До функціональних можливостей Інталев: Навігатор слід віднести:

- можливість створення комплексної електронної моделі системи управління підприємством (стратегічне управління, управління персоналом, управління фінансами, управління бізнес-процесами, управління взаємовідносинами з клієнтами та постачальниками, управління проектами, управління ІТ – службою);
- суттєве зниження трудомісткості та підвищення якості процесів управління змінами на підприємстві та проектування, оптимізації та опису системи управління;
- підвищення рівня управління підприємством та забезпечення цільової спрямованості діяльності різних підрозділів підприємства на реалізацію загальної стратегії;

- виявлення недоліків у системі управління, які знижують ефективність діяльності підприємства в цілому;
- наявність засобів контролю за внеском в реалізацію стратегії всіх рівнів управління.

Другий продукт дає можливість бачити повну фінансову картину діяльності підприємства: від оперативного отримання даних до їх комплексного аналізу та надання, забезпечить керованість і прозорість руху грошових коштів. До функціональних можливостей Інталев: Корпоративні фінанси належить:

- автоматизація таких складових фінансового управління як бюджетування (планування), управлінського та бухгалтерського обліку, фінансового аналізу, фінансового контролю та прогнозування;
- консолідація облікових даних та звітності з різних джерел;
- здійснення управління документами та бізнес-процесами;
- забезпечення повної інтеграції з типовими і нетиповими конфігураціями, наприклад „1С-Підприємство”.

Таким чином, інформаційна система підприємства високого рівня інтеграції має включати дві взаємопов'язаних частини, а саме: систему для розробки регламентів, що забезпечує продукт Інталев: Навігатор та систему здійснення функцій управління (планування, обліку, контролю й аналізу), що забезпечує продукт Інталев: Корпоративні фінанси.

У загальному вигляді основні засади побудови фінансової структури представлені на рис.1 які, на наш погляд, і визначають організацію бухгалтерського обліку для підприємств олійно-жирової промисловості (на прикладі ПГ „Креатив”).

Таким чином нами представлені засади організації обліку на підприємствах олійно-жирової промисловості (на основі фінансової структури підприємства), які забезпечують органічну єдність основних складових системи бухгалтерського обліку, що є запорукою її ефективності.

Розроблені нами засади організації бухгалтерського обліку на підприємствах олійно-жирової промисловості є основою для формування організації обліку витрат на цих підприємствах.

Облік витрат в свою чергу, ведеться по одному з чотирьох, функціонуючих у фінансовій структурі підприємства, центрах фінансової відповідальності (ЦФВ) - Центрах витрат (ЦВ),

У фінансовій структурі підприємства пропонуємо виділяти два типи Центрів витрат, які диференційовані в залежності від функцій, які здійснюють ці центри у виробничому процесі:

- ЦФВ (центр витрат – центр виникнення витрат);
- ЦОВ (центр обліку витрат).

Центри виникнення витрат (ЦФВ) – це центри фінансової відповідальності, в яких формуються (виникають) витрати у процесі господарської діяльності.

ЦОВ (центри обліку витрат) – це структурні підрозділи, які ведуть бухгалтерський облік та складають фінансову звітність кожного конкретного підрозділу.

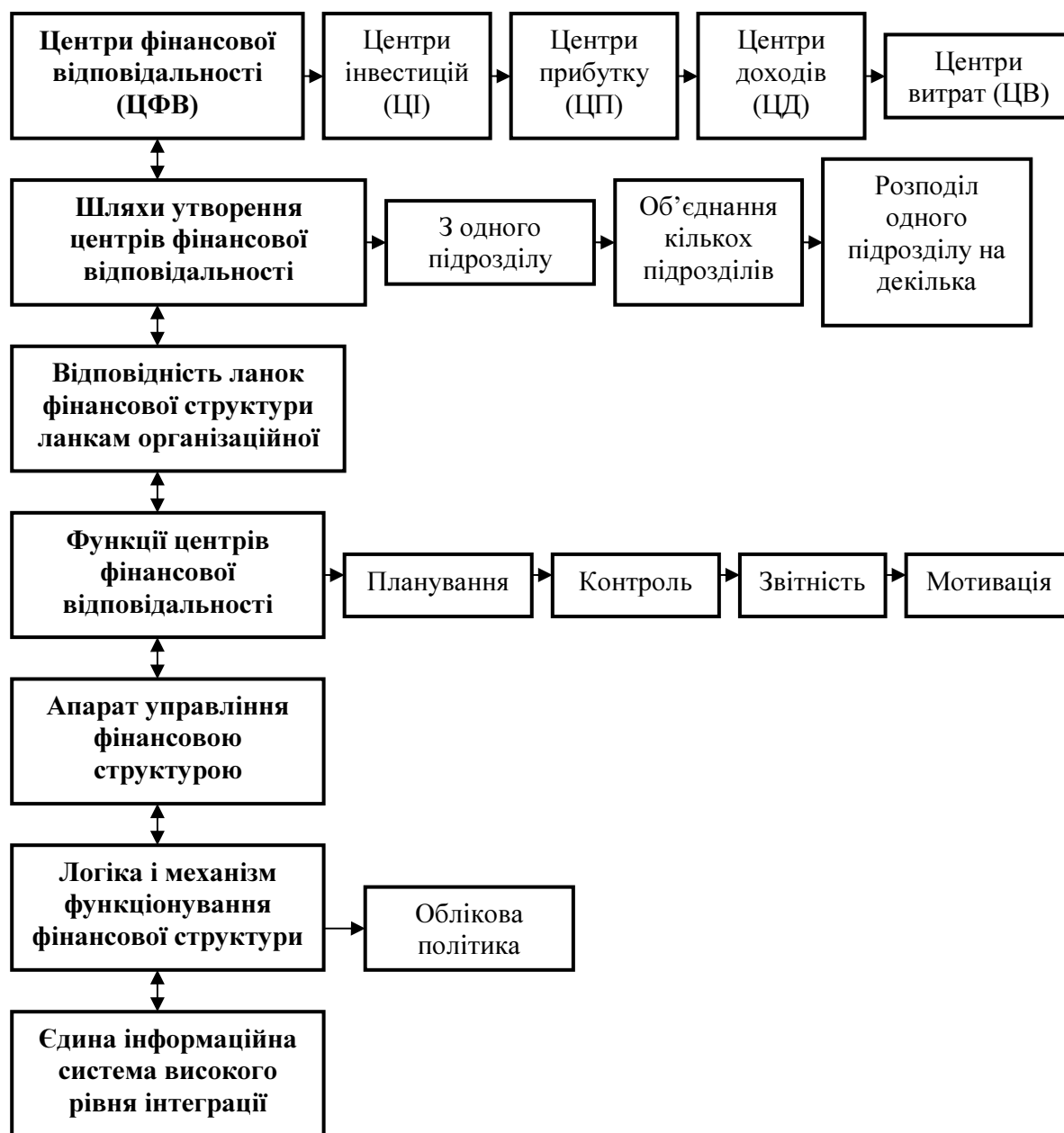


Рисунок 1 - Основні засади побудови фінансової структури підприємства

Узагальнюючі результати проведеного дослідження можна зробити наступні висновки: організацію бухгалтерського обліку в сучасних умовах необхідно розглядати як процес, який витікає і є похідним з фінансової структури підприємства. Нами були визначені основні засади побудови фінансової структури підприємств олійно-жирової промисловості, до яких відносяться: визначення основних типів центрів фінансової відповідальності; способи утворення центрів фінансової відповідальності; відповідність фінансової структури організаційній структурі підприємства; визначення функцій, які повинні виконуватися центрами фінансової відповідальності; апарат управління фінансовою структурою; логіка і механізм функціонування фінансової структури за допомогою облікової політики; забезпечення фінансової структури єдиною інформаційною системою підприємства високого рівня інтеграції.

В свою чергу, у фінансовій структурі підприємства пропонуємо виділяти два типи Центрів витрат, які диференційовані в залежності від функцій, які здійснюють ці центри у виробничому процесі: ЦВВ (центр витрат – центр виникнення витрат) та ЦОВ

(центр обліку витрат). В цілому технологія і організації облікового процесу прямих витрат в розрізі стадій виробничого процесу передбачає дворівневу систему центрів обліку витрат - першого і другого рівня.

### Список літератури

1. Закон України „Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16 липня 1999 року №996-14, з наступними змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 46-47. – Ст.403
2. О.Згурський, М. Коцупатрий. Актуально про облікову політику: [Видання друге, перероблене та доповнене] / О.Згурський, М. Коцупатрий. – К. : ПП „Грета”. – 2009. - 144 с.

*Е. Черновол*

**Финансовая структура предприятия – основа для организации системы бухгалтерского учета**

В статье рассматривается финансовая структура предприятия как основа для построения организации бухгалтерского учета. Определены основные принципы ее построения.

*Н. Chernovol*

**Financial structure of enterprise – the base for organization of system of accounting**

Financial structure of enterprise as the base for building of organization of accounting system is considered in the article. The main principal of its building are determine.

Одержано 22.02.12

**УДК 658.15**

**Н.А. Іщенко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Фінансовий контролінг в системі управління фінансовою діяльністю підприємства**

У статті розглянуто та узагальнено підходи до визначення поняття “фінансовий контролінг”. Охарактеризовано концепції фінансового контролінгу та його види. Здійснено класифікацію методів та інструментів фінансового контролінгу, обґрунтовано його місце та роль на підприємстві.

**фінансовий контролінг, концепції фінансового контролінгу, стратегічний фінансовий контролінг, оперативний фінансовий контролінг, методи фінансового контролінгу**

Ринкова трансформація економіки України, підвищення нестабільності зовнішнього середовища, посилення конкуренції вимагають нових підходів до управління підприємствами. Науково-технічний прогрес і динаміка внутрішнього і зовнішнього середовищ спонукають до перетворення сучасних підприємств на складніші інформаційно-технічні системи. Тому виникає потреба у створенні такої інформаційної системи, яка забезпечує своєчасне отримання якісних даних та їх трансформацію в корисну інформацію для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо пріоритетних напрямків фінансової діяльності підприємства, спрямованих

© Н.А. Іщенко, 2012

(центр обліку витрат). В цілому технологія і організації облікового процесу прямих витрат в розрізі стадій виробничого процесу передбачає дворівневу систему центрів обліку витрат - першого і другого рівня.

### Список літератури

1. Закон України „Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16 липня 1999 року №996-14, з наступними змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 46-47. – Ст.403
2. О.Згурський, М. Коцупатрий. Актуально про облікову політику: [Видання друге, перероблене та доповнене] / О.Згурський, М. Коцупатрий. – К. : ПП „Грета”. – 2009. - 144 с.

*Е. Черновол*

**Финансовая структура предприятия – основа для организации системы бухгалтерского учета**

В статье рассматривается финансовая структура предприятия как основа для построения организации бухгалтерского учета. Определены основные принципы ее построения.

*Н. Chernovol*

**Financial structure of enterprise – the base for organization of system of accounting**

Financial structure of enterprise as the base for building of organization of accounting system is considered in the article. The main principal of its building are determine.

Одержано 22.02.12

**УДК 658.15**

**Н.А. Іщенко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Фінансовий контролінг в системі управління фінансовою діяльністю підприємства**

У статті розглянуто та узагальнено підходи до визначення поняття “фінансовий контролінг”. Охарактеризовано концепції фінансового контролінгу та його види. Здійснено класифікацію методів та інструментів фінансового контролінгу, обґрунтовано його місце та роль на підприємстві.

**фінансовий контролінг, концепції фінансового контролінгу, стратегічний фінансовий контролінг, оперативний фінансовий контролінг, методи фінансового контролінгу**

Ринкова трансформація економіки України, підвищення нестабільності зовнішнього середовища, посилення конкуренції вимагають нових підходів до управління підприємствами. Науково-технічний прогрес і динаміка внутрішнього і зовнішнього середовищ спонукають до перетворення сучасних підприємств на складніші інформаційно-технічні системи. Тому виникає потреба у створенні такої інформаційної системи, яка забезпечує своєчасне отримання якісних даних та їх трансформацію в корисну інформацію для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо пріоритетних напрямків фінансової діяльності підприємства, спрямованих

© Н.А. Іщенко, 2012

на досягнення стратегічних та оперативних цілей. Саме такою системою і є фінансовий контролінг. Необхідність проведення фінансового контролінгу на підприємстві полягає у потребі постійного моніторингу максимізації результатів господарської діяльності і порівнянні їх з планом; в збільшенні вартості підприємства та забезпеченні довгострокового його розвитку.

Теоретичні та практичні аспекти контролінгу розглядалися у працях зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема – Р. Манна, Е. Майєра, Д. Хана, Ф. Фрайберга, Х. Фольмута, С. Івахненкова, О. Кравчука, Л. Коваленко, В. Лаврененка, О. Мелих, О. Терещенка, Г. Швиданенка та інших. Але питання організації системи фінансового контролінгу на підприємствах потребують поглибленого вивчення.

Метою статті є систематизація наукових підходів до трактування фінансового контролінгу та обґрунтування доцільності застосування його в системі управління підприємством.

Запорукою ефективності розвитку підприємства є функціонування якісної системи фінансового контролінгу. Найбільший внесок у теорію фінансового контролінгу зробив Ф. Фрайберг, який визначає фінансовий контролінг, як підсистему контролінгу підприємства, метою якої є забезпечення оптимального рівня фінансової рівноваги суб'єкта господарювання, максимізація вартості капіталу та отримання прибутків [10].

Д. Хан, Г. Хунгенберг зазначають, що фінансовий контролінг реалізує головну монетарну ціль компанії – оптимізує фінансові результати через максимізацію прибутку і вартості капіталу при збереженні стабільної ліквідності та платоспроможності підприємства [11].

М.І. Татарчук трактує фінансовий контролінг як контролюючу систему, що забезпечує концентрацію контрольних дій на найбільш пріоритетних напрямках фінансової діяльності підприємства, своєчасне виявлення відхилень фактичних показників від запланованих і прийняття оперативних управлінських рішень, які забезпечать нормалізацію цих показників [6]. Очевидно, фінансовий контролінг також охоплює набір методик, спрямованих на вдосконалення облікової політики та управлінської практики підприємств на підставі фінансових критеріїв успішності та функціонування.

З точки зору О.О. Терещенка фінансовий контролінг – це спеціальна саморегулююча система методів та інструментів, яка спрямована на функціональну підтримку фінансового менеджменту підприємства і включає в себе інформаційне забезпечення, планування, координацію, контроль і внутрішній консалтинг [7]. Близькі уявлення спостерігаються у багатьох інших наукових джерелах, де фінансовий контролінг розглядається як функціональний блок фінансового менеджменту, організований у формі спеціальної саморегулювальної системи методів та інструментів [4]. Дотримуючись саме такої позиції, Л.О. Коваленко, Л.М. Ремньова стверджують, що фінансовий контролінг можна визначити як саморегульовану систему методів і інструментів, спрямовану на функціональну підтримку фінансового менеджменту на підприємстві шляхом концентрації контролюючих дій за основними напрямками управління його фінансами, виявлення відхилень фактичних значень контрольних показників від нормативних (планових) і вжиття оперативних заходів для нормалізації процесу управління фінансами [2].

На думку С.В. Івахненкова, О.В. Мелих фінансовий контролінг є інтегрованою підсистемою прийняття управлінських рішень щодо пріоритетних напрямків фінансової діяльності підприємства, яка базується на комплексному аналізі даних бухгалтерського обліку, внутрішнього контролю та передбачає узгодження фінансових аспектів функціонування усіх підрозділів підприємства [1].



Таким чином, узагальнюючи різноманітні трактування, можна зазначити, що основною метою фінансового контролінгу є забезпечення за допомогою фінансових інструментів стабільного розвитку підприємства у певному сегменті ринку, орієнтація управлінського процесу на максимізацію прибутку і вартості капіталу та мінімізацію фінансових ризиків.

Сутність фінансового контролінгу виявляється через його функції. Основними функціями фінансового контролінгу є: координація, розробка фінансової стратегії підприємства, планування та бюджетування, внутрішній контроль, внутрішній консалтинг та методологічне забезпечення.

З метою реалізації функцій фінансового контролінгу в сучасних умовах потрібно дотримуватися певних концепцій. Виділяють шість головних концепцій фінансового контролінгу [1]:

1. Концепція формування інтегрованих інструментів планування та контролю. Розглядаючи контролінг у розрізі невеликого підприємства можна стверджувати, що запровадження та функціонування такої підсистеми прийняття управлінських рішень відносно простий процес, адже на малому підприємстві є тісна комунікація між працівниками усіх відділів та підрозділів, і одна особа є відповідальною за все. Тобто доцільності в запровадженні центрів відповідальності немає. На великому підприємстві відсутність центрів відповідальності може спричинити труднощі в управлінні, особливо при складанні бюджетів. Для уникнення такої проблеми варто визначити як центри відповідальності, так і окремих осіб, які відповідатимуть за складання бюджетів. Отже, закріпивши відповідальність за певними особами, на підприємстві легко запровадити фінансовий контролінг та досягти основної мети діяльності підприємства.

2. Концепція виробництва, збуту (для торговельного підприємства) або ж сервісу (на підприємствах, які надають послуги). Ця концепція передбачає врахування певних обмежень, які передбачені фінансовим контролінгом для функціонування підприємства. Усі спеціальні вимоги або ж особливості, які пов'язані з типом суб'єкта господарювання, мають бути враховані як у концепції діяльності самого підприємства, так і в функціонуванні його окремих підсистем, зокрема фінансового контролінгу.

3. Концепція врахування специфіки діяльності (особливостей) підприємства.

4. Концепція орієнтації на рух грошових коштів. З метою уникнення банкрутства або ж стану неплатоспроможності, кожне підприємство має підтримувати відповідний рівень ліквідності. Для цього, разом з управлінням власним капіталом, важливо приділити увагу управлінню ліквідними засобами, які забезпечують стабільність функціонування підприємства на ринку та його платоспроможність. Підтримка такого стану надасть можливість збільшити кредитоспроможність, наприклад, збільшити термін кредитних лімітів, отримати нові кредити в банку.

5. Використання інструментів концепції фінансового контролінгу як основи прийняття управлінських рішень. Базовим в цій концепції є те, що будь-яка діяльність на підприємстві має бути спрямована на досягнення головного завдання діяльності суб'єкта господарювання через прийняття управлінських рішень. Для забезпечення фінансового контролінгу за умов цієї концепції необхідно використовувати такі критерії: виробничу потужність, встановлення цін, оцінку проекту, які оцінюють за допомогою використання інструментів контролінгу.

6. Концепція управління та прийняття управлінських рішень, яка базується на аналізі людського фактора та комунікації всередині підприємства, а точніше взаємовідносин між працівниками.

Отже, залежно від виконуваних функцій і методологічної підтримки фінансовий контролінг поділяють на стратегічний та оперативний (рис. 1.) [1].



Рисунок 1 – Часовий поділ фінансового контролінгу

Кожен з них включає різні інструменти, процеси планування та оцінювання. Стратегічний фінансовий контролінг спрямований на забезпечення досягнення довгострокових цілей, зокрема, збільшення вартості та забезпечення стабільного розвитку підприємства.

Стратегічний фінансовий контролінг на підприємстві забезпечує виконання таких завдань [4]:

- визначення стратегічних цілей і розробка фінансової стратегії підприємства;
- ідентифікація та формування стратегічних факторів успіху та забезпечення конкурентоспроможності у довгостроковому періоді;
- визначення горизонтів фінансового планування, формулювання цільової методології стратегічного та оперативного планування на підприємстві відповідно до встановлених горизонтів;
- впровадження дієвої системи раннього попередження та реагування;
- довгострокове управління вартістю підприємства для забезпечення зростання добробуту акціонерів;
- забезпечення інтеграції довгострокових стратегічних цілей та оперативних завдань, які ставляться перед окремими працівниками та структурними підрозділами.

Оперативний фінансовий контролінг передбачає формування та реалізацію системи обґрунтування, прийняття, виконання та контролю за виконанням оперативних фінансових рішень з метою досягнення поточних (короткострокових) фінансових цілей підприємства. Базовими складовими оперативного фінансового контролінгу є система річних бюджетів і бюджетний контроль. Взаємозв'язок бюджетування та бюджетного контролю характеризує основний зміст оперативного контролінгу, який полягає в систематичному порівнянні фактичних показників діяльності підприємства із запланованими та подальшому аналізі відхилень. Контроль складає базу для виявлення причин відхилень і визначення слабких місць на підприємстві.

Оперативний фінансовий контролінг (на відміну від стратегічного) спирається переважно на внутрішні джерела інформації, зокрема дані рахунків прибутків і збитків, руху грошових коштів тощо. Основна увага при цьому концентрується на дослідженні таких співвідношень, як «доходи—затрати» та «грошові надходження—грошові видатки», у той час як стратегічний контролінг зорієнтований на аналіз шансів і ризиків, сильних і слабких сторін.

Отже, застосування фінансового контролінгу в управлінні підприємством потребує використання конкретних методів та інструментів. До основних методів та інструментів оперативного і стратегічного фінансового контролінгу належать:

1. Система директ-костинг - це система управлінського обліку, яка базується на класифікації витрат на змінні та постійні і включає в себе облік витрат за їх видами, місцями виникнення й носіями, облік результатів виробничої діяльності, а також аналіз витрат і результатів для прийняття управлінських рішень.

2. Аналіз точки беззбитковості – метод контролінгу, який зводиться до визначення мінімального обсягу реалізації продукції (за стабільних умовно постійних витрат), за якого підприємство може, з одного боку, забезпечити беззбиткову операційну діяльність у плановому періоді, з іншого — створити умови для самофінансування підприємства.

3. ABC-аналіз полягає у виявленні та оцінці незначного числа кількісних величин, які є найціннішими та мають найбільшу питому вагу у загальній сукупності вартісних показників, використовується при селективному відборі найцінніших для підприємства постачальників і клієнтів, найважливіших видів сировини і матеріалів, найвагоміших елементів затрат, найрентабельнішої продукції, найефективніших напрямів капіталовкладень. З метою оптимізації запасів на практиці досить часто ABC-аналіз комбінують з іншим методом контролінгу — XYZ-аналізом, який характеризує рівномірність запуску окремих видів сировини (матеріалів) у виробництво. Даний метод широко використовується в процесі нормування обігових коштів для створення виробничих запасів.

4. Функціонально-вартісний аналіз — це метод контролінгу, що полягає в дослідженні функціональних характеристик продукції, яка виробляється, на предмет еквівалентності їх вартості та корисності.

5. SWOT-аналіз (аналіз сильних і слабких сторін на підприємстві) – метод стратегічного контролінгу, мета якого усунення наявних слабких місць; нейтралізація ризиків; ефективне використання існуючого потенціалу (сильних сторін); використання додаткових шансів.

6. Бенчмаркінг — це перманентний, безперервний процес порівняння товарів (робіт, послуг), виробничих процесів, методів та інших параметрів досліджуваного підприємства (структурного підрозділу) з аналогічними об'єктами інших підприємств чи структурних підрозділів.

7. Портфельний аналіз — ефективний інструмент стратегічного контролінгу, який використовується при оптимізації портфеля цінних паперів інвестора. За аналогією з цінними паперами можна проводити аналіз портфеля продукції (послуг), виробництвом яких займається підприємство.

8. Система раннього попередження та реагування — це особлива інформаційна система, яка сигналізує керівництву про потенційні ризики та шанси, які можуть вплинути на підприємство як з боку зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Система раннього попередження і реагування виявляє та аналізує інформацію про приховані обставини, настання яких може призвести до виникнення загрози для підприємства чи до втрати потенційних шансів. Вона є одним із інструментів контролінгу.

Таким чином, в сучасних умовах фінансовий контролінг повинен зайняти пріоритетне місце в системі управління підприємством. У зв'язку з цим у структурі підприємства варто створити службу фінансового контролінгу, яка може бути в складі фінансової служби на підприємстві. Запровадження системи фінансового контролінгу на підприємстві дасть змогу підвищити рівень його ліквідності, ділової активності, прибутковості, фінансової стійкості, збільшити ефективність використання фінансових ресурсів, поліпшити оперативність та якість прийняття управлінських рішень, запобігти виникненню кризових економічних ситуацій, ідентифікувати причини фінансових проблем та сприяти їх ефективному усуненню.

## Список літератури

1. Івахненко С.В. Фінансовий контролінг: методи та інформаційні технології / С.В. Івахненко, О.В. Мелих. – К.: Знання, 2009. – 319 с.
2. Коваленко Л.О. Фінансовий менеджмент: навч. посіб / Л.О. Коваленко, Л.М. Ремньова. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К.: Знання, 2005. – 486 с.
3. Контролінг: [навч. посіб.] / Г.О. Швиданенко, В.В. Лаврененко, О.Г. Дерев'янка, Л.М. Приходько. – К.: КНЕУ, 2008. – 264 с.
4. Кравчук О.М. Фінансова діяльність суб'єктів підприємництва: навч. посіб / О.М. Кравчук, В.П. Лещук. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 504 с.
5. Манн Р. Контроллинг для начинающих / Р. Манн, Э. Майер. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Финансы и статистика, 1995. – 340 с.
6. Татарчук М.І. Корпоративні інформаційні системи: навч. посіб. / М.І. Татарчук. – К.: КНЕУ, 2005. – 291 с.
7. Терещенко О.О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання: навч. посіб / О.О. Терещенко. – К.: КНЕУ, 2003. – 554 с.
8. Терещенко О.О. Сучасний стан і перспективи розвитку фінансового контролінгу / О.О. Терещенко, Д.М. Стащук, Д.Г. Савчук // Фінанси України. – 2011. – № 2. – С. 117-126.
9. Фольмут Х.Й. Инструменты контроллинга от А до Я / Х.Й. Фольмут; пер. с нем. под ред. и с предис. М.Л. Лукашевича, Е.Н. Тихоненковой. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 288 с.
10. Фрайберг Ф. Финансовый контроллинг. Концепция финансовой стабильности фирмы / Ф.Фрайберг // Финансовая газета. – М., 1999. – № 13-26; 2000. – № 1-24.
11. Хан Д. Пик: Планирование и контроль. Ядро контроллинга / Д. Хан, Г. Хунгенберг. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 815 с.

*Н. Ищенко*

### **Финансовый контроллинг в системе управления финансовой деятельностью предприятия**

В статье рассмотрены и обобщены подходы к определению понятия "финансовый контроллинг". Охарактеризованы концепции финансового контроллинга и его виды. Осуществлена классификация методов и инструментов финансового контроллинга, обосновано его место и роль на предприятии.

*N. Ischenko*

### **Financial controlling in the enterprise financial activity management system**

The article considers and summarizes the approaches to determining the notion of "financial controlling". The concepts of financial controlling and its types are characterized. Methods and instruments of financial controlling are classified, and its place and role at an enterprise are grounded.

Одержано 06.03.12

УДК 336.22

Л. М. Фільштейн, доц., канд. екон. наук, А.О. Могилей, студ. гр. ФК 09-1  
Кіровоградський національний технічний університет

## Правовий статус і операції Національного банку України

Проаналізовано правовий статус Національного банку України, показані найуразливіші сторони функціонування НБУ як регулятора комерційних банків і базової інституції із здійснення фінансово-кредитної і валютно-курсової політики; сформульовані конкретні пропозиції щодо покращення правового існування НБУ.

**правовий статус, Національний банк України (НБУ), фінансове право, банківська система, грошова політика, валютні резерви**

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах банківська система України відіграє важливу роль у державі і стає інструментом впливу на економічні процеси як у внутрішній, так і в зовнішній політиці держави. В цих умовах державне регулювання банківської діяльності набуває особливого значення. А для того, щоб здійснення такого регулювання було максимально ефективним потрібно налагоджувати систему координації органів державної влади при реалізації державного регулювання банківської діяльності.

Питання правового статусу Національного банку України в системі органів державної влади, ступінь його незалежності нині є нагальною проблемою. Тісно взаємодіючи з органами державної влади, центральний банк займає особливе місце, яке переважно визначається тим, наскільки такий банк при здійсненні своєї діяльності є незалежним від органів державної влади. Однак, слід зауважити, що у світі не існує загальновироблених критеріїв, за якими можна визначити місце центрального банку в системі органів державної влади. [1, с. 175].

Визначення ролі та місця НБУ як головного банку країни в бюджетних правовідносинах, з'ясування, відповідно, його бюджетних повноважень виступає однією з актуальних проблем фінансового права. Питання фінансово-правового регулювання привертають увагу широкого кола осіб, до яких належать і представники органів державної та муніципальної влади, і громадяни. І це зрозуміло, адже під впливом фінансового права відбувається реалізація практично всіх функцій держави та муніципальних утворень, що позначається як на життєдіяльності суспільства в цілому. Так і кожної особи зокрема.

**Метою написання статті** є вивчення правового статусу НБУ, існуючих взаємовідносин між різними органами влади при регулюванні банківського сектору; аналіз чинних законодавчих та нормативно-правових актів щодо принципів регулювання банківського сектору.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Правовий статус та функції НБУ досліджувалися в юридичній літературі. Окремі питання правового регулювання управлінських функцій НБУ висвітлено в працях В. Авер'янова, Б. Адамика, Е. Алісова, М. Старинського, А. Монаєнка, О. Костюченко, А. Селіванова та інших. Окремі аспекти контрольної діяльності центрального банку як органу державного фінансового контролю аналізувалися в працях Л. Воронової, І. Заверухи, О. Орлюк, Л. Савченко та ін..

У юридичних працях досліджено подвійний правовий статус НБУ як центрального банку й господарського суб'єкта, доведено перевалювання публічно-правового статусу НБУ в контрольних відносинах за участю банків. Проте потребують розгляду організаційно-правові засади діяльності НБУ як органу державного контролю та суб'єкта фінансово-контрольних відносин у сучасних кризових і посткризових умовах розвитку фінансів.

**Виклад основного матеріалу.** Важливим органом реалізації державного регулювання банківської діяльності є Національний банк України, який відповідає за підтримання стабільності національної грошової одиниці та функціонування банківської системи. Національний банк України як головний банк держави координує діяльність кредитних інститутів і виконує функції управління грошово-кредитними і фінансовими процесами в економіці країни, підтримує економічну політику Кабінету Міністрів України, якщо вона не суперечить забезпеченню стабільності національної грошової одиниці.

Важливе значення для реалізації державного регулювання банківської діяльності на наш погляд, має характеристика правової природи НБУ - його економічна самостійність. Чинним законодавством встановлено, що не допускається втручання органів законодавчої та виконавчої влади або їх посадових осіб у виконання функцій і повноважень Ради Національного банку чи Правління НБУ інакше, ніж у межах, визначених Законом України «Про Національний банк України» [2].

Такий правовий статус Національного банку забезпечує йому самостійність у проведенні єдиної державної грошово-кредитної політики, сприяє запобіганню неконтрольованій емісії грошей, обмеженню фінансування бюджетного дефіциту. Слід констатувати, що правовий статус Національного банку характеризується подвійною правовою природою: з одного боку, він є органом державної влади, уповноваженим здійснювати державне управління у сфері банківської діяльності, а з другого, – банківською установою, яка здійснює банківські операції, виступає кредитором останньої інстанції для інших банків [5, с. 67]. Особливість правового статусу, завдання і функції НБУ визначають характер його взаємовідносин з Президентом, Верховною Радою та Кабінетом Міністрів України. Діючи в єдиній соціальній системі, як особливий центральний орган державного управління в системі органів держави, НБУ має автономність, його діяльність характеризується оптимальною самостійністю щодо управління грошово-кредитною системою України.

На сьогодні існує суперечність між Конституцією та Законом України “Про Національний банк України”. Це головним чином стосується ролі Центрального банку, який конституційно зобов'язаний забезпечити стабільність національної валюти – гривні [1, с. 99], а насправді, згідно закону, є нікому не підконтрольною інституцією, яка вправі вирішувати безпрецедентно широкий комплекс проблем та впливати на розмаїття процесів, що безпосередньо впливають на національну безпеку країни. Існують всі підстави стверджувати, що закон про НБУ наповнений таким змістом і побудований редакційно таким чином, що, з одного боку, його “особливості” як “центрального органу державної влади” є безпрецедентними, з іншого боку, положення про те, що діяльність центрального банку України визначається “іншими законами” не взята до уваги в принципі, тобто фактично з ігнорована.

На жаль змушені спостерігати, що на сьогодні НБУ, будучи за законом всього-на-всього “особливим органом державного управління”, насправді ж домігся безпрецедентно унікального правового статусу [5, с. 16-28]. Особливий правовий статус НБУ чомусь сприймається усіма гілками влади як об'єктивна данність. Яскравим прикладом цього є володіння НБУ унікальними можливостями щодо отримання прибутку, великої кількості пільг й преференцій.

Отже, відповідно до закону НБУ має право здійснювати: обслуговування коштів Державного бюджету; збереження та в управління державних цінних паперів та інших цінностей; операції із золотовалютними резервами і банківськими металами; ліцензування банківської діяльності та передбачених законом операцій; сертифікація тимчасових адміністраторів і ліквідаторів банку, аудиторів; видача ліцензій юридичним особам на здійснення окремих банківських операцій; операції з купівлею-продажем майна для забезпечення своєї діяльності; купівля-продаж казначейських зобов'язань, а також інших цінних паперів; здійснення операцій на відкритому ринку з цінними паперами та емісію власних боргових зобов'язань [2, ст. 7, 31, 42, 50].

На жаль, лише в Україні має місце фактичне привласнення центральним банком не лише всього золотовалютного резерву держави, а й такого загальнонаціонального активу, як гривнева емісія. НБУ постійно займається рефінансуванням комерційних банків, маючи від торгівлі гривнею постійний і відчутний зиск. На сьогодні вся сума гривневої емісії не відображається на балансі НБУ як його фінансові зобов'язання перед державою. Навпаки, “новонароджена” гривнева маса (найважливіший національний актив) тут же фіксується в пасиві балансу НБУ, тобто в якості власних коштів. Таким чином, спостерігаємо ситуацію, що центральний банк, торгуючи земітованими грішми, постійно отримує гігантські прибутки, не відраховуючи їх до державного бюджету.

Практика НБУ щодо розміщення резервів України знає випадки, коли відповідні угоди виходять за межі правового поля України і регулюються законодавством інших країн” [4, с. 401]. Ціна таких безпрецедентних свобод – реальна загроза фінансовій безпеці держави. Так, безконтрольне розміщення валютних резервів, призвело до того, що у 2009 р. з першими ж проявами світової фінансової кризи, як інформують деякі ЗМІ, щонайменше, 12 млрд. дол. США валютних резервів НБУ виявились недоступними для української держави. Дана сума виявилась на рахунках збанкрутілого банку “Lehman Brothers”. А також на рахунках не дуже відомого американського банківського ритейлера “Wachovia” було сконцентровано 1,25 млрд. дол. українських валютних запасів.

Наведені протиправні (навіть за критеріями здорового глузду) дії НБУ не є якимось поодиноким прецедентом. Національний банк України неодноразово здійснював сумнівні (злочинні), операції із золотовалютним резервом, які нанесли шкоди фінансовій безпеці України, мали наслідком погіршення ставлення до нашої держави з боку світового співтовариства.

На нашу думку, Верховна рада України, як єдиний законодавчий орган в країні, не може і не повинна залишатися надалі лише споглядачем такого “статус-кво” НБУ, має, врешті-решт, покінчити з таким бедламом. Виходячи з цього ми пропонуємо:

1. Невідкладно внести принципово важливі змін до Закону України “Про Національний банк України”, першочергово відмінивши нині чинні ст. 53 та ст. 54.

Стаття 53 не допускає втручання органів законодавчої (Верховної Ради України) та виконавчої влади (Кабінету Міністрів України) в діяльність Правління та Ради НБУ. Це – безпрецедентно з огляду на практику ринково цивілізованих країн, Центральні банки яких підпорядковані Міністерству фінансів або ж Державному казначейству. Фінансово-економічна криза в Україні, її украй загрозові для суспільства і національної безпеки наслідки переконливо і явно продемонстрували небезпеку абсолютної свободи й не підконтрольності НБУ.

Стаття 54 забороняє НБУ не лише фінансувати, але й надавати прями кредити на фінансування державних бюджетних витрат. Таким чином змушує йти на зовнішні запозичення. Ігноруючи загальнодержавні проблеми, НБУ (займаючись офіційно

дозволеними комерційним операціями) перманентно накопичує й безконтрольно розпоряджається так званим “власним капіталом”.

2. Посилити відповідальність НБУ перед Главою держави і парламентом країни, вдосконаливши редакцію пункту 1 ст. 9 та пункт 5 ст. 51, якими обумовлено лише інформування Верховної Ради та Президента країни щодо основних засад грошово-кредитної політики, які розробляє Рада НБУ і сама ж контролює їх виконання.

3. Змінити редакцію пункту 8 ст. 42, яка дозволяє НБУ на свій розсуд здійснювати зарубіжні розміщення золотовалютних резервів країни.

4. Звернути увагу на законодавчу некоректність пункту 7 (ст. 42), яким дозволяється фактично тіньова торгівля (без квотування та ліцензування) банківськими металами, дорогоцінним камінням, пам'ятними й інвестиційними монетами з дорогоцінних металів та ін. цінностями.

5. Змінити редакцію ст. 5 закону про Нацбанк, чітко записавши про обов'язок Центрального банку відраховувати до Державного бюджету не менше 50% одержаного за поточний рік доходу, як робить, наприклад, Центробанк Російської Федерації.

6. Доповнити ст. 34, яка надає НБУ виключне право емісії гривни, положенням, яке чітко вказувало б, що первинна емісія є власністю держави, а не Центрального банку. Принципово змінити емісійну політику НБУ, згідно з якою випуск гривни повністю обумовлюється лише притоком на український ринок доларів США.

7. Запровадити оподаткування на види комерційної діяльності та послуг, зазначені в статтях 7, 31, 42, 50, на які НБУ “має право встановлювати плату” та зняти ст. 4 і ст. 5, які гарантують НБУ (під прикриттям законодавчо формалізованою константи про неприбуткову діяльність) податковий імунітет навіть на його суто комерційні операції.

**Висновки.** За роки незалежності України і розбудови ринкової економіки створена система центрального банку, яка відповідає критеріям світової банківської практики. Фінансово-правовий статус НБУ визначає правове положення цього банку в фінансових правовідносинах за його участі, зміст якого виражається сукупністю фінансово-правових прав та обов'язків, спрямованих на виконання тих завдань, що поставлені перед ним. Аналіз чинного банківського законодавства дає підстави зробити висновок, що з метою вдосконалення правового становища НБУ і його контрольних повноважень потрібно розмежувати контрольні повноваження Ради НБУ як органу внутрішнього банківського контролю та Комісії НБУ з питань нагляду і регулювання діяльності банків як органу зовнішнього банківського контролю. Внесення відповідних змін до ст. 9 Закону України “Про Національний банк України” щодо правового становища Ради НБУ сприятиме незалежній діяльності НБУ як контролюючого суб'єкта й у цілому дотриманню законності, стабільності та відповідальності банківської діяльності з метою захисту інтересів як вкладників так і кредиторів банків.

## Список літератури

1. Конституція України. Із змінами, внесеними законом України від 8 грудня 2004 р. “2222-ІУ”. – К.: “СКІФ”, 2006.
2. Закон України “Про Національний банк України”/ Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1999. – № 29.
3. Закон України “Про реструктуризацію боргових зобов'язань Кабінету Міністрів перед Національним банком України”. № 1697-III від 20 квітня 2000 р.
4. Ковальчук Т. Т. Економічна безпека і політика. Із досвіду професійного аналітика. – К., 2009. Вісник прокуратури України. – 2011. – № 8.
5. Українська Правда, від 27.11.2010 р.



*Л. Фільштейн, А. Могилей*

### **Правовой статус и операции Национального банка Украины**

Проанализирован правовой статус Национального банка Украины, показаны самые уязвимые стороны функционирования НБУ как регулятор коммерческих банков и базовой институции по совершению финансово-кредитной и валютно-курсовой политики; сформулированы конкретные предложения относительно улучшения правового существования НБУ.

*L. Filshtein, A. Mogiley*

### **Legal status and operations of National bank of Ukraine**

Legal status of National bank of Ukraine is analyzed. The most vulnerable sides of the bank functioning as regulator of commercial banks and base institution in doing finance-credit and rate of exchange policy are show; the specific proposals concerning the improvement of the National bank existence are formulated

Одержано 06.03.12

**УДК 338**

**Н.В. Філіпова**

*Чернігівський державний інститут економіки і управління*

## **Механізм державного регулювання інноваційної діяльності**

В статті розглянуто принципи державної інноваційної політики, шляхи її здійснення. Описано механізм державного регулювання інноваційної політики, проаналізовано Державну цільову економічну програму «Створення в Україні інноваційної інфраструктури» та існуючу систему державного управління сферою науки і технологій. Визначено основні проблеми механізму державного управління інноваційною діяльністю та запропоновано заходи щодо усунення виявлених проблем.  
**інноваційна діяльність, інноваційна політика, механізм, структура, державне регулювання**

**Актуальність теми дослідження.** Однією з основних засад покращення економічної та політичної ситуації країни є розвиток інноваційної діяльності. Дослідження механізму державного регулювання інноваційного розвитку є актуальним, оскільки він прямо впливає на швидкість, розвиток та впровадження нових систем, технологій і т.д.

**Постановка проблеми.** Інноваційна складова є одним з основних засобів забезпечення конкурентоспроможності країни. Постійна необхідність оновлення, удосконалення технологій, виготовлення продукції потребує узгодженого механізму управління цими процесами, а особливо з боку держави. Інноваційний розвиток в Україні, у порівнянні з розвинутими країнами, не досягли належного рівня, не дивлячись на те, що країна має високий науково-технічний потенціал. Це обумовлено багатьма чинниками, але одним з головних є недосконалий механізм державного регулювання інноваційної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням інноваційних процесів та механізму їх регулювання займалися Г. Менш, Г. Друкер, Б. Санто, П. Беленький, Л. Бляхман, П. Завлін, Ю. Бажал, М. Денисенко, О. Кузьмін, О. Лапко, М. Кравченко, І. Сільченко, О.Чорна та ін.. Більшість праць присвячена стану інноваційної політики,

*Л. Фільштейн, А. Могилей*

### **Правовой статус и операции Национального банка Украины**

Проанализирован правовой статус Национального банка Украины, показаны самые уязвимые стороны функционирования НБУ как регулятор коммерческих банков и базовой институции по совершению финансово-кредитной и валютно-курсовой политики; сформулированы конкретные предложения относительно улучшения правового существования НБУ.

*L. Filshtein, A. Mogiley*

### **Legal status and operations of National bank of Ukraine**

Legal status of National bank of Ukraine is analyzed. The most vulnerable sides of the bank functioning as regulator of commercial banks and base institution in doing finance-credit and rate of exchange policy are show; the specific proposals concerning the improvement of the National bank existence are formulated

Одержано 06.03.12

**УДК 338**

**Н.В. Філіпова**

*Чернігівський державний інститут економіки і управління*

## **Механізм державного регулювання інноваційної діяльності**

В статті розглянуто принципи державної інноваційної політики, шляхи її здійснення. Описано механізм державного регулювання інноваційної політики, проаналізовано Державну цільову економічну програму «Створення в Україні інноваційної інфраструктури» та існуючу систему державного управління сферою науки і технологій. Визначено основні проблеми механізму державного управління інноваційною діяльністю та запропоновано заходи щодо усунення виявлених проблем.  
**інноваційна діяльність, інноваційна політика, механізм, структура, державне регулювання**

**Актуальність теми дослідження.** Однією з основних засад покращення економічної та політичної ситуації країни є розвиток інноваційної діяльності. Дослідження механізму державного регулювання інноваційного розвитку є актуальним, оскільки він прямо впливає на швидкість, розвиток та впровадження нових систем, технологій і т.д.

**Постановка проблеми.** Інноваційна складова є одним з основних засобів забезпечення конкурентоспроможності країни. Постійна необхідність оновлення, удосконалення технологій, виготовлення продукції потребує узгодженого механізму управління цими процесами, а особливо з боку держави. Інноваційний розвиток в Україні, у порівнянні з розвинутими країнами, не досягли належного рівня, не дивлячись на те, що країна має високий науково-технічний потенціал. Це обумовлено багатьма чинниками, але одним з головних є недосконалий механізм державного регулювання інноваційної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням інноваційних процесів та механізму їх регулювання займалися Г. Менш, Г. Друкер, Б. Санто, П. Беленький, Л. Бляхман, П. Завлін, Ю. Бажал, М. Денисенко, О. Кузьмін, О. Лапко, М. Кравченко, І. Сільченко, О.Чорна та ін.. Більшість праць присвячена стану інноваційної політики,

дослідженню методів, форм державного управління, також способам поєднання принципів та методів управління в єдиний механізм. При цьому недостатньо уваги приділялось питанням узгодженості та координування дій механізму державного регулювання інноваційної діяльності із залученням фінансового сектора.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження механізму державного регулювання інноваційної діяльності та внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно із Законом України «Про інноваційну діяльність» головною метою державної інноваційної політики є створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку і використання науково-технічного потенціалу країни, забезпечення впровадження сучасних екологічно чистих, безпечних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій, виробництва та реалізації нових видів конкурентоздатної продукції.

Основними принципами державної інноваційної політики є:

- орієнтація на інноваційний шлях розвитку економіки України;
- визначення державних пріоритетів інноваційного розвитку;
- формування нормативно-правової бази у сфері інноваційної діяльності;
- створення умов для збереження, розвитку і використання вітчизняного науково-технічного та інноваційного потенціалу;
- забезпечення взаємодії науки, освіти, виробництва, фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної діяльності;
- ефективне використання ринкових механізмів для сприяння інноваційній діяльності, підтримка підприємництва у науково-виробничій сфері;
- здійснення заходів на підтримку міжнародної науково-технологічної кооперації, трансферу технологій, захисту вітчизняної продукції на внутрішньому ринку та її просування на зовнішній ринок;
- фінансова підтримка, здійснення сприятливої кредитної, податкової і митної політики у сфері інноваційної діяльності;
- сприяння розвитку інноваційної інфраструктури;
- інформаційне забезпечення суб'єктів інноваційної діяльності;
- підготовка кадрів у сфері інноваційної діяльності [2].

Здійснення державного регулювання інноваційної діяльності відбувається шляхом:

1. Визначення і підтримки пріоритетних напрямів інноваційної діяльності державного, галузевого, регіонального і місцевого рівнів.
2. Формування і реалізації державних, галузевих, регіональних і місцевих інноваційних програм.
3. Створення нормативно-правової бази та економічних механізмів для підтримки і стимулювання інноваційної діяльності.
4. Захисту прав та інтересів суб'єктів інноваційної діяльності.
5. Фінансової підтримки виконання інноваційних проектів.
6. Стимулювання комерційних банків та інших фінансово-кредитних установ, що кредитують виконання інноваційних проектів.
7. Встановлення пільгового оподаткування суб'єктів інноваційної діяльності.
8. Підтримки функціонування і розвитку сучасної інноваційної інфраструктури [2].

Під державною інноваційною політикою розуміють комплекс правових, організаційно-економічних та інших заходів держави, спрямованих на створення належних умов для розвитку інноваційних процесів в економіці, стимулювання впровадження результатів інноваційної діяльності у виробництво. Державна

інноваційна політика здійснюється за такими напрямками: сприяння зростанню інноваційної активності; орієнтація на пріоритетну підтримку інновацій, які складають основу сучасного технологічного процесу; узгодження державної інноваційної політики з ефективною конкуренцією в цій сфері; захист інтелектуальної власності та інтересів національного інноваційного підприємництва; сприяння регіональному, міжрегіональному і міжнародному співробітництву в інноваційній діяльності [8, С.206].

Розглянемо основні методи реалізації державної інноваційної політики. До них можна віднести:

- надання суб'єктам інноваційної діяльності податкових пільг та позик на вигідних умовах;
- стимулювання підприємців до формування власних інноваційних фондів;
- фінансове стимулювання;
- підтримка розвитку техніки, науки та освіти;
- вдосконалення законодавчої бази щодо інноваційної та інвестиційної діяльності;
- підтримка та розвиток міжнародного співробітництва тощо [4].

Для забезпечення підтримки розвитку інноваційної діяльності існує багато методів та заходів. Найбільш ефективними є як заходи (методи) прямого впливу, так і опосередкованого. До заходів прямого впливу відносять: державні цільові програми розвитку інноваційної діяльності, пільгові кредити, субсидії, дотації. Заходи опосередкованого впливу – це застосування пільгової системи оподаткування для підприємств, діяльність яких орієнтована на розвиток інновацій, оподаткування прибутку за зниженими ставками, звільнення від сплати податків на прибуток на деякий період (податкові канікули), страхування, митні пільги тощо[3].

Механізм державного регулювання інноваційної політики зображено на рисунку 1.

З рисунку бачимо, що механізм державного регулювання інноваційної політики містить у собі наступні складові: форми регулювання, методи регулювання, цілі, складові опосередкованого та прямого впливу.

До форм регулювання інноваційної діяльності відносять бюджетне, податкове, цінове, соціальне, структурне та грошово-кредитне. Встановлюють проміжні, тактичні та стратегічні цілі, які досягаються через правові, адміністративні та економічні методи регулювання інноваційної діяльності. Також виділено складові, які прямо впливають на інноваційний процес (законодавство, інформаційна діяльність, фінансування, заохочення та ін..) та складові опосередкованого впливу (пільги при оподаткуванні, пільгове кредитування та ін..).

Вище зазначалось, що одним із заходів прямого впливу на розвиток інноваційної діяльності є державні цільові програми. Державна цільова програма – це комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, які спрямовані на розв'язання найважливіших проблем розвитку держави, окремих галузей економіки або адміністративно-територіальних одиниць, здійснюються з використанням коштів Державного бюджету України та узгоджені за строками виконання, складом виконавців, ресурсним забезпеченням [1].

Розглянемо діючу Державну цільову економічну програму "Створення в Україні інноваційної інфраструктури" на 2009 - 2013 роки.

Згідно програми оптимальним варіантом розбудови інноваційної інфраструктури є розвиток виробничо-технологічної підсистеми із створенням окремих найважливіших елементів інших підсистем, що сприятиме створенню умов для прискореного впровадження інновацій навіть в умовах обмеження бюджетного фінансування [6].

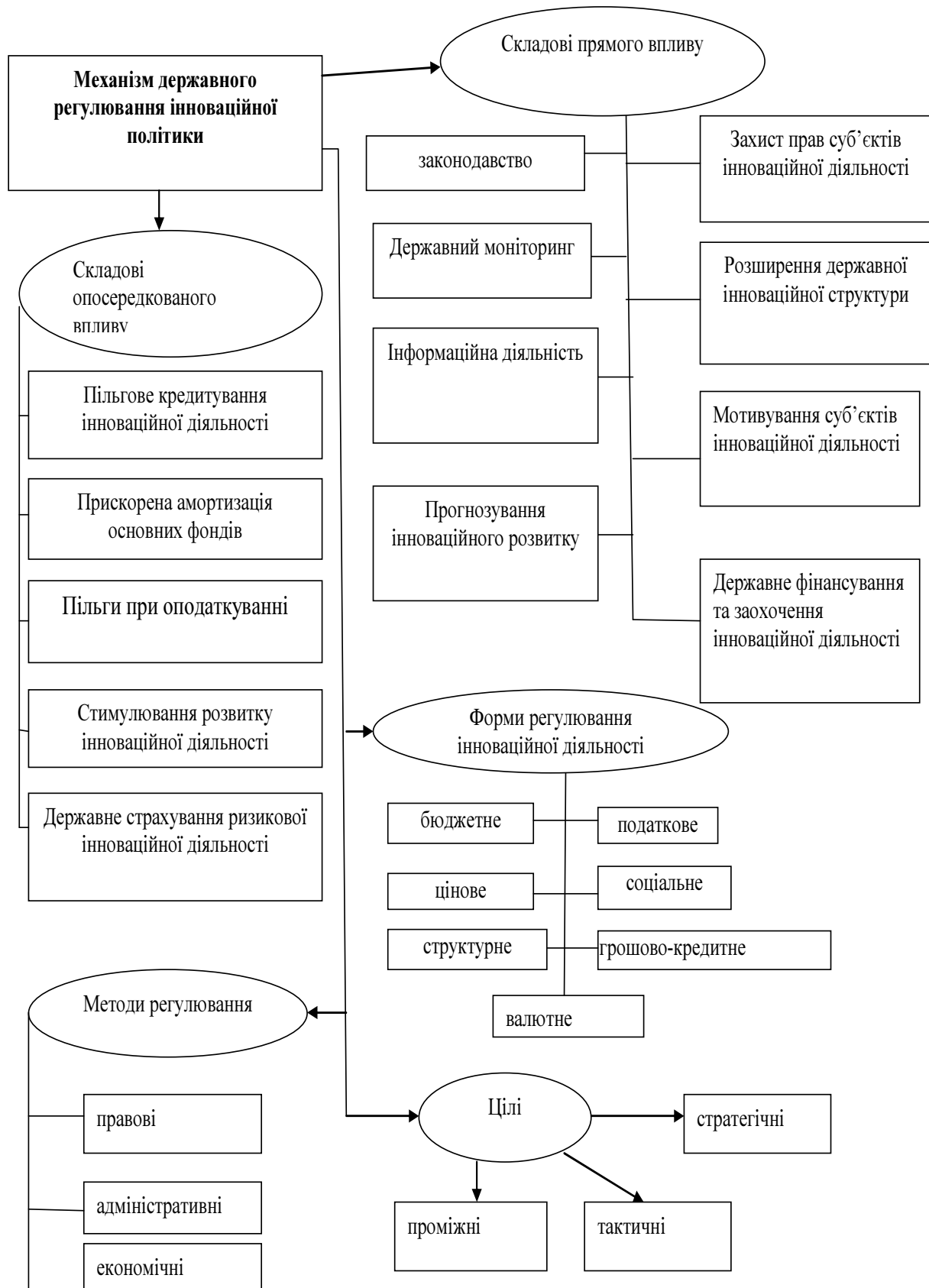


Рисунок 1 - Механізм державного регулювання інноваційної політики [5].

Виділено такі пріоритетні напрямки:

- створення цілісної інноваційної інфраструктури на базі наукових установ та вищих навчальних закладів;
- підтримка і розвиток інноваційних малих підприємств;
- створення інноваційної інфраструктури на регіональному рівні з одночасним забезпеченням міжрегіональної координації;
- оптимізація і розширення мережі центрів інформаційно-консультаційної підтримки інноваційної діяльності;
- розбудова інфраструктури кадрового забезпечення інноваційної діяльності.

Пропонується удосконалити нормативно-правову базу, зокрема щодо відповідності вимогам цілісності, комплексності та системності у сфері науково-технологічного, інноваційного розвитку та підприємницької діяльності, а також розробити відповідне методичне забезпечення, а для забезпечення функціонування виробничо-технологічної підсистеми створювати окремі елементи фінансово-економічної, нормативно-правової та кадрової підсистеми [6].

Від впровадження заходів програми очікують функціонування малого інноваційного бізнесу, забезпечення розвитку мережі нових елементів інноваційної інфраструктури, збільшення кількості суб'єктів малого підприємництва, що реалізують інноваційні проекти, підвищення інноваційної активності промислових підприємств та прискорення темпів виробництва інноваційної продукції.

Доцільно також розглянути існуючу систему державного управління сферою науки і технологій за участю органів державної влади, рисунок 2.

Бачимо, що система управління інноваційною діяльністю діє неузгоджено, майже відсутній міжгалузевий вплив на розвиток інноваційної діяльності. Пріоритетні напрямки беруться до уваги лише Міністерством освіти та науки та Міністерством держінвестицій. Також можна додати, що обласні державні адміністрації не приймають участі у наданні пропозицій щодо розвитку цього напрямку. Можна виділити наступні проблеми механізму державного управління інноваційною діяльністю:

- неузгодженість дій;
- незкоординованість;
- відсутність конкретного контролюючого органу;
- недосконалість правової системи;
- невиконання державних програм розвитку.

Для вирішення цих питань можемо запропонувати наступні заходи:

- створити орган, який буде контролювати та координувати дії, спрямовані на розвиток інноваційної діяльності;
- залучити обласні державні адміністрації;
- розробити систему зворотного зв'язку всіх учасників механізму управління;
- вдосконалити правову систему розробки та виконання цільових програм.

Застосування вищенаведених заходів, на нашу думку, приведе до усунення основних проблем в існуючій системі управління інноваційною діяльністю, зробить її ефективнішою та більш функціональною.

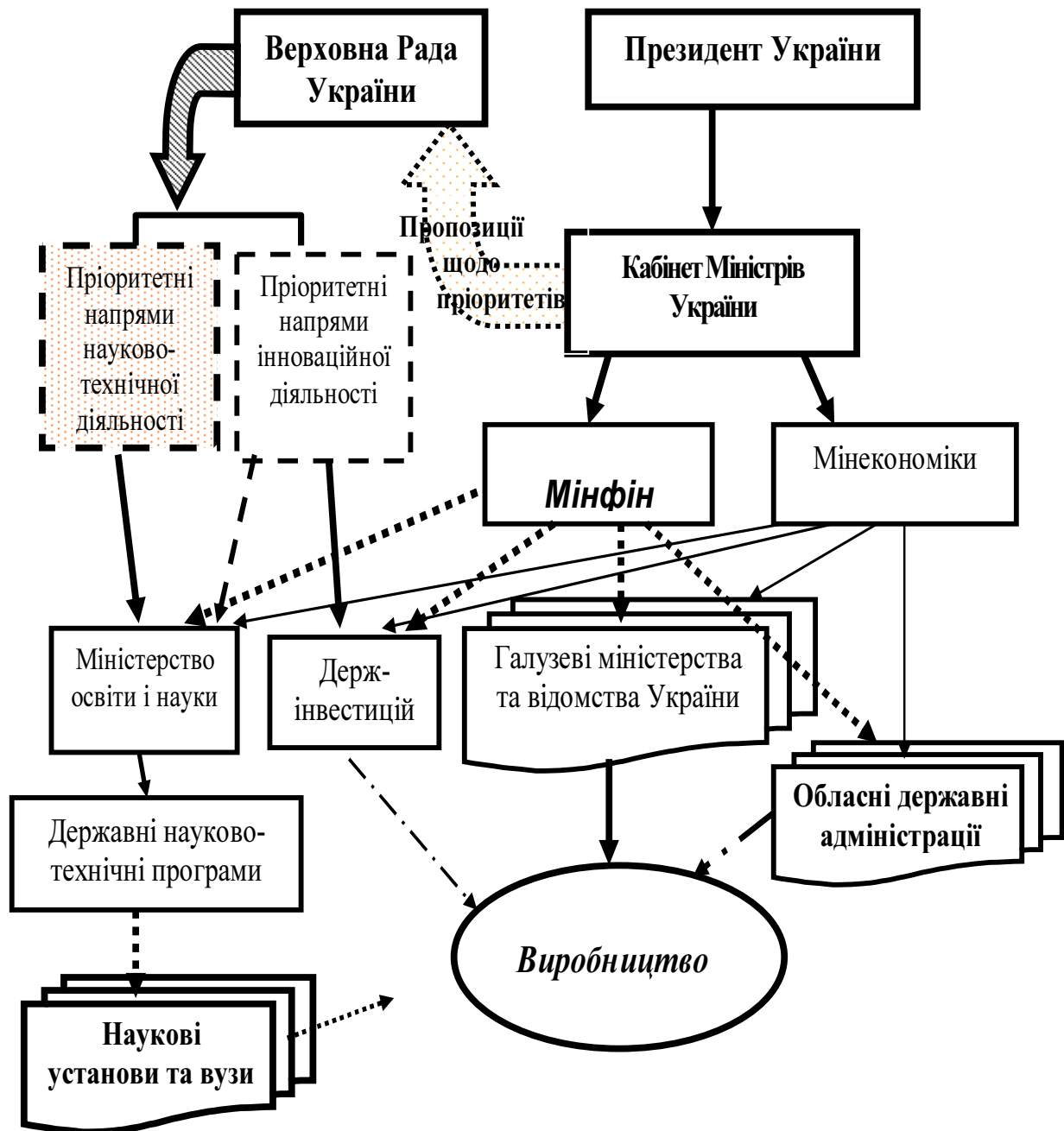


Рисунок 2 - Існуюча система державного управління сферою науки і технологій [7]

## Список літератури

1. Закон України « Про державні цільові програми» №1621 – IV від 18 березня 2004 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. №25. С. 352.
2. Закон України «Про інноваційну діяльність» № 40 – IV від 4 липня 2002 р. // Відомості Верховної Ради. – 2002. - №36. – С. 266
3. Гладинець Н. Ю. Механізм реалізації державної інноваційної політики в регіоні/ Н. Ю. Гладинець // Вісник національного університету «Львівська політехніка». – 2010. - №683. – С. 60–65.

4. Жихор О.Б. Інноваційна політика розвитку регіону (на прикладі Львівської області) / О. Б. Жихор, М. С. Яворський // Регіональна економіка. – 2007. -№1.- С. 177-184.
5. Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент : Навч.посібник / Микитюк П. П. – К. : ЦУЛ, 2007. – 399с.
6. Постанова «Про затвердження Державної цільової економічної програми "Створення в Україні інноваційної інфраструктури" на 2009 - 2013 роки» №447 від 18 травня 2008 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP080447.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP080447.html)
7. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=47920&cat\\_id=46017&showHidden=1](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017&showHidden=1)
8. Швайка Л. А. Державне регулювання економіки : Навчальний посібник / Швайка Л. А. – К. : Знання, 2006. – 435 с.

*Н. Филиппова*

#### **Механизм государственного регулирования инновационной деятельности**

В статье рассмотрены принципы государственной инновационной политики и пути ее проведения. Описан механизм государственного регулирования инновационной политики, проанализировано Государственную целевую программу «Создание в Украине инновационной инфраструктуры» и существующую систему государственного управления сферой науки и технологий. Определены основные проблемы механизма государственного управления инновационной деятельностью и предложены пути устранения выявленных проблем.

*N. Filippova*

#### **State management of innovative activities**

This article deals with the principles of state innovation policy and the ways of their implementation. There were considered the mechanism of state regulation of innovation policy. The State target program was analyzed. There were identified the main problems and the ways of resolve them were offered.

Одержано 12.03.12



УДК 338

**О.Ю. Коцюрба, ас.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Особливості тарифної політики у житлово-комунальній сфері

У статті розглянуто особливості формування та сучасний стан тарифної політики у сфері житлово-комунального господарства. Виокремлено найбільш вагомі фактори впливу на тарифну політику з урахуванням сучасних особливостей розвитку економіки України та запропоновано заходи удосконалення ціноутворення на житлово-комунальні послуги.

**тариф, собівартість, житлово-комунальне господарство, тарифна політика, витрати, комунальні послуги**

**Постановка проблеми.** Житлово-комунальне господарство (ЖКГ) України є тією сферою народного господарства, яка відіграє виключно важливу роль у соціально-економічному розвитку країни, оскільки житлово-комунальні підприємства здійснюють як життєзабезпечення населення через надання послуг, необхідних для існування кожної людини, так і забезпечення підприємств інших галузей необхідними ресурсами для їх функціонування. Тому сталий розвиток ЖКГ та задовільний стан є вкрай важливим для життєдіяльності всього суспільства.

Незважаючи на досить значне навантаження на платників послуг, сьогодні ЖКГ знаходиться у вкрай важкому фінансово-економічному стані. Однією з причин цього є недосконала система ціноутворення, яка не стимулює підприємства до зниження витрат, підвищення ефективності їх діяльності. В зв'язку з цим, першочерговим питанням в частині покращення фінансово-економічного стану житлово-комунальних підприємств є вдосконалення існуючої тарифної політики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема ціноутворення та вдосконалення тарифної політики у сфері ЖКГ останнім часом надається значна увага, що висвітлено в наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, зокрема: Амосова А.Ю., Пастухова І.А., Полуянова В.П., Княжеченко В.В., Юр'євої Т.П., Кирилової О., Якушенко Є., Гури Н. О.

Проте кризовий стан житлово-комунальної сфери та наявність значної дебіторської заборгованості засвідчують необхідність подальших досліджень механізмів оптимізації тарифної політики.

**Метою даної статті** є аналіз аспектів ціноутворення на житлово-комунальні послуги, дослідження впливу екзогенних та ендогенних факторів на формування тарифу та реалізації тарифної політики в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** При розгляді сучасного стану житлово-комунальної сфери України слід враховувати історичні обставини, що склалися. За часів Радянського союзу майже 90 % витрат на житлово-комунальні послуги покривалися за рахунок державного бюджету і лише 10 % сплачувало населення. З набуттям незалежності державна політика у сфері ЖКГ набула спрямованості на повну оплату послуг безпосередньо їх споживачами, а дотації підприємствам ЖКГ з бюджету були замінені на програму житлових субсидій для населення. В той же час відсутність

взаємоузгоджених дій держави та органів місцевого самоврядування щодо встановлення тарифів на житлово-комунальні послуги з урахуванням як реальної платоспроможності населення, так і якості цих послуг призвели до втрати керованості цими процесами.

Втрата керованості, в свою чергу, стала однією з причин глибокої системної кризи, в якій перебуває житлово-комунальна сфера України. В зв'язку з цим, було прийнято Закон України «Про Загальнодержавну Програму реформування та розвитку житлово-комунального господарства України на 2009-2014 рр.», одним з принципів якої є перехід до економічно обґрунтованих цін та тарифів за користування житлом та комунальні послуги, запровадження надання адресних субсидій окремим категоріям громадян для компенсації витрат, пов'язаних з оплатою житла та комунальних послуг.

Під економічно обґрунтованим тарифом зазвичай розуміють мінімально можливу плату, що є фінансовою основою поточного виробництва комунальних послуг, які відповідають затвердженим стандартам якості з урахуванням необхідних витрат на розширене відтворення основних фондів.

Але сьогодні, враховуючи використання житлово-комунальними підприємствами морально та технічно застарілого обладнання для надання послуг, витрати поточного виробництва знаходяться на досить високому рівні та, відповідно, спричиняють істотне збільшення економічно обґрунтованого тарифу і, як наслідок, неспроможність оплатити житлово-комунальні послуги більшістю населення України, оскільки доходи українських громадян дуже низькі. До того ж, підприємствами для надання послуг використовується сировина, яка купується за європейськими цінами.

На рівень житлово-комунальних тарифів впливають такі фактори:

- сума витрат (собівартість послуг);
- конкуренція;
- державне втручання;
- платоспроможність населення.

Визначення витрат на сьогодні здійснюється на основі Положення (Стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», Методичних рекомендацій з планування, обліку і калькулювання собівартості житлово-комунальних послуг та відповідних методичних рекомендацій для кожної підгалузі ЖКГ.

При калькулюванні витрати групуються за економічними елементами (матеріальні витрати, витрати на оплату праці, відрахування на соціальні заходи, амортизаційні відрахування, інші операційні витрати) та статтями витрат (прямі витрати і загальновиробничі витрати, які складають виробничу собівартість продукції; інші витрати, що не включаються до собівартості – адміністративні витрати, витрати на збут та ін.; фінансові та інші витрати).

На основі калькуляції визначається повна собівартість послуг.

Перелік і склад статей калькулювання підприємство встановлює самостійно.

Підприємство складає калькуляцію виробничої та повної собівартості послуг, виходячи з нормативів відповідних витрат. Такі економічно обґрунтовані калькуляції є основою для затвердження тарифів.

Практика формування тарифу на житлово-комунальні послуги на основі витратно-нормативного методу засвідчила неефективність його використання. Це обумовлено специфікою житлово-комунальної сфери. Маючи постійні ринку збуту та неможливість відмови від послуг з боку споживачів через їх незамінність, підприємства не зацікавлені у зменшенні своїх витрат, адже прибуток, що включений до тарифу, прямо пропорційний витратам підприємства, і в такому випадку має місце зацікавленість в збільшенні собівартості житлово-комунальних послуг. Тому доцільним є дослідження методів формування тарифів на житлово-комунальні послуги в інших

країнах задля визначення можливості їх практичного використання при формуванні тарифів в Україні.

Цікавим є досвід Великобританії при формуванні тарифів на послуги водопостачання та водовідведення, де використовується метод умовної конкуренції (*yardstick competition*), сутність якого заключається в тому, що підприємство, ціни якого регулюються, порівнюється з групою подібних підприємств. Також досить широко в Польщі, США, Норвегії, Австрії, Великобританії, Аргентині використовуються: метод встановлення граничного рівня ціни, метод визначення допустимих підвищень ціни на продукцію та стимулююче регулювання шляхом встановлення граничного тарифу *Incentive Based Regulation* у формі «Price Cap», сутність яких зводиться до встановлення на певний термін формули щорічного розрахунку тарифу «інфляція мінус X», яка містить дефлятор RPI і чинник підвищення продуктивності «X».

Проте використання вище зазначених методів в Україні вимагає законодавчого підґрунтя та формування чіткого поетапного механізму розрахунку тарифів на основі цих методів.

Конкуренція, як фактор впливу на тариф та тарифну політику загалом, стосується лише окремих підгалузей ЖКГ, до яких відносяться житлове господарство, зовнішній благоустрій та зовнішнє освітлення, побутове обслуговування, готельне господарство.

Створення конкурентного середовища має регулюватися спеціальним органом влади. Проте сьогодні, з одного боку, держава як головний регулятор процесу формування конкурентного середовища на ринку житлово-комунальних послуг і суб'єкт антимонопольної політики своєю нормотворчою діяльністю найбільшою мірою охоплює ЖКГ, при цьому фактично майже нічого не роблячи для реального реформування цього господарства.

У монопольних сферах ЖКГ (водопровідно-каналізаційне господарство, комунальна енергетика) стимулювання зниження витрат можливе через надання пільгових цільових кредитів на технічне переозброєння підприємств, забезпечення необхідними матеріалами через муніципальні замовлення, проведені на конкурсній основі [3].

Щодо державного втручання як фактора впливу на житлово-комунальні тарифи, то воно здійснюється шляхом встановлення норм і тарифів, цільового фінансування та оподаткування.

Законом України «Про ціни та ціноутворення» від 03.12.1990 року № 507-XII передбачено встановлення державних фіксованих та регульованих цін і тарифів на ресурси, які справляють визначальний вплив на загальний рівень та динаміку цін, на товари і послуги, що мають вирішальне соціальне значення, а також на продукцію, товари і послуги, виробництво яких зосереджено на підприємствах, що займають монопольне (домінуюче) становище на ринку.

До підприємств, які займають монопольне становище на ринку відповідно до Закону України «Про природні монополії» від 20.04.2000 року № 1682-III, належать підприємства з передачі та розподілу електроенергії, з централізованого водопостачання та водовідведення, з централізованого постачання та транспортування теплової енергії, з транспортування природного газу, і, відповідно, тарифи на їх послуги встановлюються державними органами України.

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування відповідно до законодавства можуть встановлювати тарифи на рівні, нижчому від економічно обґрунтованого за умови відшкодування різниці з бюджетів відповідних рівнів.

Невідповідність тарифів та фактичної собівартості житлово-комунальних послуг породжує існування перехресного субсидіювання, коли різні групи споживачів (населення, бюджетні установи та підприємства) отримують одні й ті ж самі види комунальних послуг за різними тарифами, що особливо негативно впливає на діяльність саме промислових підприємств, які змушені сплачувати житлово-комунальні послуги за значно вищими тарифами та за рахунок цього субсидіювати пільгові тарифи для населення та бюджетних організацій.

Також дієвим способом державного втручання є оподаткування.

В умовах поетапного збільшення тарифів на житлово-комунальні послуги, коли в структурі ціни підприємств, що надають послуги та експлуатують об'єкти ЖКГ, зберігається вагома бюджетна складова, виникає необхідність гнучких та ліберальних механізмів оподаткування житлово-комунальної діяльності задля зменшення сукупних витрат при виробництві послуг.

Зменшення податкового навантаження чи звільнення від сплати податків тих інвесторів, які використовують лізингові та концесійні схеми в житлово-комунальній сфері, також є передумовою зниження тарифів через впровадження інвесторами дорогого новітнього устаткування, що призведе до зменшення ресурсоемності та непродуктивних витрат.

Застосування цільового фінансування з боку держави сприяє технічному переоснащенню житлово-комунальних підприємств і, як наслідок, зниженню витрат на надання житлово-комунальних послуг. При чому за відсутності значних обсягів бюджетних коштів для фінансування доцільним буде здійснення купівлі обладнання, що було у використанні в іноземних житлово-комунальних підприємств, і яке є морально та технічно більш сучасним. Досвід купівлі такого обладнання є в Харкові та Одесі.

При проведенні тарифної політики необхідно також стежити за тим, щоб вона була економічно та соціально обґрунтованою та не призводила до погіршення соціального стану населення, особливо за умов негативної динаміки доходів населення та значної диференціації житлово-комунальних платежів по регіонах.

З метою усунення негативних дій розглянутих чинників на процеси тарифоутворення в Україні необхідно:

- переглянути механізми формування собівартості житлово-комунальних послуг з метою виключення витрат, які безпосередньо не відносяться до надання послуг;
- переглянути методику розрахунку тарифів та дослідити зарубіжні методики формування тарифів для визначення можливості їх адаптації та використання в Україні;
- вдосконалити законодавчі акти в частині формування конкурентного середовища на регіональних ринках житлово-комунальних послуг та розробки механізмів проведення тендерів на надання послуг;
- звільнити повністю чи частково від оподаткування тих суб'єктів господарювання, які використовують лізингові та концесійні схеми провадження діяльності у житлово-комунальній сфері;
- врахувати платоспроможність населення про формуванні житлово-комунальних тарифів;
- привести у відповідність сучасним світовим стандартам норми та нормативи, які використовуються при розрахунку тарифів на житлово-комунальні послуги.

Основним завданням на сьогодні є формування такої державної тарифної політики, яка б дозволила забезпечити баланс суспільних інтересів виробників, постачальників та споживачів житлово-комунальних послуг. Подальші дослідження у цій сфері доцільно спрямовувати на підвищення якості та доступності послуг ЖКГ.

## Список літератури

1. Амосов О.Ю. Сучасні проблеми тарифної політики в житлово-комунальній сфері// Комунальне господарство міст. – 2009. – № 89. – с. 208-212.
2. Полуянов В.П. Комплексна характеристика методів ціноутворення на житлово-комунальні послуги // [www.nbuu.gov.ua](http://www.nbuu.gov.ua)
3. Драган І.О. Модернізація системи державної підтримки розвитку житлово-комунального господарства // [www.nbuu.gov.ua](http://www.nbuu.gov.ua)

*О. Коцюрба*

### **Особенности тарифной политики в жилищно-коммунальной сфере**

В статье рассмотрены особенности формирования и современное состояние тарифной политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Выделены наиболее существенные факторы влияния на тарифную политику с учетом современных особенностей развития экономики Украины и предложены мероприятия по усовершенствованию ценообразования на жилищно-коммунальные услуги.

*O. Kotsyurba*

### **The special features of the tariff policy for the dwelling-communal sphere**

The special feature about formation and real position of tariff policy in the dwelling-communal sphere are considered in the article. The most important factors of influence on tariff policy according to the current features of the Ukrainian economy were singled out and problems and measures improve pricing of utility services were proposed.

Одержано 21.03.12

**УДК 351.713 : 336.225.6 : 332.1 (477.75)**

**Е.Е. Сушкова, ас.**

*Национальная академия природоохранного и курортного строительства,  
г. Симферополь*

## Оценка фискальной эффективности налогового регулирования экономического развития АР Крым

В статье приведены результаты оценки фискальной эффективности налогового регулирования экономических процессов в АР Крым, в рамках которого определены основные доходформирующие налоги для местных бюджетов, осуществлена оценка уровня налогового потенциала административно-территориальных образований региона, а также степени финансовой обеспеченности местных бюджетов. **параметры налогового регулирования, местные бюджеты, регион, экономическое развитие**

**Постановка проблемы в общем виде.** В современных условиях развития общественных отношений эффективность решения задач экономического развития и повышения благосостояния населения региона во многом предопределена уровнем финансовой независимости и обеспеченности региональных бюджетов. Поэтому с целью создания благоприятных условий для социально-экономического развития региона важное значение имеет обеспечение стабильного роста налоговых поступлений как основного источника наполнения местных бюджетов, повышение и эффективное использование налогового потенциала региона. Это обуславливает необходимость

---

© Е.Е. Сушкова, 2012

## Список літератури

1. Амосов О.Ю. Сучасні проблеми тарифної політики в житлово-комунальній сфері// Комунальне господарство міст. – 2009. – № 89. – с. 208-212.
2. Полуянов В.П. Комплексна характеристика методів ціноутворення на житлово-комунальні послуги // [www.nbuuv.gov.ua](http://www.nbuuv.gov.ua)
3. Драган І.О. Модернізація системи державної підтримки розвитку житлово-комунального господарства // [www.nbuuv.gov.ua](http://www.nbuuv.gov.ua)

*О. Коцюрба*

### **Особенности тарифной политики в жилищно-коммунальной сфере**

В статье рассмотрены особенности формирования и современное состояние тарифной политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Выделены наиболее существенные факторы влияния на тарифную политику с учетом современных особенностей развития экономики Украины и предложены мероприятия по усовершенствованию ценообразования на жилищно-коммунальные услуги.

*O. Kotsyurba*

### **The special features of the tariff policy for the dwelling-communal sphere**

The special feature about formation and real position of tariff policy in the dwelling-communal sphere are considered in the article. The most important factors of influence on tariff policy according to the current features of the Ukrainian economy were singled out and problems and measures improve pricing of utility services were proposed.

Одержано 21.03.12

**УДК 351.713 : 336.225.6 : 332.1 (477.75)**

**Е.Е. Сушкова, ас.**

*Национальная академия природоохранного и курортного строительства,  
г. Симферополь*

## Оценка фискальной эффективности налогового регулирования экономического развития АР Крым

В статье приведены результаты оценки фискальной эффективности налогового регулирования экономических процессов в АР Крым, в рамках которого определены основные доходформирующие налоги для местных бюджетов, осуществлена оценка уровня налогового потенциала административно-территориальных образований региона, а также степени финансовой обеспеченности местных бюджетов. **параметры налогового регулирования, местные бюджеты, регион, экономическое развитие**

**Постановка проблемы в общем виде.** В современных условиях развития общественных отношений эффективность решения задач экономического развития и повышения благосостояния населения региона во многом предопределена уровнем финансовой независимости и обеспеченности региональных бюджетов. Поэтому с целью создания благоприятных условий для социально-экономического развития региона важное значение имеет обеспечение стабильного роста налоговых поступлений как основного источника наполнения местных бюджетов, повышение и эффективное использование налогового потенциала региона. Это обуславливает необходимость

---

© Е.Е. Сушкова, 2012

оценки фискальной эффективности воздействия параметров налогового регулирования на воспроизводственные процессы в регионе, учитывая особенности природно-ресурсного, экономического, трудового потенциалов, специализации экономики, а также полномочия местных органов власти в отношении изменения параметров системы налогообложения.

**Анализ последних исследований и публикаций** позволил сделать вывод, что оценка фискальной эффективности налогового регулирования экономического развития региона предусматривает, прежде всего, определение уровня его налогового потенциала, учитывая особенности социально-экономического развития территории. Так, в научных трудах отечественных и зарубежных ученых, таких как О.В. Богачева [1], И.А. Кабаковой [2], С.В. Каламбет [3], А.Л. Коломийца, А.Д. Мельника [5], Л.Л. Тарангул [8], обоснована необходимость определения уровня налогового потенциала с целью оценки и прогнозирования возможностей региона относительно аккумулирования финансовых ресурсов в доходную часть местных бюджетов. По мнению Т.В. Калинеску, налоговый потенциал региона определяет способность местных органов власти в полном объеме финансировать свои расходы за счёт ресурсов местных бюджетов, аккумулируемых посредством налоговых поступлений [4, с. 309]. При этом ученые И.А. Кабакова [2, с. 25], Л.Л. Тарангул [8, с. 11] обосновали, что налоговый потенциал региона во многом зависит от структуры и темпа развития экономики региона, уровня деловой активности и финансового состояния экономических субъектов, характера и направления инвестиционной политики, величины теневого сектора, уровня и динамики действующих цен, структуры экспорта и импорта. По мнению В.В. Пыльпица и Л.М. Макаренко [6], степень финансовой обеспеченности и самодостаточности местных бюджетов определяется соотношением собственных, закрепленных доходов местного бюджета и межбюджетных трансфертов, величиной бюджетной задолженности, а также степенью бюджетного покрытия расходов местного бюджета доходами без учета трансфертов. Однако следует отметить, что в представленные научной литературе подходы к оценке фискальной эффективности воздействия параметров налогового регулирования на экономические процессы в регионе не учитывают законодательно закрепленные полномочия местных органов власти в сфере налогового регулирования, что предопределяет необходимость дальнейших исследований.

**Целью статьи** является оценить уровень фискальной эффективности налогового регулирования экономического развития административно-территориальных образований (далее – АТО) региона, а также определить основные источники увеличения налоговых поступлений в местные бюджеты, учитывая экономический, финансовый и природно-ресурсный потенциалы территории.

**Изложение основного материала исследования.** Оценка фискальной эффективности воздействия параметров налогового регулирования на экономические процессы в регионе предполагает определение основных источников усиления налогового потенциала территории, учитывая полномочия местных органов власти в отношении изменения параметров системы налогообложения, особенности структуры налоговых поступлений в местный бюджет, а также уровень финансовой обеспеченности местных бюджетов. Согласно разработанному автором подходу к оценке фискальной эффективности воздействия параметров налогового регулирования на экономические процессы в регионе, решение данной задачи предусматривает определение основных доходоформирующих налогов для местных бюджетов, оценку уровня налогового потенциала АТО региона и степени финансовой обеспеченности местных бюджетов [7].

Так, определение основных доходоформирующих налогов для местных

бюджетов 11 городов и 14 районов АР Крым предполагало расчет удельного веса налоговых поступлений по АТО региона в общей сумме налоговых поступлений в местный бюджет, анализ компонентной структуры налоговых поступлений в местный бюджет АТО, а также расчет коэффициентов уровня выполнения плановых показателей по налоговым поступлениям в местный бюджет АТО региона ( $K_{ВП}$ ).

Основываясь на результатах анализа структуры налоговых поступлений в местный бюджет АТО региона, выявлено, что для большинства АТО (11 городов и 10 районов) АР Крым в качестве налогов, формирующих доходную часть регионального бюджета, следует выделить: налог на доходы физических лиц (в среднем 70% за 2006–2010 гг.), налог на землю (14,2%), а также единый налог (5,83%).

К основным доходоформирующим налогам местных бюджетов следует также отнести сборы за осуществление некоторых видов экономической деятельности (патенты, лицензии и пр.) г. Судака (в среднем 3,38% за 2006–2010 гг.), г. Феодосии (3,38%), г. Евпатории (3,07%), г. Алушты (2,72%), г. Ялты (2,75%), г. Керчи (2,54%), г. Армянска (1,36%) и Сакского района (1,23%), что предопределено развитием частного предпринимательства на территории данных АТО АР Крым.

Фиксированный сельскохозяйственный налог и налог с владельцев транспортных средств являются основными доходоформирующими налогами для местных бюджетов Джанкойского (в среднем 4,61% и 2,60% соответственно за 2006–2010 гг.), Красногвардейского (2,49% и 2,40%), Краснопереконского (4,50% и 2,36%), Нижнегорского (3,37% и 3,04%), Первомайского (7,74% и 4,20%), Раздольненского (4,44% и 3,49%) районов, что обусловлено, преимущественно, сельскохозяйственной специализацией экономики данных АТО АР Крым. Также следует отметить, что налог с владельцев транспортных средств обеспечивает наполнение местных бюджетов Кировского (4,11%), Бахчисарайского (3,87%), Симферопольского (3,99%), Советского (3,74%), Ленинского (3,06%) районов, а также г. Симферополя (2,97%), что предопределено развитием на территории данных АТО добывающей промышленности (ЗАО «Карьер Старокрымский», ООО «Газконтиненталь», ФКНГРЭ «Крымгеология», АП «Крымское карьероуправление») и сельскохозяйственного производства (СФХ «Русса», КВХ «Сов Луг», ОАО «Комбинат «Крымская роза» и др.).

Рыночный сбор обеспечивает наполнение местного бюджета г. Джанкоя (в среднем 4,19% за 2006–2010 гг.), г. Саки (3,23%), г. Краснопереконска (2,67%) и Черноморского района (2,87%), что обусловлено развитием сферы розничной торговли на территории данных АТО АР Крым.

В качестве доходоформирующего налога местного бюджета Белогорского района следует рассматривать сбор за использование полезных ископаемых (10,45% в 2010 г.), что обусловлено развитием на территории данного АТО АР Крым предприятий добывающей промышленности ООО «Карьероуправление», ОАО «БЗМС», ООО «Ульяновские известняки».

С целью определения уровня выполнения плановых показателей по налоговым поступлениям в местный бюджет АТО региона рассчитаны коэффициенты  $K_{ВП}$ , отражающие соотношение фактического объема налоговых поступлений в местный бюджет с их плановыми значениями. Полученные результаты позволили выделить параметры налогового регулирования, обеспечивающие стабильный рост налоговых поступлений в местный бюджет в результате осуществления стимулирующего воздействия на процессы экономического развития АТО АР Крым.

Так, основываясь на значениях коэффициентов  $K_{ВП}$ , определено, что стабильное превышение плановых показателей характерно для налоговых поступлений в местный бюджет таких АТО АР Крым, как г. Алушта (в среднем 1,07 за 2006–2010 гг.), г. Феодосия (1,05), г. Саки (1,03), Кировский (1,08), Краснопереконский (1,08), Сакский



(1,08), Белогорский (1,07), Джанкойский (1,07) и Бахчисарайский (1,04) районы. Это позволяет сделать вывод о том, что установленные параметры налогового регулирования обеспечивают эффективную реализацию фискальной функции налогообложения, способствуя, таким образом, повышению уровня финансовой обеспеченности местных бюджетов в отношении реализации программ социального и экономического развития АТО региона.

При этом определено, что значения коэффициентов  $K_{ВП}$  по единому налогу превышают 1 для г. Красноперекоска (в среднем 1,04 за 2006–2010 гг.), г. Феодосии (1,02), Красноперекоского (1,09), Джанкойского (1,07) и Нижнегорского (1,06) районов, по фиксированному сельскохозяйственному налогу – для г. Судака (1,17), г. Ялты (1,29), Кировского (1,03) и Красноперекоского (1,05) районов, а по сборам за осуществление некоторых видов экономической деятельности (патенты, лицензии и пр.) – для г. Евпатории (1,04), г. Красноперекоска (1,04), Белогорского (1,05), Джанкойского (1,14), Красноперекоского (1,08), Нижнегорского (1,05) и Сакского (1,08) районов. Это позволяет сделать вывод о том, что установленные параметры взимания данных налогов обеспечивают запланированный фискальный эффект от осуществления налогового воздействия на воспроизводственные процессы таких АТО АР Крым.

Также выявлено, что установленные параметры взимания рыночного сбора обеспечивают стабильный рост налоговых поступлений в местный бюджет г. Судака (в среднем 1,05 за 2006–2010 гг.), г. Саки (1,04), г. Евпатории (1,02), г. Красноперекоска (1,02), г. Феодосии (1,02), Красноперекоского (1,08) и Джанкойского (1,04) районов.

Учитывая значения коэффициента выполнения плановых показателей поступлений в местный бюджет, рассчитанных относительно группы экологических и ресурсно-рентных налогов, определено, что установленные параметры взимания земельного налога обеспечивают стабильное увеличение доходов местных бюджетов г. Красноперекоска (в среднем 1,02 за 2006–2010 гг.), г. Саки (1,03), г. Феодосии (1,08), Кировского (1,06), Красноперекоского (1,04) и Сакского (1,12) районов.

При этом фактические объемы поступлений сборов за использование природных ресурсов (водных, лесных, полезных ископаемых) в местный бюджет превышают плановые показатели более чем в 2 раза, что особенно характерно для г. Алушты (лесные ресурсы – в среднем 23,08 за 2006–2010 гг.; водные ресурсы и недра – 1,21), г. Керчи (водные ресурсы – 1,28; недра – 1,30), г. Судака (водные ресурсы – 1,48; недра – 1,41), г. Ялты (водные ресурсы – 1,12; недра – 1,91), Белогорского (лесные ресурсы – 1,46; недра – 1,67), Кировского (лесные ресурсы – 1,40; недра – 1,12), Красногвардейского (водные ресурсы – 62,64), Ленинского (водные ресурсы – 2,67), Сакского (недра – 1,84 за 2008–2010 гг.) и Симферопольского (лесные ресурсы – 1,20; водные ресурсы – 1,11; недра – 1,14) районов.

Основываясь на значениях коэффициентов  $K_{ВП}$ , также определено, что стабильное превышение плановых показателей по поступлениям налога с владельцев транспортных средств в местный бюджет характерно для таких АТО АР Крым, как г. Алушта (в среднем 1,09 за 2006–2010 гг.), Джанкойский (1,26), Сакский (1,19), Бахчисарайский (1,11), Красноперекоский (1,11), Нижнегорский (1,10), Первомайский (1,10), Ленинский (1,09), Кировский (1,07) и Белогорский (1,02) районы. Следовательно, воздействие данного налога на процессы экономического развития способствует эффективной реализации фискальной функции налогообложения и усилению налогового потенциала данных АТО региона.

Таким образом, полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что группа экологических и ресурсно-рентных налогов (в частности земельный налог) является доходобразующей для местных бюджетов г. Алушты, г. Армянска,

г. Евпатории, г. Судака, г. Феодосии, г. Ялты, Джанкойского, Кировского, Краснопереконского, Ленинского и Сакского районов (от 18,43% до 32,92% общего объема налоговых поступлений), а группа налогов на прибыль или деятельность (единый налог, сборы за осуществление некоторых видов экономической деятельности, фиксированный сельскохозяйственный налог) – для 5 городов и 9 районов АР Крым (от 11,21% до 17,48%). Следовательно, данные группы налогов следует рассматривать в качестве действенных регуляторов экономических процессов в АТО региона, обеспечивающих наполнение доходной части местных бюджетов в результате осуществления воздействия на экономику региона.

Оценка фискальной эффективности воздействия параметров налогового регулирования на экономические процессы в регионе также предусматривает определение уровня налогового потенциала АТО АР Крым, что предполагает расчет показателей уровня налогового потенциала АТО региона по видам налогов, поступающим в местный бюджет ( $T_1, T_2, \dots, T_n$ ), определение совокупного налогового потенциала АТО региона ( $T$ ), а также осуществление нормализации показателей уровня налогового потенциала АТО региона с учетом численности населения ( $НП$ ).

Так, определение показателей уровня налогового потенциала АТО региона по видам налогов, поступающим в местный бюджет ( $T_1, T_2, \dots, T_n$ ), осуществлено по методу репрезентативной налоговой системы (РНС), выделяя группу основных и группу прочих налогов. При этом определение уровня налогового потенциала АТО региона по группе основных налогов осуществлено посредством применения реальных (репрезентативных) ставок данных налогов к соответствующей базе налогообложения, учитывающей тенденции экономического и социального развития АТО региона. В свою очередь, показатели уровня налогового потенциала АТО региона по группе прочих налогов рассчитаны как произведение объема налоговых поступлений в бюджет АТО региона от данных налогов в предыдущем (базовом) периоде и индекса роста потребительский цен за текущий (прогнозируемый) период.

Основываясь на значениях показателя уровня налогового потенциала АТО АР Крым за 2007–2010 гг., рассчитаны коэффициенты использования налогового потенциала региона ( $K_{исп}$ ), характеризующие степень превышения фактического объема налоговых поступлений величины налогового потенциала АТО региона. Полученные значения коэффициентов позволили выделить параметры налогового регулирования, обеспечивающие значительный рост налоговых поступлений в местный бюджет в результате активизации воспроизводственных процессов в регионе, способствуя, таким образом, повышению уровня финансовой обеспеченности местных бюджетов АТО региона.

Результаты расчетов позволили выявить регионы АР Крым, для которых коэффициент использования налогового потенциала по налогу на доходы физических лиц превышает единицу ( $K_{исп} > 1$ ): г. Судак (в среднем 1,24 за 2007–2009 гг.), г. Краснопереконск (1,03 за 2007–2010 гг.), Джанкойский (1,25), Краснопереконский (1,14), Первомайский (1,08), Ленинский (1,07), Черноморский (1,07), Бахчисарайский (1,06), Нижнегорский (1,09 за 2007–2009 гг.) и Раздольненский (1,06 за 2007–2009 гг.) районы. Это позволяет сделать вывод о том, что налог на доходы физических лиц является основным источником формирования доходной части местных бюджетов АТО АР Крым.

Также выявлены АТО региона, для которых значения коэффициента использования налогового потенциала по единому налогу для юридических лиц превышают единицу ( $K_{исп} > 1$ ): г. Евпатория (в среднем 1,13 за 2007–2010 гг.), г. Феодосия (1,13), г. Краснопереконск (1,07), г. Судак (1,15 за 2008–2010 гг.), Бахчисарайский (1,04 за 2007–2010 гг.), Черноморский (1,16), Краснопереконский

(1,14), Симферопольский (1,05), и Советский (1,39 за 2009–2010 гг.) районы. При этом значения коэффициента использования налогового потенциала по единому налогу для физических лиц находятся в диапазоне от 1,03 до 1,88 для 8 городов и 12 районов АР Крым. Это позволяет сделать вывод о том, что единый налог является параметром налогового регулирования, обеспечивающим высокую фискальную результативность и усиление налогового потенциала АТО региона.

Учитывая значения коэффициентов  $K_{ИСП}$  по фиксированному сельскохозяйственному налогу, выделены АТО АР Крым, для которых данный коэффициент превышает единицу ( $K_{ИСП} \geq 1$ ): г. Феодосия (в среднем 1,21 за 2009–2010 гг.), г. Ялта (1,12), Белогорский (1,32), Джанкойский (1,13 за 2007–2010 гг.), Кировский (1,08), Красногвардейский (1,14 за 2007–2009 гг.), Раздольненский (1,10 за 2008–2010 гг.), Сакский (1,62 за 2007–2008 гг.) и Советский (1,70 за 2007–2009 гг.) районы, что предопределено сельскохозяйственной специализацией экономики данных АТО региона.

Выявлено также, что значения коэффициентов использования налогового потенциала по земельному налогу находятся в диапазоне от 1,09 до 1,94 для 10 городов и 14 районов АР Крым. При этом выделены АТО региона, для которых коэффициент использования налогового потенциала по сбору за использование водных ресурсов превышает единицу ( $K_{ИСП} \geq 1$ ): г. Керчь (в среднем 1,19 за 2007–2010 гг.), г. Симферополь (1,21), г. Ялта (1,42 за 2007–2008 гг.), Бахчисарайский (1,33 за 2007–2008 гг.), Ленинский (2,49 за 2007–2008 гг.), Симферопольский (1,51) район. Также значения коэффициента  $K_{ИСП}$  по сбору за использование лесных ресурсов превышают единицу для г. Судак (в среднем 2,30 за 2007–2010 гг.), а по сбору за использование недр – для г. Керчи (в среднем 1,16 за 2009–2010 гг.), г. Феодосии (1,72 за 2007–2008 гг.), Белогорского (2,76 за 2007–2010 гг.), Сакского (4,61 за 2007–2008 гг.), Симферопольского (1,45 за 2008–2009 гг.) районов. Следовательно, установленные параметры взимания земельного налога и сборов за использование природных ресурсов (водных, лесных, полезных ископаемых) обеспечивают высокую степень эффективности реализации фискальной функции налогообложения, способствуя повышению уровня финансовой обеспеченности местных бюджетов АТО региона.

Также выделены АТО АР Крым, для которых значения коэффициента использования налогового потенциала по экологическому налогу превышают единицу ( $K_{ИСП} \geq 1$ ): г. Симферополь (в среднем 1,12 за 2007–2010 гг.), г. Армянск (1,65 за 2007–2009 гг.), г. Судак (2,48 за 2009–2010 гг.), г. Джанкой (2,07 за 2009–2010 гг.), г. Ялта (1,06 за 2007–2010 гг.), Красноперкопский (15,65 за 2009–2010 гг.), Симферопольский (2,76 за 2009–2010 гг.), Ленинский (2,28 за 2009–2010 гг.), Джанкойский (2,23 за 2009–2010 гг.), Нижнегорский (2,05 за 2009–2010 гг.), Первомайский (2,04 за 2009–2010 гг.), Сакский (1,93 за 2009–2010 гг.) и Советский (1,78 за 2009–2010 гг.) районы. Это позволило сделать вывод о том, что высокие значения коэффициента  $K_{ИСП}$  обусловлены уровнем загрязнения окружающей природной среды и объемом выбросов вредных веществ стационарными и передвижными источниками загрязнения. При этом данные негативные процессы в регионе предопределяют роль экологического налога как источника наполнения доходной части местных бюджетов АТО региона.

Основываясь на значениях показателей уровня налогового потенциала АТО региона по группам основных и прочих налогов, рассчитан совокупный налоговый потенциал АТО региона ( $T$ ). При этом с целью сопоставления результатов, осуществлена нормализация значений показателей налогового потенциала АТО региона с учетом численности населения территории. Полученные значения налогового потенциала на душу населения (НП) позволили выделить группы АТО региона с низким (0,00–500,00 грн./чел.), средним (500,00–1000,00 грн./чел.) и высоким (свыше

1000,00 грн./чел.) уровнем налогового потенциала, табл. 1.

Так, группу лидеров по уровню налогового потенциала образуют такие АТО АР Крым, как г. Ялта (в среднем 1592,27 грн./чел. за 2007–2010 гг.), г. Симферополь (1520,46 грн./чел. за 2008–2010 гг.), г. Алушта (1418,25 грн./чел. за 2008–2010 гг.), г. Красноперекоск (1466,36 грн./чел. за 2008–2010 гг.), г. Саки (1294,30 грн./чел. за 2008–2010 гг.). Также высокий уровень налогового потенциала характерен для г. Феодосии (1097,93 грн./чел. за 2009–2010 гг.), г. Евпатории (1068,50 грн./чел. за 2009–2010 гг.), г. Армянска (2598,01 грн./чел. в 2010 г.), г. Судака (1255,69 грн./чел. в 2010 г.), г. Джанкоя (1148,53 грн./чел. в 2010 г.) и Черноморского района (1084,78 грн./чел. за 2009–2010 гг.). Это обусловлено высокой концентрацией на территории данных АТО АР Крым предприятий санаторно-курортной и туристской сферы, химической промышленности, машиностроительного комплекса, а также субъектов предпринимательской деятельности.

При этом в качестве абсолютного лидера по уровню налогового потенциала следует выделить г. Ялту, для которой показатель НП превышает 1000,00 грн./чел. и в 2010 г. составил 1975,21 грн./чел. Это обусловлено сосредоточением на территории данного АТО региона предприятий санаторно-курортной и туристской сферы, а также отельного бизнеса, характеризующихся высоким уровнем инвестиционной привлекательности. В свою очередь, экономический потенциал г. Симферополя, г. Алушты, г. Красноперекоска, г. Саки, г. Евпатории, г. Феодосии, Черноморского района, а также динамика воспроизводственных процессов в экономики данных АТО региона предопределили увеличение уровня их налогового потенциала в 2–3 раза за 2007–2010 гг.

Таблица 1 – Ранжирование АТО АР Крым по уровню налогового потенциала, 2007–2010 гг. (в расчете на душу населения)

|   | 2007 г.   | 2008 г.   | 2009 г.  | 2010 г.   |
|---|---|---|--|---|
| <b>Высокий уровень налогового потенциала 0,00-500,00 грн./чел.</b>    | Ялта  | Ялта, Симферополь, Алушта, Красноперекоск, Саки   | Ялта, Симферополь, Алушта, Красноперекоск, Саки, Евпатория, Феодосия, Черноморский район   | Ялта, Симферополь, Алушта, Красноперекоск, Саки, Евпатория, Феодосия, Армянск, Джанкой, Судак, Черноморский район   |
| <b>Средний уровень налогового потенциала 500,00-1000,00 грн./чел.</b> | Симферополь, Алушта, Армянск, Джанкой, Евпатория, Красноперекоск, Саки, Судак, Феодосия, Черноморский район   | Армянск, Джанкой, Евпатория, Керчь, Судак, Феодосия, Черноморский район   | Армянск, Джанкой, Керчь, Судак, Красногвардейский район  | Керчь, Красногвардейский, Симферопольский район   |
| <b>Низкий уровень налогового потенциала свыше 1000,00 грн./чел.</b>   | Бахчисарайский, Белогорский, Джанкойский, Кировский, Красногвардейский, Красноперекоспский, Ленинский, Нижнегорский, Первомайский, Раздольненский, Сакский, Симферопольский, Советский районы | Бахчисарайский, Белогорский, Джанкойский, Кировский, Красногвардейский, Красноперекоспский, Ленинский, Нижнегорский, Первомайский, Раздольненский, Сакский, Симферопольский, Советский районы | Бахчисарайский, Белогорский, Джанкойский, Кировский, Красноперекоспский, Ленинский, Нижнегорский, Первомайский, Раздольненский, Сакский, Симферопольский, Советский районы | Бахчисарайский, Белогорский, Джанкойский, Кировский, Красноперекоспский, Ленинский, Нижнегорский, Первомайский, Раздольненский, Сакский, Советский районы |

Группу АТО–аутсайдеров по уровню налогового потенциала формируют 13 районов АР Крым, так как значения показателя НП находятся в диапазоне от 137,11 до 474,86 грн./чел. Это обусловлено низким уровнем доходности экономических субъектов данных АТО региона, специализация которых позиционируется, преимущественно, в сельскохозяйственном производстве.

При этом следует выделить Красногвардейский и Симферопольский районы, темпы экономического развития которых обусловили повышение налогового потенциала данных АТО региона на 20,0% до уровня 546,89 грн./чел. и 511,99 грн./чел. в 2010 г. соответственно. Это, в первую очередь, предопределено функционированием на территории данных районов АР Крым предприятий пищевой промышленности и агропромышленного комплекса.

Оценка фискальной эффективности воздействия параметров налогового регулирования на экономические процессы в регионе предусматривает также определение уровня финансовой обеспеченности местных бюджетов, что предполагает расчет коэффициентов покрытия налоговыми поступлениями расходов местных бюджетов ( $KП_{РМБ}$ ), выделяя расходы на экономическое ( $KП_{ЭРМБ}$ ) и социальное развитие региона ( $KП_{СРМБ}$ ).

Результаты расчетов позволили выявить, что значения коэффициентов покрытия налоговыми поступлениями расходной части местных бюджетов АТО региона ( $KП_{РМБ}$ ) находятся в диапазоне от 0,10 – Красноперекоский (в среднем 0,14 за 2007–2010 гг.), Белогорский (0,14) и Кировский (0,15) районы, до 0,87 – г. Симферополь (0,62), г. Ялта (0,55), г. Красноперекоск (0,54). При этом следует отметить, что уровень налогового потенциала городов АР Крым обеспечивает покрытие от 40 до 62% финансовых потребностей местных бюджетов, предопределяя, таким образом, существенные возможности местных органов власти в финансировании программ регионального развития. В свою очередь, уровень налогового потенциала районов АР Крым обеспечивает покрытие лишь 14–23% финансовых потребностей местных бюджетов, что значительно снижает уровень финансовой самостоятельности местных органов власти в решении региональных проблем.

Следует отметить, что уровень налогового потенциала превышает величину расходов местного бюджета, направляемых на реализацию мероприятий по экономическому развитию региона, включая строительство, сельское и лесное хозяйство, рыбное хозяйство и охоту, транспорт и связь, дорожное хозяйство, телекоммуникацию и информатику, а также поддержку малого и среднего предпринимательства. Так, коэффициент покрытия  $KП_{ЭРМБ}$  больше 1 для таких АТО АР Крым, как г. Армянск (в среднем 34,06 за 2007–2010 гг.), г. Красноперекоск (28,04), г. Судак (11,54), г. Джанкой (11,52), г. Симферополь (10,27), Красногвардейский (12,99) и Первомайский (11,30) районы.

При этом, основываясь на значениях коэффициентов покрытия налоговыми поступлениями расходов местных бюджетов, направляемых на осуществление мероприятий по социальному развитию региона ( $KП_{СРМБ}$ ), определено, что уровень налогового потенциала АТО региона лишь на 40–78% обеспечивает покрытие социальных расходов городов и на 10–30% районов АР Крым. Следовательно, финансовые возможности местных бюджетов не позволяют в полной мере обеспечить реализацию полномочий местных органов власти относительно содержания объектов социальной инфраструктуры региона, а также предоставления социальных гарантий населению.

**Выводы.** Таким образом, результаты оценки фискальной эффективности налогового регулирования экономического развития АТО АР Крым за 2007–2010 гг. позволили выделить земельный налог, сборы за использование природных ресурсов

(водных, лесных, полезных ископаемых), единый налог, а также фиксированный сельскохозяйственный налог в качестве параметров налогового регулирования, обеспечивающих стабильное увеличение объемов налоговых поступлений в местный бюджет, способствуя, таким образом, усилению налогового потенциала территории и повышению уровня их финансовой обеспеченности и самостоятельности. Также выявлена высокая степень дифференциации АТО региона по уровню налогового потенциала – от низкого (диапазон от 137,11 до 474,86 грн./чел.) для 13 районов АР Крым до высокого (свыше 1144,34 грн./чел., что в 10 раз превышает низкий уровень) для 10 городов и 1 района АР Крым. При этом определено, что высокий уровень налогового потенциала характерен, преимущественно, для городов АР Крым, что обусловлено сосредоточением объектов инфраструктуры и уровнем использования экономического, инвестиционного, трудового потенциалов данных территорий. В свою очередь, сельскохозяйственные районы АР Крым характеризуются низким уровнем налогового потенциала, что обусловлено снижением уровня активности экономических субъектов, величины их доходов, оттоком рабочей силы, а также низкой инвестиционной привлекательностью данных АТО региона. Это обосновывает необходимость оптимизации уровня воздействия параметров налогового регулирования на экономические процессы в АТО региона, что позволит создать условия для эффективного использования природно-ресурсного и инфраструктурного потенциалов, активизации инвестиционной и предпринимательской деятельности, развития приоритетных сфер экономики и повышения уровня жизни населения региона, способствуя, таким образом, повышению уровня финансовой обеспеченности местных бюджетов и самостоятельности местных органов самоуправления в реализации программ экономического развития АТО региона.

## Список литературы

1. Богачева О.В. Налоговый потенциал и региональные счета / О.В. Богачева // Финансы. — 2000. — № 2. — С. 29 — 32.
2. Кабакова І.А. Оцінка податкового потенціалу в Україні / І.А. Кабакова // Інвестиції: практика та досвід. — 2006. — № 2. — С. 25 — 28.
3. Каламбет С.В. Податковий потенціал: теорія, практика, управління. — Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2001. — 304 с.
4. Калинеску Т.В. Налоговая самодостаточность региона / Т.В. Калинеску, А.С. Лихоносова // Теория и практика налоговых реформ : материалы ко Второму Российско-Украинскому симпозиуму». — Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2010. — С. 307 — 311.
5. Коломиец А.Л. О понятиях налогового и финансового потенциалов региона [Электронный ресурс] / А.Л. Коломиец, А.Д. Мельник // Налоговый вестник. — 2000. — № 1. — С. 3 — 5. — Режим доступа до журналу: <<http://www.nalvest.com/articles/1133.html?p=>>.
6. Пилипів В.В. Формування бюджетної самозабезпеченості регіонів в Україні / В.В. Пилипів, Л.М. Макаренко // Інвестиції: практика та досвід. — 2007. — № 24. — С. 13 — 15.
7. Сушкова Е.Е. Методический подход к оценке фискальной эффективности налогового воздействия на экономические процессы в регионе / Е.Е. Сушкова // Вісник Хмельницького національного університету. — 2012. — № 4. Том 1. — С. 117 — 121.
8. Тарангул Л.Л. Податкова політика та економічний розвиток регіонів: теорія, методологія, практика: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. екон. наук: 08.04.01 «Фінанси, грошовий обіг і кредит» / Л.Л. Тарангул; Інститут економічного прогнозування НАН України. — К., 2003. — 32 с.

*О.Сушкова*

**Оцінка фискальної ефективності податкового регулювання економічного розвитку АР  
Крим**

У статті наведені результати оцінки фискальної ефективності податкового регулювання економічних процесів в АР Крим, в рамках якого визначені основні доходоформіруючі податки для

місцевих бюджетів, здійснено оцінку рівня податкового потенціалу адміністративно-територіальних утворень регіону, а також ступеня фінансової забезпеченості місцевих бюджетів.

*E.Sushkova*

**Assessment of fiscal efficiency of the tax regulation of economic development of Crimea**

The results of assessing of fiscal efficiency of the tax regulation of economic processes in the Crimea, in which identify the main forming income taxes to local budgets, assesses the level of the tax potential of the administrative-territorial entities of the region and the degree of financial security of local budgets.

Одержано 22.04.12

УДК 336.225.673+631.11

**М.В. Гомонюк, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Податковий контроль сільськогосподарських підприємств під час зміни режиму оподаткування

В статті досліджено особливості справляння податків підприємствами агропромислового комплексу, розглянуто типові операції під час зміни режиму оподаткування, а також визначено, що повинна включати в себе перевірка сільськогосподарського підприємства.

**податок на прибуток, фіксований сільськогосподарський податок, податкова перевірка, сільськогосподарські підприємства**

**Постановка проблеми.** Податковий контроль є необхідною умовою функціонування ефективної податкової системи. Він забезпечує зв'язок платників податків з органами державного управління. Податковий контроль є завершальною стадією управління оподаткуванням і одночасно одним з елементів планування податкових доходів бюджетів. В процесі реформування податкової системи, у платників податків виникають складнощі, які спричинені частою зміною законодавства, недостатнім проведенням роз'яснювальної роботи, некомпетентністю працівників підприємства та ін.

**Актуальність дослідження.** Відомо, що в Україні головним ресурсним потенціалом завжди була земля. Ніяке суспільство не зможе функціонувати нормально, якщо не матиме високорозвиненого аграрного сектора і достатньої кількості продовольства для забезпечення населення. Одним з найважливіших елементів державного регулювання аграрного сектору економіки є система оподаткування. Питанням, які викликають складнощі у веденні бухгалтерського обліку та сплаті податку сільськогосподарськими підприємствами й буде присвячена дана стаття.

Так, сільськогосподарські товаровиробники по тим, чи іншим обставинам вимушені в процесі своєї діяльності змінювати режим оподаткування. У зв'язку з цим виникає ряд типових порушень під час ведення бухгалтерського обліку, які призводять до відповідальності посадових осіб підприємства. Тому доцільним є розглянути

місцевих бюджетів, здійснено оцінку рівня податкового потенціалу адміністративно-територіальних утворень регіону, а також ступеня фінансової забезпеченості місцевих бюджетів.

*E.Sushkova*

#### **Assessment of fiscal efficiency of the tax regulation of economic development of Crimea**

The results of assessing of fiscal efficiency of the tax regulation of economic processes in the Crimea, in which identify the main forming income taxes to local budgets, assesses the level of the tax potential of the administrative-territorial entities of the region and the degree of financial security of local budgets.

Одержано 22.04.12

**УДК 336.225.673+631.11**

**М.В. Гомонюк, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Податковий контроль сільськогосподарських підприємств під час зміни режиму оподаткування**

В статті досліджено особливості справляння податків підприємствами агропромислового комплексу, розглянуто типові операції під час зміни режиму оподаткування, а також визначено, що повинна включати в себе перевірка сільськогосподарського підприємства.

**податок на прибуток, фіксований сільськогосподарський податок, податкова перевірка, сільськогосподарські підприємства**

**Постановка проблеми.** Податковий контроль є необхідною умовою функціонування ефективної податкової системи. Він забезпечує зв'язок платників податків з органами державного управління. Податковий контроль є завершальною стадією управління оподаткуванням і одночасно одним з елементів планування податкових доходів бюджетів. В процесі реформування податкової системи, у платників податків виникають складнощі, які спричинені частою зміною законодавства, недостатнім проведенням роз'яснювальної роботи, некомпетентністю працівників підприємства та ін.

**Актуальність дослідження.** Відомо, що в Україні головним ресурсним потенціалом завжди була земля. Ніяке суспільство не зможе функціонувати нормально, якщо не матиме високорозвиненого аграрного сектора і достатньої кількості продовольства для забезпечення населення. Одним з найважливіших елементів державного регулювання аграрного сектору економіки є система оподаткування. Питанням, які викликають складнощі у веденні бухгалтерського обліку та сплаті податку сільськогосподарськими підприємствами й буде присвячена дана стаття.

Так, сільськогосподарські товаровиробники по тим, чи іншим обставинам вимушені в процесі своєї діяльності змінювати режим оподаткування. У зв'язку з цим виникає ряд типових порушень під час ведення бухгалтерського обліку, які призводять до відповідальності посадових осіб підприємства. Тому доцільним є розглянути



особливості податкового контролю податку на прибуток та фіксованого сільськогосподарського податку, а також переходу з одного на інший.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням питання податкового контролю займалися такі вчені як, Яковенко О.О., Чередніченко А.П., Бризгалін А.В., Кваша Ю.Ф., Кучерявий І.І. та ін., зокрема в сільському господарстві - Дікань Л.В., Синчак В.П., Волнєйкін В. Ю.

У широкому аспекті податковий контроль як об'єкт наукових досліджень серед українських вчених опрацьований тільки В.А. Онищенко, частково у співпраці О.П.Чернявським, В.П. Хомутенко, В.В. Немченко та О.Д. Василюком.

Проблеми податкового контролю, визначення його ефективності розглядалися О.Воронковою, А.Ф. Мельником, А. Фурманом, Н.Н. Скворцовим та іншими вченими.

Разом з тим, дослідниками недостатньо уваги приділяється наявності розбіжностей в основних питаннях теорії і практики податкового контролю, зокрема, на сільськогосподарських підприємствах, відсутні розробки у напрямку контролю під час зміни режиму оподаткування.

**Мета статті** – дослідити, застосування якого з податкових режимів, загального чи спеціального, є більш вигідним для сільськогосподарських товаровиробників, розглянувши типові операції господарської діяльності під час зміни режиму оподаткування, та визначивши, що повинна включати в себе перевірка сільськогосподарського підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Згідно п. 61.1 Податкового Кодексу (далі ПК), податковий контроль - система заходів, що вживаються контролюючими органами з метою контролю правильності нарахування, повноти і своєчасності сплати податків і зборів, а також дотримання законодавства з питань проведення розрахункових та касових операцій, патентування, ліцензування та іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи.

Контрольна діяльність податкових органів спрямована на досягнення низки цілей, серед яких важливо виокремити такі:

- забезпечення додержання податкового законодавства суб'єктами, що реалізують податковий обов'язок;
- попередження правопорушень у податковій сфері;
- виявлення порушень податкового законодавства та застосування до винних осіб відповідних заходів відповідальності.

Одним з головних напрямків податкового контролю сільськогосподарських підприємств є перевірка того, чи законно підприємство сплачує фіксований сільськогосподарський податок (далі ФСП).

Сільськогосподарські підприємства можуть застосовувати як „класичну” систему оподаткування, тобто сплачувати податок на прибуток, так і спеціальний податковий режим. Спеціальний податковий режим - це система заходів, що визначає особливий порядок оподаткування окремих категорій господарюючих суб'єктів (п.11.2 ПК). В нашому випадку мова йтиме про фіксований сільськогосподарський податок.

Платниками фіксованого сільськогосподарського податку можуть бути сільськогосподарські товаровиробники, у яких частка сільськогосподарського товаровиробництва за попередній податковий (звітний) рік дорівнює або перевищує 75 відсотків (п. 301.1 Податкового Кодексу, далі ПК). Таким чином, новоутворене підприємство перший рік своєї діяльності зобов'язане пропрацювати на загальній системі оподаткування.

Якщо під час документальної перевірки працівники державної податкової служби виявляють недотримання платником вимог чинного законодавства, щодо правомірності застосування спеціального податкового режиму, то такий платник

податку зобов'язаний перейти до сплати податків за загальною системою оподаткування. Така зміна повинна відбутися починаючи з наступного місяця після місяця, у якому було встановлено таке порушення.

Оскільки визначальною умовою є розмір частки сільськогосподарського товаровиробництва, то необхідно перевірити правильність його розрахунку, порядок визначення якого затверджений Мінагрополітики від 17.12.10р. №837. Розрахунок такої частки разом з декларацією з ФСП надається підприємством в орган Державної податкової служби за його місцезнаходженням та/або за місцем розташування земельних ділянок.

При цьому необхідно мати на увазі, що згідно ПК п.301.6 платником ФСП не може бути:

- суб'єкт господарювання, у якого понад 50 відсотків доходу, отриманого від продажу сільськогосподарської продукції власного виробництва та продуктів її переробки, становить дохід від реалізації декоративних рослин, диких тварин і птахів, хутряних виробів і хутра;

- суб'єкт господарювання, що провадить діяльність з виробництва підакцизних товарів, крім виноматеріалів виноградних, вироблених на підприємствах первинного виноробства для підприємств вторинного виноробства, які використовують такі виноматеріали для виробництва готової продукції;

- суб'єкт господарювання, який станом на 1 січня базового (звітного) року має податковий борг, за винятком безнадійного податкового боргу, який виник внаслідок дії обставин непереборної сили (форс-мажорних обставин).

Наступним кроком податкового інспектора є визначення правильності розрахунку суми податку, який сплачує сільськогосподарське підприємство.

У разі коли підприємство є платником ФСП, об'єктом оподаткування виступає площа сільськогосподарських угідь та/або земель водного фонду, що перебуває у власності сільськогосподарського товаровиробника або надана йому у користування, у тому числі на умовах оренди (п. 302.1 ПК). Базою оподаткування в цьому випадку є нормативна грошова оцінка землі, у тому числі водного фонду, проведена за станом на 1 липня 1995 року.

$$\text{ФСП} = \text{ФСПр} + \text{ФСПс} + \text{ФСПп} + \text{ФСПб.н} + \text{ФСПв.ф}, \quad (1)$$

де *ФСПр* - фіксований сільськогосподарський податок з ріллі;

*ФСПс* - фіксований сільськогосподарський податок з сінокосів;

*ФСПп* - фіксований сільськогосподарський податок з пасовищ;

*ФСПб.н* - фіксований сільськогосподарський податок з багаторічних насаджень;

*ФСПв.ф* - фіксований сільськогосподарський податок з земель водного фонду.

$$\text{ФСПр}(\text{ФСПс}, \text{ФСПп}, \text{ФСПб.н}, \text{ФСПв.ф}) = \frac{S * \text{Грош.оцінка} * \text{Ст.}}{100\%}, \quad (2)$$

де *S* - площа ділянок;

*Грош.оцінка* - грошова оцінка 1 га;

*Ст.* - ставка податку.

Наступним кроком податкового інспектора є перевірка правильності розподілу загальної суми ФСП за кварталами. Згідно п.306.2 ПК, суму податку підприємство розподіляє в наступних співвідношеннях: в I кварталі – 10%, в II кварталі – 10%, в III кварталі – 50%, в IV кварталі – 30%. Сплата податку здійснюється щомісячно, тобто нарахований податок за квартал необхідно поділити на три, та сплатити протягом 30 календарних днів, наступних за останнім календарним днем звітного місяця.

Якщо підприємство є платником податку на прибуток, то об'єктом оподаткування є прибуток, який визначається шляхом зменшення суми прибутку звітного періоду на собівартість реалізованих товарів, виконаних робіт, наданих послуг, а також інших витрат звітного періоду (п. 134.11 ПК).

Дікань Л.В. в праці «Фінансово-господарський контроль» розробив наступну послідовність перевірки собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств [1]:

1. перевірка розподілу витрат з утримання необоротних активів між окремими об'єктами планування та обліку;
2. перевірка собівартості робіт та послуг допоміжних виробництв;
3. перевірка розподілу загальних витрат;
4. перевірка списання частини витрат на будівництво;
5. перевірка списання витрат основного виробництва суми надзвичайних витрат;
6. перевірка розподілу бригадних, фермерських, цехових та загальновиробничих витрат;
7. перевірка визначення суми виробничих витрат за об'єктами обліку;
8. перевірка визначення собівартості продукції рослинництва;
9. перевірка визначення собівартості продукції підсобних промислових виробництв з переробки рослинницької продукції;
10. перевірка розподілу витрат з утримання кормо цехів;
11. перевірка визначення собівартості продукції тваринництва;
12. перевірка визначення собівартості продукції тваринництва інших промислових виробництв;
13. перевірка визначення собівартості товарної продукції рослинництва, тваринництва, підсобних промислових виробництв.

Виходячи з вище вказаного, можна стверджувати, що сплата ФСП та податку на прибуток не мають жодних спільних рис. Тому під час проведення податкової перевірки необхідно звернути увагу на правильність здійснення господарських операцій під час переходу із одного податкового режиму на інший.

Пропонуємо вашій увазі розглянути деякі типові ситуації, які виникають у сільськогосподарських підприємств після переходу із спеціального податкового режиму на загальний.

У платників ФСП, які перейшли на загальну систему оподаткування, як правило, є ряд незавершених операцій з купівлі-продажу, тобто таких, які почались в періоді перебування підприємства платником ФСП, а закінчуються, коли підприємство стало платником податку на прибуток [3, стр.39]. Розглянемо наслідки зміни методу оподаткування для незавершених операцій в таблиці 1.

Таблиця 1 – Типові господарські операції, які виникають під час переходу зі спеціального податкового режиму на загальний

| № п/п | Обкладання операцій ФСП                         |   | Обкладання операцій податком на прибуток                 |   |
|-------|---|---|--|---|
|       | Початок операції                                | Податкові наслідки  | Завершення операції                                      | Податкові наслідки  |
| 1     | Перерахована продавцю передплата за товар       | Операція не враховується не визначені об'єкта оподаткування | Отримані товари (послуги, роботи) від продавця           | Витрати будуть відображені одночасно з визнанням доходу при відвантаженні товару (п.138.4 ПК) |
| 2     | Оприбутковані товари (одержані послуги, роботи) |   | Перерахована оплата за товари (послуги, роботи) продавцю | Витрати будуть відображені одночасно з визнанням доходу при відвантаженні товару (п.138.4 ПК) |
| 3     | Отримана передплата за                          |   | Відвантажено товари (послуги,                            | Платник податку має право на витрати в розмірі  |

|   |   |  |  |   |
|---|---|--|--|---|
|   | товар (послуги, роботи) від покупця           |  | роботи) покупцю  | собівартості товарів, які виникли при ФСП, згідно п.138.4 ПК  |
| 4 | Відвантажені товари (послуги, роботи) покупцю |  | Отримана оплата за товар (послуги, роботи) від покупця | Оскільки дохід визначається по даті переходу до покупця права власності на товар (п.137.1 ПК), то доходу та витрат при визначенні податку на прибуток не виникає* |

\*Якщо продукція була відвантажена (відбувся перехід права власності) після переходу на сплату податку на прибуток, то суму такої реалізації підприємство повинно включити до складу доходу. В такому випадку в період реалізації продукції у підприємства виникає право на витрати в розмірі собівартості реалізованої продукції, оскільки згідно п.138.4 ПК витрати, які формують собівартість реалізованих товарів визнаються витратами того звітного періоду, в якому визнані доходи від реалізації таких товарів.

Під час перевірки правомірності включення безнадійної дебіторської заборгованості до витрат необхідно врахувати чи було створено підприємством резерв сумнівних боргів під час перебування платником ФСП. У разі, коли резерв було створено, податківець визнає включення таких сум до складу витрат, якщо ж ні – на включення такої суми до складу витрат для визначення об'єкту оподаткування підприємство не має права[2, стр.41].

Сільськогосподарське підприємство, яке має на балансі основні засоби (далі ОС), повинно підготуватися до переходу зі сплати ФСП на сплату податку на прибуток. Для цього необхідно провести інвентаризацію своїх ОС, та розрахувати по кожному окремому об'єкту його вартість. Слід звернути увагу, що до складу вартості, яка підлягає амортизації включається первісна вартість, витрати на модернізацію, модифікацію, добудову, реконструкцію та інші капітальні витрати. Отримані результати інвентаризації підприємству необхідно відобразити або в самостійно розроблених первинних документах (наприклад актах), або в типових формах. Але, окрім правомірності нарахування, податківцям необхідно перевірити дотримання допустимих строків амортизації ОС, які визначені п.145.1 ПК.

Розглянемо ситуацію коли підприємство із платника податку на прибуток, перейшло на сплату ФСП.

В деяких випадках такий перехід є вигідним, оскільки деякі незавершені операції, завдяки зміни загальної системи оподаткування на спеціальну, виводяться з під оподаткування. Наприклад: підприємство в червні 2011 року отримало від засновника позику в грошовому виразі, та повинно повернути її в серпні 2012 року. Грошові кошти не рахуються як дохід при визначенні об'єкта оподаткування для податку на прибуток у звітному році (Дт 311,301, - Кт 685). Якщо перевищити цей термін, то згідно з пп.137.5.5 ПК дана позика вже буде вважатися доходом, з якого необхідно сплатити податок. Але, оскільки підприємство в 2012 році перейшло на сплату ФСП, отримана сума не є об'єктом оподаткування.

Якщо до переходу на спеціальний податковий режим підприємство подавало річну декларацію про прибуток (у разі коли дохід від продажу сільськогосподарської продукції власного виробництва перевищує 50% загальної суми доходу, як передбачено ст. 155 ПК), необхідно перевірити наявність останньої декларації за половину звітного періоду, тобто з 1 липня по 31 грудня. Адже перейти на сплату ФСП можна лише з початку року.

У разі, коли підприємство після переходу на спеціальний режим самостійно виявило помилки за періоди, в яких воно було платником податку на прибуток (з урахуванням строку давності 1095 днів), то воно вправі подати декларацію про сплату податку на прибуток з відміткою „Уточнююча”. Якщо така помилка призвела до

заниження податку, то окрім недоплати, необхідно сплатити штраф у розмірі 3% від такої суми та пеню, за кожний з днів прострочення. Пеня сплачується із розрахунку 120% облікової ставки НБУ, яка діяла на момент виникнення такого боргу або на день його погашення, в залежності від того, яка з них більша (пп. 129.1.2., п.129.4 ПК). Якщо помилка привела до переплати, то платник податку має право повернути на свій рахунок таку суму, шляхом подачі заяви до ДПС за місцем обліку.

**Висновки.** Податківцю при перевірці сільськогосподарського підприємства особливу вагу слід приділити:

- перевірки того, чи законно підприємство сплачує фіксований сільськогосподарський податок;
- розрахунку частки сільськогосподарського товаровиробництва;
- правильності розрахунку суми податку, який сплачує сільськогосподарське підприємство;
- чи в повному обсязі підприємство визначило базу оподаткування;
- здійсненню господарських операцій під час переходу із одного податкового режиму на інший, зокрема незавершених операцій з купівлі-продажу.

На нашу думку, якщо виконуються всі умови законодавства, сільськогосподарським товаровиробникам доцільно переходити на спеціальний податковий режим, тобто на сплату ФСП. Оскільки у такого платника податку не тільки виключена можливість подвійного оподаткування, а й деякі операції зовсім не підлягають обкладанню податком. Ведення бухгалтерського обліку при цьому полегшується, а розрахунок об'єкту оподаткування значно спрощується.

## Список літератури

1. Дікань Л.В. Податковий контроль нарахування та сплати фіксованого сільськогосподарського податку [Електронний ресурс]: навч. посібник / Л.В. Дікань // Фінансово-господарський контроль. – Режим доступу: [http://pidruchniki.ws/10810806/buhgalterskiy\\_oblik\\_ta\\_audit/podatkoviy\\_kontrol\\_narahuvannya\\_splati\\_fiksovanogo\\_silskogospodarskogo\\_podatku#461](http://pidruchniki.ws/10810806/buhgalterskiy_oblik_ta_audit/podatkoviy_kontrol_narahuvannya_splati_fiksovanogo_silskogospodarskogo_podatku#461).
2. Задорожний А. С ФСН на общую систему налогообложения: как учитываются «переходящие» доходы и расходы? // Баланс Агро. - Днепропетровск: ВКК «Баланс-Клуб», 2012.- №1-2. - С.40-41.
3. Папинова О. Учет «незавершенных» операций при смене системы налогообложения // Баланс Агро.- Днепропетровск: ВКК «Баланс-Клуб», 2012.- №1-2. - С.37-39.
4. Податковий кодекс // ЛІГА:ЗАКОН. – Мережа ділової інформації ЛІГАБізнесІнформ.

*М.Гомонюк*

### **Налоговий контроль сільськогосподарських підприємств у час зміни режиму оподаткування**

В статті досліджено особливості уплати податків підприємствами агропромислового комплексу, розглянуто типові операції у час зміни режиму оподаткування, а також визначено, що повинно включати в себе перевірка сільськогосподарського підприємства.

*М.Гомонюк*

### **Tax control of agricultural enterprises during changing of the mode of taxation**

In the article the features of production of taxes are investigational by the enterprises of agroindustrial complex, typical operations are considered during the change of the mode of taxation, and also determined that must include for itself verification of agricultural enterprise.

Одержано 25.02.12

УДК 331.25

**І.Б. Камінська, асп.**

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Івано-Франківськ*

## Недержавне пенсійне забезпечення в контексті податкового кодексу

В статті досліджено питання недержавного пенсійного забезпечення в розрізі оподаткування таких сум з точки зору вкладника – працедавця та вкладника – фізичної особи. Здійснено порівняльний аналіз отриманих результатів з метою визначення найраціональнішого способу участі в недержавному пенсійному забезпеченні.

**недержавне пенсійне забезпечення, заробітна плата, податок з доходів фізичних осіб, єдиний соціальний внесок**

**Постановка проблеми.** Недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ) набуває все більшої актуальності в умовах кризи наповнення державного пенсійного фонду. В умовах прийняття Податкового кодексу України та Закону “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” не до кінця зрозумілою виглядає політика держави щодо популяризації таких заходів в Україні. Дискусійним залишається питання податкових наслідків участі в недержавному пенсійному забезпеченні. Тому в даній статті за допомогою конкретних розрахунків визначено переваги і недоліки різних способів участі в недержавному пенсійному забезпеченні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання недержавного пенсійного забезпечення набуло актуальності в науковому колі в період переходу України до ринкових відносин. Однак більшість науковців присвячують свої праці питанням ролі НПЗ у вирішенні демографічної кризи України, методології формування системи НПЗ, механізмів її утримання на ринку України тощо. Зокрема такі питання висвітлені у працях Л. Батченка, О. Бачинської, О. Кравчук, Е. Лібанової, Б. Зайчук, М. Бабірад тощо. Однак проблема впровадження НПЗ на мікрорівні в сучасних умовах залишається і досі невизначеною в науковій думці.

**Мета і завдання дослідження.** У контексті зазначеної проблематики метою дослідження є вирішення питань, що стосуються практичного впровадження НПЗ на підприємствах України в розрізі податкового навантаження на вкладника недержавного пенсійного фонду.

**Викладення основного матеріалу дослідження.**

Проблема забезпечення літніх людей виникла ще в період зародження цивілізації. Історично склалися кілька способів матеріального забезпечення літніх людей: самозабезпечення при продовженні ними трудової діяльності, перехід на утримання сім’ї, отримання державної пенсії, завчасне нагромадження коштів [1].

В Україні традиційною системою пенсійного забезпечення залишається система солідарного загальнообов’язкового державного пенсійного забезпечення. Проте пенсійними виплатами станом на 1 січня 2011 року було охоплено 13,4 млн осіб, а кількість зайнятого населення становила близько 14 млн осіб, тобто на одного працюючого припадає один пенсіонер, а в майбутньому передбачається погіршення

даного співвідношення. До 2025 року на 1 працюючого припадатиме 2,5 пенсіонери. Отже, на працююче населення покладений вагомий тягар, який в майбутньому збільшуватиметься, що може означати неможливість забезпечення літніх людей навіть речами першої необхідності [1]. Виходом з ситуації, що склалася було рішення про формування трирівневої пенсійної системи, яка складається із загальнообов'язкового державного забезпечення, накопичувальної системи та створення добровільних недержавних пенсійних фондів, що було відображено в ЗУ «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Система недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат [3].

НПЗ діє за простою схемою:

1. Працедавець або приватна особа укладає контракт з недержавним пенсійним фондом (надалі НПФ);
2. На іменні рахунки сплачуються внески, визначені контрактом;
3. Фонд розміщує отримані пенсійні внески в різні цінні папери та проекти на фінансовому ринку;
4. До внесків на іменних рахунках зраховується визначена частина прибутку Фонду від операцій на фінансовому ринку;
5. При досягненні віку, обумовленого в контракті, Фонд розпочинає виплату додаткової пенсії.

Україна занадто пізно долучилась до світового досвіду використання ринку недержавних пенсійних послуг для забезпечення соціальних потреб пенсіонерів та збільшення інвестиційного потенціалу країни. Якщо перші недержавні пенсійні фонди з'явилися у світі понад 100 років тому, то в Україні — лише у 2004 році. У той же час це дає можливість Україні не повторювати помилок інших країн та запровадити кращий світовий досвід. За кількістю суб'єктів, що надають послуги з НПЗ, Україна уже випередила ряд країн, які стартували значно раніше неї, але за обсягами залучених коштів ще відстає [6].

На сьогоднішній день основними вкладниками недержавних пенсійних фондів є все ж таки працедавці, а не фізичні особи, які пропонують НПЗ в складі компенсаційного пакету, розуміючи всі переваги такого виду соціального заохочення. Пропонуючи своїм працівникам добровільну участь в системі НПЗ працедавці досягають таких результатів:

- ✓ формується соціально відповідальне підприємство з позитивним іміджем на ринку праці;
- ✓ на роботу залучаються більш висококваліфіковані працівники внаслідок конкурентного відбору на ринку праці;
- ✓ зменшується плинність кадрів;
- ✓ оптимізуються витрати на персонал;
- ✓ покращується психологічний клімат в колективі через відчуття працівниками більшої захищеності та турботи про них з боку підприємства.

Однак, якими б далекоглядними не були мотиви працедавця, який бере участь у системі НПЗ, в першу чергу керівництво такого підприємства цікавить більш «приземлене» і меркантильне питання: скільки це коштуватиме і яка ефективність такого капіталовкладення.

У даній роботі спробуємо дати відповідь на першу частину запитання, а друга частина стане темою подальших досліджень у цьому напрямку.

Отже, згідно ЗУ «Про недержавне пенсійне забезпечення» внески до недержавного пенсійного фонду можуть сплачувати і працедавці, і працівники особисто.

Якщо фізична особа самостійно із отриманої заробітної плати сплачує до НПФ внески, то відповідно нарахований їй дохід у вигляді заробітної плати оподатковується за чинними нормами законодавства (утримується податок з доходів фізичних осіб (далі ПДФО), єдиний соціальний внесок (далі ЄСВ) і т.д.).

Якщо вкладником НПФ є працедавець, у такому випадку, згідно Податкового кодексу (далі ПКУ) [4] та Закону України «Про єдиний соціальний внесок» [2]:

➤ Платник податку на прибуток має право включити до складу витрат кожного звітного податкового періоду (наростаючим підсумком) суму сплачених пенсійних внесків, загальний обсяг якої не перевищує 25% заробітної плати, нарахованій найманій особі протягом податкового року, на який припадають податкові періоди (ст.142.2 ПКУ). При цьому, враховуючи п.11 підрозд. 4 розд. XX ПКУ, у 2012 році слід використовувати обмеження не 25%, а 15%.

➤ Сума внесків до НПФ включається до складу витрат працедавця в розмірі, що не перевищує суми доходу, до якого застосовується податкова соціальна пільга. Такий дохід дорівнює 1,4 прожиткового мінімуму для працездатних осіб, діючого на 01 січня поточного року, округленої до найближчих 10 грн). У 2012 році = 1073грн \*1,4 = 1500грн (ст.142.2 ПКУ).

➤ Не включається до загального оподаткованого доходу фізичної особи сума внесків до НПФ, сплачених працедавцем, якщо сума таких внесків не перевищує 15% зарплати, нарахованої працівнику-учаснику НПЗ, в кожному місяці, за який сплачується внесок (ст.164.2.16 ПКУ), і при цьому не перевищує встановленої граничної величини (1,4 прожиткового мінімуму для працездатних осіб, діючого на 01 січня поточного року, округленої до найближчих 10 грн). У 2012 році – 1500грн. Із суми перевищення утримується ПДФО.

➤ Працедавець не нараховує ЄСВ на суму сплачених пенсійних внесків (п.2 розд.ІІ Переліку №1170, затвердженим Постановою КМУ від 22.12.10) [5].

Спробуємо з'ясувати який варіант сплати внесків на НПЗ є більш економічно вигідним як для підприємства, так і для працівника.

Розглянемо два варіанти:

1. внесок до недержавного пенсійного фонду сплачує працедавець;
2. внесок до недержавного пенсійного фонду сплачує працівник із заробітної плати.

Для розрахунків будемо вважати, що :

✓ ставка єдиного соціального внеску (ЄСВ) у частині нарахувань становить 34,7%;

✓ ставка єдиного соціального внеску (ЄСВ) у частині утримань становить 3,6%;

✓ ставка податку з доходів фізичних осіб (ПДФО) для доходів до 10730грн становить 15%, для доходів більше 10730грн – 17%;

✓ ставка податку на прибуток – 21%;

✓ прожитковий мінімум, діючий для працездатної особи (у 2012 році становить 1073грн) помножений на 1,4 та заокруглений до найближчих 10 гривень становить 1500грн.



**Умова 1. Внесок до недержавного пенсійного фонду є більшим, ніж 15% від зарплати і перевищує 1500грн**

**Варіант 1.1**

Місячна заробітна плата працівника становить 11000грн. Крім того, щомісяця роботодавець сплачує за рахунок власних коштів до недержавного пенсійного фонду внески у розмірі 2000грн. Сума обмеження для оподаткування ПДФО становить: 2000грн – 1500грн = 500грн (утримується ПДФО).

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$$11000\text{грн} + 11000\text{грн} * 34,7\% + 2000\text{грн} - (11000\text{грн} * 34,7\% + 11000\text{грн} + 1500\text{грн}) * 21\% = 11000 + 3817 + 2000 - 16317 * 0,21 = 13390,43 \text{ грн, де}$$

<sup>1</sup> – економія підприємства на зменшенні податку на прибуток при включенні таких витрат до витрат платника податку на прибуток.

Дохід працівника становить:

$$11000\text{грн} - 11000\text{грн} * 3,6\% - (((10730\text{грн} - 10730\text{грн} * 3,6\%) * 15\%) + ((11000\text{грн} - 10730\text{грн} - ((11000 - 10730) * 3,6\%) + 500\text{грн}) * 17\%))) + 2000\text{грн} + 1500\text{грн} * 15\% = 11000 - 396 - 1680,81 + 2000 + 225 = 11148,19 \text{ грн}$$

**Варіант 1.2**

Місячна заробітна плата працівника становить 13000грн. Із зарплати працівник самостійно сплачує внески до недержавного пенсійного фонду у розмірі 2000грн.

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$$13000\text{грн} + 13000\text{грн} * 34,7\% - (13000\text{грн} + 13000\text{грн} * 34,75) * 21\% = 13000 + 4511 - 3677,31 = 13833,69 \text{ грн}$$

Дохід працівника становить:

$$13000\text{грн} - 13000\text{грн} * 3,6\% - ((10730\text{грн} - 10730\text{грн} * 3,6\%) * 15\% + (13000\text{грн} - 10730\text{грн} - 2270\text{грн} * 3,6) * 17\%)) + 1500\text{грн} * 15\% = 13000 - 468 - 1551,56 - 372,01 + 225 = 10833,43 \text{ грн}$$

**Умова 2. Внесок до недержавного пенсійного фонду є більшим, ніж 15% від зарплати, але не перевищує 1500грн**

**Варіант 2.1**

Місячна заробітна плата працівника становить 4000грн. Крім того, щомісяця роботодавець сплачує за рахунок власних коштів до недержавного пенсійного фонду внески у розмірі 1000грн.

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$$4000\text{грн} + 4000\text{грн} * 34,7\% + 1000\text{грн} - (4000\text{грн} + 4000\text{грн} * 34,7\% + 4000\text{грн} * 15\%) * 21\% = 4000 + 1388 + 1000 - (4000 + 1388 + 600) * 0,21 = 5130,52 \text{ грн}$$

Дохід працівника становить:

$$4000\text{грн} - 4000\text{грн} * 3,6\% - (4000\text{грн} - 4000\text{грн} * 3,6\%) * 15\% + 1000\text{грн} + 600\text{грн} * 15\% = 4000 - 144 - 578,4 + 1000 + 90 = 4367,60 \text{ грн}$$

**Варіант 2.2**

Місячна заробітна плата працівника становить 5000грн. Із зарплати працівник самостійно сплачує внески до недержавного пенсійного фонду у розмірі 1000грн.

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$$5000\text{грн} + 5000\text{грн} * 34,7\% - (5000\text{грн} + 5000\text{грн} * 34,7\%) * 21\% = 5000 + 1735 - 1414,35 = 5320,65 \text{ грн}$$

Дохід працівника становить:

$$5000\text{грн} - 5000\text{грн} * 3,6\% - (5000\text{грн} - 5000\text{грн} * 3,6\%) * 15\% + (5000\text{грн} * 15\%) * 15\% = 5000 - 180 - 723 + 112,5 = 4209,50 \text{ грн}$$

**Умова 3. Внесок до недержавного пенсійного фонду є меншим, ніж 15% від зарплати і не перевищує 1500грн**

**Варіант 3.1**

Місячна заробітна плата працівника становить 4000грн. Крім того, щомісяця роботодавець сплачує за рахунок власних коштів до недержавного пенсійного фонду внески у розмірі 500грн.

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$$4000\text{грн} + 4000\text{грн} * 34,7\% + 500\text{грн} - (4000\text{грн} + 4000\text{грн} * 34,7\% + 500\text{грн}) * 21\% = 4000 + 1388 + 500 - (4000 + 1388 + 500) * 0,21 = 4651,52 \text{ грн}$$

Дохід працівника становить:

$$4000\text{грн} - 4000\text{грн} * 3,6\% - (4000\text{грн} - 4000\text{грн} * 3,6\%) * 15\% + 500\text{грн} = 4000 - 144 - 578,4 + 500 = 3777,60 \text{ грн}$$

**Варіант 3.2**

Місячна заробітна плата працівника становить 4500грн. Із зарплати працівник самостійно сплачує внески до недержавного пенсійного фонду у розмірі 500грн.

Витрати підприємства у даному випадку становлять:

$$4500\text{грн} + 4500\text{грн} * 34,7\% - (4500\text{грн} + 4500\text{грн} * 34,7\%) * 21\% = 4500 + 1561,5 - 1272,92 = 4788,58 \text{ грн}$$

Дохід працівника становить:

$$4500\text{грн} - 4500\text{грн} * 3,6\% - (4500\text{грн} - 4500\text{грн} * 3,6\%) * 15\% + 500 * 15\% = 4500 - 162 - 650,7 + 75,0 = 3762,30 \text{ грн}$$

В таблиці 1 наведено кінцеві результати розрахунків.

Таблиця 1 – Результати розрахунків витрат підприємства та доходів працівників при різних умовах участі в НПЗ

| Показники                 | Внески до недержавного пенсійного фонду сплачує:   |           |  |           |  |           |
|---------------------------|--|-----------|--|-----------|--|-----------|
|                           | Умова 1. Внесок до недержавного пенсійного фонду є більшим, ніж 15% від зарплати і перевищує 1500грн |           | Умова 2. Внесок до недержавного пенсійного фонду є більшим, ніж 15% від зарплати, але не перевищує 1500грн |           | Умова 3. Внесок до недержавного пенсійного фонду є меншим, ніж 15% від зарплати і не перевищує 1500грн |           |
|                           | Підприємство   | Працівник | Підприємство   | Працівник | Підприємство   | Працівник |
| Витрати підприємства, грн | 13390,43   | 13833,69  | 5130,52  | 5320,65   | 4651,52  | 4788,58   |
| Доходи працівника, грн    | 11148,19   | 10833,43  | 4367,60  | 4209,50   | 3777,60  | 3762,30   |
| Різниця, грн              | 2242,24  | 3000,26   | 762,92   | 1111,15   | 873,92   | 1026,28   |

Розрахуємо суми втрат/вигод для працівника та для підприємства при різних умовах сплати внесків до недержавного пенсійного фонду (таблиця 2).

Таблиця 2 – Розрахунок сум економічних втрат/вигод при різних умовах сплати внесків до недержавного пенсійного фонду

| Показники                           | Умова 1  | Умова 2  | Умова 3  |
|-------------------------------------|----------|----------|----------|
| <i>Витрати підприємства, грн</i>    | - 443,26 | - 190,13 | - 137,06 |
| <i>Доходи працівника, грн</i>       | +314,76  | + 158,10 | +15,30   |
| <i>Сума загальної економії, грн</i> | 758,02   | 348,23   | 152,36   |

Отже, аналізуючи результати проведених розрахунків, очевидним є той факт, що і для працедавця, і для працівника вигідною є умова сплати внесків до недержавного пенсійного фонду підприємством, а не особисто працівником із власної заробітної плати. В цьому випадку витрати підприємства є меншими і дохід працівника вищим. Відповідно, чим більша сума заробітної плати та сума внесків, тим більшою є економія для працедавця і працівника.

**Висновки.** В умовах сучасної демографічної кризи дедалі гостріше постає питання пенсійного забезпечення. Найкращим з усіх відомих шляхів вирішення даної проблеми є участь населення у системі НПЗ. Однак в Україні існує велика проблема розвитку цього сектору соціального забезпечення. Недосконалість нормативно-правової бази, недостатній рівень державної підтримки в сфері пропаганди НПЗ, ментальність народу, важкий податковий гніт, неефективність діяльності фінансового ринку, недовіра населення до НПЗ як наслідок перерахованих факторів стримують розвиток і стабілізацію НПЗ в країні на сучасному етапі.

Однак, незважаючи на це, фонди недержавного пенсійного забезпечення в Україні функціонують. Завдячувати їх виникненню і функціонуванню на ринку потрібно тим підприємствам, які в своїй діяльності орієнтуються не тільки на прибуток, а й дбають про соціальну захищеність своїх працівників. Пропонуючи в складі компенсаційного пакету НПЗ для своїх працівників підприємство досягає результатів, наведених в основній частині роботи, і при цьому робить серйозний вклад у вирішення однієї з першочергових соціальних проблем держави: забезпечення пенсіонерів. Тому у відповідь на таку підтримку держава повинна всіляко сприяти поширенню такої практики серед працедавців і максимально полегшити податкове навантаження на них.

## Список літератури

1. Бондарук І. С. Зарубіжний досвід організації системи пенсійного забезпечення / І. С. Бондарук // Формування ринкових відносин в Україні. - 2009. - №4. - С. 166 – 169
2. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» №2464 – VI від 08.07.10 // Відомості Верховної Ради. – 2011. – № 2-3. – 34с.
3. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» №1057 – IV від 09.07.2003 // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 47 – 48. – 372с.
4. Податковий кодекс України №2755 – VI від 02.12.10 // Відомості Верховної Ради. – 2011. – № 13–17. – 556с.
5. Постанова КМУ «Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 1170 від 22.12.10 // Офіційний вісник України. – 2010. – №99/1. – 120с.
6. Про недержавне пенсійне страхування [Електронний ресурс] / С. Мирончук // Шепетівський вісник. – 2008. – Режим доступу: [http://www.shepetivka.org.ua/2008/07/22/pro\\_nederzhavne\\_pensijne\\_strakhuvannja.html](http://www.shepetivka.org.ua/2008/07/22/pro_nederzhavne_pensijne_strakhuvannja.html)

*И.Каминская*

### **Негосударственное пенсионное обеспечение в разрезе налогового кодекса**

В статье исследованы вопросы негосударственного пенсионного обеспечения в разрезе налогообложения таких сумм с точки зрения вкладчика - работодателя и вкладчика - физического лица. Осуществлен сравнительный анализ полученных результатов с целью определения рационального способа участия в негосударственном пенсионном обеспечении.

*I. Kaminska*

### **Private pensions in the context of tax code**

The article investigates the issue of private pensions in the context of taxation of such amounts in terms of investor - the employer and investor - individual. The comparative analysis of the results to determine the most rational way of participation in private pensions.

Одержано 15.02.12

## **УДК 331**

**О.В.Смирна, асист.**

*Київський економічний інститут ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

# **Особенности формирования целей эмиссионной стратегии вітчизняних підприємств на міжнародних ринках капіталу**

В статті розглядаються особливості формування цілей емісійної стратегії вітчизняних підприємств на міжнародних ринках капіталу, визначається коло факторів, які зумовлюють вихід вітчизняних емітентів на глобальні фондові ринки та визначають емісійну стратегію вітчизняних корпорацій на цих ринках.

**емісійна стратегія, підприємство міжнародні ринки, цілі, капітал**

Сучасна глобальна економіка перетворилася на середовище реалізації численних стратегій, як на рівні окремих корпорацій, так і на рівні національних держав. Посилення диспропорцій глобального економічного розвитку в перспективі може призвести до гострих конфліктів, основними учасниками яких поступово стають не країни, а транснаціональні корпорації. Їх транскордонний статус трансформує існуючі методи конкурентної боротьби, вимагає абсолютно відмінних підходів до формування та реалізації економічних рішень.

В той же час, об'єктивно одним із найголовніших факторів розвитку на сучасному етапі для різних економічних агентів стає доступ до досягнень науково-технічного прогресу, інновацій, можливість їх прагматичного використання для виробництва товарів та послуг. В таких умовах існують підстави для прояву цілого ряду загроз для вітчизняних акціонерних товариств – об'єктивна невідповідність між рівнем економічного впливу корпорацій та їх фінансовими можливостями, розвитком вітчизняного ринку капіталів, ставлять під сумнів здатність українського корпоративного сектору адекватно реагувати на глобальні виклики.

Необхідність прагматичного вирішення проблеми залучення капіталу

*И.Каминская*

### **Негосударственное пенсионное обеспечение в разрезе налогового кодекса**

В статье исследованы вопросы негосударственного пенсионного обеспечения в разрезе налогообложения таких сумм с точки зрения вкладчика - работодателя и вкладчика - физического лица. Осуществлен сравнительный анализ полученных результатов с целью определения рационального способа участия в негосударственном пенсионном обеспечении.

*I. Kaminska*

### **Private pensions in the context of tax code**

The article investigates the issue of private pensions in the context of taxation of such amounts in terms of investor - the employer and investor - individual. The comparative analysis of the results to determine the most rational way of participation in private pensions.

Одержано 15.02.12

## **УДК 331**

**О.В.Смирна, асист.**

*Київський економічний інститут ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

# **Особенности формирования целей эмиссионной стратегии вітчизняних підприємств на міжнародних ринках капіталу**

В статті розглядаються особливості формування цілей емісійної стратегії вітчизняних підприємств на міжнародних ринках капіталу, визначається коло факторів, які зумовлюють вихід вітчизняних емітентів на глобальні фондові ринки та визначають емісійну стратегію вітчизняних корпорацій на цих ринках.

**емісійна стратегія, підприємство міжнародні ринки, цілі, капітал**

Сучасна глобальна економіка перетворилася на середовище реалізації численних стратегій, як на рівні окремих корпорацій, так і на рівні національних держав. Посилення диспропорцій глобального економічного розвитку в перспективі може призвести до гострих конфліктів, основними учасниками яких поступово стають не країни, а транснаціональні корпорації. Їх транскордонний статус трансформує існуючі методи конкурентної боротьби, вимагає абсолютно відмінних підходів до формування та реалізації економічних рішень.

В той же час, об'єктивно одним із найголовніших факторів розвитку на сучасному етапі для різних економічних агентів стає доступ до досягнень науково-технічного прогресу, інновацій, можливість їх прагматичного використання для виробництва товарів та послуг. В таких умовах існують підстави для прояву цілого ряду загроз для вітчизняних акціонерних товариств – об'єктивна невідповідність між рівнем економічного впливу корпорацій та їх фінансовими можливостями, розвитком вітчизняного ринку капіталів, ставлять під сумнів здатність українського корпоративного сектору адекватно реагувати на глобальні виклики.

Необхідність прагматичного вирішення проблеми залучення капіталу

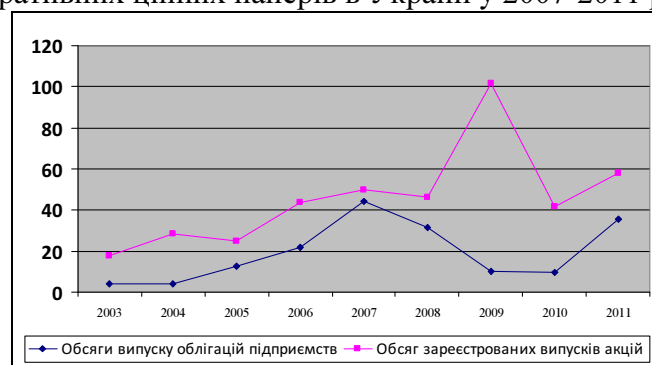
українськими АТ обумовлює дослідження у вказаному напрямку вітчизняних та закордонних науковців. Так, питання емісійної стратегії українських компаній на національному та міжнародному фондових ринках розглядалися в роботах І. Бланка, Л. Буряка, Д. Леонова, Ю. Лернера, С. Мошенського, А. Поддєрьогіна, М. Рубахи, Г. Старостенко, Б. Стеценка, В. Суторміної, В. Федосова, Н. Шапран та ін.. Проте, вирішити ряд важливих теоретичних та практичних завдань вказаних науковцям не вдалося. Зокрема, недостатньо обґрунтованими є цілі емісійної стратегії вітчизняних емітентів на міжнародному ринку капіталів, тривають дискусії навколо переваг та недоліків випуску цінних паперів на глобальних фондових майданчиках. Саме з огляду на це, можна сформулювати мету цієї статті – детермінація цілей емісійної діяльності вітчизняних акціонерних товариств на світовому ринку капіталів з врахуванням особливостей його розвитку.

Насамперед, необхідно визначити коло факторів, які зумовлюють вихід вітчизняних емітентів на глобальні фондові ринки, оскільки саме вони дають можливість чітко визначити цілі та завдання емісійної стратегії. Зазначимо, що в цілому, в сучасній науковій літературі сформувався типовий підхід до вирішення цієї проблеми, який передбачає виділення наступних цілей [1, 2]:

- залучення капіталу, що за своїми параметрами (обсяги, вартість, терміни і т.п.) не може бути залучений за рахунок випуску цінних паперів на національному фондовому ринку;
- позиціонування підприємства як публічного інституту, акції якого котируються на фондовій біржі, а репутаційна складова дає можливість покращити його ринкову оцінку;
- адекватна ринкова оцінка підприємства з погляду існуючих власників, інших учасників ринку та менеджменту;
- покращення інвестиційних рейтингів підприємства за рахунок кумулятивного впливу наведених вище факторів.

Не заперечуючи в цілому істинності виділених цілей виходу підприємств на міжнародні ринки цінних паперів, зазначимо, що для українських підприємств, фактори активізації емісійної стратегії на зовнішніх ринках певним чином трансформуються, насамперед, під впливом факторів макрорівня.

З погляду можливості залучення капіталу вітчизняними публічними акціонерними товариствами, насамперед, підкреслимо, інструментальну та інституційну неповноцінність, а також та ресурсну обмеженість вітчизняного фондового ринку, порівняно з глобальним сегментом та окремими національними сегментами. Зокрема, такий висновок яскраво підтверджується аналізом даних про обсяги емісії корпоративних цінних паперів в Україні у 2007-2011 рр. (Рис. 1).



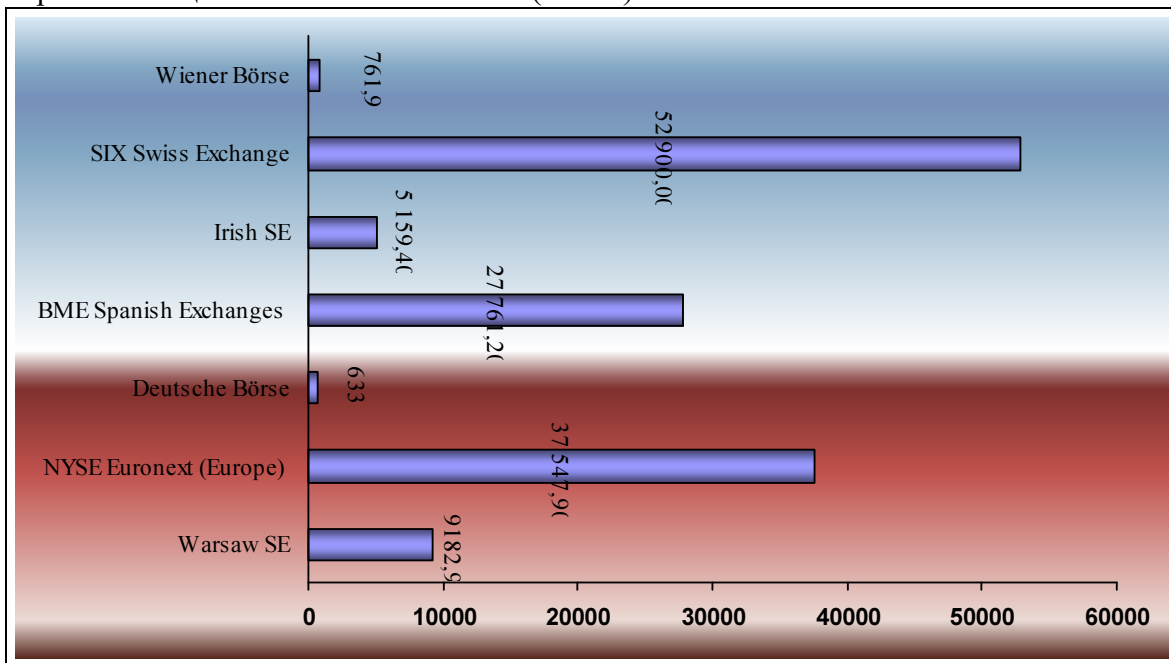
Джерело: складено автором за даними НКЦПФР

Рисунок 1 – Обсяги зареєстрованих випусків на ринку корпоративних цінних паперів України

Дані Рис. 1 наочно демонструють обмежені можливості фінансування інвестиційних процесів в реальному секторі економіки за рахунок механізмів вітчизняного ринку капіталів – його обмежені обсяги поєднуються з високою волатильністю. Наприклад, стандартне відхилення обсягів зареєстрованих випусків акцій за вказаний період становить 53,7%, випусків облігацій – 76,2 %.

Окрім того, значна частина випусків акцій у кризових 2009-2011 рр. пояснюється емісійною стратегією вітчизняних банківських установ, які нарощували статутні капітали, виконуючи норми законодавства про банківську діяльність (зокрема, це стосується 2009 року, коли на піку кризових явищ банки нарощували власний капітал для підтримки ліквідності банківської системи). А найбільш симптоматичним фактом, що характеризує стабільність первинного ринку корпоративних цінних паперів є падіння обсягів випуску облігацій підприємств у 2009-2010 рр. на 68 % порівняно з 2008 роком.

Аналізуючи такі тенденції з погляду залучення капіталу на окремих європейських організаторах торгівлі, можна виділити не тільки відставання вітчизняного ринку корпоративних цінних паперів від інших ринків за ємністю, але й перевагу над окремими національними сегментами (Рис. 2).



Джерело: складено автором за даними WFE

Рисунок 2 – Обсяги капіталу, залученого на європейських ринках через розміщення акцій у 2010, млн. євро

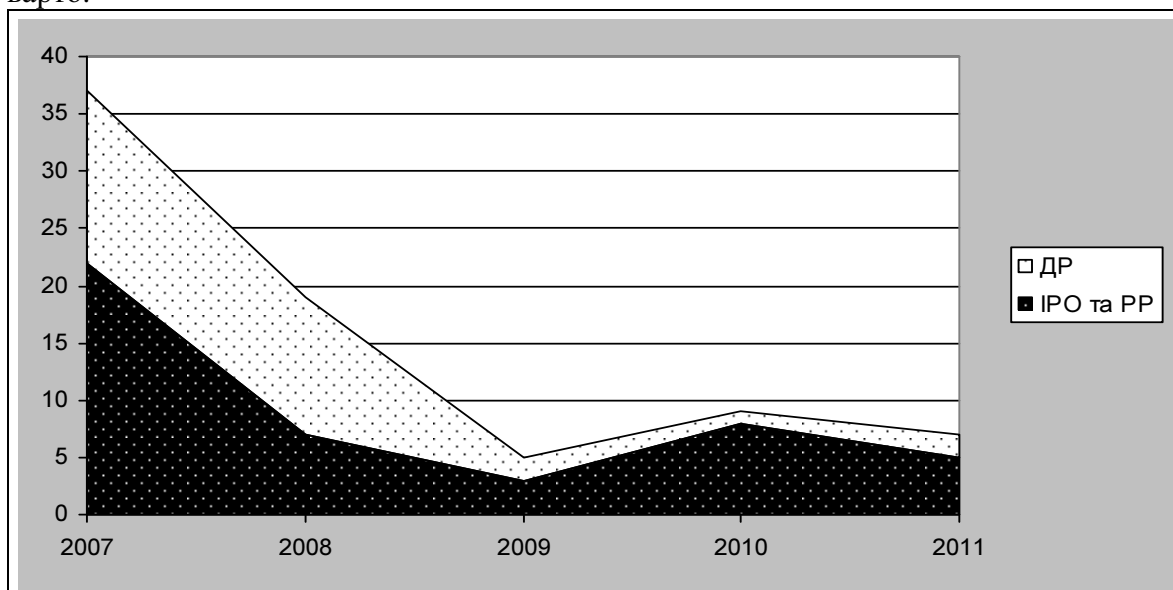
Як бачимо з Рис. 2, тезу про домінування в системі цілей виходу на міжнародні фондові ринки факторів, пов'язаних виключно з залученням значного капіталу з іншими кількісними та якими характеристиками, можна, щонайменше, поставити під сумнів. Зокрема, обсяги капіталу, залучені на окремих організаторах торгівлі в Європі, поступаються зареєстрованим обсягам випуску акцій в Україні - зокрема, це стосується Irish SE, Wiener Borse, інших фондових бірж, які функціонують на ринках, які є значно більш капіталізованим, порівняно з вітчизняним ринком. Порівнюючи дані Рис. 2 та тенденції залучення капіталу через випуск облігацій можна зробити наступні важливі висновки щодо структури корпоративного фінансування в окремих європейських країнах:

- на сучасному етапі, корпоративні емітенти віддають перевагу залучення капіталу через розміщення на організаторах торгівлі, насамперед, своїх боргових фінансових інструментів, тоді, як випуск пайових фінансових інструментів є значно нижчим. Зазначимо, що в цілому, подібна ситуація є досить типовою протягом тривалого періоду часу, і знайшла собі пояснення в роботах окремих науковців, які вказують на той факт, що в умовах волатильності фондових ринків, корпорації намагаються максимально використувувати свій борговий потенціал, тоді як випуск акцій в структурі фінансування розглядається за «залишковим» принципом [3, 4];

- обсяги залучення капіталу через випуск акцій та облігацій на окремих національних фондових ринках навіть поступаються аналогічним сегментам первинного фондового ринку в Україні, тоді як загальний рівень розвитку таких національних ринків є значно вищим. Відповідно, це дає змогу нам припустити, що залучення капіталу з привабливими параметрами на міжнародному фондовому ринку є важливою, але не домінуючою ціллю в емісійній стратегії вітчизняних акціонерних товариств.

В той же час, об'єктивно, слід визначити що на теперішній час стратегія виходу українських емітентів на міжнародні ринки акцій є надто залежною від зовнішніх чинників, а також макроекономічних тенденцій в Україні. Зокрема, слід чітко розуміти, що інвестори, які оцінюють цінні папери компаній, які здійснюють свій бізнес в Україні цілком обґрунтовано зважають і на загальний рівень економічних свобод, рівень конкурентності вітчизняних компаній на внутрішньому та зовнішніх ринках і т.п. Цей висновок прослідковується навіть за загальною кількістю розміщень цінних паперів за період 2007-2011 рр.

Дані Рис. 3 явно свідчать, що з 2008 року відбувалося невпинне зниження кількості розміщень цінних паперів українських емітентів на міжнародних фондових майданчиках, яке досягло свого мінімального значення і для депозитарних розписок і для IPO та PP у 2009 році, коли в Україні спостерігалось значне погіршення макроекономічної ситуації. І хоча в 2010-2011 рр. відбувалося певне відновлення, все ж говорити про повноцінний докризовий рівень розвитку за кількістю розміщень не варто.



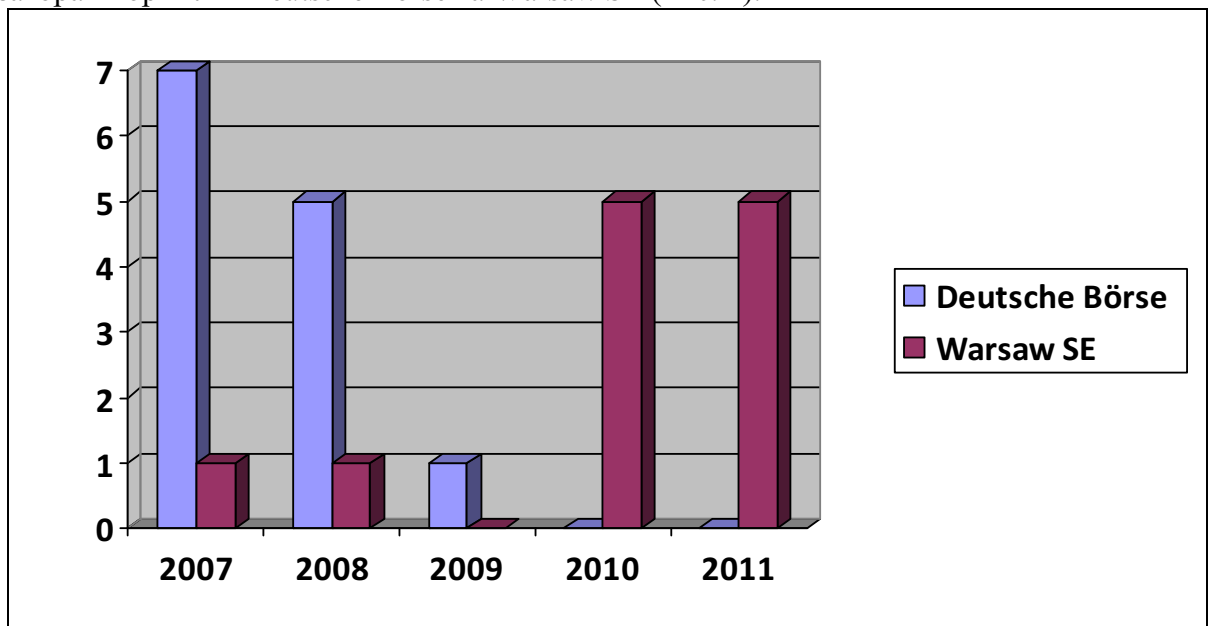
Джерело: складено автором за даними організаторів торгівлі

Рисунок 3 - Динаміка випуску депозитарних розписок, IPO та PP українськими емітентами за 2007-2011 рр.



Окрім того, на наш погляд, необхідно звернути увагу на ще один доволі симптоматичний факт – змінюється структура розміщень – якщо до 2008 року домінували випуски депозитарних розписок, то в подальшому емітенти віддавали перевагу IPO та РР. На наш погляд, подібні тенденції можна пояснити певною схематичністю та монополізованістю світового ринку депозитарних розписок, на якому функціонує чотири банківські установи-лідери, а кількість організаторів торгівлі-центрів обігу таких цінних паперів фактично обмежується NYSE та London SE. В той же час, публічні та приватні розміщення акцій дають значно ширші можливості як з точки зору варіантів взаємодії з учасниками фондового ринку, так і з погляду емісійної стратегії вітчизняного підприємства.

Для країн з «новими» фондовими ринками існують власні фактори, які пояснюють вибір фондового майданчика для розміщення цінних паперів. Зокрема, це яскраво підтверджується даними про організаторів торгівлі, на яких здійснено IPO вітчизняних компаній у 2007-2011 рр. (для порівняння здійснимо аналіз по двом організаторам торгівлі - Deutsche Börse та Warsaw SE (Рис. 4).



Джерело: складено автором за даними організаторів торгівлі та компаній емітентів

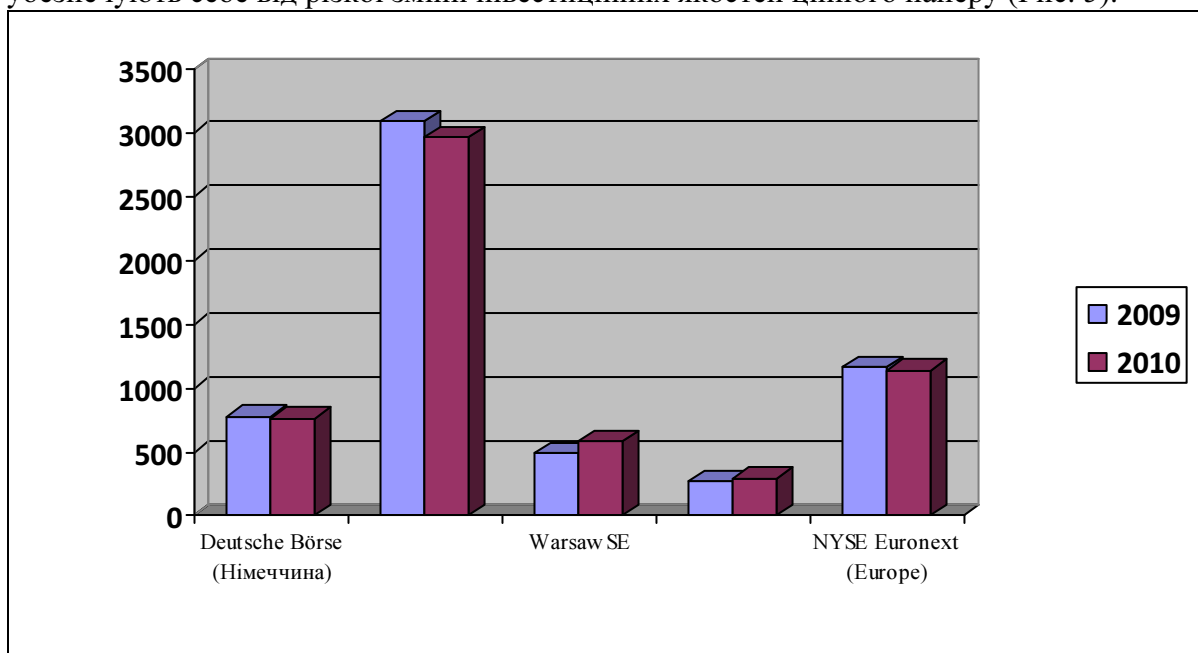
Рисунок 4 – Кількість розміщень цінних паперів українських емітентів на окремих організаторах торгівлі Європи

Дані Рис. 4 явно засвідчують про важливі зміни у стратегії вітчизняних емітентів на міжнародних фондових ринках, пов'язані з вибором біржі для розміщення. Так, якщо до 2009 року перевага віддавалася відомими фондовим майданчикам, то вже з 2010 року головним критерієм є вигідні параметри розміщення цінних паперів, що зумовило переорієнтацію на більш прагматичні та привабливі умови, насамперед, з погляду потенційних трансакційних витрат, що їх пропонують організатори торгівлі з Центральної Європи. На наш погляд, подібна зміна стратегії є цілком обґрунтованою та має власні внутрішні причини.

Перші випуски цінних паперів вітчизняних емітентів на міжнародному ринку були мало зрозумілими з точки зору наслідків як для самих емітентів, так і для потенційних інвесторів. Відповідно, за рахунок розміщення на відомому організаторові торгівлі, з тривалою історією, українські підприємств намагалися певним чином «компенсувати» відсутність досвіду в реалізації емісійної стратегії та знизити ризики, пов'язані такими діями. І вибір біржі, що відома своїми традиціями та правилами

розглядався як необхідний елемент розміщення цінних паперів. В подальшому, накопичений досвід дав можливість змінити критерії вибору майданчика, що, відповідно, і призвело до змін на користь Варшавської фондової біржі.

На підтвердження тези про те, що одним із визначальних факторів активізації емісійної стратегії вітчизняних підприємств на зовнішніх ринках є, в першу чергу, якісний рівень розвитку організованого ринку, а не його більша ємність є показник кількості лістингових компаній. На наш погляд, саме вимоги до процедури лістингу характеризують відбір цінних паперів за їх інвестиційними якостями, окрім того, це дає можливість говорити про намагання публічних корпорацій максимально використати свій публічний статус. В той же час, в процесі відбору цінних паперів важливим аспектом є і процедура делістингу, за допомогою якої організатори торгівлі забезпечують себе від різкої зміни інвестиційних якостей цінного паперу (Рис. 5).



Джерело: складено автором за даними WFE

Рисунок 5 – Кількість лістингових компаній на провідних організаторах торгівлі у 2009-2010 рр.

Порівнюючи дані Рис. 5 з кількістю лістингових емітентів на фондових біржах України, зазначимо наступне:

– станом на кінець 2010 року в котирувальному списку за 1 рівнем лістингу на фондовому ринку України знаходилося 146 цінних паперів 15 емітентів (з врахуванням перебування в котирувальних листках кількох організаторів торгівлі), тоді як мінімальне значення для досліджуваних організаторів торгівлі складало 290 емітентів (для Люксембурзької фондової біржі);

– провідні фондові майданчики Європи створюють умови, які прийнятні для реалізації цінних паперів компаніями нерезидентами. Так, якщо на українських організаторах торгівлі такі цінні папери відсутні взагалі, то їх частка станом на кінець 2010 року на досліджуваних біржах складає: Deutsche Börse – 9,8 %, London SE Group – 20,5 %, Warsaw SE – 2,6 %, Luxembourg SE – 89,6 %, NYSE Euronext (Europe) – 13,4 %.

Як бачимо з наведених даних, кількість компаній-нерезидентів в котирувальних листках організаторів торгівлі формується під впливом двох факторів: по-перше, національної моделі корпоративного управління (для країн з континентальною моделлю частка нижча); по-друге, ступені зрілості організатора торгівлі – емітенти-

нерезиденти намагаються обрати «старі» ринки, які мають тривалу історію та гарну репутацію у інвесторів.

Підтверджується такий висновок аналізом даних щодо випусків депозитарних розписок українськими емітентами протягом 2007-2011 рр.. Зауважимо, що на сучасному етапі розвитку, для вітчизняних підприємств фактично є тільки три альтернативи виходу на міжнародні фондові ринки через випуск цінних паперів – IPO, депозитарні розписки, єврооблігації (табл. 1).

Таблиця 1 – Характеристика випусків депозитарних розписок українськими емітентами у 2007-2011 рр.

| № з.п. | Параметри випусків  | Характеристика   |
|--------|---|--|
| 1      | Загальна кількість випусків, од.                                | 30   |
| 2      | Кількість випусків, які надали можливість залучити капітал, од. | 17   |
| 3      | Кількість випусків без залучення капіталу, од.                  | 13   |
| 4      | Галузева структура випусків ДР, %                               | Харчова промисловість – 47,7 %<br>Девелопмет – 13,3 %;<br>Машинобудування – 6,7 %;<br>Фінансові інститути – 6,7 %;<br>Медіагалузь – 6,7 % - 18,9 %;<br>Інші галузі |
| 5      | Загальна сума залученого капіталу, млн. дол. США                | 1442,2   |

Джерело: систематизовано автором за даними BNY Mellon

Отже, гострий дефіцит ресурсів у зв'язку з необхідністю підтримки конкурентного технологічного рівня в корпоративному секторі України та неможливість його забезпечення за рахунок розміщення фінансових інструментів на вітчизняному фондовому ринку обумовлюють перенесення емісійної стратегії вітчизняних акціонерних товариств з внутрішнього на міжнародний фондовий ринок. Разом з тим, доступ до джерел фінансування не є визначальним фактором для виходу вітчизняних емітентів.

На наш погляд, більш важливими аспектами, що визначають емісійну стратегію вітчизняних корпорацій на глобальному фондовому ринку, і які вимагають аналізу є:

- по-перше, можливості використання сучасних управлінських технологій, побудованих на ринковій оцінці корпорації;
- по-друге, жорсткість регуляторних вимог до діяльності публічних компаній;
- по-третє, здатність більш розвинених ринків забезпечити ефективне зростання компаній у випадку ефективних дій менеджменту;
- по-четверте, можливість превентивного захисту публічних компаній, цінні папери яких розміщені на міжнародних ринках, від ризиків, що притаманні економіці України (на кшталт рейдерства, корупції і т.п.).

## Список літератури

1. Котенко Т.М. Проблеми й перспективи розвитку фондових бірж в Україні [Електронний ресурс] // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 18, Ч.І - Кіровоград: КНТУ - 2010 - 404 с.

2. Майорова, Т. В. IPO як форма залучення інвестиційного капіталу [Текст] / Т. В. Майорова // *Фінанси України*. - 2010. - № 6. - С. 80-88.
3. Beck T., Demirgüç-Kunt A., Maksimovic V. Financing Patterns Around the World: the Role of Institutions. World Bank Policy Research Working Paper. № 2905. 2002.
4. Сергиенко Я. Финансы и реальный сектор в условиях переходной экономики [Текст] / Я. Сергиенко // *Экономист*. — 2002. — №3. — С. 58-63.

*О.Смирна*

**Особенности формирования целей эмиссионной стратегии отечественных предприятий на международных рынках капитала**

В статье рассматриваются особенности формирования целей эмиссионной стратегии отечественных предприятий на международных рынках капитала, определяется круг факторов, которые предопределяют выход отечественных эмитентов на глобальные фондовые рынки и определяют эмиссионную стратегию отечественных корпораций на этих рынках.

*O.Smirna*

**Features of forming of aims of emission strategy of domestic enterprises on international capital markets**

In the article the features of forming of aims of emission strategy of domestic enterprises are examined on international capital markets, the circle of factors which predetermine going of domestic issuers into global fund markets and determine emission strategy of domestic corporations on these markets is determined.

Одержано 05.03.12

**УДК 338.47:656**

**В.В. Гордієнко, ст. викл.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Сучасний стан та тенденції розвитку інвестиційної привабливості автотранспортного комплексу України**

В статті розглянуто ключові тенденції сучасного розвитку автотранспортного комплексу України, визначено чинники зниження інвестиційної привабливості вітчизняних автомобільних підприємств. Представлено напрями удосконалення державної політики поліпшення інвестиційного клімату автомобільного комплексу України.

**інвестиційна привабливість, автотранспортне підприємство, фінансово-господарська діяльність, інвестиційна стратегія**

Автомобільний транспорт, виступаючи важливою інфраструктурною ланкою та чинником економічного й соціального розвитку, відіграє вагомую роль у забезпеченні економічної динаміки України. Розбудова автотранспортного комплексу України значною мірою визначається можливостями держави формувати сприятливі інвестиційні умови та стимулювати автотранспортні підприємства до покращення результатів фінансово-господарської діяльності.

© В.В. Гордієнко, 2012

2. Майорова, Т. В. IPO як форма залучення інвестиційного капіталу [Текст] / Т. В. Майорова // *Фінанси України*. - 2010. - № 6. - С. 80-88.
3. Beck T., Demirgüç-Kunt A., Maksimovic V. Financing Patterns Around the World: the Role of Institutions. World Bank Policy Research Working Paper. № 2905. 2002.
4. Сергиенко Я. Финансы и реальный сектор в условиях переходной экономики [Текст] / Я. Сергиенко // *Экономист*. — 2002. — №3. — С. 58-63.

*О.Смирна*

**Особенности формирования целей эмиссионной стратегии отечественных предприятий на международных рынках капитала**

В статье рассматриваются особенности формирования целей эмиссионной стратегии отечественных предприятий на международных рынках капитала, определяется круг факторов, которые предопределяют выход отечественных эмитентов на глобальные фондовые рынки и определяют эмиссионную стратегию отечественных корпораций на этих рынках.

*O.Smirna*

**Features of forming of aims of emission strategy of domestic enterprises on international capital markets**

In the article the features of forming of aims of emission strategy of domestic enterprises are examined on international capital markets, the circle of factors which predetermine going of domestic issuers into global fund markets and determine emission strategy of domestic corporations on these markets is determined.

Одержано 05.03.12

**УДК 338.47:656**

**В.В. Гордієнко, ст. викл.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Сучасний стан та тенденції розвитку інвестиційної привабливості автотранспортного комплексу України**

В статті розглянуто ключові тенденції сучасного розвитку автотранспортного комплексу України, визначено чинники зниження інвестиційної привабливості вітчизняних автомобільних підприємств. Представлено напрями удосконалення державної політики поліпшення інвестиційного клімату автомобільного комплексу України.

**інвестиційна привабливість, автотранспортне підприємство, фінансово-господарська діяльність, інвестиційна стратегія**

Автомобільний транспорт, виступаючи важливою інфраструктурною ланкою та чинником економічного й соціального розвитку, відіграє вагомую роль у забезпеченні економічної динаміки України. Розбудова автотранспортного комплексу України значною мірою визначається можливостями держави формувати сприятливі інвестиційні умови та стимулювати автотранспортні підприємства до покращення результатів фінансово-господарської діяльності.

© В.В. Гордієнко, 2012

Значна відкритість української економіки та, суттєве включення в міжнародні транспортні мережі, відкриває перспективи зміцнення автотранспортного комплексу України на основі інвестиційної компоненти розвитку. Забезпечення інвестиційного клімату транспортного сектору України є важливим державним пріоритетом, визначеним Розпорядженням КМУ від 20 жовтня 2010 р. № 2174-р «Про схвалення Транспортної стратегії України до 2020 р.» [4].

Водночас розбудова інвестиційного потенціалу вітчизняних автотранспортних підприємств вимагає врахування притаманних сучасному періоду розвитку фінансових та економічних ризиків. За визначенням Європейської бізнес-асоціації у IV кв. 2011 р. інвестиційна привабливість України (індекс склав 2,19) знизилась до найнижчого для України рівня з моменту заснування індексу у III кв. докризового 2008 р.[6]. Відповідний процес ускладнюватиме процес підвищення інвестиційної привабливості автомобільного комплексу України.

Гальмування темпів економічного зростання світової економіки та очікування рецесії у 2012 р. в провідних економіках світу, вимагає вжиття завчасних заходів для забезпечення стабільного розвитку вітчизняним автотранспортним підприємствам, що актуалізує дослідження в цій сфері.

Проблемам розбудови автотранспортного комплексу та посиленні інвестиційних засад його розвитку приділяється увага вітчизняними та зарубіжними вченими О. Гольдіним, О. Коліком, М. Луканіним, В. Мещеряковим, Д.Прейгером, Н. Троїцькою та ін. Разом із тим аспекти забезпечення інвестиційної привабливості автотранспортного комплексу в сучасних умовах розвитку глобалізації залишаються відкритими.

Результати дослідження. Автомобільним транспортом України у 2010 р. (з урахуванням перевезень фізичними особами-підприємцями та підприємствами інших галузей економіки) перевезено 1,2 млрд.т вантажів (на 9,3 % більше ніж у 2009 р.) та виконано вантажооборот в обсязі 53,9 млрд.ткм (на 9,5 % більше ніж у 2009 р.). Автомобільний транспорт тривалий час домінує у структурі вітчизняних вантажних перевезень. За винятком періоду 2003 – 2004 рр. частка автомобільного транспорту у сукупних вантажоперевищеннях перевищувала 60 % (рис.1). Зважаючи на те, що протягом 2000 – 2010 рр. потреба у вантажних перевезеннях України збільшилась на 12,3 % (у 2000 – 2008 рр. на 29 %) одночасно із нарощенням частки автотранспорту у структурі перевезень, автотранспортний бізнес володіє істотним інвестиційним потенціалом.

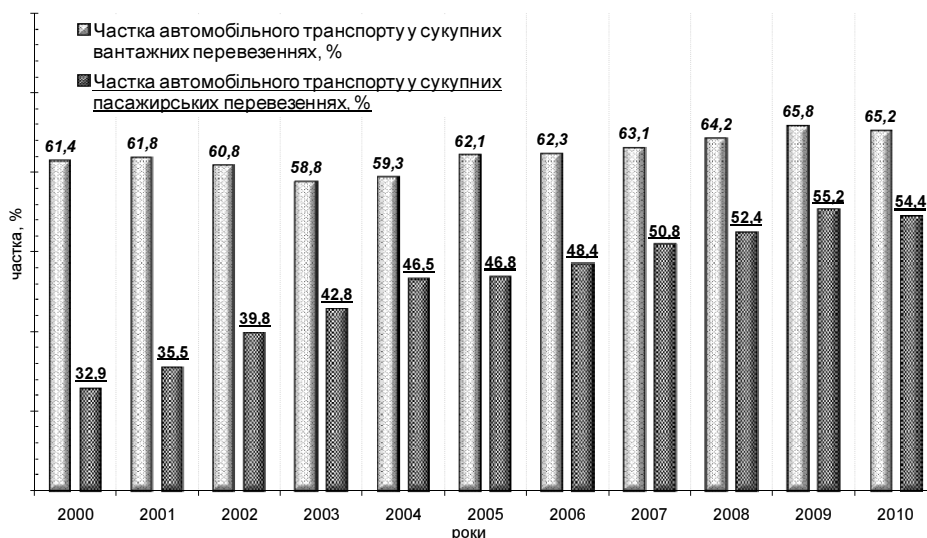


Рисунок 1 - Частка автомобільного транспорту у сукупних вантажних та пасажирських перевезеннях України у 2000 – 2010 рр., %

Значний нереалізований попит в інвестуванні демонструється даними щодо розвитку пасажирських перевезень. Так, автомобільний транспорт у 2000 р. обіймав третину внутрішнього ринку перевезень пасажирів в Україні. Розвиток попиту на відповідні послуги суттєво перерозподілив конкурентні потоки ринку, внаслідок чого вже у 2008 р. АТП охопили понад 50 % ринку, а у 2010 р. – забезпечили 54,4 % пасажирських перевезень.

На вагомий інвестиційний потенціал вітчизняної транспортної галузі зокрема вказують дані офіційної звітності щодо кількості зареєстрованого в Україні комерційного автотранспорту. Зокрема у 2010 р. було зареєстровано понад 1,1 млн одиниць рухомого складу, що на 139 тис од. більше показників 2000 р. [1]. (табл. 1).

Таблиця 1 – Рухомий склад комерційного автотранспортного комплексу України у 2000 – 2010 роки, тис. од.

| Тип транспорту       | Роки  |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                      | 2000  | 2003  | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  |
| Вантажні автомобілі  | 837,5 | 939,5 | 917,5 | 888,5 | 910,2 | 922,1 | 976,2 | 935,3 | 945,2 |
| Пасажирські автобуси | 140,2 | 174,1 | 175,9 | 167,9 | 180   | 185,5 | 188   | 180,4 | 171,5 |

У структурі комерційного автопарку домінують вантажні автомобілі (85 %), що об’єктивно відповідає потребам у вантажоперевезеннях, які мають найбільший інвестиційний потенціал розвитку. Це співвідношення практично не змінювалось протягом останніх десяти років. Динаміку зростання кількості рухомого складу комерційного транспорту наведено на рис. 2.

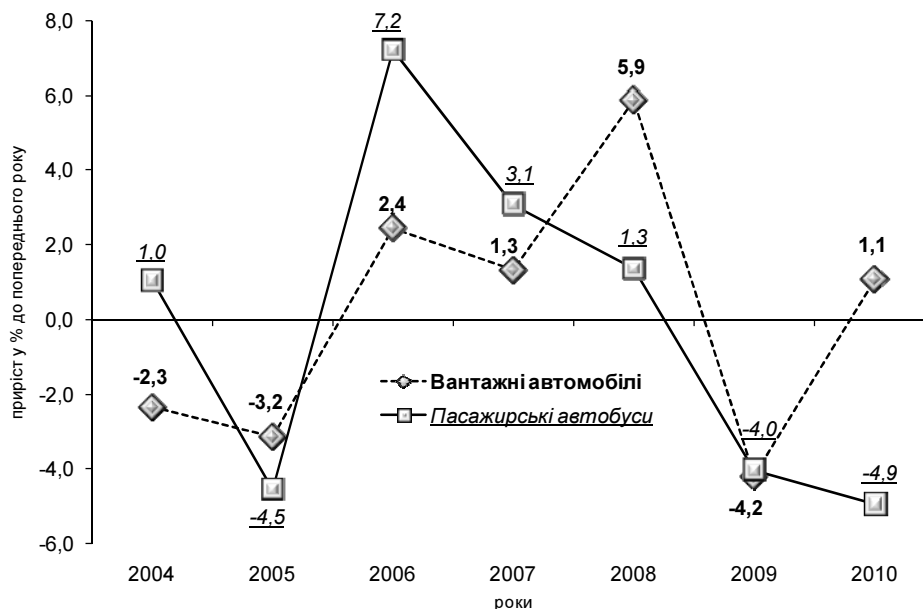


Рисунок 2 - Динаміка нарощення рухомого складу комерційного автотранспорту України у 2000 – 2010 роках, приріст у % до попереднього року

Темпи збільшення рухомого складу комерційного автотранспорту протягом 2000 – 2010 рр. характеризувались нерівномірністю, як для вантажного, так й пасажирського секторів. Якщо у 2000 – 2003 рр. кількість вантажних автомобілів збільшилась на 12,2 % (на 102 тис од.), а пасажирських автобусів на 24,2 % (на 33,2 тис од.), то наступними роками тенденція стрімко уповільнилась. Зокрема у 2005 р. суттєво

знизилась кількість комерційного автотранспорту (загалом на 37 тис од.). Зниження темпів у 2005 р. фактично відповідало кризовому рівню 2009 р., коли чисельність скоротилась на 48,5 тис од. від рівня 2008 р. У 2009 р. за кількістю автотранспорту галузь досягла рівня 2003 р.

Динамічний розвиток автотранспортного бізнесу – приріст кількості транспортних засобів склав 74 тис од. лише за два роки, фіксувався у 2006 – 2008 рр. У секторі вантажних перевезень позитивна динаміка відновлення рухомого складу намітилась лише у 2010 р. і склала 1,1 % відносно 2009 р., при цьому кількість автобусів для пасажирських перевезень у 2010 р. продовжила скорочуватись.

Важливо відзначити відновлення експортно-імпортних перевезень вантажів автомобільним транспортом у 2009 – 2010 рр. (рис. 3). Водночас переважає імпортних автомобільних послуг у забезпеченні вантажних перевезень над експортними (на 1,3 млн.т більше у 2009 р., та на 1,8 млн.т більше у 2010 р.) вказує на нижчу конкурентоспроможність вітчизняних відносно іноземних автомобільних перевізників.

Корекція попиту на автотранспортні послуги в умовах поширення фінансово-економічної кризи 2008 – 2009 рр. значною мірою позначилась на інвестиціях в основний капітал, які за цей період суттєво знизились. Так, у 2009 р. рівень освоєння інвестицій в основний капітал (1,7 млрд грн.) діяльності наземного транспорту знизився майже на 57 % відносно 2008 р. (3,8 млрд грн). Зростання інвестицій в основний капітал у 2010 р. до 2,6 млрд грн. все ще не забезпечило рівня 2008 р.

Розвиток вітчизняного автотранспортного комплексу у сфері вантажних перевезення протягом 2000 – 2008 рр. відзначався динамічним нарощенням фактичних обсягів перевезення вантажів. За цей період вантажні перевезення зросли понад третину до 1267 млн т. Традиційно автотранспортні підприємства забезпечують істотніші обсяги вантажних перевезень, аніж залізничний транспорт, який у відповідному періоді досяг 40 % приросту. Співвідношення за обсягами перевезень між автомобільним і залізничним транспортом у 2000 – 2010 рр. коливалось від 2,18 (у 2003 р.) до 2,73 (у 2009 р.).

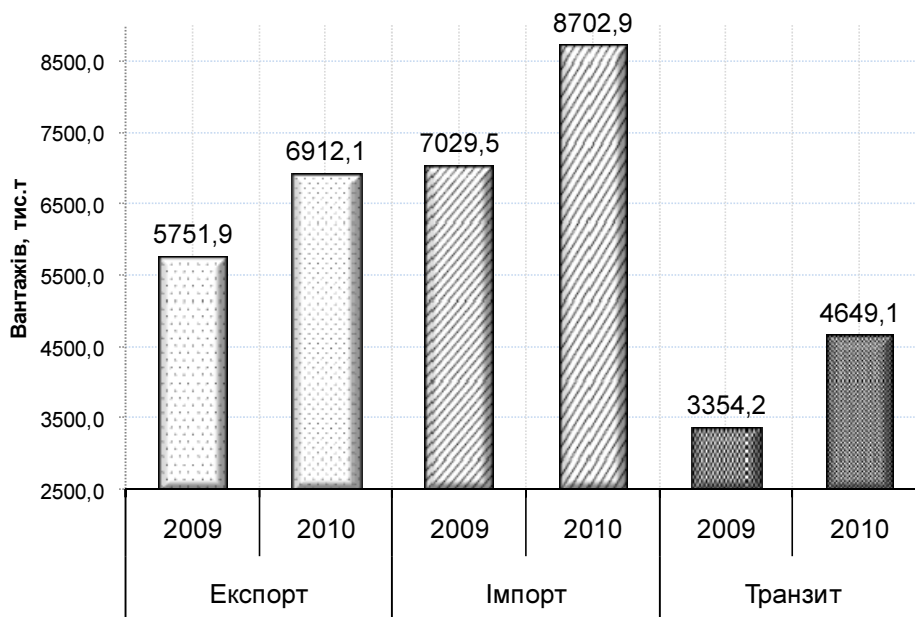


Рисунок 3 - Експорт, імпорт і транзит вантажів автомобільним транспортом України у 2009 – 2010 рр., тис.т. Джерело: складено за [2,3]



Кризовий 2009 рік суттєво вплинув на скорочення попиту на транспортні перевезення. Так, фізичні обсяги перевезень вантажів автомобільним транспортом у 2009 р. знизились на 15,6 % (залізничним на 22 %). Економічне пожвавлення посткризового 2010 р. хоча й забезпечило покращення індексів, не суттєво вплинуло на відновлення обсягів вантажних перевезень. За результатами 2010 р. автотранспортні підприємства України наростили обсяги вантажних перевезень лише до рівня 2005 р.

Протягом 2000 – 2010 р. сукупний вантажооборот автомобільного транспорту збільшився у 2,7 разу до 52,3 млрд ткм, причому високі темпи зростання спостерігались практично для всіх регіонів України. Зокрема вантажооборот м. Києва за десять років збільшився у 2,8 разу, Харківської області у 5,2 разу.

Наслідки фінансово-економічної кризи негативно позначились на динаміці автомобільних пасажирських перевезень України. У цілому по транспортній галузі індекс обсягів перевезень пасажирів скоротився у 2009 р. до 87 % [1], обсягів пасажирських автоперевезень до 92 %. При цьому на відміну від вантажних перевезень, які зростали у 2010 р., пасажирські перевезення у 2010 р. зберегли від'ємну динаміку (індекс у 2010 р. утримався на рівні 93 %).

Варто зазначити, що зростаючий попит на ринку пасажирських перевезень у 2000 – 2008 р. забезпечувався переважно автомобільним транспортом, який на відміну від залізничного, не обмежений можливістю нарощення рухомого складу та виконанням маршрутів. При цьому перевезення пасажирів залізничним транспортом упродовж десятиріччя мали стійку тенденцію скорочення (-14,3 % у 2010 р. до 2000 р.).

Негативним чинником, який суттєво знижує інвестиційну привабливість вітчизняних автотранспортних підприємств є низька якість вітчизняних автомобільних шляхів сполучення. Попри достатньо високий коефіцієнт забезпечення доріг твердим покриттям (якщо у 1980 р. дороги з твердим покриттям становили 82 % сукупної протяжності, то за підсумками 2010 р. частка таких доріг сягнула майже 98 %), переважну більшість вітчизняних доріг було збудовано за технологіями, які не відповідають сучасним потребам на основі застарілих технологій виготовлення та облаштування асфальтового покриття; низької пропускної спроможності магістральних сполучень (кількість автомобілів різних категорій упродовж прийнятої одиниці часового вимірювання) тощо. Не відповідають вимогам щодо рівності 51,1 %, щодо міцності – 39,2 % українських доріг, а середня швидкість на українських дорогах у 2 – 3 разу нижча ніж у західноєвропейських державах [2].

Крім цього та суттєво знижують інвестиційну привабливість автотранспортного господарства України такі негативні чинники:

- критично високий рівень зносу комерційного автотранспорту. За офіційними даними біля 70 % [5] рухомого складу є технічно та морально застарілими, понад половину наявних автобусів експлуатуються понад 10 років. Ситуація ускладнюється незадовільними темпами оновлення рухомого складу автотранспортного комплексу, що пов'язано зі значним рівнем сегментації регіонів за інвестиційними можливостями;

- невідповідність структури наявного комерційного автотранспорту сучасним потребам ринкового середовища. Більшість вантажного та пасажирського автотранспорту не відповідає сучасним критеріям вантажності та пасажиромісткості; вимогам щодо типів кузова; параметрам комфортності; параметрам витрат палива; екологічним стандартам (натепер автомобільний транспорт здійснює 95 % викидів шкідливих речовин в атмосферу серед пересувних джерел забруднення) тощо;

- істотні законодавчі та регуляторні ускладнення. Відсутність системного підходу до забезпечення функціонування та розвитку автомобільного транспорту [5] залишає неврегульованими питання щодо ліцензування автотранспортної діяльності;

податкової дискримінації в частині організаційних форм АТП (приватні суб'єкти господарювання) та можливості замовників коректно формувати затратну частину діяльності й відшкодувати ПДВ тощо;

– недосконала система компенсації пільг. Дана проблема особливо актуальна для міських АТП, котрі спеціалізуються на пасажирських перевезеннях, адже проблеми з бюджетним відшкодуванням пільгового проїзду пасажирів у значній мірі впливають на собівартість послуг, а в цілому утворюють підґрунтя до значних зловживань.

Висновки. Подолання накопичених структурних та інституційних проблем автомобільного комплексу України вимагає застосування системного та зваженого підходу з боку держави. З прийняттям Кабінетом Міністрів України «Транспортної стратегії на період до 2020 року» [4] та «Концепції Державної цільової програми розвитку автомобільного транспорту на період до 2015 р.» [5] здійснено важливі кроки на шляху укріплення інституційного середовища забезпечення інвестиційної привабливості національних транспортних підприємств.

Реалізація заходів в рамках відповідних державних документів безумовно позитивно позначиться на інвестиційному кліматі автотранспортної сфери України, водночас, доцільно було б також відобразити ряд інших ініціатив, зокрема: розроблення системи державного страхування фінансових ризиків для АТП; сприяння запровадженню інноваційних систем управління АТП; удосконалення логістичної інфраструктури тощо.

Критично слід оцінити державні плани щодо укрупнення системи вітчизняних АТП, передбачені напрямами Транспортної стратегії в частині визначення шляхів забезпечення доступності та підвищення якості транспортних послуг, а саме: «організаційно-правового забезпечення укрупнення автомобільних перевізників та створення мережі комплексних автотранспортних підприємств». Такі заходи на наш погляд насамперед створюють негативне підґрунтя для викривлення конкурентного середовища на ринку автотранспортних послуг, адже поступове усунення невеликих АТП сприятиме локальній монополізації відповідної сфери.

Додаткового уточнення вимагає загальний погляд держави на модель автотранспортного ринку України за підсумками реалізації державної стратегії, що є принципово важливим чинником у процесі розбудови вітчизняного інвестиційного середовища. На практиці реалізація державної транспортної політики на існуючих засадах значною мірою звужує інвестиційний потенціал малих АТП та викривлює конкуренцію на користь великих та середніх підприємств галузі, збільшуючи таким чином їхню інвестиційну привабливість.

Накопичені в Україні впродовж значного періоду проблеми розбудови інвестиційної привабливості та клімату автотранспортного сектору стримують розвиток ринку автотранспортних перевезень. Підвищення інвестиційної привабливості національного автотранспортного комплексу значною мірою залежить від вжиття системних заходів інфраструктурного розвитку та розбудови фінансових механізмів забезпечення діяльності вітчизняних АТП.

## Список літератури

1. Україна у цифрах 2010: Статистичний збірник / Державний комітет статистики [Текст] – К.: ТОВ «Август Трейд», 2011. – 252 с.
2. Експорт, імпорт і транзит вантажів за 2010 рік: Статистичний бюлетень/Державний комітет статистики України [Текст] – К.: 2011. – с. 8
3. Експорт, імпорт і транзит вантажів за 2009 рік: Статистичний бюлетень/Державний комітет статистики України [Текст]. – К.: 2010. – с. 8

4. Транспортна стратегія України на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 жовт. 2010 р. № 2174-р. [Електронний ресурс] / – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2174-2010-%F0>
5. Концепція Державної цільової економічної програми розвитку автомобільного транспорту на період до 2015 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03 серп. 2011 р. № 732-р. [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=732-2011-%F0>
6. Investment Attractiveness Index Q4 2011: Analitical Report of European Business Association [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://www.eba.com.ua/news/2011/12/20/1000>

*В.Гордиенко*

#### **Современное состояние и тенденции развития инвестиционной привлекательности автотранспортного комплекса Украины**

В статье рассмотрены ключевые тенденции современного развития автотранспортного комплекса Украины, определены факторы снижения инвестиционной привлекательности отечественных автомобильных предприятий. Представлено направления усовершенствования государственной политики улучшения инвестиционного климата автомобильного комплекса Украины.

*V.Gordienko*

#### **Modern condition and tendencies of development of autotransport complex investment attractiveness of Ukraine**

Key tendencies of modern development of automobile transport complex of Ukraine are considered, factors of decrease of investment attractiveness of the domestic automobile enterprises are defined. Directions of enhancement of a state policy in improving investment climate of an automobile complex of Ukraine are presented.

Одержано 20.03.12

**УДК 658. 14.17**

**М.І. Руденко, асист.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Формування власних фінансових ресурсів транспортних підприємств**

У статті охарактеризовано джерела власних фінансових ресурсів суб'єктів господарювання. Висвітлено переваги власного капіталу, доведено необхідність його використання в поєднанні з іншими джерелами фінансових ресурсів. Окреслено напрями підвищення прибутку підприємства.

**фінансові ресурси, власний капітал, прибуток, амортизаційні відрахування, стійкі пасиви**

Автомобільний транспорт є важливою ланкою у системі дорожньо-транспортного комплексу країни, оскільки підприємствам АТП притаманні такі риси як висока маневреність, швидкість доставки, невелика собівартість перевезень на короткі відстані у порівнянні із водним та залізничним транспортом.

Власні фінансові ресурси підприємства є важливим джерелом фінансування його поточної, інвестиційної та фінансової діяльності. Вони забезпечують фінансову стійкість підприємства, його ліквідність і платоспроможність. Політика формування

© М.І. Руденко, 2012

4. Транспортна стратегія України на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 жовт. 2010 р. № 2174-р. [Електронний ресурс] / – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2174-2010-%F0>
5. Концепція Державної цільової економічної програми розвитку автомобільного транспорту на період до 2015 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03 серп. 2011 р. № 732-р. [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=732-2011-%F0>
6. Investment Attractiveness Index Q4 2011: Analitical Report of European Business Association [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://www.eba.com.ua/news/2011/12/20/1000>

*В.Гордиенко*

#### **Современное состояние и тенденции развития инвестиционной привлекательности автотранспортного комплекса Украины**

В статье рассмотрены ключевые тенденции современного развития автотранспортного комплекса Украины, определены факторы снижения инвестиционной привлекательности отечественных автомобильных предприятий. Представлено направления усовершенствования государственной политики улучшения инвестиционного климата автомобильного комплекса Украины.

*V.Gordienko*

#### **Modern condition and tendencies of development of autotransport complex investment attractiveness of Ukraine**

Key tendencies of modern development of automobile transport complex of Ukraine are considered, factors of decrease of investment attractiveness of the domestic automobile enterprises are defined. Directions of enhancement of a state policy in improving investment climate of an automobile complex of Ukraine are presented.

Одержано 20.03.12

**УДК 658. 14.17**

**М.І. Руденко, асист.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Формування власних фінансових ресурсів транспортних підприємств**

У статті охарактеризовано джерела власних фінансових ресурсів суб'єктів господарювання. Висвітлено переваги власного капіталу, доведено необхідність його використання в поєднанні з іншими джерелами фінансових ресурсів. Окреслено напрями підвищення прибутку підприємства.

**фінансові ресурси, власний капітал, прибуток, амортизаційні відрахування, стійкі пасиви**

Автомобільний транспорт є важливою ланкою у системі дорожньо-транспортного комплексу країни, оскільки підприємствам АТП притаманні такі риси як висока маневреність, швидкість доставки, невелика собівартість перевезень на короткі відстані у порівнянні із водним та залізничним транспортом.

Власні фінансові ресурси підприємства є важливим джерелом фінансування його поточної, інвестиційної та фінансової діяльності. Вони забезпечують фінансову стійкість підприємства, його ліквідність і платоспроможність. Політика формування

© М.І. Руденко, 2012

власних фінансових ресурсів - це частина загальної фінансової стратегії підприємства, що полягає в забезпеченні необхідного рівня самофінансування. Проведення цієї політики на підприємстві передбачає визначення загальної потреби у власних фінансових ресурсах та знаходження джерел формування достатнього їх обсягу.

Власний капітал підприємства характеризується, по-перше, простотою залучення, по-друге високою віддачею за критерієм норми прибутку на вкладений капітал, оскільки не потребує сплати позикового відсотка (зокрема, за користування кредитом), по-третє, зменшенням ризику небезпеки фінансової нестабільності та банкрутства підприємства.

Значний внесок у розробку теоретико-методологічних основ визначення сутності фінансових ресурсів та процесів їх формування внесли вітчизняні вчені-економісти: Базилюк А.В., Білик М.Д., Бланк І.О., Буряк Л.Д., Василик О.Д., Даниленко А.І., Загородній А.Г., Зятковський І.В., Костирко Л.А., Нам Г.Г., Павлюк К.В., Романенко О.Р., Федосов В.М., Фільштейн Л.М. та інші. У Росії дослідженню фінансових ресурсів присвятили свої праці Белоліпецький В.Г., Вахрін П.І., Колчіна Н.В., Лапуста М.Г., Моляков Д.С., Поляк Г.Б., Попова Р.Г., Родіонова В.М., Романовський М.В., Самонова І.Н., Ткаліч Г.І. та інші.

Однак сьогодні особливої уваги потребує розробка механізму розширення джерел власних фінансових ресурсів як основного їх виду.

Метою даної статті є обґрунтування напрямів удосконалення механізму формування власних фінансових ресурсів підприємств.

Початкове формування фінансових ресурсів здійснюється в момент заснування підприємства, коли створюється його статутний фонд. Фінансові ресурси функціонуючих підприємств формуються головним чином за рахунок прибутку (від основної та інших видів діяльності) і амортизаційних відрахувань. Амортизаційні відрахування входять у собівартість виробленої продукції і після її реалізації акумулюються в амортизаційному фонді, який призначений для відшкодування вартості зносу засобів праці. Амортизаційні відрахування ніколи не слугують нерухомим резервом. Вони постійно знаходяться в русі і можуть використовуватися для того, щоб розширити підприємство або провести удосконалення обладнання, що підвищить його ефективність. Тому амортизаційні відрахування також є фінансовими ресурсами. Поряд із вказаними джерелами власних фінансових ресурсів існують і такі: виручка від реалізації вибулого майна, продажу нематеріальних активів, виконання наукових та проектних робіт, стійкі пасиви, різноманітні цільові надходження, мобілізація внутрішніх ресурсів у будівництві та інше. Також чималий внесок у збільшення обсягу фінансових ресурсів підприємства формують доходи господарюючих суб'єктів, пов'язані з позареалізаційною діяльністю, зокрема, дивіденди, отримані за акціями та іншими цінними паперами, доходи від здачі в оренду матеріальних цінностей, нерухомості та ін., штрафні санкції, отримані від інших господарюючих суб'єктів, прибуток минулих років, виявлений у поточному році, відсотки, отримані за власні кошти, вкладені в розрахунковий або депозитний рахунок в банку.

Прибуток є найважливішим показником, який дає узагальнену характеристику всій фінансово-господарській діяльності підприємства. В отриманому прибутку відображаються такі важливі якісні показники, як підвищення продуктивності праці, зниження собівартості та підвищення якості виконаних робіт та наданих послуг, використання виробничих фондів. Крім того, прибуток є основним джерелом розширення основних і оборотних фондів, дієвим фактором, який стимулює (за допомогою створення та використання фондів економічного стимулювання) досягнення більш високих показників виробництва.

Резерви збільшення суми прибутку слід визначати по кожному виду наданих послуг транспортними підприємствами. Основними ж їх джерелами є збільшення обсягу наданих послуг та підвищення їх якості.

Нами проведено комплексний аналіз формування власних фінансових ресурсів на прикладі фінансово-господарської діяльності окремих транспортних підприємств Кіровоградської області.

Таблиця 1 - Аналіз динаміки власного капіталу ПАТ «Таксомоторний парк» за 2008-2010 роки (тис. грн.) \*

| Джерело капіталу             | Роки   |        |        | Відхилення    |               |               |               |               |               |
|------------------------------|--------|--------|--------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                              | 2008   | 2009   | 2010   | Абсолютне     |               |               | Відносне, %   |               |               |
|                              |        |        |        | 2009/<br>2008 | 2010/<br>2009 | 2010/<br>2008 | 2009/<br>2008 | 2010/<br>2009 | 2010/<br>2008 |
| Статутний капітал            | 390    | 390    | 390    | 0             | 0             | 0             | 0,00          | 0,00          | 0,00          |
| Пайовий капітал              | 0      | 0      | 0      | 0             | 0             | 0             | -             | -             | -             |
| Додатковий вкладений капітал | 0      | 0      | 0      | 0             | 0             | 0             | -             | -             | -             |
| Інший додатковий капітал     | 1 168  | 1 168  | 1 168  | 0             | 0             | 0             | 0,00          | 0,00          | 0,00          |
| Резервний капітал            | 0      | 0      | 0      | 0             | 0             | 0             | -             | -             | -             |
| Нерозподілений прибуток      | -2 600 | -2 836 | -3 229 | -236          | -393          | -629          | -9,08         | -13,86        | -24,19        |
| Неоплачений капітал          | 0      | 0      | 0      | 0             | 0             | 0             | -             | -             | -             |
| Вилучений капітал            | 0      | 0      | 0      | 0             | 0             | 0             | -             | -             | -             |
| Накопичена курсова різниця   | 0      | 0      | 0      | 0             | 0             | 0             | -             | -             | -             |
| Всього                       | -1042  | -1 278 | -1671  | -236          | -393          | -629          | -22,65        | -30,75        | -60,36        |

\*розраховано автором на основі статистичної звітності підприємства

Інформація про склад та стан власного капіталу знаходиться у першому розділі пасиву балансу. Для аналізу динаміки власного капіталу застосовуємо трендовий метод (кожна позиція порівнюється з даними попередніх періодів).

З таблиці 1 можна зробити наступні висновки. По-перше, розмір статутного капіталу та іншого додаткового капіталу ПАТ «Таксомоторний парк» у 2008 – 2010 роках не змінювався, і складав відповідно 390 тис. грн. та 1 168 тис. грн. По-друге, робота підприємства оцінюється як збиткова. Розміри збитку у 2010 році порівняно з 2008 роком збільшилися на 24,19 %, що в абсолютному виразі складає 629 тис. грн. Загальний розмір власного капіталу у 2010 році порівняно з 2009 роком зменшився на 22,65 %, а у 2010 році порівняно з 2009 роком власний капітал зменшився на 30,75 %.

Таблиця 2 - Аналіз динаміки власного капіталу ПАТ «Кіровоград-Авто» за 2008-2010 роки (тис. грн.) \*

| Джерело капіталу             | Роки  |       |       | Відхилення    |               |               |               |               |               |
|------------------------------|-------|-------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                              | 2008  | 2009  | 2010  | Абсолютне     |               |               | Відносне, %   |               |               |
|                              |       |       |       | 2009/<br>2008 | 2010/<br>2009 | 2010/<br>2008 | 2009/<br>2008 | 2010/<br>2009 | 2010/<br>2008 |
| Статутний капітал            | 7551  | 7551  | 7551  | 0             | 0             | 0             | 0,00          | 0,00          | 0,00          |
| Пайовий капітал              | 0     | 0     | 0     | 0             | 0             | 0             | -             | -             | -             |
| Додатковий вкладений капітал | 0     | 0     | 0     | 0             | 0             | 0             | -             | -             | -             |
| Інший додатковий             | 37472 | 35257 | 32940 | -2215         | -2317         | -4532         | -5,91         | -6,57         | -13,76        |

|                            |       |       |       |       |       |       |         |        |        |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|--------|--------|
| капітал                    |       |       |       |       |       |       |         |        |        |
| Резервний капітал          | 326   | 326   | 326   | 0     | 0     | 0     | 0,00    | 0,00   | 0,00   |
| Нерозподілений прибуток    | 1220  | -313  | -1280 | -1533 | -967  | -2500 | -125,66 | 308,95 | 195,31 |
| Неоплачений капітал        | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | -       | -      | -      |
| Вилучений капітал          | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | -       | -      | -      |
| Накопичена курсова різниця | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | -       | -      | -      |
| Всього                     | 46569 | 42821 | 39537 | -3748 | -3284 | -7032 | -8,05   | -7,67  | -17,79 |

\*розраховано автором на основі статистичної звітності підприємства

З таблиці 2 видно, що розмір статутного капіталу підприємства протягом 2008-2010 років не змінювався. Також у підприємства наявна тенденція до зменшення іншого додаткового капіталу: на 2215 тис. грн. у 2009 році у порівнянні із попереднім роком та на 2317 тис. грн. у 2010 році у порівнянні з 2009 роком. Розмір резервного капіталу залишався незмінним. Діяльність підприємства за останні роки є збитковою. Якщо порівняти 2010 рік із 2008 роком, то збитки зросли на 195,31 %, що в абсолютному виразі складає 2500 тис. грн. Загальний розмір власного капіталу ПАТ «Кіровоград-Авто» у 2010 році порівняно з 2008 роком зменшився на 17,79 % або на 7032 тис. грн.

Отже, можна зробити висновок, що у період з 2008 по 2010 роки транспортні підприємства ПАТ «Таксомоторний парк» та ПАТ «Кіровоград-Авто» працювали збитково, а й, відповідно, не отримували чистого прибутку. Основною причиною збитковості слід визнати фізичне та моральне старіння автомобілів. Більша половина автомобілів – випуску 1989-1996 рр., кожен з них має пробіг більше 500,0 тис. км. Це вимагає проведення капітальних ремонтів двигунів, який потрібно здійснювати через 140,0 тис. км пробігу, заміни вузлів, агрегатів, обладнання, заміну кузова автомобіля, яка здійснюється через 5-6 років експлуатації.

Амортизаційні кошти накопичуються підприємствами поступово і використовуються для вкладень в основні засоби не відразу, а в міру накопичення. Тому якийсь час вони є вільними, і можуть використовуватись як фінансові ресурси.

Стан основних фондів характеризується такими показниками: коефіцієнтом оновлення; коефіцієнтом вибуття; коефіцієнтом приросту; коефіцієнтом зносу.

Коефіцієнт оновлення – показник, який відображає частку нововведених основних фондів у звітному році у загальній їх вартості на кінець року. Цей коефіцієнт показує рівень введення в експлуатацію нових основних фондів. Розрахунок коефіцієнта оновлення ( $K_o$ ) можна здійснити за такою формулою:

$$K_o = \frac{ВФзв}{ВФкр}, \quad (1)$$

де  $ВФзв$  – вартість нововведених в експлуатацію основних виробничих фондів у звітному періоді;

$ВФкр$  – вартість основних виробничих фондів на кінець звітного періоду.

У 2008 році на аналізованих підприємствах не спостерігалось надходження та вибуття основних виробничих фондів.

Для підприємства ПАТ «Таксомоторний парк»:

$$K_o (2009) = 164 : 1976 = 0,083 ;$$

$$K_o (2010) = 248 : 3216 = 0,077.$$

Для ПАТ «Кіровоград-Авто»:

$$K_o (2009) = 361 : 49133 = 0,007 ;$$

$$K_o (2010) = 495 : 47628 = 0,010.$$

Отже, протягом двох останніх років для згаданих транспортних підприємств коефіцієнт оновлення приблизно на одному рівні.

Коефіцієнт вибуття основних виробничих фондів – показник, що відображає частку вибутих у звітному періоді фондів у загальній їх вартості на початок цього ж періоду. Цей коефіцієнт показує рівень вибуття фондів у зв'язку з їх фізичним і моральним зносом і непридатністю для подальшого використання у виробничому процесі. Розрахунок коефіцієнта вибуття (Кв) основних виробничих фондів здійснюють за такою формулою:

$$K_v = V_{Фв} : V_{Фпр}, \quad (2)$$

де  $V_{Фв}$  – вартість основних виробничих фондів, що вибули, у звітному періоді;  
 $V_{Фпр}$  - вартість основних виробничих фондів на початок звітного періоду.

$$K_v (2009) = 638 : 2041 = 0,313;$$

$$K_v (2010) = 289 : 1976 = 0,146 .$$

Для ПАТ «Кіровоград-Авто»:

$$K_v (2009) = 0 : 51202 = 0;$$

$$K_v (2010) = 274 : 49133 = 0,006.$$

Якщо порівнювати значення коефіцієнтів оновлення та вибуття, то можна зробити висновок, що оновлення основних виробничих фондів відбувається швидше, ніж вибуття.

Відносне збільшення основних виробничих фондів порівняно з їх вибуттям у звітному році визначається розрахунком коефіцієнта їх приросту (Кпр):

$$K_{пр} = (V_{Фзв} - V_{Фв}) : V_{Фкр}, \quad (3)$$

де  $V_{Фзв}$ ,  $V_{Фв}$ ,  $V_{Фкр}$  – вартість основних виробничих фондів: нововведених, тих, що вибули, і на кінець звітного періоду відповідно.

$$K_{пр} (2009) = (164 - 638) : 1976 = - 0,24;$$

$$K_{пр} (2010) = (248 - 289) : 3216 = -0,013.$$

Для ПАТ «Кіровоград-Авто»:

$$K_{пр} (2009) = (361 - 0) : 49133 = 0,008; ;$$

$$K_{пр} (2010) = (495 - 274) : 47628 = 0,005.$$

$$K_{зн} = Z_n : V_{Фпв}, \quad (4)$$

де  $Z_n$  – знос;

$V_{Фпв}$  – первісна вартість основних фондів за балансом.

$$K_{зн} (2009) = 4649 : 2673 = 1,74 ;$$

$$K_{зн} (2010) = 5800 : 2584 = 2,25.$$

Для ПАТ «Кіровоград-Авто»:

$$K_{зн} (2009) = 62766 : 13633 = 4,6;$$

$$K_{зн} (2010) = 63190 : 15562 = 4,06.$$

З розрахованих вище показників можна зробити наступні висновки. На підприємстві оновлення основних виробничих фондів здійснюється надто повільно.

До джерел власних фінансових ресурсів підприємств прирівнюють стійкі пасиви. До стійких пасивів відносять перехідну заборгованість по заробітній платі та відрахуванням на соціальне страхування, розрахунки з бюджетом. Специфічність даного джерела полягає в тому, що не будучи по суті власним джерелом формування фінансових ресурсів, вони враховуються як внутрішні джерела. Цим стійкі пасиви і відрізняються від іншої частини залучених засобів, які також у процесі практичної діяльності використовуються як джерела фінансових ресурсів, але не можуть регулюватися як власні джерела.

Проаналізуємо зміни в стійких пасивах ПАТ «Таксомоторний парк» та ПАТ «Кіровоград-Авто».



Таблиця 3 – Зміни в стійких пасивах на ПАТ «Таксомоторний парк» за 2008-2010 роки (тис. грн.) \*

| Джерело капіталу                   | Роки |      |      | Відхилення |           |           |             |           |           |
|------------------------------------|------|------|------|------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|
|                                    | 2008 | 2009 | 2010 | Абсолютне  |           |           | Відносне, % |           |           |
|                                    |      |      |      | 2009/2008  | 2010/2009 | 2010/2008 | 2009/2008   | 2010/2009 | 2010/2008 |
| Поточні зобов'язання за рахунками: |      |      |      |            |           |           |             |           |           |
| з бюджетом                         | 27   | 27   | 7    | 0          | -20       | -20       | 0,00        | -74,07    | -74,07    |
| зі страхування                     | 7    | 15   | 10   | 8          | -5        | 3         | 114,29      | -33,33    | 42,86     |
| з оплати праці                     | 37   | 39   | 20   | 2          | -19       | -17       | 5,41        | -48,72    | -45,95    |
| Всього                             | 71   | 81   | 37   | 10         | -44       | -34       | 14,08       | -54,32    | -47,89    |

\*розраховано автором на основі статистичної звітності підприємства

Найбільшу питому вагу в стійких пасивах підприємства займають поточні зобов'язання за розрахунками зі страхування. Протягом 2010 року зменшилась поточна заборгованість перед бюджетом на 20 тис. грн., що становить 74,07% від поточної заборгованості з бюджетом за попередні роки.

Заборгованість з оплати праці у 2010 році порівняно із 2008 роком зменшилась на 45,95%, що в абсолютному вираженні становить 17 тис. грн.

Таблиця 4 - Зміни в стійких пасивах на ПАТ «Кіровоград-Авто» за 2008-2010 роки (тис. грн.)

| Джерело капіталу                   | Роки |      |      | Відхилення |           |           |             |           |           |
|------------------------------------|------|------|------|------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|
|                                    | 2008 | 2009 | 2010 | Абсолютне  |           |           | Відносне, % |           |           |
|                                    |      |      |      | 2009/2008  | 2010/2009 | 2010/2008 | 2009/2008   | 2010/2009 | 2010/2008 |
| Поточні зобов'язання за рахунками: |      |      |      |            |           |           |             |           |           |
| з бюджетом                         | 103  | 89   | 104  | -14        | 15        | 1         | -13,59      | 16,85     | 0,97      |
| зі страхування                     | 39   | 23   | 8    | -16        | -15       | -31       | -41,03      | -65,22    | -79,49    |
| з оплати праці                     | 184  | 202  | 159  | 18         | -43       | -25       | 9,78        | -21,29    | -13,59    |
| Всього                             | 326  | 314  | 271  | -12        | -43       | -55       | -3,68       | -13,69    | -16,87    |

\*розраховано автором на основі статистичної звітності підприємства

З таблиці 4 видно, що найбільшу питому вагу у складі стійких пасивів ПАТ «Кіровоград-Авто» займають поточні зобов'язання по заробітній платі. За 2009 рік заборгованість зросла на 18 тис. грн., а за 2010 рік – зменшилась на 43 тис. грн. Отже в цілому заборгованість із заробітної плати підприємства за 2008 – 2010 роки зменшилась на 25 тис. грн.

Також тенденція до зменшення поточних зобов'язань у складі стійких пасивів у 2008 – 2010 роках прослідковується у поточних зобов'язаннях зі страхування. В цілому за даний період даний вид заборгованості зменшився на 79,49 %.

Зміна поточних зобов'язань з оплати праці на ПАТ «Кіровоград-Авто» за 2008-2010 роки відбувалась хвилеподібно. У 2009 році заборгованість з оплати праці зросла на 18 тис. грн. порівняно з 2008 роком, а у 2010 році – зменшилась на 43 тис. грн.

порівняно із попереднім роком. Отже в цілому за 2008 – 2010 роки даний вид поточних зобов'язань зменшився на 25 тис. грн. або на 13,59 %.

Ефективне формування фінансових ресурсів підприємства передбачає, окрім власних, залучення і позичкових коштів. Адже, наприклад, з перевагами використання власного капіталу як джерела фінансових ресурсів йому властиві наступні недоліки:

- обмеженість об'єкту залучення, а отже і можливостей істотного розширення операційної та інвестиційної діяльності підприємства в періоди сприятливої кон'юнктури ринку на окремих етапах життєвого циклу підприємства;
- висока вартість у порівнянні з альтернативними позиковими джерелами формування капіталу.

Не існує єдиного рецепту оптимального співвідношення власного та позичкового капіталу не лише для однотипних підприємств, але навіть і для одного підприємства на різних стадіях його життєвого циклу. На кожному конкретному підприємстві необхідно формувати структуру капіталу, забезпечуючи умови найбільш ефективного його використання. Подальші дослідження доцільно спрямувати на обґрунтування методів оптимізації структури капіталу підприємств автомобільного транспорту.

## Список літератури

1. Балабанов И.Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта. / Балабанов И.Т. – 2-е изд., доп. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 208 с.
2. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента. / Бланк И.А – Т.2. – К.: Ника-Центр, 1999. – 512 с.
3. Вівчар О.Й., Саварин В.М. Власний капітал як фінансове джерело функціонування підприємства / Вівчар О.Й., Саварин В.М. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.5. – С. 146 – 150.
4. Воробйов Ю.М. Формування власного фінансового капіталу підприємств / Воробйов Ю.М. // Фінанси України. – 2002. – №6. – С. 36-41.
5. Зятковський І.В. Фінансове забезпечення діяльності підприємств: Монографія. / Зятковський І.В. – Тернопіль: Економічна думка, 2000. – 229 с.
6. Гудзь О.Є. Забезпечення фінансовими ресурсами сільськогосподарських підприємств: теорія, методологія, практика: автореф. дис.. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.00.04 / Гудзь О.Є. – К., 2007. – 39 с.
7. Гуляєва Н.М., Сьомко О.В. Фінансові ресурси підприємств / Гуляєва Н.М., Сьомко О.В. // Фінанси України. – 2003. - №12 – С. 58 – 62.
8. Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств: Навч. посіб. / Коробов М.Я. – К.: Знання, КОО, 2002. – 387 с.
9. Марченко А.А. Аналіз джерел формування фінансових ресурсів / Марченко А.А. // Фінанси України. – 2002. - №2. – С.102 – 108.
10. Петренко Ю.В. Оптимізація джерел фінансових ресурсів підприємств / Петренко Ю.В. // Фінанси України. – 2000. – №6. – С.91 – 95.
11. Поддєрьогін А.М. Фінанси підприємств: [навч. посібник] / За ред. проф. А.М. Поддєрьогіна. – [6-е вид., перероб. та допов.]. – К.: КНЕУ, 2006. – 522с.
12. Романенко О.Р. Фінанси: Підручник. / Романенко О.Р. – К: Центр навчальної літератури, 2004. – 312 с.
13. Фінансовий менеджмент: Навчальний посібник / За ред. проф. Г.Г. Кірейцева. – Київ: ЦУЛ, 2002. – 496 с.
14. Ціх Г.В., Вовк В.М., Федорович Р.В. Фінансові ресурси як економічна категорія / Ціх Г.В., Вовк В.М., Федорович Р.В. // Наука й економіка. – 2010. – № 1 (17). – С.63 – 69.

*М. Руденко*

### **Формирование собственных финансовых ресурсов транспортных предприятий**

В статье охарактеризованы источники собственных финансовых ресурсов субъектов ведения хозяйства. Отражены преимущества собственного капитала, доказана необходимость его использования в сочетании с другими источниками финансовых ресурсов. Очерчено направления повышения прибыли предприятия.

*M.Rudenko*

### **Formation of proper financial resources transport enterprises**

The sources of own financial resources of subjects of menage are described in the article. Advantages of property asset are reflected, the necessity of his use is proved for combination with other sources of financial resources. Outlined directions of increase of income of enterprise.

Одержано 17.02.12

УДК 331.101.27

**С.Р. Пасека, доц., канд. екон. наук, ст. наук. спів.**

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

## **Інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу: аналіз, тенденції, перспективи**

У статті обґрунтована необхідність інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу. Визначено рейтинги України серед країн Європи за основними показниками інноваційної системи. Проведено моніторинг економічно активного населення за показниками «освіта та людські ресурси». Визначено шляхи покращення стану соціально-економічного розвитку країни через поліпшення освітньо-кваліфікаційних характеристик населення, інноваційне використання накопиченого освітнього та наукового потенціалу в реаліях інформаційного суспільства та економіки знань.

**соціально-трудова потенціал, інноваційний розвиток, освіта, освітньо-кваліфікаційні характеристики, інформаційне суспільство, економіка знань**

**Постановка проблеми.** Формування ринкових умов господарювання в Україні на фоні загострення міжнародної конкуренції об'єктивно вимагають кардинально змінити підходи до чинників економічного зростання вітчизняної економіки. Економічна думка свідчить, що пріоритетним чинником економічного зростання та інноваційного розвитку кожного регіону є передусім, працюючі в даному регіоні люди із певним запасом здоров'я, знань, соціального і трудового досвіду, компетенцій, навичок, характерними моральними, трудовими цінностями, соціальними зв'язками, традиціями, ментальністю, культурою праці, особливостями спілкування та громадського розвитку. Іншими словами, йдеться про соціально-трудова потенціал, необхідність його постійного розвитку, збагачення сучасними освітньо-професійними характеристиками, вміннями на інноваційних засадах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** Огляд вітчизняних наукових джерел свідчить, що упродовж останніх років провідні українські науковці, зокрема І.Бережна, О.Гришнова, А.Колот, Е.Лібанова, К.Міхуринська, В.Новіков, О.Новікова, В.Онкієнко, І.Петрова, С. Пирожков, У.Садова, Л.Семів, М.Семикіна, А.Чухно, Л.Шаульська [1, 2, 4, 5] з тривогою відмічають кризову ситуацію у стані соціально-трудова потенціалу України, диспропорції та розбалансованість його розвитку у переважній більшості регіонів. Наукові уявлення про соціально-трудова потенціал, його трактування, структуру, сутність інноваційного розвитку залишаються неоднозначними. Разом з тим, висновки вчених у публікаціях зводяться до думки, що побудова економіки знань потребує усвідомлення того, що пошук невикористаних можливостей економічного

*M.Rudenko*

### **Formation of proper financial resources transport enterprises**

The sources of own financial resources of subjects of menage are described in the article. Advantages of property asset are reflected, the necessity of his use is proved for combination with other sources of financial resources. Outlined directions of increase of income of enterprise.

Одержано 17.02.12

УДК 331.101.27

**С.Р. Пасека, доц., канд. екон. наук, ст. наук. спів.**

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

## **Інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу: аналіз, тенденції, перспективи**

У статті обґрунтована необхідність інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу. Визначено рейтинги України серед країн Європи за основними показниками інноваційної системи. Проведено моніторинг економічно активного населення за показниками «освіта та людські ресурси». Визначено шляхи покращення стану соціально-економічного розвитку країни через поліпшення освітньо-кваліфікаційних характеристик населення, інноваційне використання накопиченого освітнього та наукового потенціалу в реаліях інформаційного суспільства та економіки знань.

**соціально-трудова потенціал, інноваційний розвиток, освіта, освітньо-кваліфікаційні характеристики, інформаційне суспільство, економіка знань**

**Постановка проблеми.** Формування ринкових умов господарювання в Україні на фоні загострення міжнародної конкуренції об'єктивно вимагають кардинально змінити підходи до чинників економічного зростання вітчизняної економіки. Економічна думка свідчить, що пріоритетним чинником економічного зростання та інноваційного розвитку кожного регіону є передусім, працюючі в даному регіоні люди із певним запасом здоров'я, знань, соціального і трудового досвіду, компетенцій, навичок, характерними моральними, трудовими цінностями, соціальними зв'язками, традиціями, ментальністю, культурою праці, особливостями спілкування та громадського розвитку. Іншими словами, йдеться про соціально-трудова потенціал, необхідність його постійного розвитку, збагачення сучасними освітньо-професійними характеристиками, вміннями на інноваційних засадах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** Огляд вітчизняних наукових джерел свідчить, що упродовж останніх років провідні українські науковці, зокрема І.Бережна, О.Гришнова, А.Колот, Е.Лібанова, К.Міхуринська, В.Новіков, О.Новікова, В.Онкієнко, І.Петрова, С. Пирожков, У.Садова, Л.Семів, М.Семикіна, А.Чухно, Л.Шаульська [1, 2, 4, 5] з тривогою відмічають кризову ситуацію у стані соціально-трудова потенціалу України, диспропорції та розбалансованість його розвитку у переважній більшості регіонів. Наукові уявлення про соціально-трудова потенціал, його трактування, структуру, сутність інноваційного розвитку залишаються неоднозначними. Разом з тим, висновки вчених у публікаціях зводяться до думки, що побудова економіки знань потребує усвідомлення того, що пошук невикористаних можливостей економічного

зростання слід вести у площині інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу регіонів України, усвідомлення потреби знаннеорієнтованого розвитку населення, засвоєння інноваційної культури.

**Постановка завдання.** Метою нашого дослідження є визначення провідних тенденцій, які впливають на інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу.

У контексті поставленої мети були визначені такі завдання:

- оцінити місце України у світовому інноваційному розвитку та визначити рейтинги України за складовими Глобального індексу конкурентоспроможності;

- визначити місце України за рівнем освіти та якістю людських ресурсів, а також рейтинги України серед деяких країн Європи за індексами «інноваційна система» та «освіта і людські ресурси»;

- провести моніторинг зайнятого та безробітного населення, враховуючи гендерні ознаки за показниками «освіта та людські ресурси»;

- виявити динаміку відповідності різних професійних груп економічно активного населення потребам продуктивної зайнятості, які повинні враховуватись державними програмами розвитку соціально-трудового потенціалу.

**Виклад основного матеріалу.** Незважаючи на загальні умови і закономірності, характерні для України в цілому (демографічна криза, загострення соціально-економічних, екологічних проблем, наявність безробіття, складності фінансування освіти, науки, культури, низькі доходи більшості працюючих тощо), кожному її регіону притаманне специфічне поєднання чинників, які впливають на якість соціально-трудового потенціалу, передусім, стан здоров'я, рівень знань, соціального і трудового досвіду, компетенцій, практичних навичок населення, домінуючі цінності, соціальні зв'язки, культуру [1, 2, 5]. В процесі аналізу нами було вивчено стан соціально-трудового потенціалу України та її регіонів через призму завдань модернізації української економіки та суспільства, переходу на інноваційну модель розвитку.



Рисунок 1 – Рейтинги України за складовими Глобального індексу конкурентоспроможності (2010-2011 рр.). Побудовано за джерелом [6]

Важливо було з'ясувати, в якому напрямі змінюється компонентна структура соціально-трудового потенціалу, чи відповідає зміст таких змін стратегії інноваційного розвитку, яке місце у світі займає Україна за цими показниками.

Аналіз довів, що упродовж тривалого періоду Україна дуже повільно переходить від стадії розвитку, керованої факторами «дешева сировина» та «некваліфікована робоча сила», до стадії розвитку, керованої ефективністю – «ефективність ринків та інституцій», «захищеність власності» тощо.

За результатами аналізу, за оснащеністю новими технологіями Україна знаходиться на 83-й сходинці у рейтингу 133 країн світу; за індексом «інновації» у рейтинг у 2010-2011 рр. знизився до 63-го місця (рис. 1), що спричинено погіршенням показників інноваційної спроможності (37-е місце), якості науково-дослідних інститутів (68-е місце), взаємозв'язків університетів з промисловістю у сфері досліджень і розвитку (72-е місце), державних закупівель новітніх технологій і продукції (112-е місце). За показником «інновації» Україна за цей час поступилася 11-ма сходинками іншим країнам світу, за інноваційною спроможністю – опустилася на 6 сходинок, за якістю науково-дослідних інститутів – на 20, за видатками на дослідження і розвиток – на 17, за взаємозв'язками університетів з дослідженнями і розвитком – на 23, за державними закупівлями новітніх технологій і продукції – на 58.

Подібний стан речей є прямим свідченням недосконалості системи державного регулювання розвитком соціально-трудового потенціалу, нездатності системи управління реагувати навіть на усталені тренди, що вказують на погіршення ситуації. Зрушення на сходинку нижче в частині наявності вчених та інженерів, як і кількості патентів, отриманих у США, зайве підкреслює відмічену обставину, засвідчуючи як наявність потенційних можливостей до позитивних зрушень, так і відсутність стимулів активізувати інноваційну активність, що позначається не лише на показниках Глобального індексу конкурентоспроможності, а й на низці суміжних показників, один з яких – Індекс економіки знань.

Уявлення про динаміку складових індексу «інновації» для України дає табл. 1.

Таблиця 1 – Динаміка складових індексу «інновації» для України (2008-2011 рр.)

|   | 2008-2009 рр.             |              | 2009-2010 рр.             |              | 2010-2011 рр.             |              |
|---|---------------------------|--------------|---------------------------|--------------|---------------------------|--------------|
|   | рейтинг<br>(134<br>країн) | бал<br>(1-7) | рейтинг<br>(133<br>країн) | бал<br>(1-7) | рейтинг<br>(134<br>країн) | бал<br>(1-7) |
| Інновації   | 52                        | 3,4          | 62                        | 3,21         | 63                        | 3,11         |
| Інноваційна спроможність  | 31                        | 3,8          | 32                        | 3,7          | 37                        | 3,5          |
| Якість науково-дослідних інститутів                             | 48                        | 4,2          | 56                        | 3,9          | 68                        | 3,6          |
| Видатки компаній на дослідження і розвиток                      | 52                        | 3,3          | 68                        | 3,0          | 69                        | 3,0          |
| Взаємозв'язки університетів з промисловістю у сфері дослідження | 49                        | 3,6          | 64                        | 3,5          | 72                        | 3,5          |
| Державні закупівлі новітніх технологій і продукції              | 54                        | 3,7          | 85                        | 3,3          | 112                       | 3,1          |
| Наявність вчених та інженерів                                   | 54                        | 4,4          | 50                        | 4,4          | 53                        | 4,3          |
| Кількість патентів, отриманих у США (на 1 млн. населення)       | 65                        | 0,3          | 64                        | 0,5          | 64                        | 0,4          |

Побудовано автором за джерелом [6].

Індекс економіки знань оцінюється Інститутом Світового банку шляхом узагальнення результатів різних міжнародних експертних обстежень та офіційної

статистики зі 109 структурних та якісних показників і формується з таких індексів: економічний та інституційний режим для інновацій; інноваційна система; освіта та професійні навички населення; інформаційно-комунікаційна інфраструктура. Україна за цим індексом посідає 51-е місце серед 146 країн (див. табл. 2, побудовану за джерелом [6]).

Таблиця 2 – Індекс економіки знань в деяких країнах Європи (2009-2010 рр.)

|                | Індекс економіки знань | Місце країни у рейтингу | Місце країни за складовими індексу |                     |                          |   |
|----------------|------------------------|-------------------------|------------------------------------|---------------------|--------------------------|---|
|                |                        |                         | Економічні стимули та інституції   | Інноваційна система | Освіта і людські ресурси | Інформаційно-комунікаційні інфраструктура |
| Данія          | 9,52                   | 1                       | 2                                  | 5                   | 1                        | 9   |
| Швеція         | 9,51                   | 2                       | 8                                  | 2                   | 7                        | 2   |
| Фінляндія      | 9,37                   | 3                       | 10                                 | 3                   | 3                        | 16  |
| Великобританія | 9,10                   | 7                       | 12                                 | 11                  | 15                       | 6   |
| Німеччина      | 8,96                   | 12                      | 14                                 | 18                  | 19                       | 5   |
| Естонія        | 8,42                   | 21                      | 20                                 | 36                  | 22                       | 12  |
| Ізраїль        | 8,01                   | 26                      | 26                                 | 9                   | 42                       | 39  |
| Литва          | 7,77                   | 31                      | 31                                 | 45                  | 17                       | 29  |
| Польща         | 7,41                   | 37                      | 37                                 | 38                  | 29                       | 42  |
| Румунія        | 6,43                   | 47                      | 45                                 | 60                  | 48                       | 54  |
| <b>Україна</b> | <b>6,00</b>            | <b>51</b>               | <b>80</b>                          | <b>56</b>           | <b>26</b>                | <b>62</b>                                 |
| Росія          | 5,55                   | 60                      | 127                                | 41                  | 38                       | 54  |
| Туреччина      | 5,55                   | 61                      | 44                                 | 55                  | 87                       | 75  |
| Казахстан      | 5,05                   | 72                      | 70                                 | 92                  | 39                       | 79  |
| Білорусь       | 4,93                   | 73                      | 137                                | 58                  | 30                       | 80  |

За рівнем освіти та якістю людських ресурсів Україна оцінена 26-ю позицією (близько до позицій Естонії, Польщі, Білорусі), за інноваційною системою 56-ю (близько до позицій Литви, Румунії, Туреччини, Білорусії), за розвитком інформаційно-комунікаційної інфраструктури 62-ю (близько до позицій Румунії, Росії), за економічними стимулами та інституціями – 80-ю позицією (близько до позиції Казахстану) 146-ти позиційної рейтингової шкали (рис. 2). Переважна більшість позицій вказують на наявність невикористаних резервів, які бажано віднайти та застосувати, користуючись перевагами позиції «освіта та людські ресурси».

За допомогою загального інноваційного індексу Європейського інноваційного табло у 2010 р. порівняно спроможність країн Євросоюзу, США, Японії та деяких інших країн здійснювати інновації, користуючись оцінкою: людських ресурсів, відкритості та привабливості дослідницької системи, фінансових можливостей, рівня інвестиційної активності підприємств, партнерства, інтелектуальної власності, економічної ефективності.

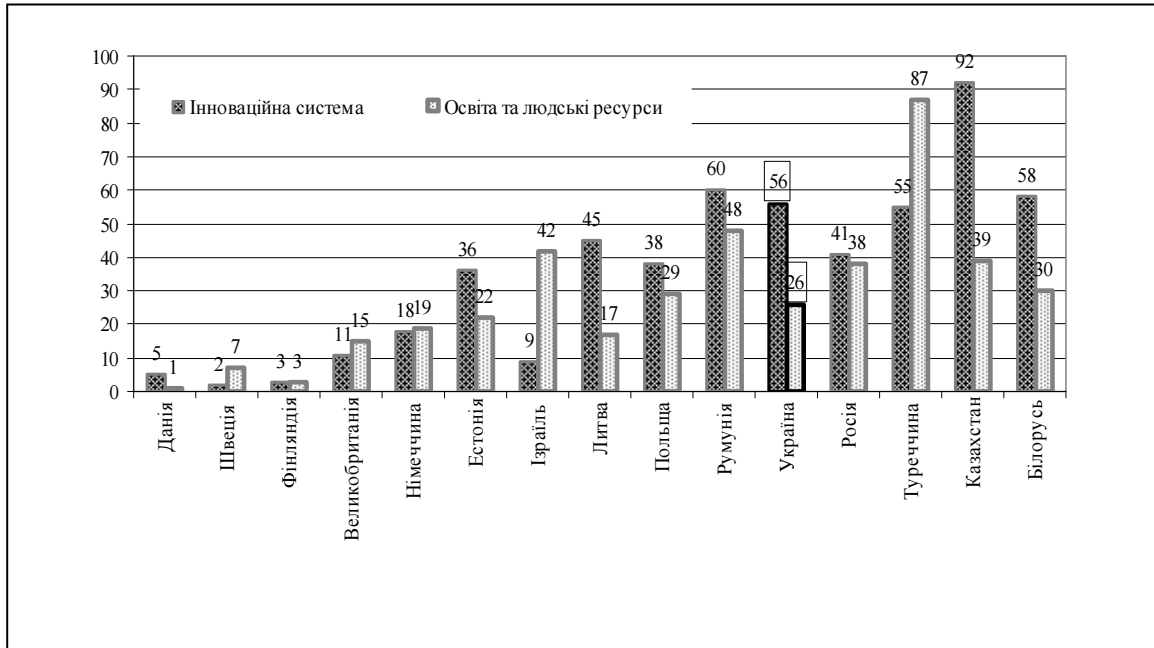


Рисунок 2 – Рейтинги України серед країн Європи за індексами «інноваційна система» та «освіта і людські ресурси». Побудовано за даними табл.2 на основі джерела [6]

Оцінки згруповано у три блоки – «система ресурсного забезпечення», «інноваційна активність підприємств», «результативність науково-технічної та інноваційної діяльності». За інноваційним індексом Україна знаходиться в останній (четвертій) групі – групі країн, що «наздоганяють» (рис. 3), знаходячись на рівні Росії, Болгарії, Хорватії. Відставання від інших країн складає: від країн «лідерів» – близько 3 разів, країн «послідовників» – близько 2 разів, країн з «помірними» інноваціями – близько 1,5 разів (рис. 3).

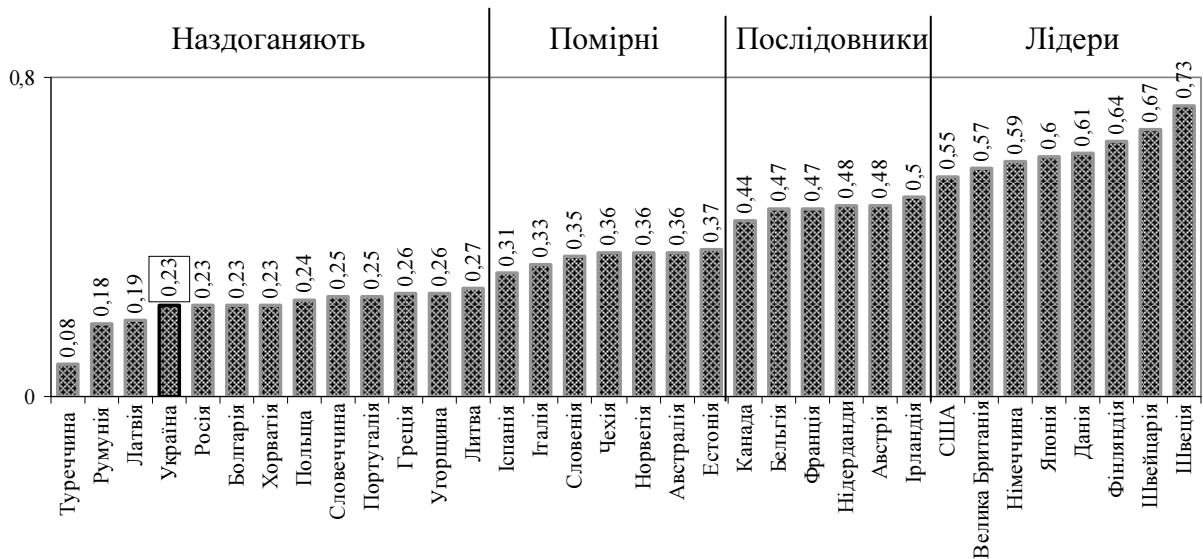


Рисунок 3 – Упорядкування деяких країн світу за значення «Загального інноваційного індексу». Побудовано за даними джерела [6]



Враховуючи окреслене, можна стверджувати, що подальші перспективи прогресивного соціально-економічного розвитку слід пов'язувати зі змінами показника «освіта та людські ресурси». Йдеться, передусім, про підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня населення, підвищення інноваційної активності працівників, що відкрило б нові можливості для піднесення конкурентоспроможності виробництва товарів та послуг, дозволило б вивести країну у коло конкурентоздатних держав світу, забезпечило суспільству добробут, якого воно заслуговує.

Розглянувши показник рівня освіти зайнятого та безробітного населення, аналізуючі гендерні ознаки освіти, можна зазначити, що рівень освіти економічно активного населення України у віці 15-70 років є досить високим: 25,8% (кожен четвертий) цієї категорії населення має повну вищу освіту (майже кожен четвертий), 20,5% – неповну вищу освіту (майже кожен п'ятий), 44,9% (майже половина) – повну загальну середню освіту. Близьким до цього за рівнем освіти є розподіл, який стосується як зайнятих, так і безробітних. Дещо інша картина спостерігається з урахуванням гендерного аспекту. Серед чоловіків вищу, як і неповну вищу, освіту мають на 5% менше економічно активних, ніж серед жінок, але майже на 15% більше тих, хто має повну загальну середню освіту. То ж за цим показником випереджаючі позиції мають жінки. Щодо поселень (міських, сільських), то випереджаюче місце належить мешканцям міст, де майже на 22% більше економічно активного населення з повною вищою освітою, на 10% – з неповною вищою освітою, та на 20% менше (порівняно з сільською місцевістю) тих, хто має повну загальну середню освіту.

Отже, в міських поселеннях концентрується більша частина економічно активного населення з вищою освітою – повною та неповною.

Моніторинг показав, що за 10 останніх років серед економічно активного населення віком від 15 до 70 років на 31,5% (майже на третину) збільшилася частка тих, хто має повну вищу освіту, на 73,9% (майже на дві третини) – тих, хто має повну загальну середню освіту, що є свідченням суттєвих зрушень щодо можливостей доступу населення до освіти з точки зору можливостей отримання диплому чи атестату безвідносно до якості здобутої освіти, якщо мати на увазі лише наведені дані.

Стосуючись усього економічно активного населення, виявлена динаміка не могла не позначитися на професійних групах (стратах). Так, за період 2000-2010 рр. на 11,1% зросла кількість законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів верхнього рівня управління, що обумовлено суттєвим збільшенням частки тих, хто отримав вищу освіту. На 7,8% збільшилася кількість професіоналів, що, вважаємо, обумовлено щойно згаданою обставиною. На 29,2% зросла кількість працівників сфери торгівлі та послуг, на 35,6% – кількість тих, хто має найпростіші професії, або зовсім не має професії, зменшилася на 23% кількість фахівців, майже на скільки ж – технічних службовців, робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного обладнання, кваліфікованих робітників з інструментом, що аж ніяк не пов'язується з «проривом» щодо проаналізованої вище ситуації з рівнем освіти економічно активного населення країни.

Відповідно до наведених даних, на одного кваліфікованого робітника сільського господарства припадає, в середньостатистичному, 8,9 законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів вищих ланок управління, 15,3 професіоналів, 11,8 фахівців, 2,9 технічних службовців, 10,5 працівників сфери торгівлі та послуг, 21,9 кваліфікованих робітників з інструментом, 13,3 робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного обладнання, 14,3 представників найпростіших професій. Такий розподіл свідчить про відсутність з боку держави належного регулювання процесу підготовки потрібних для економіки країни кваліфікованих кадрів, спонтанний характер задоволення таких потреб. Останнє зайвий

раз підкреслюють диспропорції у структурі професійних груп, які стосуються не лише зайнятого населення в цілому, але й його гендерного поділу та місць проживання – міські поселення чи сільська місцевість. Так, у складі професійної групи законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів вищих ланок управління, чоловіків на 37% більше, порівняно з жінками, у складі кваліфікованих робітників з інструментом майже у 6,5 рази більше, ніж жінок, у складі робітників з обслуговування, експлуатації та контролю технологічного устаткування – майже в 4 рази більше. Натомість, серед професіоналів та фахівців чоловіків вдвічі, а серед технічних службовців – більш ніж у п'ять разів чоловіків менше, ніж жінок. У сільській місцевості кваліфікованих працівників відповідного (аграрного) профілю у 6,25 рази, з найпростішими професіями – майже в п'ять разів більше, порівняно з міськими поселеннями.

**Висновок.** Під *інноваційним розвитком соціально-трудового потенціалу* ми розуміємо безперервний процес гармонізації компонентної структури соціально-трудового потенціалу, вдосконалення його якісно-кількісних характеристик у напрямі знаннеорієнтованого розвитку, який відбувається завдяки керованому впливу держави, взаємоузгодженим діям соціальних партнерів в інтересах найповнішої реалізації трудових прав і свобод, кращого задоволення потреб населення, модернізації економіки і суспільства.

В умовах становлення ринкової економіки завжди мають місце групи чинників, які активізують, прискорюють або гальмують розвиток соціально-трудового потенціалу. Це групи природних, економічних, інноваційно-інформаційних; інституційно-правових, демографічних та соціокультурних чинників, які в у поєднанні різних ситуацій і впливів виявляють себе по-різному, тому вкрай необхідними є регулюючий вплив держави, узгоджена взаємодія різних соціальних сил – влади, бізнесу, профспілок, громадських організацій для уникнення соціальних ризиків, соціального занепаду, конфліктності, забезпечення миру, злагоду, прогресивних зрушень у напрямі модернізації економіки та суспільства.

Інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу слід розглядати в одній площині із вагомими чинниками сприяння модернізації економіки та суспільства, де освіта є найбільш впливовим чинником. Знецінення ролі освіти, високої кваліфікації є неприпустимим, оскільки саме від них залежить формування як загального людського капіталу (загальних знань, навичок, розумових звичок, які люди отримують у системі формальної освіти), так і професійної його частини (професійних знань і умінь, які працівники здобувають у процесі своєї професійної діяльності безпосередньо на робочих місцях). Відповідно має бути дорогою висококваліфікована робоча сила, має бути високооплачуваною праця найбільш освічених працівників. Саме з недооцінкою ролі освіти, важливості зв'язку між оплатою праці і освітою, ми пов'язуємо погіршення якості соціально-трудового потенціалу суспільства, зниження рейтингових показників України, проілюстроване вище на прикладі співставлення у міжнародних рейтингах.

Отже, шлях до прогресивних змін в економіці, як доводить розвиток передових країн світу, лежить у площині поліпшення освітньо-кваліфікаційних характеристик населення через забезпеченні якісного людського розвитку, усвідомлення цінності освіти, інноваційне використання накопиченого освітнього та наукового потенціалу, його гідну оцінку у соціально-трудовій сфері життя.

## Список літератури

1. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія / [О.А.Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]: за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А.Грішнкової. – Видавець Чабаненко Ю.А., Черкаси, 2011.– 360 с.

2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. – К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держстату України», 2011. – 282 с.
4. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград : «КОД», 2012. – 300 с.
5. Україна у вимірі економіки знань / За ред. Акад. НАН України В.М. Гейця. – К.: «Основа», 2006. – 592 с.
6. <http://www.uinte.kiev.ua/viewpage.php?page id=432>

*С.Пасека*

**Инновационное развитие социально-трудового потенциала: анализ, тенденции, перспективы**

В статье обоснована необходимость инновационного развития социально-трудового потенциала. Определены рейтинги Украины среди стран по основным показателям инновационной системы. Проведен мониторинг экономически активного населения по показателям «образование и человеческие ресурсы». Определены пути улучшения состояния социально-экономического развития страны путем улучшения образовательных характеристик населения, инновационное использование накопленного образовательного и научного потенциала в реалиях информационного общества и экономики знаний.

*S. Pasieka*

**Innovation development of social and labor potential: analysis, trend, prospects**

The position of Ukraine was reted among the European countries for the main indicators of innovation system. Carried out monitoring of the economically active population in terms of "education and human resources." Ways of improvement of the socio-economic development by improving the educational qualification of the population, innovative use of accumulated educational and scientific potential in the realities of the information society and knowledge economy. Key words: social and employment potential, innovative development, education, educational and skill characteristics, information society, knowledge economy.

Одержано 16.03.12

**УДК 657**

**Д. Свідерський, доц., канд. екон. наук**

*Київський національний економічний університет*

## Методологічні основи податкового обліку

У статті наведено обґрунтування економічної сутності податкового обліку як підсистеми бухгалтерського обліку, його предмета та об'єктів.

**бухгалтерський облік, податковий облік, фінансовий облік, податкова звітність, фінансова звітність, предмет обліку, об'єкт обліку**

Одним із основних видів інформації про діяльність підприємства є звітність, яка складається за даними бухгалтерського обліку. Кожна група користувачів висуває до звітності свої вимоги, які обумовлені їх професійною зацікавленістю і дією відповідних норм чинного законодавства.

© Д. Свідерський, 2012

2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. – К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держстату України», 2011. – 282 с.
4. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград : «КОД», 2012. – 300 с.
5. Україна у вимірі економіки знань / За ред. Акад. НАН України В.М. Гейця. – К.: «Основа», 2006. – 592 с.
6. <http://www.uinteі.kiev.ua/viewpage.php?page id=432>

*С.Пасека*

**Иновационное развитие социально-трудового потенциала: анализ, тенденции, перспективы**

В статье обоснована необходимость инновационного развития социально-трудового потенциала. Определены рейтинги Украины среди стран по основным показателям инновационной системы. Проведен мониторинг экономически активного населения по показателям «образование и человеческие ресурсы». Определены пути улучшения состояния социально-экономического развития страны путем улучшения образовательных характеристик населения, инновационное использование накопленного образовательного и научного потенциала в реалиях информационного общества и экономики знаний.

*S. Pasieka*

**Innovation development of social and labor potential: analysis, trend, prospects**

The position of Ukraine was reted among the European countries for the main indicators of innovation system. Carried out monitoring of the economically active population in terms of "education and human resources." Ways of improvement of the socio-economic development by improving the educational qualification of the population, innovative use of accumulated educational and scientific potential in the realities of the information society and knowledge economy. Key words: social and employment potential, innovative development, education, educational and skill characteristics, information society, knowledge economy.

Одержано 16.03.12

**УДК 657**

**Д. Свідерський, доц., канд. екон. наук**

*Київський національний економічний університет*

## Методологічні основи податкового обліку

У статті наведено обґрунтування економічної сутності податкового обліку як підсистеми бухгалтерського обліку, його предмета та об'єктів.

**бухгалтерський облік, податковий облік, фінансовий облік, податкова звітність, фінансова звітність, предмет обліку, об'єкт обліку**

Одним із основних видів інформації про діяльність підприємства є звітність, яка складається за даними бухгалтерського обліку. Кожна група користувачів висуває до звітності свої вимоги, які обумовлені їх професійною зацікавленістю і дією відповідних норм чинного законодавства.

© Д. Свідерський, 2012

Важливе значення має формування інформації звітності про оподаткування підприємств, що підтверджується наступними даними. У 2009 році із загальної суми податкових зборів 175.5 млрд. грн. сума доходів з ПДВ становила 94.9 млрд. грн. а податку на прибуток – 41.9 млрд. грн.

Введення в дію Законів України "Про оподаткування прибутку підприємств" [2] та "Про податок на додану вартість" [3] суттєво змінили структурні елементи об'єктів оподаткування і порядок визначення податкових платежів, жорстко регламентували документальне забезпечення їх розрахунку, структуру та терміни подання податкової звітності. До прийняття Законів про податок на прибуток і ПДВ не стояло питання про виділення самостійного поняття і сфери функціонування податкового обліку. З прийняттям цих законів розрахунки податків значно ускладнилися.

На думку Є. Мниха, та Т. Герасименка „...в Україні фактично було вже створено відносно відокремлену податкову звітність. Причиною її створення стала відсутність законодавчих та нормативних актів, які б регулювали ... співвідношення між бухгалтерським обліком та податковою політикою. Якщо додержуватися такої тенденції, то з'явиться набір паралельно існуючих систем обліку і звітності" [9, с. 17].

В економічній літературі та у обліковій практиці було закріплено термін "податковий облік" і бухгалтерії підприємств, переважно, почали займатися обліковим забезпеченням інформаційних запитів податкових служб. Відсутність нормативних актів, які б визначали методiku формування в бухгалтерському обліку показників податкової звітності змусила кожного суб'єкта підприємництва самостійно розробляти питання організації цього процесу для формування показників відповідних форм податкової звітності.

Як справедливо зазначає О.Малишкін, прийняття нового Податкового кодексу повністю не вирішує проблему [8, с.27]. Залишається значна частина особливостей податкового обліку, які потребують тривалого часу узгодження з фінансовим обліком.

Актуальність теми зумовлена насамперед потребою теоретичного обґрунтування місця й ролі податкового обліку, які недостатньо вивчено; висвітлення його концептуально-теоретичних аспектів; розроблення практичних рекомендацій щодо розв'язання проблеми задоволення інформаційних запитів різних груп суб'єктів ринкових відносин, зокрема податкових органів. а також проведення аудиту господарсько – фінансової діяльності підприємств.

В науковій літературі податковому обліку приділяється недостатня увага. Окремі питання організації податкового обліку висвітлювали в роботах А. Алексєєва, Ф. Бутинець, М.Демяненко, З. Задорожний, Л. Здихальська, В. Квітко, Л. Ловінська, М.Лучко, О.Малишкін, О. Мурашко, П.Нечай, Т. Сльозко, В.Сопко, Г.Ямборко та ін. Автори роблять спроби наблизити податковий і фінансовий облік, однак у наукових публікаціях не достатньо досліджуються питання про створення єдиної інформації для податкової і фінансової звітності у системі бухгалтерського обліку, які необхідно змістовно обґрунтувати та перевірити їх ефективність на практиці.

Аналіз праць вітчизняних та зарубіжних фахівців показав, що на сьогодні в теорії обліку спостерігається відсутність чіткої концепції щодо розуміння місця і призначення податкового обліку, орієнтованого на задоволення вимог податкових служб.

Мета дослідження - згідно діючого законодавства, наукових досліджень і практичного досвіду обґрунтувати основні положення методології взаємоузгодженого формування інформації податкової звітності в системі бухгалтерського обліку а також використання цієї інформації в аудиторській роботі; визначити предмет і об'єкти податкового обліку.

У ст. 3 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1] вказано, що бухгалтерський облік є обов'язковим видом обліку, який ведеться підприємством. Фінансова, податкова, статистична та інші види звітності, що використовують грошовий вимірник, ґрунтуються на даних бухгалтерського обліку. Виходячи з цього, бухгалтерський облік повинен бути, зокрема, основою для фінансового і податкового обліку.

Методологія податкового обліку передбачає організацію процесу визначення зобов'язання перед бюджетом шляхом органічної його взаємодії з обліком фінансовим. При цьому, в умовах тісного зв'язку, ці види обліку не замінюють і не підмінюють одне одного, а виступають самостійними та рівноправними, і в той же час, мають здатність до активного інформаційного обміну, який сприяє досягненню цілей та завдань кожної з систем.

Більшість авторів наукових досліджень вважають, що податковий облік є новим видом господарського обліку [7, с.4], [10, с. 5].

Правомірно П. Хомин зазначає: "...логічним є те, що не всі теоретики і практики однозначно сприймають появу терміна „податковий облік". Однак, спротив його впровадженню є безперспективним і йтиметься тільки про як найшвидше методологічне обґрунтування методики його ведення на підприємствах, яка сприяла б достовірному обліковому забезпеченню податкової звітності" [11, с. 46].

Окремі фахівці у своїх дослідженнях відмічають про неможливість розповсюдження більшості принципів бухгалтерського обліку на сферу податкового обліку. Зокрема, А. Комаха стверджує, що більшість загальноприйнятих принципів, які лежать в основі національної та міжнародних облікових систем порушуються при веденні податкового обліку [5, с. 8]. З цим не можна погодитись.

Для розв'язання поставлених питань необхідно співставити риси, які є характерними для бухгалтерського та податкового обліку.

Податковим законодавством (Законом про податок на прибуток, Податковим кодексом) визначено методологічні основи формування об'єкта оподаткування але не визначено форму ведення податкового обліку. Концептуально передбачається, що об'єкт оподаткування податком визначається на підставі первинних документів, при цьому, форму систематизації такої інформації в розрізі показників податкової звітності розроблено не було. Головним недоліком податкового обліку є його методологічна необґрунтованість та методична недосконалість, відсутність чіткого взаємозв'язку з даними бухгалтерського обліку.

Дослідження показало, що процес підготовки інформації для податкових органів включає всі основні складові бухгалтерського обліку - спостереження, безперервність, суцільне відображення господарських фактів, юридична доказовість (документальний характер), вартісне вимірювання, взаємопов'язане відображення господарської діяльності (відображення господарських фактів на основі балансового методу). Практично всі перелічені характеристики цілком прийнятні і для податкового обліку, тому методично правильно застосовувати термін "податковий облік".

Спільним для всіх видів бухгалтерського обліку є єдність інформаційної бази, на основі якої здійснюється трансформація даних для різних користувачів. При цьому збір первинної інформації для всіх типів обліку здійснюється за єдиними правилами, що дозволяє уникнути дублювання даних, і тим самим підвищити оперативність надання інформації для потреб управління.

У законодавчо-нормативних актах і в економічній літературі не приведено науково-обґрунтоване визначення предмету та об'єктів податкового обліку, що негативно впливає на рівень його методичного забезпечення. Окремі спроби розкрити сутність

предмету податкового обліку в своїх працях здійснювали такі вчені як С. Левицька [7], П. Нечай [10, с. 4] та інші.

Розглянемо визначення предмету і об'єктів податкового обліку з позицій бухгалтерського обліку.

В результаті проведеного дослідження можна зробити висновок, що предметом бухгалтерського обліку окремі автори вважали: господарські засоби, їх джерела формування, господарські процеси та їх результати; виробнича діяльність підприємства; процеси виробництва, розподілу, обміну і споживання суспільного продукту; національне майно, закріплене за госпрозрахунковим підприємством; господарську діяльність підприємства; капітал (в тому числі реальний, фіктивний і інтелектуальний) тощо.

Узагальнюючим визначенням предмету бухгалтерського обліку є господарська діяльність підприємства.

Таке визначення цілком відноситься і до податкового обліку, в якому розраховується відповідний показник податкової звітності але за іншою методикою ніж у фінансовому обліку для фінансової звітності.

Поняття господарської діяльності приведені в ст. 1 Закону про податок на прибуток [2] і в п. 14.1.36. Податкового кодексу України [4].

Таким чином, предметом податкового обліку є елементи господарської діяльності, які підлягають оподаткуванню у відповідності з діючим законодавством і формують показники податкової звітності або мають відношення до системи оподаткування. Тому предмет податкового обліку є частиною предмету бухгалтерського обліку. В нормативних документах з бухгалтерського (фінансового) обліку визначено облік податків як частину бухгалтерського обліку, зокрема для цього прийнято П(С)БО 17, відповідні рахунки бухгалтерського обліку і облікові реєстри. В бухгалтерському обліку передбачено рахунок 64 «Розрахунки за податками» для обліку розрахунків за податками, де для кожного виду податків і платежів передбачається ведення окремого субрахунку.

На законодавчому рівні відсутнє визначення терміну "об'єкти податкового обліку". Важливим є той факт, що структурні елементи об'єкта оподаткування (показники податкової звітності) формуються в результаті узагальнення конкретних господарських операцій, які і є частиною предмету податкового обліку.

Загальноприйнятий перелік об'єктів бухгалтерського обліку – господарські засоби, джерела їх формування, господарські операції (процеси) [6, с. 41].

У відповідності з діючими нормативними документами, зокрема національними П(С)БО, показники фінансової звітності визначаються за даними бухгалтерського обліку і об'єкти фінансового обліку відповідають об'єктам бухгалтерського обліку в частині, яка використовується для формування показників фінансової звітності.

Об'єкт оподаткування вказує на те, що саме оподатковується тим чи іншим податком. Наприклад, об'єктом оподаткування податком на прибуток є прибуток, методика розрахунку якого визначається Законом про податок на прибуток [2] або Податковим кодексом [4].

У податковому обліку визначаються показники, які є базою оподаткування відповідним податком, зокрема:

- податком на прибуток – обсяг реалізації продукції без ПДВ; аванси, отримані від покупців і сплачені постачальникам (до 1.04.11 року) тощо;
- податком на додану вартість - обсяг реалізації продукції; аванси, отримані від покупців; аванси, сплачені постачальникам тощо;
- податком на землю – площа відповідного призначення, яку займає підприємство.

Згідно з Законом про податок на прибуток валові доходи підприємства складаються з окремих комплексних показників (дохід від продажу товарів, приріст балансової вартості запасів, інші доходи, коригування валових доходів тощо), які, в свою чергу, виступають результатом узагальнення конкретних господарських операцій.

Відповідно до Закону про ПДВ об'єктом оподаткування податком на додану вартість виступають операції з поставки (імпорту, експорту) товарів (робіт, послуг), які впливають на величину податкових зобов'язань, або податкового кредиту платника податку. В свою чергу, податковому спостереженню та звітному відображенню підлягають й інші операції, які не призводять до виникнення, або ж до зміни податкових зобов'язань і податкового кредиту платника податку.

У ст. 1 Закону про податок на прибуток приведені терміни, які визначають об'єкти податкового обліку.

До засобів господарської діяльності відносяться: матеріальні активи (в тому числі основні фонди та оборотні активи), нематеріальні активи, кошти (гривня або іноземна валюта), цінний папір, дериватив, товари, гудвіл, депозит (вклад), інвестиція, дебіторська заборгованість.

До джерел формування засобів відносяться: корпоративні права, дивіденди, проценти, кредит, фінансова допомога, кредиторська заборгованість (зобов'язання).

До господарських операцій відносяться: торгівля, лізингові операції, оренда, бартер (товарний обмін), доходи, продаж товарів, продаж результатів робіт (послуг).

Закон про податок на додану вартість [3] визначає платників податку на додану вартість, об'єкти, базу та ставки оподаткування, перелік неоподатковуваних та звільнених від оподаткування операцій, особливості оподаткування експортних та імпорتنих операцій, поняття податкової накладної, порядок обліку, звітування та внесення податку до бюджету. У цьому Законі визначено терміни (об'єкти податкового обліку): платник податку, продаж товарів, продаж послуг (робіт), податкове зобов'язання, податковий кредит, бюджетне відшкодування.

Кодексом визначено об'єкти податкового процесу (обліку): витрати, вироблена продукція, господарська діяльність, дохід, дебітор, депозит, кошти, кредитор, лізингова (орендна) операція, майно, матеріальні активи, нематеріальні активи, основні засоби, податок, оподаткування, оподатковуваний прибуток, продаж (реалізація) товарів, продаж результатів робіт, вексель, проценти, собівартість реалізованих товарів, собівартість виконаних робіт, наданих послуг, товари, товарний кредит, торговельна діяльність, позика [п. 14.1].

У Кодексі вказано, що інші терміни для цілей розділу III (Податок на прибуток підприємств) використовуються у значеннях, визначених Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та національними і міжнародними положеннями (стандартами) фінансової звітності, положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку [п.п. 14.1.8].

Все сказане дає змогу зробити висновок про те, що об'єктами податкового обліку виступають господарські операції, які впливають на виникнення та зміну об'єкта оподаткування, або ж підлягають обов'язковому визначенню і контролю.

Об'єкти податкової звітності можуть співпадати і не співпадати з об'єктами фінансової звітності. Вони можуть мати однакову назву але зовсім різну методику формування.

Так, наприклад, фінансовий результат (прибуток) визначається:

- у податковому обліку згідно Закону про податок на прибуток шляхом зменшення суми скоригованого валового доходу звітного періоду на суму валових витрат платника податку і суму амортизаційних відрахувань [п. 3.1].



- у податковому обліку згідно Кодексу шляхом зменшення суми доходів звітного періоду на собівартість реалізованих товарів, виконаних робіт, наданих послуг та суму інших витрат звітного податкового періоду [п. 134.1].

- у фінансовому обліку згідно п. 4 П(С)БО – 3 «Звіт про фінансові результати»: збиток - перевищення суми витрат над сумою доходу, для отримання якого були здійснені ці витрати; прибуток - сума, на яку доходи перевищують пов'язані з ними витрати.

Таке визначення правомірне до показників: доходи, витрати, амортизаційні відрахування тощо.

Перелічені об'єкти є об'єктами податкового обліку, які по економічній суті відповідають об'єктам бухгалтерського та фінансового обліку і формуються в системі бухгалтерського обліку але мають різну методику формування окремих об'єктів або їх оцінку відносно фінансового обліку.

У податковому обліку окремі об'єкти (показники) визначаються за відповідними розрахунками. Наприклад, вартість виробничих запасів у незавершеному виробництві і готовій продукції, балансову вартість іноземної валюти тощо.

На основі проведеного дослідження можна стверджувати, що об'єктами фінансового і податкового обліку є об'єкти бухгалтерського обліку: господарські засоби, джерела їх формування та господарські операції, які використовуються для формування показників відповідно фінансової і податкової звітності.

Таким чином облік – інформаційна система для всіх видів звітності, тому аналогічно із видами звітності, які формуються в системі бухгалтерського обліку, доцільно розглядами і види бухгалтерського обліку: фінансовий облік для складання фінансової звітності, податковий облік – для податкової звітності. Тому ці види обліку є підсистемами бухгалтерського обліку, так як формуються з однієї інформації первинних документів і є частинами бухгалтерського обліку. Організаційно дані первинних документів за різними методиками групуються для кожного виду обліку і при цьому використовуються необхідні прийоми бухгалтерського обліку для достовірності формування відповідної інформації (первинні документи, подвійний запис і т. д.).

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що податковий облік є підсистемою бухгалтерського обліку для формування показників податкової звітності.

Предметом податкового обліку є частина господарської діяльності, яка впливає на формування показників податкової звітності і відображається в системі бухгалтерського обліку.

Предмет і об'єкти податкового обліку є частинами предмету і відповідних об'єктів бухгалтерського обліку.

## Список літератури

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.99 р. № 996 із змінами та доповненнями.
2. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 22.05.97р. № 183/97-ВР з урахуванням наступних змін.
3. Закон України «Про податок на додану вартість» від 03.04.97 р. № 168 із змінами і доповненнями.
4. Податковий кодекс України. Із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 23.12.10 року № 2856 - 6.
5. Комаха А. Проблемы соотношения принципов налогового и бухгалтерского учета в Украине // Финансовая консультация. - 2000. - № 31-32.-С. 29-31.
6. Кузьмінський А.М., Кузьмінський Ю.А. Теорія бухгалтерського обліку: Підручник. - К.: «Все про бухгалтерський облік», 1999. – 288 с.

7. Левицька С. Організація обліку господарської діяльності підприємства // Бухгалтерський облік і аудит. -2010.- № 6.- С.6-13.
8. Малишків О. Податковий облік чи податкові розрахунки? // Бухгалтерський облік і аудит. -2012. - № 1. -С. 22-28/.
9. Мних Є.В., Герасименко Т. До питання реформування системи бухгалтерського обліку і звітності в Україні// Бухгалтерський облік і аудит. - 1996. - №5. - С. 16 - 17.
10. Нечай П. Облік валових доходів та витрат підприємницької діяльності. /Автореферат дисертації канд. ек. наук/. – КНЕУ. 2002. -16 с.
11. Хомин П. Я. Податковий облік як основа звітності про фіскальні платежі // Бухгалтерський облік і аудит. - 2003. - №12. - С. 42 - 47.

*Д. Свидерский*

#### **Методологические основы налогового учета**

В статье проведено обоснование экономической сущности налогового учета как подсистемы бухгалтерского учета, его предмета и объектов.

*D. Sviderskiy*

#### **Methodological principals of tax accounting**

The article carried the essence of the economic justification of tax accounting as a subsystem buhgalterskogo accounting, its subject matter and objects.

Одержано 16.02.12

**УДК 336.767**

**Н.В. Гаврилова, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Напрями зниження інвестиційних ризиків підприємства**

У статті висвітлюються питання інвестиційних ризиків підприємства, приділяється значна увага методам та напрямам їх зниження. Запропонована логіка управління інвестиційними ризиками. Визначено напрями попереджувального управління інвестиційними ризиками.  
**інвестиції, інвестиційні ризики підприємства, прийняття інвестиційних рішень на підприємстві, ризик-менеджмент, попереджувальне управління ризиками, моніторинг, контролінг, еккаунтинг, сканування**

**Постановка проблеми.** За ринкових умов господарювання підприємствам важливо достовірно та своєчасно прогнозувати майбутні доходи та витрати, які виникають в результаті його діяльності. Невизначеність грошових потоків виникає через існування різноманітних ризиків: фінансових, валютних, кредитних, інвестиційних та інших.

Сьогодні більшість зарубіжних компаній приділяє велику увагу питанням виявлення, оцінки та управління інвестиційними ризиками, тоді як, вітчизняні підприємства не часто займаються розв'язання проблем використання ефективних

7. Левицька С. Організація обліку господарської діяльності підприємства // Бухгалтерський облік і аудит. -2010.- № 6.- С.6-13.
8. Малишків О. Податковий облік чи податкові розрахунки? // Бухгалтерський облік і аудит. -2012. - № 1. -С. 22-28/.
9. Мних Є.В., Герасименко Т. До питання реформування системи бухгалтерського обліку і звітності в Україні// Бухгалтерський облік і аудит. - 1996. - №5. - С. 16 - 17.
10. Нечай П. Облік валових доходів та витрат підприємницької діяльності. /Автореферат дисертації канд. ек. наук/. – КНЕУ. 2002. -16 с.
11. Хомин П. Я. Податковий облік як основа звітності про фіскальні платежі // Бухгалтерський облік і аудит. - 2003. - №12. - С. 42 - 47.

*Д. Свидерский*

#### **Методологические основы налогового учета**

В статье проведено обоснование экономической сущности налогового учета как подсистемы бухгалтерского учета, его предмета и объектов.

*D. Sviderskiy*

#### **Methodological principals of tax accounting**

The article carried the essence of the economic justification of tax accounting as a subsystem buhgalterskogo accounting, its subject matter and objects.

Одержано 16.02.12

**УДК 336.767**

**Н.В. Гаврилова, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Напрями зниження інвестиційних ризиків підприємства**

У статті висвітлюються питання інвестиційних ризиків підприємства, приділяється значна увага методам та напрямам їх зниження. Запропонована логіка управління інвестиційними ризиками. Визначено напрями попереджувального управління інвестиційними ризиками.  
**інвестиції, інвестиційні ризики підприємства, прийняття інвестиційних рішень на підприємстві, ризик-менеджмент, попереджувальне управління ризиками, моніторинг, контролінг, еккаутинг, сканування**

**Постановка проблеми.** За ринкових умов господарювання підприємствам важливо достовірно та своєчасно прогнозувати майбутні доходи та витрати, які виникають в результаті його діяльності. Невизначеність грошових потоків виникає через існування різноманітних ризиків: фінансових, валютних, кредитних, інвестиційних та інших.

Сьогодні більшість зарубіжних компаній приділяє велику увагу питанням виявлення, оцінки та управління інвестиційними ризиками, тоді як, вітчизняні підприємства не часто займаються розв'язання проблем використання ефективних

методів та заходів управління інвестиційними ризиками, які впливають як на процес його інвестиційної діяльності так і господарської діяльності взагалі.

Однак потрібно розуміти, що ризик – це не тільки втрати, але й додатковий прибуток, тобто із ризиком понести втрати існує альтернатива одержання додаткових доходів (прибутків), а отже, ризикованість будь-якого підприємства є альтернативою його дохідності. Тому, необхідно провести комплексне дослідження процесу та складових компонент методів та напрямів зниження інвестиційних ризиків підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню різнопланових проблем інвестиційних ризиків підприємства присвячені праці таких провідних вітчизняних науковців, як О.Ф. Балацького, І.А. Бланка, О.Д.Вовчак, М.П. Денисенко, Т.В. Майорової, О.О. Ляхова, І.П. Мойсеєнка, А.А. Пересади, Реверчук С.В. та інших. Проте залишаються недостатньо дослідженими процес і складові компоненти методів та напрямів зниження інвестиційних ризиків та питання попереджувального управління інвестиційними ризиками.

**Мета статті.** Розгляд процесу і складових компонент методів та напрямів зниження інвестиційних ризиків підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Інвестиційний ризик спричиняється імовірністю виникнення несприятливих фінансових наслідків у формі втрати очікуваного інвестиційного доходу чи інвестованого капіталу і характеризується наступними особливостями [1]:

– інтегрований характер (ризик реального інвестиційного проекту є сукупним поняттям, містить у собі багаточисельні види конкретних інвестиційних ризиків, і лише на основі оцінки цих конкретних видів ризиків можна визначити сукупний ризик інвестиційного проекту);

– об'єктивність прояву (проектний ризик є об'єктивним явищем у функціонуванні любого підприємства, що здійснює реальне інвестування, та супроводжує реалізацію практично всіх видів реальних інвестиційних проектів, у яких би формах вони не здійснювались. І хоча ряд параметрів фактичного ризику залежать від суб'єктивних управлінських рішень, об'єктивна його природа залишається незмінною);

– відмінність видової структури на різних стадіях здійснення реального інвестиційного проекту (кожній стадії процесу здійснення реального інвестиційного проекту притаманні, як правило, свої специфічні види проектних ризиків, тому оцінка сукупного рівня проектного ризику зазвичай здійснюється за окремими стадіями інвестиційного процесу);

– високий рівень зв'язку з комерційним ризиком (формування позитивного грошового потоку по інвестиційному проекту відбувається безпосередньо у сфері товарного ринку, тобто пов'язане з ефективністю і ризикованістю комерційної діяльності підприємства, що визначає високу ступінь взаємозв'язку проектного ризику з комерційним ризиком підприємства);

– висока залежність від тривалості життєвого циклу проекту (фактор часу суттєво впливає на загальний рівень проектного ризику, зумовлюючи різну невизначеність наслідків. Залежність загального рівня проектного ризику від тривалості життєвого циклу проекту носить прямий характер);

– високий рівень варіативності ризику по однотипних проектах (рівень проектного ризику може відрізнятись при здійсненні навіть однотипних реальних інвестиційних проектів одного і того ж підприємства і суттєво змінюватись під впливом багаточисельних об'єктивних і суб'єктивних факторів, які перебувають у постійній динаміці, з огляду на що кожний реальний інвестиційний проект потребує

індивідуальної оцінки рівня ризику з урахуванням конкретних умов його здійснення);

– відсутність достатньої інформаційної бази для оцінки рівня ризику (унікальність параметрів кожного реального інвестиційного проекту і умов його здійснення не дає змоги забезпечити на підприємстві достатнього обсягу інформації, який дозволяв би використовувати в широкому діапазоні економіко-статистичні та інші методи оцінки рівня проектного ризику);

– суб'єктивність оцінки (не дивлячись на об'єктивну природу проектного ризику як економічного явища, основний оціночний його показник – рівень ризику – носить суб'єктивний характер, тобто існує нерівнозначність оцінки даного об'єктивного явища на конкретних підприємствах, що визначається відмінністю повноти і достовірності використовуваної інформаційної бази, кваліфікацією інвестиційних менеджерів, їх досвідом у сфері ризик-менеджменту та іншими факторами).

На міру та величину ризику можна впливати через фінансовий механізм. Такий вплив здійснюється за допомогою певних способів фінансового менеджменту та особливої стратегії. Разом стратегія та способи утворюють своєрідний механізм управління ризиком, або ризик-менеджмент.

Організація ризик-менеджменту повинна передбачати здійснення системи заходів, спрямованих на раціональне поєднання всіх його елементів у єдиній технології процесу управління ризиком.

Стратегія ризик-менеджменту – це мистецтво управління ризиком у невизначеній господарській ситуації, засноване на прогнозуванні ризику і прийомах його зниження. Стратегія ризик – менеджменту включає правила, на основі яких приймаються ризикові рішення і визначаються способи вибору варіанта рішення.

Враховуючи те, що прийняття оптимальних рішень в інвестиційній діяльності підприємств з урахуванням ризику потребує систематизації умов, елементів та методів управління інвестиційними ризиками, нами розроблено логіку управління інвестиційними ризиками підприємств, де особлива увага акцентується на методах попереджувального управління ризиками.

Попереджувальне управління інвестиційними ризиками слід розглядати як важливий напрямок підвищення ефективності стратегічного та тактичного інвестиційного менеджменту. На нашу думку, успішність його здійснення забезпечується поєднанням у використанні наступних компонент: еккаутингу; сканування; оперативного і стратегічного контролінгу і моніторингу в розрізі кожної інвестиційної програми [2,7].

На наше переконання, еккаутинг, який у даний час не зовсім розвинутий в Україні, може стати ефективним методом зниження інвестиційних ризиків, корисність якого не викликає ніяких сумнівів. Еккаутинг передбачає надання послуг фірмами, що займаються збиранням, обробкою, аналізом та формуванням різних видів бізнес-інформації: відомостей про ринки, платоспроможність підприємства, кредитоспроможність клієнта, фінансовий стан партнерів по бізнесу, перспективи розвитку конкурентів тощо. Зазвичай ці відомості надаються у вигляді бізнес-довідок. Великі еккаутингові фірми розробляють типові довідки бізнес-інформації та за бажанням замовника дають більш детальну інформацію, одержану шляхом поглибленого аналізу. Еккаутинг часто поєднується з аудитом та являє собою важливий захід зниження міри інвестиційного ризику.

Серед методів попереджувального управління інвестиційними ризиками пропонуємо використовувати сканування. Термін «сканування» походить від англійської «scan», що дослівно перекладається як «поле зору» та означає комплекс заходів щодо постійного спостереження та контролю стану внутрішніх та зовнішніх

факторів господарської діяльності підприємства.

Наголошуємо, що у процесі сканування потрібно забезпечити чітку структуру інформаційних потоків, які дають змогу систематично відстежувати фактори ризику в процесі реалізації інвестиційних проектів.

Ефективність сканування з точки зору ризик-менеджменту визначається обсягом інформації, якістю обробки даних та рівнем аналітичної роботи. Чим більша кількість показників фінансово-господарської діяльності підприємства «відстежується» та аналізується, тим більше існує шансів мінімізувати ризики, звести їх до бажаного рівня. При цьому розширюється діапазон ризиків, що підлягають страхуванню, та суттєво знижується рівень ризиків.

У процесі відбору факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, які підлягають скануванню, вихідним пунктом є мінімум важливих показників, які наводяться у кварталній та річній звітності, а також статистика інфляційних процесів, коливань валютних курсів та процентних ставок, маркетингові дослідження. Розширення факторної бази та зменшення часових відрізків між черговими замірами показників означає перехід від звичайної звітності до сканування як системи безперервного контролю, в результаті чого з'являється можливість зменшити ризик вибіркового дослідження.

Контролінг представляє собою комплекс управлінських впливів, які забезпечують життєздатність підприємства при коливаннях кон'юнктури та досягненні стратегічних та тактичних цілей. Особливість контролінгу в порівнянні із звичайним управлінням полягає в тому, що управління спрямоване на реалізацію функцій координування, організаційної структуризації, реагування на зміни зовнішнього середовища на базі вже здійснених фактів господарської діяльності, а контролінг – це реалізація тих самих основних функцій управління на базі прогнозу тенденцій та факторів внутрішнього та зовнішнього розвитку. Любий висококваліфікований менеджер прагне передбачити дію ризикових факторів та реалізувати попереджувальні заходи, але в даному випадку мова йде не про суб'єктивний фактор менеджменту (тобто про те, наскільки директор, або його заступник володіють технікою прогнозу та попереджувального управління, наскільки розвинута у них інтуїція та інші необхідні для ефективного менеджменту якості), а про створення системи превентивного реагування, яка об'єктивно забезпечила б даний процес.

Методологія контролінгу відпрацьована за кордоном, докладно розглянута в працях багатьох економістів [3,4,5]. У той же час можливості цієї методології відносно попереджувального управління ризиками інвестиційної діяльності досі ще не привернули уваги вітчизняних спеціалістів. Функції стратегічного контролінгу ризику інвестування зводяться до трьох аспектів: відстеження динаміки вже ідентифікованих та оцінених ризикових факторів; виявлення та оцінка нових; контроль ефективності та коригування стратегії обмеження та мінімізації ризиків інвестиційної діяльності.

Попереджувальне управління ризиками, яке застосовується на вітчизняних підприємствах на сучасному етапі, має бути заснованим на наступних принципах. По-перше, воно повинне включати чотири взаємопов'язаних елементи: сканування, стратегічний та оперативний контролінг та моніторинг. По-друге, має передбачати безперервність функціонування цих чотирьох елементів. По-третє, процес практичного впровадження попереджувального управління ризиками має концентричний характер, тобто спочатку повинні обиратися параметри контролю, які дозволяють здійснювати попереджувальне управління за вибраними напрямками, потім треба поступово розширювати спектр параметрів сканування, контролінгу та моніторингу. Відповідно зростатиме ефективність управління та вивільнятимуться фінансові ресурси, які можуть бути спрямовані на удосконалення та матеріальне забезпечення системи

попереджувального менеджменту.

Стратегічний контролінг, як один з чотирьох елементів системи попереджувального управління, представляє собою комплекс управлінського впливу превентивного характеру, спрямований на досягнення стратегічних цілей діяльності підприємства. Відповідно оперативний контролінг охоплює проблеми реалізації тактичних цілей. Прогнозування розвитку ситуації, яка відбувається в результаті сканування основних параметрів функціонування підприємства, обґрунтовує розв'язання проблем контролінгу.

Кожна інвестиційна програма розглядається як сукупність реальних інвестиційних проектів і портфельних інвестицій, які знаходяться в певному співвідношенні. Люба із складових програм у процесі реалізації впливає на величину доходу та інвестиційних витрат, і, як наслідок, - на дохідність (рентабельність) інвестицій.

Найпоширенішими напрямками мінімізації інвестиційних ризиків сьогодні є: уникнення, утримання, передача.

Уникнення ризику означає просте ухилення від заходу, пов'язаного з ризиком. Однак уникнення ризику для інвестора часто означає відмову від можливого прибутку.

Утримання ризику означає залишення ризику за інвестором або на його відповідальності. Так, інвестор, вкладаючи венчурний капітал, заздалегідь упевнений, що він може за рахунок власних коштів покрити можливу втрату венчурного капіталу.

Передача ризику означає, що інвестор передає відповідальність за ризик комусь іншому, наприклад, страховій компанії.

Залежно від виду інвестиційного проекту, його належності до того чи іншого типу портфеля, можна запропонувати систему заходів протидії ризикам інвестування:

- заставні операції та гарантування;
- диверсифікація;
- страхування;
- лімітування та інше.

При інвестиційному кредитуванні широке розповсюдження сьогодні отримали такі методи захисту від ризиків, як заставні операції та гарантування.

Як відомо, позики під заставу – це позики, забезпечені з боку позичальника заставними активами. Застава є одним із найдавніших засобів забезпечення позичок. Але, якщо у минулому заставні фізичні активи переходили у володіння кредитора, то тепер вони, як правило, залишаються у користуванні позичальника, а кредитору, згідно з контрактом, переходять права володіння ними (цесія).

Одним із найбільш ефективних методів протидії інвестиційним ризикам є диверсифікація. Вона представляє собою розподілення інвестованих коштів між різними об'єктами вкладення капіталу, які безпосередньо не пов'язані між собою. Найчастіше зустрічається більш вузьке визначення диверсифікації ризиків як способу розподілу активів інвестиційного портфеля.

Позитивний вплив диверсифікації на зниження інвестиційних ризиків зумовлений тим, що забезпечується розподіл зусиль та капіталовкладень між різними видами діяльності, безпосередньо не пов'язаними один з одним. Якщо в результаті настання ризикових подій один вид діяльності буде збитковим, то інший може принести дохід. Диверсифікувати інвестиційні ресурси можна різними способами, що залежать від сфери вкладання капіталу та інвестиційної політики підприємства.

У процесі страхування може здійснюватись передача ризику. З макроекономічної точки зору страхування виконує ризикову, контрольну, попереджувальну та заощаджувальну функції. Ризикова функція – основна – полягає в тому, що в результаті настання страхових подій відбувається відшкодування збитків,

тобто перерозподіл коштів між учасниками страхування. Важливим принципом при цьому є суворе цільове формування та використання страхових коштів. Контроль за дотриманням цього принципу лежить в основі контрольної функції страхування. Попереджувальна функція страхування проявляється у фінансуванні профілактичних заходів по зниженню інвестиційних ризиків. Збереження страхових внесків, які перераховує полісоодержувач, проявляється у заощаджувальній функції страхування.

У процесі інвестування має місце ризик, пов'язаний з можливим настанням непрацездатності кадрів, який може бути мінімізований через систему особистого страхування.

В інвестиційному ризик-менеджменті важливу роль відіграє майнове страхування, яке дозволяє інвестору попередити збитки та забезпечити збереження власності в умовах прояву багатьох видів ризиків.

Суттєвого зниження ризиків у процесі інвестування можна досягти шляхом страхування відповідальності (відповідальність позичальників за непогашення кредитів, відповідальність власників автотранспортних засобів та інші).

Ефективними видами страхових відносин, крім загального страхування, є: співстрахування, подвійне страхування, перестрахування та самострахування.

Співстрахування передбачає пайову участь двох та більше страховиків у страхуванні одного і того ж ризику, кожен з яких оформлює свій поліс, або загальний поліс на свою частку страхової суми.

Подвійне страхування - це страхування в страхових компаніях одного і того ж об'єкта від одних і тих самих страхових випадків.

При самострахуванні страховик самостійно створює власні резерви на покриття інвестиційних ризиків.

Характерною рисою страхування інвестиційних ризиків є встановлення мінімальної неоплаченої частини збитків – франшизи, яка обумовлюється в страховому полісі як константа або яку може самостійно змінювати полісоотримувач у залежності від коливань ринкової кон'юнктури.

Аналіз страхування інвестиційних ризиків, як одного з методів мінімізації в процесі інвестування, має наступні етапи:

- 1) визначення структури витрат по страхуванню інвестиційних ризиків;
- 2) розрахунок ефективності страхування;
- 3) аналіз об'єктивних і суб'єктивних факторів, що зумовлюють застосування даного методу в практиці господарювання вітчизняних підприємств.

Важливим методом зниження інвестиційних ризиків є лімітування об'єктів інвестицій, розмірів кредитів, видатків, продаж тощо. Інвестор, як правило, обмежує розміри вкладень при капіталізації інвестицій, перешкоджаючи цим створенню зайвих запасів матеріалів, конструкцій, обладнання. Фінансування, зазвичай, здійснюється поступово – траншами, тобто ризику підлягають окремі грошові потоки, а не весь обсяг інвестицій. Банки, у свою чергу, з метою зниження міри ризику лімітують розміри позик, застосовують овердрафт, кредитні лінії, відновлювальні кредити.

**Висновки.** Проведене дослідження теоретико - методичних підходів та напрямів зниження інвестиційних ризиків підприємства дозволяє зробити висновок, що необхідно розробляти повний та комплексний підхід щодо зниження та мінімізації інвестиційних ризиків на підприємстві шляхом подальшого дослідження та удосконалення попереджувального управління ризиками, мінімізації інвестиційних ризиків та використання системи заходів протидії ризикам інвестування. Добре налагоджена робота щодо виявлення, оцінки та мінімізації інвестиційних ризиків дасть в майбутньому свій позитивний ефект та забезпечить максимальну дохідність інвестиційних операцій.



## Список літератури

1. Балацький О.Ф. Управління інвестиціями [навч. посіб.] / О.Ф. Балацький, О.М. Теліженко, М.О. Соколов. – Суми. – Університетська книга. – 2004. – 231с.
2. Вовчак О.Д. Інвестування [навч. посіб.] / О.Д. Вовчак. – Львів: «Новий світ – 2000», 2008. – 544с.
3. Денисенко М.П. Основи інвестиційної діяльності / М.П. Денисенко. – К.: Алерта, 2003. – 338с.
4. Інвестологія: наука про інвестування [навч. посіб.] / за ред. д.е.н. С.К. Реверчук / С.К. Реверчук, Н.Й. Реверчук, І.Г. Скоморович. – К.: Атіка, 2001. – 264с.
5. Інвестування : навч. посібник / Під заг. ред. д.е.н., проф. В.М. Гриньової. – Х.: «Інжек», 2003. – 320с.
6. Майорова Т.В. Інвестиційна діяльність [навч. посіб.] / Т.В. Майорова. – Київ: ЦУЛ, 2003. – 376с.
7. Пересада А. Інвестиційне кредитування [навч. – метод. посібник] / А.А. Пересада, Т.В. Майорова: КНЕУ, 2002. – 272с.

*Н. Гаврилова*

### **Пути снижения инвестиционных рисков предприятия**

В статье освещаются вопросы инвестиционных рисков предприятия, значительное внимание уделяется методам та путям их снижения. Предложена логика управления инвестиционными рисками. Определены направления предварительного управления инвестиционными рисками.

*N. Gavrilova*

### **Low risk investment company**

The article highlights the issue of investment risk enterprise, pays special attention to methods and measures to reduce them. The proposed logic of investment risk. The directions of preventive management of investment risk.

Одержано 16.02.12

**УДК 657.37:657.6**

**О.Г. Михайленко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Контроль якості аудиту: історичний аспект

В статті розглянуто причини та шлях розвитку контролю якості аудиторської діяльності. Показано міжнародні організації бухгалтерів та аудиторів, які на це вплинули. Спираючись на нормативну базу та рішення Аудиторської палати України, досліджено шлях формування контролю якості аудиторської діяльності в нашій державі. Зазначено, що на шляху свого становлення аудит набуває все більшого значення і став запобіжним засобом від шахрайства та фальсифікації з боку господарюючих суб'єктів.

**аудит, якість аудиту, контролю якості аудиторських послуг, міжнародні стандарти аудиту**

**Актуальність проблеми.** Діючі системи організації, регулювання і контролю аудиторської діяльності формуються на підставі історичної бази та національних традицій аудиту, які в свою чергу, враховують специфіку окремо взятої країни, систему її державного устрою, рівень економіки, традиції громадського самоврядування,

© О.Г. Михайленко, 2012

## Список літератури

1. Балацький О.Ф. Управління інвестиціями [навч. посіб.] / О.Ф. Балацький, О.М. Теліженко, М.О. Соколов. – Суми. – Університетська книга. – 2004. – 231с.
2. Вовчак О.Д. Інвестування [навч. посіб.] / О.Д. Вовчак. – Львів: «Новий світ – 2000», 2008. – 544с.
3. Денисенко М.П. Основи інвестиційної діяльності / М.П. Денисенко. – К.: Алерта, 2003. – 338с.
4. Інвестологія: наука про інвестування [навч. посіб.] / за ред. д.е.н. С.К. Реверчук / С.К. Реверчук, Н.Й. Реверчук, І.Г. Скоморович. – К.: Атіка, 2001. – 264с.
5. Інвестування : навч. посібник / Під заг. ред. д.е.н., проф. В.М. Гриньової. – Х.: «Інжек», 2003. – 320с.
6. Майорова Т.В. Інвестиційна діяльність [навч. посіб.] / Т.В. Майорова. –Київ: ЦУЛ, 2003. – 376с.
7. Пересада А. Інвестиційне кредитування [навч. – метод. посібник] / А.А. Пересада, Т.В. Майорова: КНЕУ, 2002. – 272с.

*Н. Гаврилова*

### **Пути снижения инвестиционных рисков предприятия**

В статье освещаются вопросы инвестиционных рисков предприятия, значительное внимание уделяется методам та путям их снижения. Предложена логика управления инвестиционными рисками. Определены направления предварительного управления инвестиционными рисками.

*N. Gavrilova*

### **Low risk investment company**

The article highlights the issue of investment risk enterprise, pays special attention to methods and measures to reduce them. The proposed logic of investment risk. The directions of preventive management of investment risk.

Одержано 16.02.12

**УДК 657.37:657.6**

**О.Г. Михайленко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Контроль якості аудиту: історичний аспект

В статті розглянуто причини та шлях розвитку контролю якості аудиторської діяльності. Показано міжнародні організації бухгалтерів та аудиторів, які на це вплинули. Спираючись на нормативну базу та рішення Аудиторської палати України, досліджено шлях формування контролю якості аудиторської діяльності в нашій державі. Зазначено, що на шляху свого становлення аудит набуває все більшого значення і став запобіжним засобом від шахрайства та фальсифікації з боку господарюючих суб'єктів.

**аудит, якість аудиту, контролю якості аудиторських послуг, міжнародні стандарти аудиту**

**Актуальність проблеми.** Діючі системи організації, регулювання і контролю аудиторської діяльності формуються на підставі історичної бази та національних традицій аудиту, які в свою чергу, враховують специфіку окремо взятої країни, систему її державного устрою, рівень економіки, традиції громадського самоврядування,

© О.Г. Михайленко, 2012

соціальну ситуацію в країні. Висновки аудитора розглядалися та й зараз розглядаються як фактор підвищення надійності та достовірності конкретної фінансової інформації. А підвищуючи достовірність інформації аудит в свою чергу знижує інформаційний ризик користувачів (споживачів) фінансових звітів та іншої інформації, яка піддавалася аудиту, тому доцільним є дослідження шляху підвищення вимог до якості аудиту та безпосередньо до розвитку контролю його якості.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Питання пов'язані з історичним розвитком аудиту досліджувалися як зарубіжними так і вітчизняними вченими. Серед них Адамс Р., Аренс А., Лоббек Дж., Робертсон Дж.К., Білуха М.Т., Бутинець Ф.Ф., Гончарук Я.А., Давидов Г.М., Дорош Н.І., Кулаковська Л.П., Рудницький В.С., Сопко В.В., Усач Б.Ф. та інші. Однак в їх дослідженнях практично не приділяється уваги виникненню та формуванню сучасного контролю якості аудиторської діяльності.

**Метою даної статті** є дослідження причин виникнення та основних етапів розвитку контролю якості роботи аудиторів як на міжнародному рівні так і на рівні нашої держави в умовах економічного розвитку та глобалізації.

**Викладення основного матеріалу.** Дослідження показують, що аудит має багатовікову історію, яка тісно пов'язана з виникненням обліку і починається в Стародавньому Єгипті (3000-2900 рр. до н.е.) [4; 5; 6]. Але все ж, вважається, що сучасний бухгалтерський облік зародився в Італії і його засновником був всім відомий Лука Пачолі, який узагальнив принципи подвійного обліку у своєму Трактаті про рахунки і записи та задав основу для формування подвійної бухгалтерії. На початковому етапі свого становлення вона виконувала лише суто контрольні функції, тобто контроль був однією із функцій бухгалтерського обліку. Але в процесі розвитку економічних відносин та удосконалення управління виробництвом контроль виділяється у окрему, самостійну функцію управління господарською діяльністю, що призводить до формування фінансово-господарського контролю, в структурі якого згодом виділяється незалежний аудит.

Основною передумовою виникнення аудиту була поява приватної власності, що в свою чергу призвело до розмежування інтересів та потреби власників у контролі за діяльністю найманого персоналу, яка відображалася у показниках фінансової звітності. Але також не варто забувати, що аудит з'явився та формувався на ґрунті демократичних свобод і високого рівня усупільнення виробництва. Хоча на момент становлення сучасного аудиту в нашій країні (1993 рік – прийняття Закону України «Про аудиторську діяльність») не було в наявності повного переліку умов для його створення, адже можна говорити лише про наявність приватної власності, а от демократичні свободи і високий рівень усупільнення виробництва, не те щоб були відсутні повністю, вони просто лише перебували на етапі формуватися.

Відокремлення власників від безпосереднього управління своїм майном призвело до появи інститутів професійних бухгалтерів та аудиторів (таблиця 1). Час їх виникнення в більшості випадків співпадає з розвитком торгівлі в тій чи іншій країні. Всі вони мали свій напрямок та цілі діяльності, які в більшості випадків були пов'язані з розробкою і удосконаленням бухгалтерських стандартів та стандартів аудиту, яких необхідно дотримуватись відповідно при складанні фінансових звітів та їх перевірці, вимог до освіти та професійної етики.

Таблиця 1 – Професійні організації бухгалтерів та аудиторів різних країн

| Країна         | Професійні організації                                       | Рік створення      |
|----------------|--|--------------------|
| Бельгія        | Інститут професійних аудиторів                               | 1953               |
|                | Інститут професійних бухгалтерів                             | 1985               |
| Великобританія | Інститут присяжних бухгалтерів Шотландії                     | 1854               |
|                | Інститут присяжних бухгалтерів Англії та Уельсу              | 1870               |
|                | Інститут присяжних бухгалтерів Ірландії                      | 1888               |
| Греція         | Комітет з управління   | 1955               |
| Ірландія       | Інститут дипломованих бухгалтерів Ірландії                   | 1888               |
| Канада         | Канадський інститут присяжних бухгалтерів                    | 1880               |
| Нідерланди     | Нідерландський інститут зареєстрованих бухгалтерів           | 1895               |
|                | Орган адміністративних консултантів Нідерландів              | -                  |
| Німеччина      | Інститут бухгалтерів-аудиторів                               | 1932               |
|                | Добровільна асоціація кваліфікованих аудиторів               | -                  |
| Португалія     | Асоціація технічних спеціалістів з бухгалтерів Португалії    | -                  |
|                | Португальське товариство бухгалтерів                         | 1930               |
|                | Португальська асоціація бухгалтерських працівників           | -                  |
| США            | Американський інститут присяжних бухгалтерів                 | 1886               |
| Франція        | Орден експертів - бухгалтерів                                | 1942               |
|                | Національна компанія ревізорів з перевірки рахунків          |                    |
|                | Асоціація керівників бухгалтерських фірм                     | 1992               |
| Швеція         | Foreningen Auktoriserade Revisorer                           | -                  |
|                | Рада з бухгалтерських стандартів                             | -                  |
|                | Рада шведських фінансових стандартів з бухгалтерське; справи | Кін.80-х рр. XXст. |

Така форма контролю за якістю обліку та достовірністю звітності як аудит набувала все більшої популярності та вимагала індивідуального, спеціалізованого, нормативно-документального забезпечення. В кінці 20-х років ХХ ст. почали формуватися стандарти аудиторської діяльності та розроблятися вимоги відповідальності аудиторів. Кожна країна намагалася розробляти власні національні стандарти проведення аудиту, які б відповідали їх державному устрою, економічним та соціальним особливостям. Але більшість із них в кінцевому результаті зверталася до міжнародних стандартів та приймала їх на рівні національних, як це зробила і Україна.

Знадобилося дуже багато часу, перш ніж аудиторів зрозуміли, що контроль якості є невід'ємною частиною аудиторських процедур. Так світова економічна криза 1929 -1933 років призвела до перегляду відповідальності діяльності аудиторів, оскільки світ бізнесу накрило хвилею банкрутств, які відповідно до результатів перевірок навіть не передбачалися. Саме в цей період різко зросли вимоги до якості аудиту, оскільки після завершення економічної кризи збільшилася увага провідних країн світу до формування і надання зацікавленим користувачам фінансової звітності та загострилася потреба у підтвердженні достовірності такої фінансової інформації незалежними аудиторами. Таким чином аудит почав ставати запобіжним засобом від шахрайства та фальсифікації з боку господарюючих суб'єктів.

Сучасний етап стандартизації аудиту почався 1939 року коли АІСРА (Американським інститутом присяжних бухгалтерів) було створено Комітет по аудиторським процедурам і він видав перше Положення про аудиторські процедури (SAS 1 – Statement on Auditing Standards 1) [3,с.25]. Згодом його було перейменовано на Виконавчий комітет по аудиторським стандартам, а пізніше – в Раду аудиторських стандартів. В 1948 році члени АІСРА офіційно затвердили 10 загальноприйнятих аудиторських стандартів. З часом їх було розширено, роз'яснено та випущено 63 Положення про стандарти аудиту (SAS) [3,с.56]. Всі вони поділялися на 3 групи:

- загальні стандарти, в яких йшла мова про кваліфікацію і якість роботи аудитора, розглядалися вимоги стосовно його підготовки, незалежності та уваги;
- стандарти практичної роботи, що включали планування і нагляд за аудитом, розуміння внутрішньої структури контролю та одержання компетентних доказів;
- стандарти звітності, в яких розглядалися принципи проведення самого процесу аудиту, відповідне розкриття інформації та надання незалежної думки.

Дані стандарти на той час були першими, в яких піднімалося питання якості роботи аудиторів та контролю самого процесу перевірки. Хоча початком здійснення контролю за аудиторською діяльністю можна вважати прийнятий в 1932 році в США закон під назвою «Акт про правильність цінних паперів» [14,с.14], де вперше були представлені вимоги щодо регулювання проведення незалежних аудиторських перевірок приватних суб'єктів господарювання (на той час це були переважно корпорації).

В кінці 60-80 років у США підвищився інтерес суспільства до обов'язків і самої роботи аудиторів. Що було пов'язано з цілою низкою невдалих аудиторських перевірок за якими проводилися слухання в конгресі та було створено спеціальні комісії для визначення ролі та відповідальності аудиторів в кожному окремому випадку [3,с.27]. Перші такі слухання були пов'язані з правовою відповідальністю аудиторів перед третіми особами, а рішення винесені за ними не на користь аудиторських фірм стали на той час основним прецедентом в таких справах та дали значний поштовх для нових позовів. Таким чином зростала кількість судових справ та суми відшкодування збитків за ними. Саме тому для запобігання таких ситуацій аудиторські фірми змушені були наймати юристів чи створювати цілі юридичні відділи, які б надавали консультації з правових питань та допомагали уникнути конфліктних ситуацій.

Саме на базі таких подій в США та Канаді загострилася увага до якості аудиту та безпосередньо до її контролю. Причинами такого розвитку також слугувала значна суспільна увага до самої професії аудитора та надання великого значення їх незалежності та професійній підготовці, які проявлялися в процесі аудиторської діяльності. Відповідно в 70-х роках в США почала формуватися система контролю якості незалежного аудиту, яка на сьогоднішній день здійснюється на трьох рінях:

- державно-суспільному (попередній контроль при сертифікації та ліцензуванні аудиторської діяльності);
- корпоративному (поточний контроль діяльності зовнішніх аудиторів членами комітету громадського нагляду);
- суспільному (наступна перевірка якості наданих послуг іншою аудиторською фірмою – членом саморегулюючої організації).

В 1977 році АІСРА створено Комітет стандартів контролю якості, яким було виділено дев'ять обов'язкових елементів контролю якості, котрі аудиторська фірма має враховувати при розробці власних внутрішніх стандартів. Це: незалежність, призначення персоналу на конкретне завдання, консультації, контроль, прийом на роботу, професійне вдосконалення, кар'єрне зростання, підбір нових та продовження обслуговування клієнтів, перевірка [14,с.36; 2,с.32]. Як бачимо дані елементи майже ідентичні до сучасних, регламентованих МСКЯ 1. Важливою відмінністю є відсутність

у їх складі такого елемента як людські ресурси [13]. Його наявність говорить, що на фірмі встановлені такі політики і процедури, які надають їй впевненість в тому, що вона має достатньо персоналу, компетентність, здібності та відданість етичним принципам якого необхідні для виконання роботи.

Схожа ситуація виникла і у Великобританії, в результаті чого у 1985 році Комітетом з аудиторської практики (АРС) було розроблено Інструкцію «Контроль якості» [1,с.387], в якій викладалися вимоги до контролю якості єдині для всіх аудиторських фірм. Основні з них полягли в тому, що:

- кожна фірма має гарантувати, що прийняття рішення про призначення аудитора буде включати питання незалежності самого аудитора, фірми та її власності з метою забезпечення адекватного надання послуг клієнту;
- мають бути розроблені та діяти процедури, які б гарантували, що всі працівники дотримуються принципів незалежності, об'єктивності, чесності та конфіденційності, що встановлені правилами професійної етики;
- працівники фірми мають бути кваліфікованими та компетентними для виконання своїх обов'язків;
- кожна фірма повинна перевіряти ефективність застосування контрольних процедур передбачених Інструкцією «Контроль якості».

Трохи згодом після формування вимог до внутрішнього (самостійного) контролю якості в даній країні виникло нове дискусійне питання: «а хто контролює аудиторів?». Грунтуючись на практиці Американського інституту присяжних бухгалтерів (АІСРА), де проводилися так звані колегіальні перевірки контролю якості членами Комітету громадського нагляду і часто називалися перевірки рівних, в Великобританії в 1989 році було реорганізовано чотири основні професійні організації, які мали сформувати спеціальні підрозділи контролю за якістю роботи аудиторів до складу яких входили б особи, що одержали відповідну ліцензію [1,с.387]. Діяльність таких підрозділів мала фінансуватися професійними організаціями і крім того вони мали щороку звітувати Департаменту торгівлі та промисловості про кількість та результати здійснених перевірок.

Свій погляд на здійснення контролю якості аудиту мала і міжнародна організація стандартизації (ISO), якою в 1990 році було прийнято Міжнародний стандарт ISO «Вказівки стосовно перевірки системи якості [12], який складається з трьох частин: настанови стосовно самої перевірки; кваліфікаційні вимоги до аудиторів з перевірки системи якості; управління програмами перевірок.

Ще одним поштовхом до підвищення контролю за якістю діяльності аудиторів в 2000 році став скандал серед аудиторських фірм пов'язаний із приховуванням збитків збанкрутілого підприємства [10,с.94]. Саме після гучних корпоративних скандалів у 2002 році у США було прийнято Закон Сарбейнса-Оксли, який встановив підвищені вимоги в області системи корпоративного управління і внутрішнього контролю за фінансовою звітністю компаній, акції яких котируються на фондовому ринку США. Також даний закон містить вимоги щодо документування і проведення щорічної оцінки системи внутрішнього контролю та зобов'язує керівництво подавати звіти про її стан.

На сучасному етапі становлення контролю якості аудит, якій здійснюють приватні суспільні організації, важливу роль відіграли такі документи як: Рекомендації про гарантії якості для обов'язкового аудиту – мінімальні вимоги (схвалені Європейським Союзом у 2000 році) [18]; принципи нагляду за аудиторською діяльністю видані ІОССО у 2002 році; Директива 2006/43/ЄС Європейського Парламенту та Ради про обов'язків аудит річної звітності та консолідованої звітності (прийнята Європейським Союзом у 2006 році) [9], до складу якої входить окрема глава присвячена суспільному (громадському) нагляду. Так, в главі VII Директиви

2006/43/ЄС розглянуто систему забезпечення якості та вказано, що вона організовується таким чином, щоб забезпечити її незалежність від аудиторів і аудиторських фірм, що контролюються, з урахуванням суспільного нагляду. Тобто, передбачено контроль якості аудиторських послуг, який здійснюється через суспільний (громадський) нагляд.

Крім цього в Директиві 2006/43/ЄС розглянуто основні принципи за якими має функціонувати ефективна система суспільного нагляду. До них відносяться: прозорість; адекватне фінансування; обов'язковість суспільного нагляду для всіх без винятку суб'єктів аудиту; право проводити, за потреби, розслідування стосовно діяльності аудиторів та аудиторських фірм і застосовувати відповідні заходи за їх наслідками; здійснення керівництва системою непрактикуючими особами, які мають знання у сферах обов'язкового аудиту.

Саме вказаний документ є одним із основних для країн, в яких нагляд за якістю аудиторських послуг здійснюють суспільні організації. До нього також звертаються і різні міжнародні організації, в основі діяльності яких лежить нагляд за діяльністю суб'єктів аудиту. До яких можна віднести: Рада з нагляду за дотриманням суспільних інтересів (РІОВ), Європейська група органів нагляду за аудиторами (ЕГАОВ), Рада з нагляду за діяльністю публічних бухгалтерів (аудиторів) РСАОВ.

Всі вищевказані документи та події мали та й мають значний вплив на розвиток контролю якості аудиту. Але на сьогоднішній день також важливими є і Міжнародні стандарти аудиту, які на відміну від попередніх документів регламентують здійснення внутрішнього контролю якості аудиту.

Що ж стосується незалежної України, то тут аудит виник з прийняттям 22 квітня 1993 року Закону України «Про аудиторську діяльність», яким також було покладено основу контролю якості аудиту. Оскільки відповідно до нього Аудиторській палаті України надавалася функція здійснення контролю якості аудиту та встановлення порядку його проведення. Ще однією організацією в цій сфері є Спілка аудиторів України, в складі якої сформовано Комісію зі стандартів та контролю якості, яка покликана не лише сприяти розвитку аудиторської діяльності а й підвищувати ступінь довіри до професії аудитора.

Всю хронологію розвитку контролю якості аудиту в нашій державі можна розглянути спираючись на рішення прийняті АПУ стосовно даного питання (табл. 2).

Таблиця 2 – Рішення Аудиторської палати України пов'язані зі становленням та розвитком контролю якості аудиту в нашій державі

| На початковому етапі   |                    | Після внесення змін  |                          |
|--|--------------------|--|--------------------------|
| Національні нормативи аудиту України та Кодекс професійної етики аудиторів України, затвердженні рішенням АПУ від 18 грудня 1998 №73 | Втрати ли чинність | Міжнародні стандарти аудиту та етики, видання 2003 року  | Втрати ли чинність       |
|  | з 1 січня 2004 р.  | Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики, видання 2006 року   | Втрати ли чинність       |
|  |                    | Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, видання 2010 року. Кодекс професійної етики бухгалтерів | Чинні з 1 травня 2011 р. |

|  |                    |  |       |
|--|--------------------|--|-------|
|  |                    | Положення з Національної практики контролю якості аудиторських послуг 1 «Організація аудиторськими фірмами та аудиторами системи контролю якості аудиторських послуг», затверджене рішенням АПУ від 27 вересня 2007 року №182/4 та змінами від 30 червня 2011 року | Чинне |
| Положення про Комісію аудиторської палати України з контролю якості, затверджене рішенням АПУ від 27 травня 2004 року №135/8                           | Втрати ло чинність | Положення про Комітет з контролю за якістю аудиторських послуг, затверджено рішенням АПУ від 20.05.2010 № 215/9  | Чинне |
| Положення про здійснення зовнішніх перевірок якості аудиторських послуг в Україні, затверджено рішенням АПУ від 26 травня 2005р. №149/5.2              | Втрати ло чинність | Положення про зовнішні перевірки системи контролю якості аудиторських послуг, затверджене рішенням АПУ від 26.05.2011 № 231/12   | Чинне |
| Критерії формування Плану зовнішніх перевірок систем контролю якості аудиторських фірм та аудиторів затверджено, рішенням АПУ від 27.11.2008 № 196/9.1 | Втратили чинність  |  |       |
| Національна концептуальна основа забезпечення якості аудиторських послуг в Україні, затверджено рішенням АПУ від 26 травня 2005 року №149/5.1          | Втратила чинність  | Концептуальна основа контролю аудиторської діяльності в Україні, затверджена рішенням АПУ від 27 вересня 2007 року № 182/3   | Чинна |

Значний час в країні аудиторська діяльність існувала лише на базі Закону, довго не приймалося рішучих кроків по встановленню стандартів аудиту, але вже у 1998 році було розроблено та затверджено Національні нормативи (стандарти) аудиту, але вони проіснували недовго і в 2003 р. АПУ прийняла рішення в якості національних визнати Міжнародні стандарти, які в подальшому просто змінювали свої редакції. Питання контролю якості розглядалося як в національних так і в міжнародних стандартах, але мали дещо різні позиції. Оскільки ННА розроблялися на базі МСА (видання 2003 р.), то не дивно, що в обох документах зазначається про те, що аудиторські фірми зобов'язані дотримуватися політики і процедур контролю якості аудиторських робіт, які гарантують, що всі перевірки проводяться у відповідності з ННА чи відповідно МСА та Законом України «Про аудиторську діяльність» (ННА 2 та МСА 220). В МСА 2006 року видання здійснюється крок в бік посилення контролю якості та вказується, що фірма зобов'язана впровадити систему контролю якості, яка надала б їй впевненість, що вона в цілому та її персонал дотримуються вимог професійних стандартів та нормативних і законодавчих вимог, а висновки аудиторів, надані фірмою чи партнерами з завдання, відповідають наявним обставинам. Це також регламентується Міжнародним стандарт контролю якості 1 (МСКЯ 1) «Контроль якості для фірм, що виконують аудити та огляди фінансової звітності, а також інші завдання з надання впевненості і супутні послуги» та Положенням з Національної практики контролю якості аудиторських послуг 1 «Організація аудиторськими фірмами та аудиторами системи контролю якості аудиторських послуг», які є практично ідентичними.

Що ж стосується зовнішнього контролю якості, то на перших етапах становлення аудиту він був практично відсутній. Сюди відноситься сертифікація аудиторів, при здійсненні якої контролювався рівень їхніх знань та регулярно подання звітності, але безпосереднього контролю з боку АПУ спочатку практично не спостерігалось. Пізніше в цьому напрямку було зроблено значний крок і контроль



почав здійснюватися через моніторинг питань якості аудиторських послуг та перевірки якості роботи аудиторів, які здійснювала Комісія АПУ з контролю якості (пізніше – Комітет АПУ з контролю за якістю аудиторських послуг). Вимоги до перевірок змінювалися, але практична основа залишилася незмінною.

**Висновки.** Історично так склалося, що запорукою зростання суспільної довіри до аудиторської діяльності є її якість. Саме тому в здійсненні аудиту і підвищенні його статусу в суспільстві важливу роль відіграє ефективний контроль якості таких послуг. В міру розвитку аудиту, зростання професіоналізму аудиторів та накопичення ними досвіду роботи покращується і її якість. Адже накопичений століттями досвід становлення і розвитку аудиту та безпосередньо контролю його якості дає нам можливість здійснити аналіз недоліків та допущених помилок і зробити відповідні висновки спрямовані на покращення існуючої ситуації.

З розвитком аудиту та підвищенням його затребуваності суспільством посилюється і контроль за його якістю як на міжнародному рівні, так і на рівні нашої держави.

Дослідивши процес становлення контролю якості роботи аудиторів в Україні в ньому можна виділити три етапи формування:

1. 1993 р. – 2004 р. – підготовчий, на якому в законодавстві України закладаються основи контролю якості аудиту та формуються рекомендації його здійснення;

2. 2004 р. – 2010р. – етап стандартизації, на рівні національних затверджуються Міжнародні стандарти аудиту відповідно до яких розробляється внутрішній контроль якості та формується сучасна система зовнішнього контролю за якістю;

3. 2010 р. – до сьогодні – сучасний етап становлення.

Однак подальший розвиток аудиту потребує зміцнення його нормативної бази, збереження основоположних принципів аудиторської діяльності, без яких вона втрачає свою незалежність і самостійність. І це в даний час основна проблема якості аудиту, рішення якої залежить від кожного працівника цієї сфери послуг. Однак при вирішенні даної проблеми потрібно враховувати специфіку нинішньої економічної реальності і особливості сформованої практики аудиту в країні. І варто пам'ятати, що якісний аудит служить інтересам не тільки власників, але й держави.

## Список літератури

1. Адамс Р. Основы Аудита: Пер. с англ. / Под ред. Я.В. Соколова. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1995. – 398с.
2. Арнс А. Лоббек Дж. Аудит: Пер. с англ. / Гл. редактор проф. Я.В. Соколов. – М.: Финансы и статистика, 1995. – 560 с.
3. Аудит Монтгомери / Ф.Л. Дефлиз, Г.Р. Дженик, В.М. Рейлли, М.Б. Хирш; Пер. с англ. под ред. Я.В. Соколова. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 542с.
4. Білуха М.Т. Курс аудиту: Підручник. – 2-ге вид., перероб. – К.: Вища школа: Т-во «Знання», КОО, 1999. – 574с.
5. Бутинець Ф.Ф. Аудит: Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів. – 2-е вид., перероб. та доп. – Житомир: ПП «Рута», 2002. – 672 с.
6. Гончарук Я.А., Рудницький В.С. Аудит: вид.2-ге, перероблене та доповнене. – Львів: Оріяна-Нова, 2004. – 292с.
7. Давидов Г.М. Аудит: теорія і практика: Монографія. – Кіровоград: ТОВ «Імекс-ЛТД», 2006. – 324с.
8. Давидов Г.М., Давидов І.Г., Давидов Ю.Г. та ін. Аудит: Підручник / за ред. Г.М.Давидова, М.В. Кужельного. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – К.: Знання, 2009. – 495с.
9. Директива 2006/43/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 17 травня 2006 року про обов'язковий аудит річної звітності та консолідованої звітності. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_844](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_844).

10. Єременко Д.В. Якість аудиторських послуг в Україні / Облік і фінанси АПК. – 2010. - №2. – С.94-96.
11. Закон України «Про аудиторську діяльність» від 22 квітня 1993 року №3126-ХІІ (в редакції Закону України від 07 липня 2011 року № 3610-VІ). - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3125-12>.
12. Международный стандарт ИСО 10011-1 от 15 декабря 1990 г.- исправлено и перепечатано 1 мая 1993 г. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.docload.ru/Basesdoc/6/6395/index.htm>.
13. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг: видання 2010 року, частина 1 / Пер. з англ.: Ольховікова О.Л., Селезньов О.В., Зеніна О.О., Гик О.В., Біндер С.Г. – К.: «Видавництво «Фенікс», 2010. – 871 с.
14. Ножкина Т.В. Международный аудит: Учебное пособие. – Петропавловск: Камчатский ГТУ, 2007. – 127 с.
15. Офіційний сайт Аудиторської палати України - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apu.com.ua/content.php?lang=ukr&c=shownews.php&news=links>
16. Положення з національної практики контролю якості аудиторських послуг 1 «Організація аудиторськими фірмами та аудиторами системи контролю якості аудиторських послуг», затверджене рішенням Аудиторської палати України від 27.09.2007 №182/4 зі змінами згідно рішення АПУ від 30.06.2011 № 232/9. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://apu.com.ua/files/temp/2077494523.doc>.
17. Положення про зовнішні перевірки системи контролю якості аудиторських послуг затверджене рішенням Аудиторської палати України від 26.05.2011 № 231/12. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apu.com.ua/>
18. Рекомендації Комісії Європейського Співтовариства щодо мінімальних вимог до якості аудиту офіційним аудитором від 15 листопада 2000 року 2001/256/ЄС - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_176](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_176).
19. Шалімова Н.С. Системи суспільного нагляду за аудиторською діяльністю: світовий досвід та шляхи його використання в Україні / Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. - №2,Т.2. – С.173-177.

*О. Михайленко*

#### **Контроль качества аудита: исторический аспект**

В статье рассматриваются причины и формирование контроля качества аудиторской деятельности. Указано международные организации бухгалтеров и аудиторов, которые на это повлияли. Базируясь на решениях АПУ и нормативно-правовой базе аудита Украины, рассмотрено формирование контроля качества аудиторской деятельности в нашей стране. Указано что на пути своего развития аудит приобретает все большее значение и стает инструментом обезопасить себя от мошенничества и фальсификаций в бизнесе.

*О. Михайленко*

#### **Control quality of audit: historical aspect**

The article discusses the causes and development of quality control of audit activity shown in the international organizations, accountants and Auditors that it influenced. Relying on the regulatory framework decision and the audit Chamber of Ukraine, investigated the way the formation of quality control of audit activity in our country. Stated that on the way to his establishment of audit gaining importance and became a safety means against fraud and the falsification of business subêktiv.

Одержано 22.03.12

УДК 331.101.38

**М.В. Даневич, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці: еволюція наукових уявлень

На основі аналізу наукових джерел проведено систематизацію наукових підходів щодо трактування поняття конкурентоспроможності працівників. Розвинуто наукові уявлення про конкурентоспроможність, запропоновано нове тлумачення поняття «конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці».

**риннок, конкуренція, конкурентні переваги, конкурентоспроможність працівників, регіональний ринок праці**

**Постановка проблеми.** Становлення ринкової економіки та її функціонування неодмінно пов'язані з дією механізмів конкуренції, об'єктом якої стають товари, продукція, послуги, працівники тощо. Кожен регіон порівняно з іншими має гірші або кращі конкурентні позиції за різними напрямками господарювання, проте загальна конкурентоспроможність будь-якого регіону, підприємства завжди залежить від наявності конкурентних переваг працівників у накопичених знаннях, навичках, досвіді, вміннях опрацювати і створювати нову інформацію [1, 3, 4, 9, 12]. Для більшості регіонів України проблема набуття конкурентоспроможності є вельми актуальною. Пошук механізмів формування конкурентоспроможних працівників на регіональних ринках праці потребує глибокого теоретичного опрацювання світового досвіду, наукових уявлень про предмет дослідження, починаючи з ретельного визначення сутності термінології.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню сутності явища конкурентоспроможності в контексті своїх досліджень присвятили увагу такі зарубіжні автори, як Друкер П., Портер М., Стрикленд А., Фатхутдінов Р.А. та інші. В Україні ці питання активно досліджували останніми роками Б.Є. Кваснюк, Д.П. Богиня, Семикіна М.В., Гарнавська Н.П., Лісогор Л.С., Грішнова О.А., Воронкова А.Е. та інші вчені [1 – 4, 7, 8, 9, 12]. Не зважаючи на те, що економічною наукою зроблено суттєві кроки у дослідженні конкурентоспроможності у сфері праці, визначення сутності конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці все ще залишається недостатньо з'ясованим, в літературі існують різні точки зору. Неоднозначність теоретичних підходів стримує можливості розробки досконалих методик оцінювання конкурентоспроможності працівників та застосування їх на практиці.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз наукових джерел та систематизація наукових підходів щодо трактування поняття конкурентоспроможності працівників, обґрунтування тлумачення поняття «конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці».

**Виклад результатів дослідження.** Поняття ринку як «сукупності економічних відносин між фізичними і юридичними особами (промисловими, торговельними компаніями, корпораціями, банками), а також між державами і наднаціональними органами, міжнародними фінансово-кредитними інститутами з організації та купівлі-

продажу різноманітних товарів і послуг відповідно до законів товарного виробництва» [6; С. 235], змістовим наповненням торкається багатьох інших понять ринкової економіки, зокрема, таких як «попит», «пропозиція», «вартість», «рівновага» тощо. Серед них чільне місце займають «конкуренція», «конкурентоспроможність», «конкурентноздатність». Відповідно концепції конкурентної стратегії і конкурентоспроможності, за визнанням Майкла Е. Портера – одного із її найбільш авторитетних авторів, поясненням уваги науковців до означених понять стало «посилення конкуренції, відмічене фактично в усьому світі» [7].

Приклади посилення уваги до вивчення конкуренції, її складових та похідних, знаходимо серед широкого загалу наукових праць спорідненої тематики, серед авторів яких досить назвати: серед авторів монографій – Кваснюка Б.Є., Шевченко Л.С., Фатхутдінова Р.А., Тарнавську Н.П., Семикіну М.В., Цветкову І.І., Бабака А.В., Бородіна А.М., Василенко В.М., Воронкову А. Е. та інших. У своїй книзі «Міжнародна конкуренція» М. Портер визначає конкуренцію як динамічний процес, що розвивається як безупинно мінливий ландшафт, на якому з'являються нові товари, нові шляхи маркетингу, нові виробничі процеси й нові ринкові сегменти [7]. Г.Л. Азоев під конкуренцією розуміє суперництво на якому-небудь поприщі між окремими юридичними або фізичними особами (конкурентами), зацікавленими в досягненні однієї й тієї ж мети [8]. А. Ю. Юданов стверджує, що ринкова конкуренція – боротьба фірм за обмежений обсяг платоспроможного попиту споживачів, що ведеться ними на недоступних сегментах ринку [9]. Разом з тим, він вважає, що дотепер у світі відсутнє єдине поняття «конкуренція».

У Законі України «Про захист економічної конкуренції» під нею розуміють «змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття завдяки власним досягненням переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибирати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначати умови обороту товарів на ринку» [10; Ст. 64]. Залежно від розуміння понять «змагання», «суб'єкти господарювання», «споживачі», «продавці», «покупці», «умови обороту», таке визначення може набувати тих чи інших відтінків, що надає поняттю «конкуренція» гнучкості, достатньої для використання в теорії та на практиці.

Здавалось би, можна було б дотримуватись у подальшому цього визначення, якби не виникали нові ситуації, пов'язані з формуванням глобального ринку з новими способами існування в ньому суб'єктів господарювання, тісно пов'язаних з розвитком суспільства нового типу, яке базується на продукуванні гармонізованих знань з використанням потужних інформаційних технологій (визначення такого суспільства сьогодні різні – «суспільство знань», «інформаційне суспільство», «к-суспільство» тощо [11]).

Сучасні дослідники (Кваснюк Б.Є., Прахалада К.К., Тарнавська Н.П. [12]) дедалі частіше знаходять аргументи на користь подальшої зміни уявлень щодо природи конкуренції як способу співіснування суб'єктів господарювання відповідно до стрімких змін ринкового середовища, обумовлених:

- трансформацією ролі споживачів (активізацією пошуку ними підприємств з необхідними стратегічними можливостями для створення бажаної цінності);
- глобалізацією, дезагруванням, фрагментуванням ринків (розширення можливостей телекомунікаційних мереж сприяє перетворенню підприємств у віртуальні, незалежно від їх масштабу, позбавляючи їх вад, притаманних фактору відстані);

– розширенням багатовекторності за рахунок можливості альтернативного використання ресурсів як реальними, так і віртуальними чи потенційними споживачами;

– поширенням конвергенції за рахунок можливості побудови конкурентних переваг як в межах, так і поза межами традиційних галузей;

– зростанням попиту на інновації та активізацією їх повторного використання (можливість отримання принципово нових конкурентних переваг та отримання нових сфер реалізації, перетворення інтелектуального капіталу в комерційну продукцію).

У такому контексті взаємовідносини суб'єктів ринкових відносин трансформуються, набуваючи ознак спільного творення унікальної для них цінності на основі системи компетенцій, що спричиняє формування креативної мережі співавторів цінностей, отже, розширює уявлення про конкуренцію як про здатність (спроможність) засобами такої мережі надавати цінностям пріоритетних якостей заради досягнення певних потреб стосовно задоволення попиту чи пропозиції її суб'єктів.

Чи не наявність множини елементів та відносин між ними у такому баченні конкуренції привела американського економіста П. Самуельсона до розуміння конкурентної системи як складного механізму невимушеної координації, який діє через систему цін і ринків та механізм зв'язку, що служить для об'єднання знань і дій різних індивідуумів» [13]. Авторитет цього видатного вченого не дозволяє ігнорувати таке визначення, та все ж вважаємо його не досить вдалим для практичного застосування. По-перше, воно позбавлене елементів, якими визначено «системний вхід» та «системний вихід», по-друге, складовим та відношенням між ними притаманна гнучкість, масштаби та інтенсивність якої позбавляють предмет обговорення стійкості та цілісності, достатньої для однозначності його ідентифікації як системи.

В цілому дослідники дотримуються одного із трьох варіацій трактування поняття конкуренції:

– поведінкової (зводиться до боротьби за гроші покупця шляхом задоволення його потреб),

– структурної (зводиться до аналізу структури ринку для визначення міри свободи продавця й покупця на ринку і способу виходу з нього),

– функціональної (зводиться до суперництва старого з новим, з інноваціями).

Аналіз структури й змісту згаданих формулювань і трактувань поняття «конкуренція» дає підстави зробити такі висновки:

а) поняття «конкуренція», запропоновані різними авторами, не повною мірою відповідають вимогам системності й комплексності, тобто вони характеризують тільки один із багатьох аспектів конкуренції, визначених А. Смітом і самими авторами, кожний у своїй галузі дослідження;

б) різноманіття підходів до формулювання поняття є надзвичайно широким: один автор під конкуренцією розуміє суперництво (боротьбу) фірм, тобто юридичних осіб, інші – суперництво фізичних осіб, треті – наявність на ринку достатньої кількості продавців і покупців, четверті – ситуацію, п'яті – прагнення, шості – процес і т.д.;

в) наведені поняття майже не охоплюють конкуренцію, яка стосується соціальних систем;

г) поняття не відображають конкуренцію як єдність статичної й динамічної суперництва, умови виживання систем у задалегідь заданих або невизначених умовах.

Узагальнюючи викладене, приходимо до висновку про необхідність визначення конкуренції як одного із способів відносин суб'єктів господарювання, базованого на формуванні креативною мережею пріоритетних якостей системи їх цінностей та потреб, які мають бути задоволені на ринку попитом чи пропозицією шляхом заміщення іншою системою такого типу.

Наміри науковців охопити співставними поняттями ринок товарів (послуг) та ринок праці, привели до формування визначень, які стосуються останнього. Конкурентоспроможною називають працю, яка задовільняє двом умовам: умові конкурентоспроможності робочої сили, яка пропонується на ринку праці її носієм – потенційним працівником; умові конкурентноздатності, яка формується на ринку праці роботодавцем і стосується попиту на робочу силу [2; С. 90]. Конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність характеристик, завдячуючи яким її носій – потенційний працівник, спроможний працювати більш продуктивно і якісно (за інших рівних умов) порівняно з іншими суб'єктами, які пропонують власний працетовар на ринку праці. Конкурентноздатна робоча сила – це сукупність характеристик робочої сили, притаманних її носієві – потенційному працівникові, які відрізняють її за ступенем задоволення потреб роботодавця стосовно витрат на залучення працівника (носія робочої сили) до праці і подальше використання у трудовому процесі [там само].

Виходячи з тези Семикіної М.В. про те, що «конкурентоспроможна праця (трудова діяльність працівників – уточнення автора статті, М.В.) формує конкурентоспроможну продукцію, а вже остання впливає на конкурентоспроможність підприємства» [3; 4], уявлення про конкурентоспроможність працівників може бути суттєво поглиблено і збагачено з урахуванням завдань і потреб розвитку регіону.

Пропонуємо «конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці» розуміти як наявність конкурентних переваг, які притаманні трудовому потенціалу працівників підприємств та організацій регіону, сприяють ефективній самореалізації у праці, примноженню інноваційного, інтелектуального, економічного потенціалу регіону, підвищенню добробуту населення.

Виходячи з результатів аналізу вітчизняної і зарубіжної літератури, конкурентні переваги, які стосуються конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці, визначаються групою чинників, які можуть підлягати оцінюванню, а саме:

- кількісно-якісними характеристиками населення регіону;
- природнокліматичними, географічними, екологічними і соціально-економічними характеристиками умов життя і трудової діяльності працівників;
- підприємницькою та інноваційною активністю працівників у регіоні;
- мірою відповідності параметрів інфраструктури регіону міжнародним і державним нормативам;
- рівнем міжнародної інтеграції та кооперації регіону;
- рівнем витрат бюджету на НДДКР;
- рівнем витрат на розвиток людини (на освіту, медичне обслуговування, забезпечення соціальних стандартів життя);
- освіченістю населення;
- рівнем конкуренції на знаннєвій основі;
- стабільністю політичної і правової системи;
- тривалістю життя;
- ефективністю використання людського потенціалу;
- міграційними характеристиками;
- розвитком мотиваційного забезпечення освітньо-професійного розвитку;
- розвитком ефективних систем стимулювання трудової діяльності;
- рівнем інформаційного забезпечення трудової діяльності.

Формування та реалізація конкурентних переваг забезпечуватиме позиціонування регіону у плетиві понять глобалізаційної парадигми регіонального розвитку «регіон-

соціум – регіон-риннок – регіон-квазідержава – регіон-квазікорпорація», сприяючи соціально-економічним трансформаціям на користь підвищення рівня життя населення не лише регіону, але й держави, яку представляє.

Висновки. Здійснена систематизація наукових поглядів довела теоретичну і практичну необхідність подальшого розвитку наукових уявлень про конкурентоспроможність працівників на ринку праці. Запропоноване автором визначення «конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці» поширює можливості подальшого теоретичного аналізу та розробки відповідного іструментарію соціально-економічної оцінки конкурентних переваг працівників регіону; запропоновані підходи щодо групування визначальних чинників конкурентоспроможності дозволяють з метою подальших наукових розвідок вдосконалювати методичні підходи до виміру ролі окремих чинників, які впливають на формування конкурентоспроможності працівників у даному регіоні, з'ясувати інструменти та важелі підтримки та регулювання конкурентоспроможності працівників в інтересах покращення конкурентних позицій регіону, його прогресивного соціально-економічного розвитку.

## Список літератури

1. Лісогор Л.С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Вип.1. / НАН України. – Ін-т економіки. Редкол.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – Київ, 2001. – С. 30 – 39.
2. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання / За ред. Д.П. Богині. – К.: Юніор, 2003. – 426 с.
3. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.
4. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання: монографія / За ред. Семикіної М.В. – Кіровоград: «КОД», 2008. – 208 с.
5. Даневич М.В. Концептуальні підходи щодо забезпечення конкурентоспроможності працівників підприємства в умовах викликів глобалізації // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ: НУХТ, 2009. – № 30. – С.54 –56.
6. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.
7. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер ; пер. с англ.; под ред. и с предисловием В.Д. Щетинина. – М. : Международные отношения, 2004. – 896 с.
8. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, ее стратегия и практика / Г.Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2002. – 208 с.
9. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика : учеб.-практ. пособие для вузов / А.Ю. Юданов. – М. : Акалис, 1996. – 272 с.
10. Закон України «Про захист економічної конкуренції» від 11 січня 2001 р. № 2210-III // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2001. – № 12. (Ст. 64).
11. Пилипенко И. В. Конкурентоспособность стран и регионов в мировом хозяйстве: теория, опыт малых стран Западной и Северной Европы / Московский гос. ун-т им. М.В.Ломоносова. – М.; Смоленск : Ойкумена, 2005. – 495 с.
12. Тарнавська Н.П. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теорія, методологія, практика. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 570 с.
13. Самуельсон П. Економіка. – Львів: Світ, 1993. – 234 с.

*М. Даневич*

**Конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці: еволюція наукових уявлень**

На основе анализа научных источников проведена систематизация научных подходов к определению понятия конкурентоспособности работников. Развита научные представления о

конкурентоспособности, предложено и обосновано новое понимание понятия «конкурентоспособность работников на региональном рынке труда».

*M.Danevych*

**The competitiveness of the workers at the regional labour market: the evolution of the scientific views**

On the basis of of scientific sources the systematization of the scientific approaches to the definition of the competitiveness of the workers has been carried out. The scientific view of the essence of the competitiveness have been developed, a new understanding of the concept of "competitive workers in the regional labour market" has been proposed and grounded.

Одержано 20.03.12

**УДК 657.421.1**

**Н.Ю. Головченко, доц., канд. екон. наук, О.О. Головченко, доц., канд. екон. наук**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Мета та основні завдання реформування сфери обслуговування комунального житлового фонду та прибудинкових територій**

Публікація присвячена визначенню мети та основних завдань реформування сфери обслуговування комунального житлового фонду. Зазначені питання сформульовані, виходячи з необхідності суттєвого підвищення якості житлово-комунальних послуг, що надаються власникам житла. Крім цього, визначений механізм реальної участі мешканців будинків у процесі прийняття наданих послуг по утриманню будинку та прибудинкової території. Визначені шляхи стимулювання процесу утворення органів самоорганізації населення, і як наслідок, їх більш ефективної форми – об'єднань співвласників багатоквартирних будинків.

**житловий фонд, прибудинкова територія, послуги з утримання, служба єдиного замовника, ОСББ, ОСН**

Одними з першочергових інституціональних заходів з реформування сфери житлово-комунального господарства, визначеними у Загальнодержавній Програмі реформування та розвитку ЖКГ на 2009-2014 роки [5], є:

- посилення впливу мешканців будинків на умови свого проживання та якість обслуговування житла шляхом стимулювання створення об'єднань співвласників багатоквартирного будинку;
- сприяння створенню системи управителів на ринку житлових послуг;
- розмежування монопольного і конкурентного ринків у сфері житлово-комунальних послуг.

Слід констатувати, що на сьогоднішній момент жоден із запропонованих інституціональних заходів практично не реалізований. Особливо це стосується динаміки створення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ), як найефективнішої форми управління власниками належним їм житлом.

Проблемі створення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків



конкурентоспособности, предложено и обосновано новое понимание понятия «конкурентоспособность работников на региональном рынке труда».

*M.Danevych*

**The competitiveness of the workers at the regional labour market: the evolution of the scientific views**

On the basis of of scientific sources the systematization of the scientific approaches to the definition of the competitiveness of the workers has been carried out. The scientific view of the essence of the competitiveness have been developed, a new understanding of the concept of "competitive workers in the regional labour market" has been proposed and grounded.

Одержано 20.03.12

**УДК 657.421.1**

**Н.Ю. Головченко, доц., канд. екон. наук, О.О. Головченко, доц., канд. екон. наук**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Мета та основні завдання реформування сфери обслуговування комунального житлового фонду та прибудинкових територій**

Публікація присвячена визначенню мети та основних завдань реформування сфери обслуговування комунального житлового фонду. Зазначені питання сформульовані, виходячи з необхідності суттєвого підвищення якості житлово-комунальних послуг, що надаються власникам житла. Крім цього, визначений механізм реальної участі мешканців будинків у процесі прийняття наданих послуг по утриманню будинку та прибудинкової території. Визначені шляхи стимулювання процесу утворення органів самоорганізації населення, і як наслідок, їх більш ефективної форми – об'єднань співвласників багатоквартирних будинків.

**житловий фонд, прибудинкова територія, послуги з утримання, служба єдиного замовника, ОСББ, ОСН**

Одними з першочергових інституціональних заходів з реформування сфери житлово-комунального господарства, визначеними у Загальнодержавній Програмі реформування та розвитку ЖКГ на 2009-2014 роки [5], є:

- посилення впливу мешканців будинків на умови свого проживання та якість обслуговування житла шляхом стимулювання створення об'єднань співвласників багатоквартирного будинку;
- сприяння створенню системи управителів на ринку житлових послуг;
- розмежування монопольного і конкурентного ринків у сфері житлово-комунальних послуг.

Слід констатувати, що на сьогоднішній момент жоден із запропонованих інституціональних заходів практично не реалізований. Особливо це стосується динаміки створення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ), як найефективнішої форми управління власниками належним їм житлом.

Проблемі створення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків

присвячена ціла низка публікацій [1, 3, 7-8], проте зазначені публікації не містять реальних пропозицій щодо механізмів активізації участі власників в управлінні житлом.

Метою статті є визначення основних напрямків підвищення якості послуг по утриманню житлового фонду через активне залучення власників (співвласників) до процесу управління належним житлом.

Станом на 01 січня 2012 року в місті Кіровограді створені лише 17 ОСББ, у той же час у комунальній власності сьогодні залишаються 1457 будинків. Таким чином, лише 1,1% житлового фонду міста реально управляється самими власниками житла.

Отже, метою здійснення заходів щодо реформування сфери обслуговування житлового фонду та прибудинкових територій у м. Кіровограді є забезпечення необхідних передумов для інтенсивного створення та функціонування об'єднань співвласників багатоквартирних будинків на основі включення мешканців у систему управління власним житлом.

Проміжною ланкою у досягненні поставленої мети є впровадження конкурентних ринкових механізмів у сфері надання житлово-комунальних послуг з обслуговування житла, створення системи контролю за якістю і обсягом послуг, що надаються мешканцям міста, впровадження системи ефективного контролю за збором і витратою коштів, які сплачуються населенням як плата за послуги з обслуговування житлових будинків і прибудинкових територій.

Для реалізації поставленої мети, на нашу думку, необхідно вирішити наступні основні завдання:

- ліквідувати існуючі ЖЕКи та КРЕПи, як застарілу форму управління житловим фондом, та структури з надлишковими непродуктивними витратами;
- створити централізовану загальноміську службу єдиного замовника для надання послуг з обслуговування комунального житлового фонду та прибудинкових територій, а також з організаційно-адміністративного обслуговування існуючих та новостворених ОСББ;
- запровадити режим документального контролю за кількістю та якістю послуг по утриманню житлового фонду (акти виконаних робіт, які підписуються представниками будинкового комітету або старшим по будинку (за їх відсутності погоджується не менше ніж 3-ма мешканцями будинку));
- створити при централізованій загальноміській службі єдиного замовника консультаційний центр, який надаватиме організаційно-правову допомогу при створенні ОСББ;
- запровадити конкурентні засади для відбору виконавців з надання окремих послуг, що входять до складу тарифу (прибирання, ремонт та утримання інженерних мереж, утримання ліфтів та ін.);
- запровадити єдині стандарти, уніфікувати і збалансувати тарифи на обслуговування міського житлового фонду та прибудинкових територій, які передбачатимуть суттєве скорочення непродуктивних (адміністративних, інших операційних) витрат та збільшення за рахунок цього витрат на поточний ремонт та утримання житлового фонду;
- посилити претензійну роботу з боржниками через залучення професійних юридичних підприємств по скороченню портфеля безнадійних боргів, особливо по боргах ліквідованих ЖЕКів та КРЕПів;
- ліквідувати витрачання бюджетних коштів, що направляються із міського бюджету на підтримку житлово-експлуатаційних підприємств а також суттєво зменшити фінансування міської аварійної служби, по роботах які фактично дублюють послуги підприємств по утриманню інженерних мереж, які сплачуються мешканцями у

складі тарифу на утримання будинку.

Таким чином, зміст реформування житлово-комунального господарства у сфері обслуговування комунального житлового фонду та прибудинкових територій базується на необхідності більш активної участі населення в управлінні власним житлом.

Задля цього пропонується налагодити діалог між надавачом житлово-комунальних послуг та їх замовниками (мешканцями). В основі цього діалогу буде лежати робота новоствореної комунальної служби єдиного замовника, яка від імені мешканців конкретного багатопверхового будинку замовлятиме необхідні послуги по утриманню житла, перелік яких встановлюватиметься мешканцями. Співвласники, у свою чергу, стають учасниками контролю за кількістю та якістю послуг по утриманню житлового фонду (через акти виконаних робіт, які підписуються представниками будинкового комітету або старшим по будинку (за їх відсутності погоджується не менше ніж 3-ма мешканцями будинку)).

При цьому, облік надходження оплати від співвласників та фактично наданих послуг (“прозорість тарифу”) забезпечується окремо по кожному будинку через створення:

- єдиної електронної бази даних об’єктів житлового фонду (паспорти будинків, які включають в себе як технічні характеристики об’єктів, так і перелік проведених ремонтних робіт);
- бази даних платежів населення за утримання будинків та прибудинкової території (єдиний автоматизований розрахунковий центр);
- електронної системи планування та контролю робіт, що входять до складу тарифу, у режимі реального часу (on-line).

У результаті формується необхідне **організаційно-інформаційне підґрунтя** для створення інституту відповідальних власників, як основи виникнення нових об’єднань співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ).

Крім цього, новостворені та вже існуючі ОСББ матимуть можливість делегувати комунальній службі єдиного замовника функції управління житловим фондом як у частині організаційно-адміністративного обслуговування (бухгалтерія, юристи, паспортисти та ін.), так і в частині повного управління будинком (управляюча компанія).

Окремо передбачається функціонування при централізованій загальноміській службі єдиного замовника консультативного центру, який надаватиме **організаційно-правову допомогу** при створенні ОСББ.

В основі заходів щодо реформування лежить утворення нового комунального підприємства Кіровоградської міської ради (далі – КП), що буде виконувати функції служби єдиного замовника.

Принцип роботи служби єдиного замовника полягає у тому, що утворене КП буде єдиним замовником послуг з обслуговування житлового фонду і прибудинкових територій, матиме єдину централізовану бухгалтерію, абонентську і адміністративно-управлінську службу. У складі підприємства діятимуть дільниці, які розташовуватимуться у звичних і зручних для мешканців міста місцях, за роботу яких персональну відповідальність будуть нести начальники дільниць і яким будуть підпорядковані робітники, зайняті на обслуговуванні житлового фонду і прибудинкових територій.

Послуги із обслуговування інженерних мереж та комунікацій будуть здійснюватися організаціями – надавачами відповідного виду житлово-комунальних послуг, як це регламентується чинним законодавством.

Аварійні та аварійно-відновлювальні роботи будуть виконуватися власними силами підприємств – надавачів послуг, що дасть можливість у перспективі суттєво

зменшити дотацію з міського бюджету на здійснення діяльності КП “Аварійно-диспетчерська служба” (за даними 2011 року – 2,4 млн. грн., за прогнозними даними 2012 року – 2,9 млн. грн.).

Плата за обслуговування житлових будинків та прибудинкових територій, вивезення та утилізацію побутових відходів буде надходити на рахунки КП, із подальшою деталізацією в розрізі конкретного багатоквартирного будинку (особовий рахунок будинку). Далі, кошти (за виключенням витрат на адміністрування служби єдиного замовника) витрачатимуться за погодженням з співвласниками переліком послуг тільки після підтвердження факту виконання робіт (підписання акту представниками будинкового комітету або старшим по будинку (за їх відсутності погоджується не менше ніж 3-ма мешканцями будинку).

При цьому витрати на адміністрування служби єдиного замовника розрахунково складають більше ніж вдвічі меншу суму порівняно з існуючим рівнем адміністративних витрат ЖЕКів та КРЕПів.

Нагальна необхідність переходу роботи цього сегменту міського комунального господарства на нові інноваційні методи роботи у сфері обслуговування житлового фонду та прибудинкових територій (у першу чергу в управлінні наданням послуг та у здійсненні контролю за раціональним та високоефективним використанням коштів мешканців міста, що сплачуються ними за надання цих послуг) пов’язана з тим, що на сьогодні якість послуг не відповідає очікуванням мешканців, а кошти використовуються вкрай неефективно та нераціонально.

Так наприклад, нині у десяти експлуатаційних підприємствах міста Кіровограда згідно їх штатних розписів, працює 10 начальників, 42 бухгалтери, 10 економістів, 22 паспортисти тощо. Відбувається дублювання функцій начальників цих підприємств із функціями головних інженерів, численних начальників дільниць та майстрів, а також між цими посадами. Близько третини (29,1%) фонду заробітної плати використовується для оплати праці не виробничого персоналу, що жодних послуг мешканцям міста не надає. У той же час, робота підприємств викликає численні нарікання мешканців міста, діяльність підприємств є збитковою, кошти мешканців розпорошуються, витрачаються не на надання послуг, а на утримання громіздких неефективних структур КРЕПів та ЖЕКів. У той же час контроль за якістю надання послуг вкрай недостатній.

Очікуваний результат від запровадження запропонованих підходів до обслуговування комунального житлового фонду та прибудинкових територій буде полягати у низці складових, серед яких головними є економічна та соціальна.

Очікувана **соціальна складова** передбачає виникнення необхідних передумов для інтенсивного створення та функціонування об’єднань співвласників багатоквартирних будинків на основі включення мешканців у систему управління власним житлом.

Залучення співвласників у процес управління надасть відчутне підвищення якості послуг з обслуговування житлового фонду і прибудинкових територій, підвищення оперативності ліквідації аварійних ситуацій, покращення якості виконуваних ремонтних і регламентних робіт тощо, наслідком чого стане загальне покращення соціально-психологічного мікроклімату серед мешканців міста, які проживають у комунальному житловому фонді, підвищиться рівень довіри до місцевої влади, зменшиться кількість скарг та нарікань на роботу міського житлово-комунального господарства, зокрема, і міської влади, загалом.

Очікувана **економічна складова** має виражені короткостроковий та довгостроковий економічні ефекти.

Короткостроковий економічний ефект полягає у тому, що в результаті ліквідації десяти діючих комунальних підприємств буде суттєво удосконалено структуру

управління сферою надання послуг із обслуговування житлових будинків і прибудинкових територій та скорочено значну кількість невиробничого (адміністративно-управлінського та загальновиробничого) персоналу. Таким чином, економія коштів фонду заробітної плати невиробничого персоналу тільки за посадовими окладами (з нарахуваннями при мінімальній заробітній платі 1073 грн., що запроваджена з 1 січня 2012 року) складе 281,1 тис. грн. на місяць (у разі скорочення дев'яти з десяти начальників підприємств, восьми із дев'яти головних бухгалтерів, дев'ятнадцяти з тридцяти трьох штатних одиниць бухгалтерів, восьми із дев'яти головних інженерів, одного із двох головних економістів, восьми із двадцяти двох паспортистів, п'ятнадцяти із двадцяти дев'яти майстрів, чотирьох із семи юристів, восьми із чотирнадцяти інженерів, одного із двох інспекторів з кадрів, але при умові розширення штату начальників дільниць на шість одиниць, запровадження дванадцяти посад головних інженерів дільниць та запровадження дванадцяти посад бухгалтерів дільниць).

Крім цього, планується провести оптимізацію кількості таких посад як комірник (з 8,5 штатних одиниць до двох одиниць), приймальник замовлень (скоротити 6 штатних одиниць, натомість ввівши чотири штатні одиниці диспетчерів), агент з постачання (з 2,5 штатних одиниць до однієї одиниці), оператор комп'ютерного набору (з шести до двох штатних одиниць).

Заощаджені кошти (3,4 млн. грн. на рік) будуть направлені згідно договорів на виконання послуг для мешканців, різноманітні ремонти тощо, що дасть змогу відчутно підвищити якість послуг, які надаються. Також планується упорядкувати та більш ефективно використовувати робочий час таких штатних одиниць як водії, трактористи та вантажники, що прямого економічного ефекту не дасть, проте дасть можливість більш раціонально використовувати наявну техніку та робочу силу, таким чином покращивши якість надання послуг населенню.

Крім цього, після укладання угод на обслуговування інженерних мереж і комунікацій відповідними підприємствами – надавачами послуг буде суттєво упорядковано та оптимізовано структуру та штатну чисельність виробничого персоналу, який зайнятий на обслуговуванні житлового фонду та прибудинкових територій (на даний час штатна чисельність таких працівників десяти комунальних КРЕПів та ЖЕКів складає 787 одиниць). Практично, ці особи будуть скорочені та переведені на роботу у ці відповідні підприємства – надавачі послуг. Зміни не будуть стосуватися двірників (386,9 штатних одиниць), зайнятих на прибиранні прибудинкових територій та місць загального користування.

На початку реформування відчутного скорочення працівників (робітників), безпосередньо зайнятих на обслуговуванні житлового фонду, інженерних мереж і комунікацій, не очікується, оскільки законодавством передбачені відповідні терміни на попередження та звільнення працівників. Після укладання угод з підприємствами – надавачами послуг останні самостійно будуть визначатися щодо потреби в працівниках, зайнятих на обслуговуванні житлового фонду. У перспективі, очікується скорочення 347,55 штатних одиниць працівників, що дасть можливість заощадити 774,2 тис. грн. фонду заробітної плати (із нарахуваннями) на місяць, які направити на обслуговування житлового фонду та інженерних мереж і комунікацій згідно договорів та угод з підприємствами – надавачами послуг.

Довгостроковий економічний ефект полягає у тому, що завдяки запропонованому алгоритму та порядку роботи нового комунального підприємства буде подолано хронічну збитковість житлово-комунального господарства міста, завдяки чому, починаючи із 2013 року, відпаде потреба у щорічній фінансовій підтримці цієї сфери із міського бюджету. Крім цього, у перспективі це дасть

можливість скоротити, а пізніше й повністю відмовитися від фінансової підтримки на відшкодування витрат по ліквідації аварійних ситуацій у житловому фонді, що здійснюються КП «Кіровоградська аварійно-диспетчерська служба» (Кіровоградським міським бюджетом та Програмою розвитку житлово-комунального господарства та благоустрою міста Кіровограда на 2012 рік на ці цілі передбачено 2,9 млн. грн.).

Таким чином, застосування наведених пропозицій у комплексі надасть можливість значно активізувати власників (співвласників) житла в процесі управління належним житлом. Крім цього, позитивний вплив матимуть і система муніципальних пільг, і система першочергового капітального ремонту житла для самоорганізованого населення, що є предметом для подальших досліджень у цій сфері.

## Список літератури

1. Асаул А.Н. Экономика недвижимости. / Асаул А.Н. – СПб.: Питер, 2004. – 512 с.
2. Житловий кодекс Української РСР, затв. Постановою ВР від 30.06.1983р. № 5465-X [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
3. Житло: проблеми та перспективи. Наукове видання / Манцевич Ю.М. – К.: Профі, 2004. – 360 с.
4. Закон України “Про житлово-комунальні послуги” від 24.06.2004р. № 1875-IV [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
5. Закон України “Про Загальнодержавну програму реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2009-2014 роки ” від 24.06.2004р. № 1869-IV [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
6. Закон України “Про об’єднання співвласників багатоквартирного будинку” від 29.11.2001р. № 2866-III [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
7. Кукса, В. П.; Онищук, Г. І.; Руль, М. В.; Семчук, Г. М.; Чернявський, В. П. Створення об’єднань співвласників багатоквартирних будинків – основа реформування житлового сектора / В. П. Кукса [та ін.]. – К. : УкрЛітопис, 1996. – 64 с.
8. Об’єднання співвласників багатоквартирного будинку як особлива форма утримання приватного житлового фонду / І. М. Кучеренко; Академія правових наук України, НДІ приватного права і підприємництва. – К. : НДІ приватного права і підприємництва АПРН України, 2006. – 35 с.

*Н. Головченко, А. Головченко*

### ***Цель и основные задания реформирования сферы обслуживания коммунального жилищного фонда и придомовых территорий***

Публикация посвящена определению цели и основных задач реформирования сферы обслуживания коммунального жилищного фонда. Поставленные вопросы сформулированы, исходя из необходимости существенного повышения качества предоставляемых жилищно-коммунальных услуг. Кроме того, определен механизм реального участия жителей домов в процессе приемки предоставленных услуг по содержанию дома и придомовой территории. Определены пути стимулирования процесса создания органов самоорганизации населения, и как следствие, их более эффективной формы – объединений совладельцев многоквартирных домов.

*N.Golovchenko, A.Golovchenko*

### ***The purpose and the basic tasks of reforming of sphere of service of municipal available housing and adjacent territories***

The publication is dedicated to definition of the purpose and the primary goals of reforming of sphere of service of municipal available housing. The put questions are formulated, proceeding from necessity of essential improvement of quality of given housing-and-municipal services. Besides, the mechanism of real participation of inhabitants of houses in the course of acceptance of the given services in the maintenance of the house and territories is defined. Ways of stimulation of process of creation of bodies of self-organizing of the population, and as consequence, their more effective form – associations of co-owners of apartment houses are defined.

Одержано 15.02.12

УДК 331.45

**В.С. Чубань, канд. екон. наук, Ю.М. Горбаченко, канд. істор. наук, Т.М. Кришталь, доц., канд. екон. наук**

*Академія пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля МНС України*

## Вдосконалення механізму управління охороною праці в органах та підрозділах Міністерства надзвичайних ситуацій України

У статті на підставі комплексного аналізу з позиції системного підходу сформовано бачення щодо формування механізму управління охороною праці як важливого елементу складової державного управління Міністерством надзвичайних ситуацій України (МНС). Подано аналіз існуючої організації охорони праці в органах та підрозділах МНС.

**безпека праці, охорона праці, система управління охороною праці, травматизм, МНС**

**Постановка проблеми.** В умовах ринкової економіки зростають вимоги до професійної підготовки працівників, яка поряд з фаховими компетенціями передбачає вміння надійно та безпечно працювати. Державна політика в галузі охорони праці ґрунтується на головному принципі пріоритетності життя та здоров'я працівників перед будь-якими результатами виробничої діяльності. Реалізація цієї політики передбачає виконання багатьох заходів з підвищення рівня безпеки праці, але головним серед них є формування у працівників засобами освіти мотивації щодо посилення відповідальності особи за власну та колективну безпеку під час професійної діяльності.

Однією з найнебезпечніших галузей людської діяльності була і, на жаль, залишається рятувальна справа. Але вітчизняні практики, державні діячі, науковці не надають великого значення умовам праці рятувальників. У ст. 43 Конституції України сказано: "Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці". Це ключове положення Конституції безумовно повинно визначити суть державної політики в галузі охорони праці, однією з основних складових якої повинно стати створення високоефективних систем управління охороною праці.

Для досягнення максимальної ефективності системи управління охороною праці необхідно забезпечити високоефективну роботу як на державному, так і на регіональному, галузевому та виробничому рівнях [2]. Все це може бути досягнуто лише за умови впровадження в Україні (у відповідності з існуючою законодавчою базою та вимогами Міжнародної організації праці (МОП)) сучасних високоефективних систем управління охороною праці, що потребує підготовки кваліфікованих кадрів, здатних вирішувати відповідні завдання.

**Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій.** Проблеми управління охороною праці в сучасних умовах розглянуті такими вченими, як Д. Богиня, Н. Лук'янченко, О. Мовчан, А. Молчанов, М. Маковецький, Є. Суїменко, М. Дейлі, В. Роїк, У. Бек та ін. Науковцями Гадзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О., Заверуха Н. М., Зацарний В.В та іншими. Ними були проведені дослідження оцінки ефективності заходів по покращенню охорони праці на суб'єктах підприємницької діяльності. Такі дослідження носили вибіркового характеру по відношенню до галузей діяльності.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Вивченням проблематики управління охороною праці займаються вітчизняні практики, державні діячі, учені. Разом з тим питанню аналізу існуючої організації охорони праці в органах та підрозділах МНС на сучасному етапі приділено недостатньо уваги, тому даний напрямок вимагає подальшого вдосконалення.

**Постановка завдання.** Мета роботи полягає в дослідженні загальних засад управління охороною праці в Україні, визначенні теоретичних положень організаційного забезпечення охорони праці в органах та підрозділах МНС.

Для досягнення поставленої мети визначено такі основні завдання:

- на підставі комплексного аналізу з позиції системного підходу сформуванню бачення щодо удосконалення механізму управління охороною праці як важливого елементу складової управління Міністерства надзвичайних ситуацій України;
- підготувати аналіз існуючої організації охорони праці в органах та підрозділах МНС.

**Результати дослідження.** Система управління охороною праці (СУОП) – це сукупність суб'єкта та об'єкта управління, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці. Охорона праці базується на законах та інших нормативно-правових актах, які є головним джерелом зовнішньої інформації, що надходить до СУОП [5].

Нормативно-правова база охорони праці України включає ряд законів, основними з яких є Закони України "Про охорону праці", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", "Про охорону здоров'я", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", Кодекс законів про працю та підзаконних нормативно-правових актів: наказ МНС України від 07.05.07 №312 «Правила безпеки праці в органах і підрозділах МНС України», наказ МНС України від 4.03.2008 №162 «Методичні рекомендації з охорони праці щодо створення безпечних умов праці під час ведення пошуково-рятувальних та аварійно-відновлювальних робіт підрозділами систем МНС», наказ МНС України від 18.08.06. №540 «Про затвердження Інструкції про порядок розслідування, ведення обліку нещасних випадків в органах і підрозділах МНС України» та інші.

Оперативні дії та аварійно-рятувальні та інші невідкладні роботи (АРІНР) характеризуються наявністю факторів, що загрожують життю і здоров'ю рятувальників, які проводять ці роботи, і вимагають спеціальної підготовки, обмундирування та обладнання. Особливості статусу рятувальників визначаються покладеними на них обов'язками щодо участі в проведенні робіт з ліквідації наслідків НС та пов'язаної з цим загрозою їх життю і здоров'ю.

Від правильно прийнятого управлінського рішення уповноваженого керівника з ліквідації НС, керівника гасіння пожежі чи командира відділення залежить безпека праці його підлеглих. Керівник повинен мати навички безпечних прийомів виконання самих різних робіт та прийняття важливих рішень при роботі в умовах впливу небезпечних і шкідливих факторів.

Організація охорони праці при ліквідації наслідків НС передбачає комплекс заходів, що проводяться з метою усунення або зменшення впливу факторів, що створюють загрозу життю і здоров'ю рятувальників, а також постраждалому населенню, робітникам і службовцям в ході проведення АРІНР.



У МНС постійно проводиться робота щодо попередження виробничого травматизму серед осіб рядового і начальницького складу сил цивільного захисту, працівників органів і підрозділів, підприємств та організацій системи МНС.

Проте дані виробничого травматизму за 2011 рік свідчать, що якість впровадження в практичну діяльність вимог нормативно-правових актів з охорони праці, профілактичних заходів на місцях потребує поліпшення. Вжиті структурними підрозділами системи МНС профілактичні заходи ще не повною мірою відповідають вимогам сьогодення. Про це свідчить зростання кількості виробничого травматизму порівняно з 2010 роком в ГТУ(ТУ) МНС в АР Крим, Донецькій, Київській, Луганській, Одеській, Рівненській, Херсонській, Хмельницькій, Чернігівській областях.

Усього за 2011 рік в органах і підрозділах, підприємствах та організаціях системи МНС трапилося 46 нещасних випадків виробничого характеру. При цьому постраждало 47 людей, із них 4 смертельно. Зареєстровано 1 груповий випадок при 2 постраждалих. Для порівняння, у 2010 році сталося 42 нещасних випадки виробничого характеру, при цьому постраждало 45 осіб, із них 6 смертельно, 2 групових випадки при 5 постраждалих (із них 2 особи смертельно) [3].

Аналіз показників травматизму серед працівників МНС при виконанні задач, пов'язаних з виконанням службових обов'язків, показує, що вони є досить високими і стабільними (рис. 1) [3]. За останні 10 років понад 500 працівників отримали травми різного ступеня тяжкості. При цьому статистика показує, що найбільшу кількість травм працівники отримують при гасінні пожежі і несенні служби.

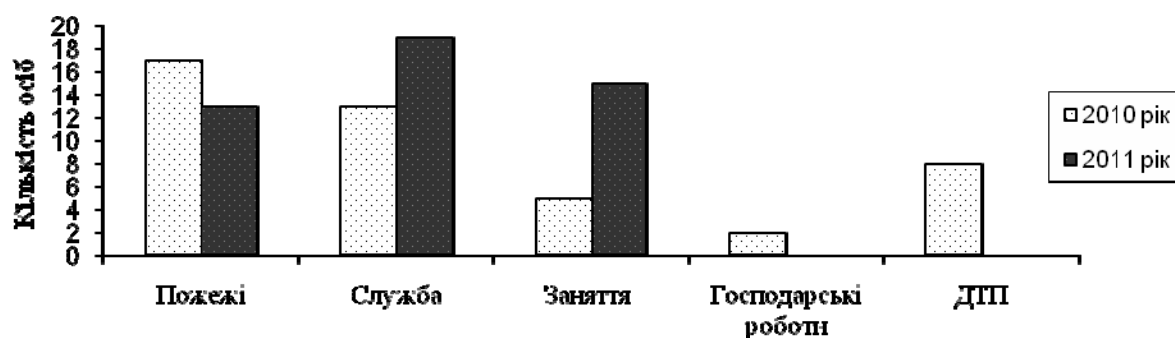


Рисунок 1 – Аналіз травматизму серед працівників МНС за 2010-2011 рр.

Слід зазначити, що наведені статистичні дані не повною мірою відображають динаміку травматизму в цілому для сил з ліквідації НС, оскільки при виконанні АРІНР в зону НС, крім працівників ОРС ЦЗ залучаються працівники інших міністерств, установ, організацій, які також отримують травми.

З аналізу роботи пожежно-рятувальних служб випливає, що найбільш частими обставинами, що сприяють загибелі і серйозному травмуванню особового складу, що здійснює гасіння пожеж та проведення інших робіт, є:

- обвалення конструкцій - 29%;
- вибух газових балонів - 10%;
- вибух (резервуара з нафтою, бензобака) - 6%;
- падіння з висоти - 16%;
- отруєння - 6%;
- вплив високих температур - 29%;
- ураження електричним струмом - 4%.

Повністю усунути небезпеку, що виникає в процесі виконання робіт, за допомогою тільки технічних і організаційних заходів практично неможливо. Безпека здоров'я людини часто визначається лише її поведінкою. Тому запобігання причинам травмування в основному лежить на начальницькому складі, оскільки саме він займається підбором кадрів для виконання небезпечних видів робіт, а також проводить навчання, інструктажі і прищеплення культури безпеки праці особовому складу.

Служба охорони праці створена в органах і підрозділах МНС України для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці, проходження служби та під час виконання завдань за призначенням працюючих та осіб рядового і начальницького складу (далі - особовий склад).

Основними завданнями служби охорони праці є:

1. Опрацювання та впровадження ефективної системи управління охороною праці в органах і підрозділах МНС України та сприяння удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного структурного підрозділу, кожного працівника та особового складу. Забезпечення фахової підтримки рішень керівників органів і підрозділів МНС України з цих питань.

2. Організація проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві або під час виконання завдань за призначенням, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю особового складу та працівників.

3. Вивчення та сприяння впровадженню у повсякденну діяльність в органах і підрозділах МНС України досягнень науки і техніки прогресивних і безпечних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту.

4. Контроль за дотриманням працівниками та особовим складом вимог законів, чинного законодавства у сфері охорони праці.

5. Інформування та надання роз'яснень працівникам й особовому складу органів і підрозділів МНС України з питань охорони праці.

6. На службу охорони праці Територіальних головних управлінь (управлінь) МНС України в Автономній Республіці Крим, областях, м. Києві та Севастополі додатково до завдань, що зазначені вище покладається здійснення державного нагляду за безпечним веденням робіт особами рядового і начальницького складу, які проходять службу в органах і підрозділах цивільного захисту МНС України за територіальним принципом, відповідно до вимог чинного законодавства.

Модель і основні елементи системи управління охороною праці (СУОП), виконаної з урахуванням методології PDCA / ПРПК [4], яка використовується в стандарті OHSAS 18001, представлена на рис. 2. Проаналізуємо елементи даної моделі відносно механізму управління охороною праці в органах і підрозділах МНС (О та П МНС):

1. Політика у сфері охорони праці в О та П МНС, на нашу думку, повинна відбуватися за такими напрямками:

Вище керівництво МНС повинно визначити і санкціонувати загальну політику організації у сфері охорони праці, а також гарантувати, що у встановленій області застосування системи управління охороною праці дана політика:

а) відповідає характеру і масштабу ризиків, які існують в О та П МНС в області охорони праці;

б) включає зобов'язання щодо попередження нещасних випадків під час несення служби та професійних захворювань, а також зобов'язання з постійного поліпшення системи управління охороною праці та її результативності;

- в) включає зобов'язання, як мінімум, відповідати вимогам чинного законодавства та існуючих нормативно-правових актів у галузі охорони праці;
- г) забезпечує основу для встановлення та аналізу цілей у сфері охорони праці;
- д) оформлена документально, впроваджена і підтримується в робочому стані;
- е) доведена до відома особового складу О та П МНС з метою повідомлення про його індивідуальні зобов'язання у сфері охорони праці;
- ж) доступна для зацікавлених сторін;
- з) періодично аналізується з метою гарантії того, що політика залишається актуальною і прийнятною для О та П МНС.

2. Планування. Ідентифікація небезпек, оцінка ризиків та визначення заходів управління. О та П МНС повинні розробити, впровадити та виконувати процедури для постійної ідентифікації небезпек, оцінки ризиків та визначення необхідних заходів управління.

3. Впровадження та функціонування. Ресурси, обов'язки, відповідальність і повноваження. Вище керівництво повинно взяти на себе повну відповідальність за охорону праці та систему управління охороною праці в О та П МНС.

4. Контролюючі та корегуючі дії. Оцінка (вимір) результативності та моніторинг. О та П МНС повинні встановити, впровадити та виконувати процедури для регулярного моніторингу та оцінки (вимірювання) результативності охорони праці. Такі процедури повинні передбачати:

- а) якісну і кількісну оцінку, що відповідають потребам підрозділу;
- б) моніторинг ступеня досягнення цілей організації в області охорони праці;
- в) моніторинг результативності заходів управління (як професійного здоров'я, так і безпеки праці);
- г) упереджувальну попередню оцінку результативності для моніторингу відповідності програмам з охорони праці, заходам управління та операційним критеріями;
- д) реагуючу оцінку результативності охорони праці за даними моніторингу нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, аварійних ситуацій та інших наявних доказів недостатньої результативності охорони праці;
- е) реєстрацію даних результатів моніторингу та оцінки результативності, при умові, що вони є достатніми для подальшого аналізу застосування коригувальних та попереджувальних дій.

5. Аналіз з боку вищого керівництва. Вище керівництво повинно проводити аналіз системи управління охороною праці в О та П МНС із запланованою періодичністю, щоб забезпечити їх постійну придатність, адекватність і результативність. Аналіз повинен включати оцінку можливостей для поліпшення і необхідності змін у системі управління охороною праці, включаючи політику і цілі у сфері охорони праці.

Держава в особі органів законодавчої, виконавчої та судової влади гарантує право на охорону праці працівникам, задіяним у проведенні АРІНР. Розгляд всього спектру питань і умов, що впливають на забезпечення охорони праці при ліквідації наслідків НС, створення конкретних заходів є досить складним завданням, що вимагає залучення широкого кола спеціалістів і наукових працівників.

Складовою частиною системи управління безпеки праці є інструктажі з питань охорони праці. Працівники, під час прийняття на роботу та періодично, повинні проходити інструктажі з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих тощо.

Організація охорони праці в зоні НС передбачає виконання як організаторами (керівниками), так і виконавцями (рятувальниками) ряду загальних вимог, що забезпечують безпеку при проведенні АРІНР.



Рисунок 2 – Модель СУОП та її основні елементи (стандарт OHSAS)

З метою забезпечення умов безпечної роботи особового складу керівний та начальницький склад ОРС ЦЗ, зобов'язаний:

- вживати заходів до максимального полегшення умов праці та механізації трудомістких процесів;
- забезпечувати інструктаж з правил роботи в складних умовах всього особового складу, який залучений до гасіння пожеж та надання допомоги в ліквідації аварій;
- вести безперервне спостереження особисто та через начальників бойових ділянок, начальників караулів та командирів відділень за діями особового складу, зміною обстановки на пожежі та вживати заходів, які запобігають нещасним випадкам;

- у разі зтяжних пожеж своєчасно організувати заміну працюючих, їх харчування, забезпечення питною водою та відпочинок;

- надавати негайну допомогу потерпілим.

Перед віддаванням команди на бойове розгортання керівник гасіння пожежі зобов'язаний:

- вказати безпечні місця установки пожежної техніки; при цьому пожежні автомобілі встановлюють на безпечній відстані від будівель, споруд та інших об'єктів, які можуть зруйнуватись (не менше висоти цих об'єктів), як правило, з навітряного боку;

- обрати та вказати особовому складу найбільш безпечні та короткі шляхи прокладання рукавних ліній, перенесення інструменту та інвентарю;

- постійно слідкувати за виконанням заходів щодо безпечного проведення робіт під час розгортання на транспортних магістралях: автомобілі та обладнання не повинні ускладнювати розстановку сил та засобів, що прибувають, їх зосередження на бойових ділянках і, за можливості, не перешкоджати нормальному дорожньому руху. За необхідності слід вжити заходів для зупинки всіх видів транспорту, а у разі прокладання рукавних ліній під залізничними коліями поставити пости безпеки з двох боків уздовж залізничного полотна для спостереження за рухом потягів та своєчасного сповіщення особового складу про їх наближення;

- встановити єдині сигнали для сповіщення про небезпеку та повідомити про них усьому особовому складу, який працює на пожежі (аварії і т.п.). У разі явної загрози вибуху, обвалювання, викиду та ін. негайно подати відповідний сигнал та вивести особовий склад у безпечне місце.

**Висновки.** Проаналізовано та запропоновано шляхи вдосконалення механізму управління охороною праці в органах та підрозділах МНС. Отже, безпека праці особового складу О та П МНС напряму залежить від керівника, від правильності прийняття його рішення, визначення вирішального напрямку, залучення кількості та виду сил і засобів, уміння швидко приймати рішення в умовах НС. Безперечно, безпека праці залежить і від самого рятувальника – його підготовленості, відповідальності, добросовісності виконання поставлених завдань. Тому, як ніколи раніше, управління в даній системі необхідно здійснювати на науковій основі.

**Перспективи подальших досліджень.** Охорона праці – це складна проблема сьогодення. Незадовільний стан охорони праці призводить до значних фінансово-економічних, матеріальних та людських втрат. Перспективи розробки та впровадження удосконаленої системи управління охороною праці в органах та підрозділах МНС є актуальними та представляють інтерес для подальших досліджень як науковцями так і практичними працівниками.

## Список літератури

1. Зеркалов Д.В. За безопасный труд / Д.В. Зеркалов // Охрана труда. – 2008. - № 9. – С. 30.
2. Маковецкая М.П. Достойный труд и повышение качества уровня жизни / М.П. Маковецкая // Вестник Московского университета МВД России. - 2008. - № 4. - С. 73.
3. Офіційний сайт МНС. – Режим доступу: [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua)
4. Про правові засади цивільного захисту : Закон України від 24.06.2004 р. № 1859 // Відомості Верховної Ради України. - 2004. - № 39. - Ст.488.
5. Ткачук К.Н. Управління охороною праці: Навч. посібник. / Ткачук К.Н., Мольчак Я.О., Каштанов С.Ф., Полукаров О.І., Ткачук К.К., Полукаров Ю.О., Стасюк В.М. - Луцьк: РВВ ЛНТУ, 2011. – 288 с.
6. Шишко Н. Сохраняя здоровье людей / Н. Шишко // Новый азовсталец. – 2009. – № 31. – С.6

*Т. Кришталь, В. Чубань, Ю. Горбаченко*

**Совершенствование системы управления охраной труда в органах и подразделениях Министерства чрезвычайных ситуаций Украины**

В статье на основании комплексного анализа с позиции системного подхода сформировано видення относительно формирования механизма управления охраной труда как важного элемента составляющей государственного управления Министерства чрезвычайных ситуаций Украины (МЧС). Проведен анализ существующей организации охраны труда в органах и подразделениях МЧС.

*T. Krushtal, V.Chuban, Y. Gorbachenko*

**Improvement of the system of the labour protection management in authorities and subordinate units of ministry of emergencies of Ukraine**

An interpretation of the mechanism of the labour protection management as an important component of state administration of Ministry of Emergencies of Ukraine (MEU) is made on the basis of complex analysis from the perspective of a systematic approach. The present labour protection arrangement in the authorities and subordinate units of MEU is analyzed as well.

Одержано 06.03.12

**УДК 657.471:644.6**

**О.В. Шелковникова, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Принципи розробки та концептуальна модель управлінської інформаційної системи підприємства**

Визначено, що найбільш доцільним у ході проектування автоматизованих систем підприємств є дотримання принципу підпорядкованості структури інформаційної системи принципам організації і моделювання. Обґрунтовано та розроблено загальну модель автоматизованої системи, яка узгоджується з принципами інтеграції функцій планування, обліку та контролю в структурах об'єктно-цільової орієнтації.

**проектування, автоматизовані системи підприємства, загальна модель, інтеграція функцій управління, об'єктно-цільова орієнтація**

**Постановка проблеми.** Проблема у загальному вигляді полягає у тому, щоб посилити взаємозв'язки обліку з іншими функціями в процесі управління формуванням витрат підприємств водопровідно-каналізаційного господарства. Розроблені організаційні рішення та рішення у галузі інформаційного моделювання [1, 2, 3] дійсно достатньо поглиблюють інтеграційні процеси. Проте у сучасних умовах неможливе їх впровадження відокремлено від рішень стосовно проектування автоматизованих робочих місць, тому що це складові єдиної управлінської системи підприємства. У теперішній час, коли йде орієнтація на повну автоматизацію усіх сфер діяльності, все ж таки за межами більшості науково-методичних і нормативних рішень не лише загальних, а і галузевих, залишаються питання щодо принципів проектування комп'ютерних технологій, створення автоматизованих робочих місць працівників

---

© О.В. Шелковникова, 2012

*Т. Кришталь, В. Чубань, Ю. Горбаченко*

**Совершенствование системы управления охраной труда в органах и подразделениях Министерства чрезвычайных ситуаций Украины**

В статье на основании комплексного анализа с позиции системного подхода сформировано видення относительно формирования механизма управления охраной труда как важного элемента составляющей государственного управления Министерства чрезвычайных ситуаций Украины (МЧС). Проведен анализ существующей организации охраны труда в органах и подразделениях МЧС.

*T. Krushtal, V.Chuban, Y. Gorbachenko*

**Improvement of the system of the labour protection management in authorities and subordinate units of ministry of emergencies of Ukraine**

An interpretation of the mechanism of the labour protection management as an important component of state administration of Ministry of Emergencies of Ukraine (MEU) is made on the basis of complex analysis from the perspective of a systematic approach. The present labour protection arrangement in the authorities and subordinate units of MEU is analyzed as well.

Одержано 06.03.12

**УДК 657.471:644.6**

**О.В. Шелковникова, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Принципи розробки та концептуальна модель управлінської інформаційної системи підприємства**

Визначено, що найбільш доцільним у ході проектування автоматизованих систем підприємств є дотримання принципу підпорядкованості структури інформаційної системи принципам організації і моделювання. Обґрунтовано та розроблено загальну модель автоматизованої системи, яка узгоджується з принципами інтеграції функцій планування, обліку та контролю в структурах об'єктно-цільової орієнтації.

**проектування, автоматизовані системи підприємства, загальна модель, інтеграція функцій управління, об'єктно-цільова орієнтація**

**Постановка проблеми.** Проблема у загальному вигляді полягає у тому, щоб посилити взаємозв'язки обліку з іншими функціями в процесі управління формуванням витрат підприємств водопровідно-каналізаційного господарства. Розроблені організаційні рішення та рішення у галузі інформаційного моделювання [1, 2, 3] дійсно достатньо поглиблюють інтеграційні процеси. Проте у сучасних умовах неможливе їх впровадження відокремлено від рішень стосовно проектування автоматизованих робочих місць, тому що це складові єдиної управлінської системи підприємства. У теперішній час, коли йде орієнтація на повну автоматизацію усіх сфер діяльності, все ж таки за межами більшості науково-методичних і нормативних рішень не лише загальних, а і галузевих, залишаються питання щодо принципів проектування комп'ютерних технологій, створення автоматизованих робочих місць працівників

---

© О.В. Шелковникова, 2012

економічного відділу, посилення взаємозв'язків працівників різної функціональної спеціалізації, розробки структури автоматизованої управлінської інформаційної системи підприємства.

У побудові сучасного підприємства можливо виділити два взаємопов'язані процеси: формування виробничо-організаційної структури і структури, що керує інформаційними потоками, які виникають внаслідок діяльності підприємства. Необхідним атрибутом останньої є інструментарій у вигляді комп'ютерної інформаційної системи. Широке впровадження у практику засобів обчислювальної техніки та комп'ютерних технологій не є причиною впровадження структурної перебудови економічної служби та розробки достатньо складної узгодженої інформаційно-матричної моделі витрат. Останні є дійсно незалежними від рівня автоматизації підприємства, дієвими практичними рішеннями поглиблення інтеграційних процесів, ефективність впровадження яких значно підвищується за умови необхідного та відповідного проектування комп'ютерних інформаційних систем. За цих умов, перш за все, постає питання про принципи створення зазначених систем, яке звичайно можливо вирішити з огляду на існуючі підходи та їх узгодженість з власним авторським підходом.

**Стан вивчення проблеми.** Аналіз відповідних джерел з питань побудови комп'ютерних інформаційних систем дає можливість зробити наступні висновки.

По-перше, зустрічаються роботи присвячені проектуванню інформаційних систем, які не містять взагалі такого важливого розділу як принципи [4; 5; 6].

По-друге, існує коло авторів, які розглядають тільки принципи побудови комп'ютерних систем бухгалтерського обліку, а не комп'ютерної системи управління взагалі. Таким чином, автоматично підтримується функціональний підхід, який авторами націлений як на окремі принципи побудови інформаційних систем для окремих функцій управління, так і на окреме їх існування у вигляді незалежних автоматизованих технологій. Підтвердженням останнього є спроби розробити систему управлінського обліку, систему бюджетування тощо [7, 8]. Але такий підхід початково приречений, тому що не підтримує системності та комплексності, які здебільш ігноруються при ручній обробці, проте яких неможливо уникнути при комп'ютерній. Сьогодні більшість керівників розуміють, що використання сучасних методів управління – важливий фактор підвищення ефективності діяльності підприємств. Але самі по собі ці перспективні технології мало що дадуть. Щоб досягти успіху у діяльності, необхідна точна й оперативна інформація та ефективні інструменти її реєстрації, накопичення й обробки. Тому якісне управління в сучасних умовах можливе тільки при наявності на підприємстві автоматизованої інформаційної системи, програмне забезпечення якої підтримує рішення усієї взаємопов'язаної сукупності завдань планування, обліку, контролю й аналізу [9, с.32]. Крім того, прихильники вищезазначеного підходу не мають єдності думок щодо переліку необхідних і достатніх принципів автоматизації обліку: економічна доцільність, гнучкість, захист і безпека даних, сумісність, універсальність, системний підхід, надійність, збиральне проектування, моделювання [10, с.242-244]; децентралізована організаційна форма, використання функціонального змісту автоматизованої форми обліку, автоматизація складання документів первинного обліку, експлуатація засобів автоматизації обробки облікової інформації безпосередньо обліковими працівниками, формування інформації у режимі запиту [11, с.29-30]; децентралізована організація інформаційної бази мережних систем, децентралізована або централізована організація інформаційної бази мережних систем, інтеграція даних в мережних та мережних системах, відкритість системи для багатьох користувачів [12, с.240-241].



По-третє, визначаються принципи проектування систем лише окремих об'єктів обліку. Прикладом можуть бути принципи автоматизованого формування облікових даних про собівартість: оптимальності, попередження, комплексності, аналітичності, ажурності, надійності, гнучкості, безперервної автоматизованої обробки даних зворотнього зв'язку, типовості нових завдань [13, с.44-62].

Наслідком наукової невизначеності та різноспрямованості підходів у проектуванні комп'ютерної системи є відсутність позитивних результатів на практиці. Дійсно, велика кількість підприємств використовує комп'ютери в управлінській діяльності, але процес комп'ютеризації здебільш носить стихійний характер: програми, що дозволяють вирішувати певні завдання, встановлюються розмежовано на окремі робочі місця. Звісно це не може слугувати основою для ефективного управління.

**Мета дослідження.** Метою статті є обґрунтування принципів проектування автоматизованої управлінської інформаційної системи і розробка концептуальної моделі автоматизованої системи підприємств.

**Викладення основного матеріалу.** Як показує аналіз існуючих підходів до вдосконалення управління в умовах автоматизації, найбільш раціональним є використання комплексної інтегрованої системи управління підприємством [14, с.34], а не окремих функцій, і тим паче окремих об'єктів.

Таким чином, найбільш доцільним у ході проектування автоматизованих систем водопровідно-каналізаційних підприємств є дотримання принципу підпорядкованості структури інформаційної системи принципам організації та моделювання.

В галузі організації обліку це принципи:

- доцільного введення облікового персоналу у виробничі й інші структури, в яких безпосередньо відбуваються процеси;
- органічного поєднання в цих структурах функцій планування, обліку, контролю, аналізу, регулювання з метою поглиблення інтеграційних процесів у інтересах розвитку системи управління в цілому.

У галузі розробки інформаційних моделей:

- принципи адекватності моделей внутрішньому складу та змісту економічного об'єкта;
- спадкоємності інформації різних видів обліку в просторі та часі;
- достатності інформації в центрах прийняття рішень і відповідальності;
- узгодженості змістовних характеристик інформаційних моделей, що відносяться до різних функцій управління.

Підпорядкованість процесу проектування принципам організації дає можливість розробити систему, що створює умови для посилення контролю за діяльністю підрозділів за рахунок оперативного спостереження і своєчасного реагування на відхилення, які знижують можливість досягнення цілей підприємства.

Практична реалізація в умовах автоматизації підприємства принципів організації, пов'язана з комбінуванням форм організації облікового персоналу, що дає можливість зосереджувати функції планування, обліку, контролю, аналізу, регулювання у ключових центрах підготовки та прийняття рішень. Серед таких центрів виділимо, наприклад, основне виробництво водопровідно-каналізаційних підприємств, в якому потребують ефективного управління витрати служби водозабезпечення та служби водовідведення, які мають обліковуватися як в розрізі послуг, так і у розрізі окремих виробничих стадій.

Виходячи з практичних рішень щодо структурної перебудови та принципів проектування, що узгоджуються з авторським підходом до організації та моделювання, необхідно представити схему (рис.1) організації процесу управління витратами основного виробництва водопровідно-каналізаційних підприємств у проектуванні

автоматизованої системи, що поглиблює інтеграційні можливості обліку, а отже вирішує основну мету дослідження.

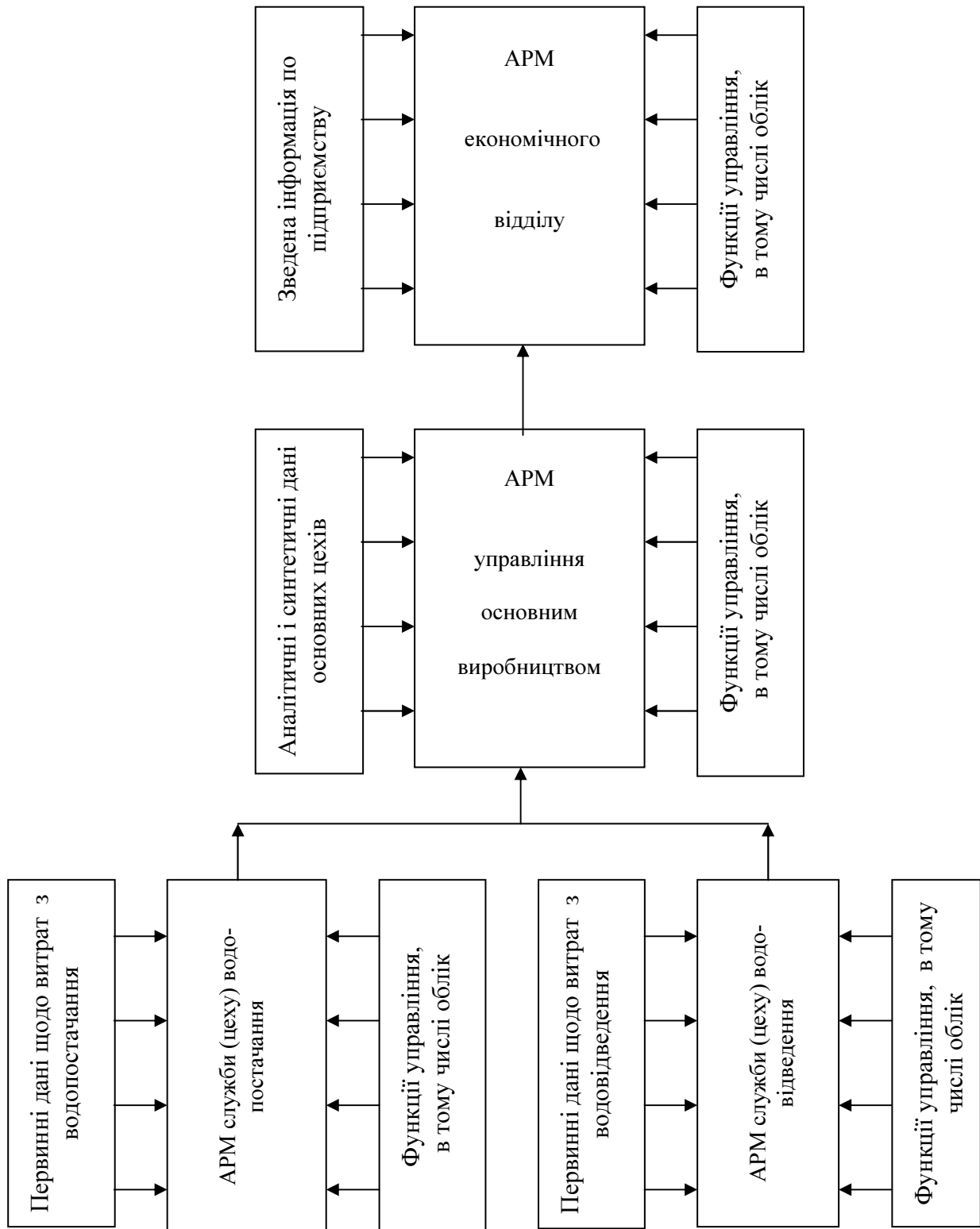


Рисунок 1 – Схема організації процесу управління витратами основного виробництва водопровідно-каналізаційних підприємств у проектуванні автоматизованої системи

Необхідно відмітити, що згідно рис.1, на кожній стадії виникнення та просування інформації по автоматизованій системі, вона підпадає під дію усіх функцій управління, в тому числі вона обліковується, а саме знаходить своє відображення у первинних, аналітичних, синтетичних і звітних документах, які слугують інформаційною базою для розробки та прийняття рішення у ході оперативного, поточного та перспективного управління в залежності від потреби на певній стадії проходження інформації.

Не менш важливе значення у процесі проектування системи має узгодженість з принципами моделювання, що забезпечує формування будь-якої потрібної інформації, яка є дійсно адекватною, достатньою, узгодженою та спадкоємною. Для цього необхідно представити концептуальну модель системи, яка суттєво поглиблює інтеграційні процеси (табл.1).

Наведена модель дає перелік груп витрат, які обов'язково мають формуватися у автоматизованій системі водопровідно-каналізаційних підприємств з метою задоволення управлінських потреб на усіх рівнях. Крім того, тотожність інформації щодо витрат згідно табл.1, вказує на її тісний взаємозв'язок і узгодженість. Так облікова інформація формується не з метою обліку, а з метою управління. Те саме можна сказати про планову інформацію й інформацію про відхилення. Фактично облікова інформація про витрати є базою для порівняння з аналогічною інформацією, що планувалася з метою встановлення відхилення за даною ознакою. Тому автоматизована система містить узгоджену інформацію, що вчасно й оперативно надходить до місць прийняття управлінських рішень.

Таблиця 1 – Концептуальна модель системи, що поглиблює інтеграційні процеси

|     | Ознаки класифікації витрат  | Планова інформація | Облікова інформація | Відхилення |
|-----|---|--------------------|---------------------|------------|
| 1   | <i>відношення до окремих сфер діяльності</i>  |                    |                     |            |
| 1.1 | капітальне інвестування   | 1.1                | 1.1                 | 1.1        |
| 1.2 | постачання  | 1.2                | 1.2                 | 1.2        |
| 1.3 | основне виробництво   | 1.3                | 1.3                 | 1.3        |
| 1.4 | допоміжне виробництво   | 1.4                | 1.4                 | 1.4        |
| 1.5 | збут продукції  | 1.5                | 1.5                 | 1.5        |
| 1.6 | інша діяльність   | 1.6                | 1.6                 | 1.6        |
| 2   | <i>відношення до періодів</i>   |                    |                     |            |
| 2.1 | витрати минулого періоду  | 2.1                | 2.1                 | 2.1        |
| 2.2 | витрати поточного періоду   | 2.2                | 2.2                 | 2.2        |
| 2.3 | витрати майбутнього періоду   | 2.3                | 2.3                 | 2.3        |
| 3   | <i>відношення до стадій технологічного процесу</i>                                  |                    |                     |            |
| 3.1 | витрати на водопостачання: на підняття води, на її очищення, транспортування        | 3.1                | 3.1                 | 3.1        |
| 3.2 | витрати на водовідведення: на перекачку стічної рідини, на її очищення і відведення | 3.2                | 3.2                 | 3.2        |
| 4   | <i>склад витрат</i>   |                    |                     |            |
| 4.1 | витрати окремих економічних елементів   | 4.1                | 4.1                 | 4.1        |
| 4.2 | витрати окремих цільових напрямків  | 4.2                | 4.2                 | 4.2        |
| 5   | <i>відношення до центрів виникнення і відповідальності</i>                          |                    |                     |            |
| 5.1 | цех водопровідного господарства   | 5.1                | 5.1                 | 5.1        |

|     |   |     |     |     |
|-----|---|-----|-----|-----|
| 5.2 | цех каналізаційного господарства          | 5.2 | 5.2 | 5.2 |
| 5.3 | ремонтно-механічний цех                   | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| 5.4 | електроцех                                | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
| 5.5 | автотранспортний цех                      | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| 5.6 | ремонтно-будівельна дільниця              | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| 5.7 | абонентський відділ                       | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| 6   | <i>залежність від обсягів виробництва</i> |     |     |     |
| 6.1 | витрати змінні                            | 6.1 | 6.1 | 6.1 |
| 6.2 | витрати постійні                          | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| 7   | <i>зв'язок з нормативними витратами</i>   |     |     |     |
| 7.1 | витрати в межах норм                      | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| 7.2 | витрати понад норми                       | 7.2 | 7.2 | 7.2 |
| 7.3 | витрати нижче норм                        | 7.3 | 7.3 | 7.3 |
| 8   | <i>спосіб віднесення на продукцію</i>     |     |     |     |
| 8.1 | витрати прямі                             | 8.1 | 8.1 | 8.1 |
| 8.2 | витрати непрямі                           | 8.2 | 8.2 | 8.2 |

### Висновки та перспективи подальших досліджень.

- Таким чином у статті:
- обґрунтовано доцільність дотримання принципу підпорядкованості структури інформаційної системи принципам організації та моделювання;
  - запропоновано схему організації процесу управління витратами основного виробництва підприємств у проектуванні автоматизованої системи;
  - розроблено концептуальну модель автоматизованої системи підприємств.

Наукова новизна полягає в обґрунтованні загального підходу та розробці принципової моделі автоматизованої системи обробки економічної інформації, що передбачає організаційну й інформаційну інтеграцію функцій планування, обліку та контролю в центрах, де безпосередньо здійснюються господарські операції та виникають витрати і сприяє створенню якісно нових можливостей прийняття управлінських рішень щодо витрат діяльності.

Подальші дослідження доцільно вести у напрямку розробки організаційних рішень стосовно автоматизації процесу управління витратами усіх сфер діяльності підприємств, що дасть можливість у повному обсязі перевести пропозиції стосовно структурної перебудови в автоматизований режим.

### Список літератури

1. О.В. Шелковникова Цілісність системи бухгалтерського обліку – альтернативний підхід до концепції розподілу обліку на фінансовий та управлінський // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки. вип. 7, ч. I – Кіровоград: КНТУ, 2005 – С. 477-484.
2. О.В. Шелковникова Класифікації та інформаційні моделі витрат водопровідно-каналізаційних підприємств // ДНУ “Економіка: проблеми теорії та практики” – 2004. – Випуск 154: В 5 т. Том 2. – С. 589-601.
3. О.В. Шелковникова Шляхи розширення оперативних можливостей системи обліку витрат водопровідно-каналізаційних підприємства // ДНУ “Економіка: проблеми теорії та практики” – 2005. – Випуск 203: Том 4. – С. 1195-1204.
4. Скопень М.М. Інформаційні системи і технології бухгалтерського обліку в туризмі: Навч. посіб. – К.: Вища шк., 2003. – 275 с.
5. Одинцева С. Система управління производством и отраслевая специфика // Бухгалтер и компьютер. – 2003. - №5(44). – С. 27-28.
6. Банина Ю. Современные технологии управления в программе «БЕСТ 5. Контролинг» // Бухгалтер и компьютер. – 2003. - №10(49). – С. 31-34.

7. Абрамова И. Как строить систему управленческого учета // Бухгалтер и компьютер. – 2003. - №10(49). – С. 14-20.
8. Абрамова И. Постановка бюджетирования в компаниях: основные аспекты и проблемы // Бухгалтер и компьютер. – 2003. - №7(46). – С. 21-26.
9. Шуремов Е. Необходимые компоненты автоматизированной информационной системы производственного предприятия // Бухгалтер и компьютер. – 2003. - №4(43). – С. 32-33.
10. Івахненко С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2003. – 349 с.
11. Завгородний В.П. Бухгалтерский учет в Украине (С исполыз. Нац. стандартов): Учеб. пособие для студентов вузов. – 5-е изд., доп. и перераб. – К.: Издательство А.С.К., 2003. – 847 с.
12. Шуремов Е.Л., Умнова Э.А., Воропаева Т.В. Автоматизирование информационных систем бухгалтерского учета, анализа, аудита: Учебное пособие для вузов. –М.: Перспектива, 2001. –363с.
13. Мацкевичус И.С., Кальчинскас Г.Л. Управление затратами в АСУП. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 221 с.
14. Агафонова В. О концепции информатизации предприятия // Бухгалтер и компьютер. – 2003. - №4(43). – С. 34-39.

*Е. Шелковникова*

**Принципы разработки и концептуальная модель управленческой информационной системы предприятия**

В статье определено, что наиболее целесообразным в ходе проектирования автоматизированных систем предприятий является соблюдение принципа подчиненности структуры информационной системы принципам организации и моделирования. Обоснована и разработана общая модель автоматизированной системы, которая согласовывается с принципами интеграции функций планирования, учета и контроля в структурах объектно-целевой ориентации.

*Е. Shelkownikova*

**Principles of working out and conceptual model of administrative information system of the enterprise**

In the article investigational and analysed new order of determination of expenses with the purpose of forming of the tax accounting on the basis of information of account and financial reporting. The temporal are generalized and permanent differences between information of the tax and financial accounting in the cut of expenses, that is basis for forming of declaration about the income of enterprises.

Одержано 14.02.12

УДК 657.421.1

**Н.Ю. Головченко, доц., канд. екон. наук, О.О. Головченко, доц., канд. екон. наук**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Передумови реформування сфери обслуговування комунального житлового фонду та прибудинкових територій

Публікація присвячена конкретизації головних проблем функціонування сфери обслуговування комунального житлового фонду. Як наслідок, визначені головні задачі щодо ефективного реформування дослідженої галузі. Для вирішення поставлених задач сформульовано ряд конкретних пропозицій, які спрямовані на комплексне вирішення досліджуваної проблеми з урахуванням соціальної та економічної складової.

**житловий фонд, прибудинкова територія, послуги з утримання, підприємство-балансоутримувач**

За два останні десятиліття в Україні стан комунального житлового фонду суттєво погіршився, поточне утримання здійснювалося на незадовільному рівні, планові поточні та капітальні ремонти практично не проводилися (за винятком нечисленних випадків ремонтів дахів та одиничних випадків ремонтів конструктивних елементів та інженерних мереж).

Все це відбувалося на фоні постійного збільшення вартості послуг з утримання будинків та прибудинкових територій, погіршення якості послуг та хронічної збитковості підприємств, що надають ці послуги. Отже, проблема реформування житлової сфери на сьогодні постала дуже гостро та вимагає вжиття комплексу дієвих заходів по її вирішенню.

Основою для реалізації цих заходів виступають Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” [6], Закон України “Про житлово-комунальні послуги” [5], а також затверджені відповідними радами місцеві програми соціально-економічного розвитку окремих територій [8].

Необхідно відзначити, що окремі проблеми функціонування сфери обслуговування житлового фонду розглядалися у публікаціях сучасних дослідників [1-3], проте системно зазначені проблеми не узагальнювались та не аналізувались.

Метою цієї статті є конкретизація головних проблем функціонування сфери обслуговування житлового фонду комунальної форми власності та визначення на цій підставі основних принципів реформування досліджуваної галузі.

Розглянемо проблеми функціонування сфери обслуговування комунального житлового фонду та прибудинкових територій на прикладі конкретної територіальної громади міста Кіровограда.

Житловий фонд територіальної громади міста Кіровограда складає 1457 багатоквартирних житлових будинків (з них 14 гуртожитків) загальною площею 2 725 699 м<sup>2</sup> (з них 42 974 м<sup>2</sup> у гуртожитках), у яких мешкає близько 130 тисяч осіб. Їх обслуговування здійснюється десятима комунальними житлово-експлуатаційними підприємствами. Також діяльність у сфері надання послуг з обслуговування житлових будинків та прибудинкових територій здійснює низка житлово-будівельних кооперативів, створено 17 об'єднань співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ).

Житловий фонд міста Кіровограда здебільшого оцінюється як старий і

перебуває у незадовільному технічному стані, близько 9,7% будівель перебувають в аварійному або ветхому стані. За роками будівництва житловий фонд розподіляється наступним чином: 38,1% будинків збудовані до 1946 р.; 32,7% – до 1971 р. та 29,2% – до 2007 р. (див. рис. 1).

У зв'язку із старістю та незадовільним утриманням у останні десятиліття основні елементи та будівельні конструкції, інженерні мережі та обладнання переважної більшості багатоквартирних житлових будинків потребують негайного капітального ремонту (близько третини будинків) або реконструкції. Разом з тим, потребують повної заміни внутрішньо будинкові мережі тепlopостачання, водopостачання та водовідведення в багатоквартирних будинках, термін експлуатації яких перевищує 40 років.

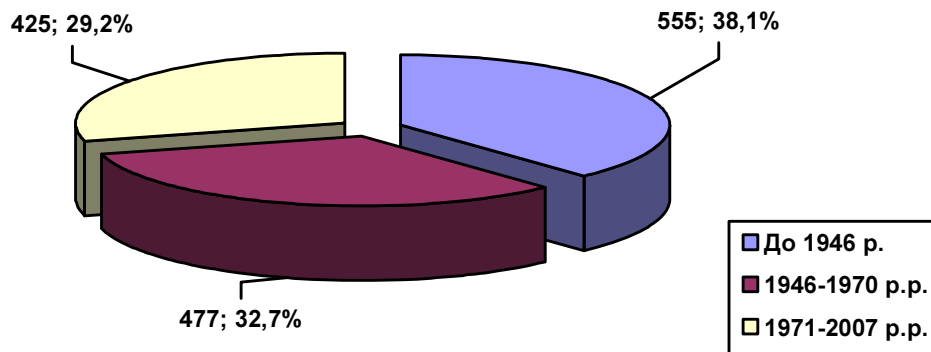


Рисунок 1 – Розподіл житлового фонду за роками будівництва

Особливу тривогу викликає технічний стан покрівель багатоповерхових будинків – майже 270 (18,5%) з них потребує капітального ремонту, 615 (42,2%) потребує поточного ремонту (див. рис. 2). Для проведення їх ремонту до 2015 року необхідно виділити із місцевого бюджету не менш ніж 38,1 млн. грн. у цінах поточного року.

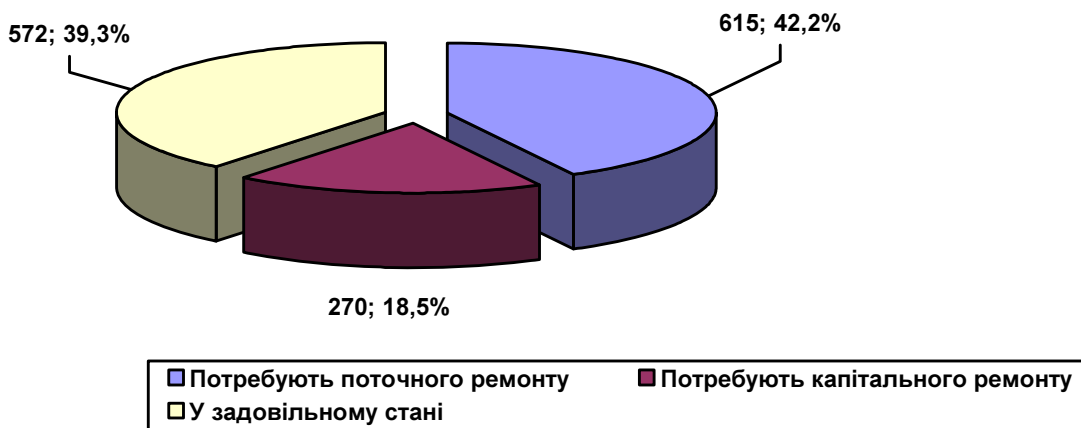


Рисунок 2 – Стан покрівель багатоповерхових будинків

Обслуговуючі житловий фонд комунальні підприємства (КРЕПи та ЖЕКи) за рахунок плати мешканців за обслуговування будинків виконують роботи з поточного ремонту житлового фонду: системи опалення, системи холодного водopостачання, вхідних дверей, електричних щитових, каналізаційних систем, інженерних вводів,

виконують скління вікон у під'їздах, тощо. Однак, якість цих послуг все ще залишається на низькому рівні, а обсяги вкрай недостатні для задоволення навіть мінімальних потреб. Головною причиною такого явища є абсолютна незбалансованість фінансової діяльності діючих комунальних підприємств по утриманню житлового фонду.

Станом на 01.12.2011 року фактичні борги ЖЕКів та КРЕПів більше ніж в 2 рази перевищують суму заборгованості населення за спожиті послуги по утриманню будинків (див. табл. 1).

Таблиця 1 – Баланс боргів та зобов'язань діючих ЖЕКів та КРЕПів станом на 01.12.2011 року

| Дебіторська заборгованість (борги) | тис. грн. | Кредиторська заборгованість (зобов'язання) | тис. грн. |
|------------------------------------|-----------|--|-----------|
| Дебіторська заборгованість, всього | 7393,4    | Кредиторська заборгованість, всього        | 14452,2   |
| в т.ч.                             |           | в т.ч.                                     |           |
| заборгованість населення           | 5961,5    | електроенергія                             | 1386,0    |
| Пільги                             | 429,1     | вивезення сміття                           | 701,4     |
| субсидії                           | 213,9     | обслуговування ліфтів                      | 389,0     |
| місцеві бюджетні установи          | 0,4       | з оплати праці                             | 1001,2    |
| державні бюджетні установи         | –         | зі страхування (ЄСВ)                       | 2530,4    |
| інші (комерційні) споживачі        | 483,1     | з бюджетом                                 | 6726,6    |
| інша поточна заборгованість        | 305,4     | інші поточні зобов'язання                  | 1717,6    |

Таким чином, вже сьогодні можливий колапс всієї системи утримання житлового фонду, який може проявитись через:

- припинення вивозу сміття з контейнерних майданчиків ЖЕКів та КРЕПів (заборгованість понад 701,4 тис. грн.);
- припинення обслуговування ліфтів у багатоповерхових будинках (заборгованість понад 389,0 тис. грн.);
- вилучення всіх платежів населення у погашення податкового боргу ЖЕКів та КРЕПів (заборгованість понад 6,7 млн. грн.).

Слід зазначити, що переважна частина заборгованості населення перед КРЕПами та ЖЕКами має терміни понад три роки, та може бути віднесеною до безнадійної. Адже за останні роки спостерігається доволі високий рівень оплати населення за послуги з обслуговування будинків та прибудинкових територій. Так наприклад, за січень–листопад 2011 року населенню міста (з урахуванням пільг та субсидій) нараховано до оплати 34,0 млн. грн., а за цей же період сплачено 33,6 млн. грн. Відсоток оплати складає 98,8%, проте це жодним відчутним чином не вплинуло на фінансовий стан комунальних підприємств (КРЕПів та ЖЕКів).

Стосовно аналізу даних про результати надходження та використання коштів КРЕПами та ЖЕКами міста за січень-листопад 2011 року, то тут також можна простежити ряд тенденцій. Так наприклад:

1. Сукупні надходження КРЕПів та ЖЕКів за цей період склали 33,6 млн. грн., сукупні витрати – 33,7 тис. грн.
2. 94,0% надходжень (31,6 млн. грн. із сукупних 33,6 тис. грн. надходжень) складають плата населення за послуги з обслуговування житлових будинків та прибудинкових територій (сюди також включено відшкодування органів соціального захисту за пільги і субсидії, що надаються окремим категоріям громадян – 3,4 млн. грн., – 10,1% сукупних надходжень).



3. 49,8% (16,8 млн. грн.) видатків складають видатки на заробітну плату та нарахування на фонд заробітної плати.

4. За послуги сторонніх організацій та підприємств сплачено 10,6 млн. грн., що складає 31,5% валових видатків. Основні з них наступні: за використану електричну енергію сплачено 3,0 млн. грн. (9,0% усіх витрат, сюди включена електроенергія, використана мешканцями гуртожитків); за послуги із вивезення твердих побутових відходів – 4,6 млн. грн. (13,7% усіх витрат); за послуги з утримання ліфтів – 1,9 млн. грн. (5,7% усіх витрат); ремонт покрівель – лише 0,4 млн. грн. (1,1% усіх витрат); інші послуги складають незначну долю видатків.

5. Закуплено матеріалів для виконання ремонтних робіт власними силами за 11 місяців поточного року на суму 1,7 млн. грн. (5,0% усіх витрат), близько 151,9 тис. грн. щомісячно. Така незначна сума видатків на матеріали доволі об'єктивно характеризує реальний обсяг виконання ремонтних та обслуговуючих робіт як незначний.

Отже, якщо виключити з сукупних видатків плату за послуги сторонніх організацій, видатки на заробітну плату, нарахування на фонд заробітної плати та податок на додану вартість (2,7 млн. грн., що складає 8,0%) і місцеві податки, інші невиробничі витрати, то у КРЕПів та ЖЕКів практично не залишається фінансових можливостей для проведення ремонтних робіт чи надання реальних послуг для населення.

Проведений аналіз переконливо свідчить про неефективність фінансово-економічної діяльності існуючих підприємств по утриманню житлового фонду, та об'єктивно обґрунтовує нагальну необхідність проведення реформування сфери надання послуг з обслуговування житлового фонду, інженерних мереж і комунікацій, а також прибудинкових територій.

Підсумовуючи вищезазначене можна зробити висновок про те, що в основу реформування доцільно закласти наступні принципи:

- запровадити конкурентні засади з відбору виконавців окремих послуг (прибирання, ремонт та утримання інженерних мереж, утримання ліфтів тощо);
- значно скоротити обсяги непродуктивних (адміністративних, інших операційних) витрат у складі тарифу на утримання будинку;
- сформувати у свідомості мешканців статус співвласників свого багатоквартирного будинку;
- надати співвласникам реальні інструменти по контролю за кількістю та якістю житлово-комунальних послуг, які надаються;
- забезпечити комфортні умови для створення об'єднань співвласників, коли складні організаційно-адміністративні послуги делегуватимуться службі єдиного замовника;
- активізувати роботу з боржниками, з метою уникнення ситуації коли фактично надані послуги не оплачуються споживачами;
- розвантажити міський бюджет в частині дотацій ЖЕКам і КРЕПам, а також суттєво зменшити фінансування міської аварійної служби, по роботах які фактично дублюють послуги підприємств по утриманню інженерних мереж, які сплачуються мешканцями у складі тарифу на утримання будинку.

Застосування зазначених принципів при формуванні регіональних програм реформування сфери обслуговування комунального житлового фонду є предметом подальших наукових досліджень.

## Список літератури

1. Асаул А.Н. Экономика недвижимости. / Асаул А.Н. – СПб.: Питер, 2004. – 512 с.
2. Горемыкин В.А. Экономика недвижимости: Учебник. / Горемыкин В.А. – 3-е изд., перераб. и доп.

- М.: Издательско-торговая корпорация “Дашков и Ко”, 2003. – 836 с.
3. Житловий кодекс Української РСР, затв. Постановою ВР від 30.06.1983р. № 5465-Х [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
  4. Житло: проблеми та перспективи. Наукове видання / Манцевич Ю.М. – К.: Профі, 2004. – 360 с.
  5. Закон України “Про житлово-комунальні послуги” від 24.06.2004р. № 1875-IV [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
  6. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21.05.1997р. № 280/97-ВР [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
  7. Закон України “Про об’єднання співвласників багатоквартирного будинку” від 29.11.2001р. № 2866-III [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
  8. Рішення Кіровоградської обласної ради “Про затвердження обласної програми “Центральний регіон-2015” від 29.12.2010р. № 53 [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://www.oblrada.kirovograd.ua>.

Н. Головченко, А. Головченко

**Предпосылки реформирования сферы обслуживания коммунального жилищного фонда и придомовых территорий**

Публикация посвящена конкретизации основных проблем функционирования сферы обслуживания коммунального жилищного фонда. Как следствие, определены основные задачи эффективного реформирования исследуемой отрасли. Для решения поставленных задач сформулирован ряд конкретных предложений, направленных на комплексное решение исследуемой проблемы с учетом социальной и экономической составляющих.

N.Golovchenko, A.Golovchenko

**Preconditions of reforming of sphere of service of municipal available housing and adjacent territories**

The article is dedicated to concrete definition of the basic problems of functioning of sphere of service of municipal available housing. As consequence, the primary goals of effective reforming of investigated branch are defined. For the decision of tasks in view a number of the specific proposals directed on the complex decision of the investigated problem taking into account social and economic components are formulated.

Одержано 15.02.12

УДК 658.589

**В.Г.Дюжев, проф., канд. экон. наук**

*Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт»*

## Формирование инновационной системы применения технологий нетрадиционной возобновляемой энергетики, как типовой методический подход повышения инновационной восприимчивости предприятий

Представлена инновационная система применения технологий нетрадиционной возобновляемой энергетики как совокупность типовых вариантов их использования в конкретных условиях предприятиях. На примере гелиоэнергетики теплогенерационного типа проиллюстрировано ее использование в сочетании с традиционными и нетрадиционными источниками энергии в целях повышения эффективности энергокомплекса предприятия.

**инновационная восприимчивость, гелиоэнергетика, нетрадиционная возобновляемая энергетика, инновационная система применения, типовые варианты применения технологий**

**Постановка проблемы.** Использование технологий нетрадиционной возобновляемой энергетики, является одним из эффективных направлений повышения эффективности энергетического комплекса Украины. Однако, динамика их использования в значительной мере отстает от среднеевропейских масштабов. Одной из причин этого является отсутствие комплексных методических подходов по формированию инновационной системы применения технологий нетрадиционной возобновляемой энергетики.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Анализ существующих исследований свидетельствует о значительном внимании к проблеме формирования инновационной системы применения технологий нетрадиционной возобновляемой энергетики как отечественными, так и зарубежными учеными. Важная роль в исследовании теоретических и методических проблем в условиях внешней и внутренней среды предприятия принадлежит таким известным ученым как Роджерс К., Твист Б., Гансе Б., Субетто А. И., Завлин П.Н., Фатхутдинов Р.А., Мединский В.Г., Яковлев А.Н., Волков О.И., Валдайцев С.В., Федулова Л., Перерва П.Г., Ильенкова С.Д., Хотяшина О.М., Масленникова Н.П., Владимирова О.Н., Фильберт Л.В., Уткин Э.А. и других.

Однако вопросы инновационной восприимчивости нетрадиционно возобновляемой энергетики в Украине требуют более углубленного рассмотрения

**Основной материал исследования.** В современных условиях Украина настойчиво ищет повышения энергонезависимости и соответственно своей экономической безопасности. Одним из актуальных направлений является использование нетрадиционной возобновляемой энергетики. Однако, вследствие отсутствия практического опыта в этой сфере фактический уровень использования находится на крайне низком уровне. Одной из проблем эффективного использования

технологий нетрадиционной возобновляемой энергетики (НВЭ), является слабая осведомленность предприятий о вариантах применения данных технологий. Встает вопрос о типизации данных вариантов и формирования типовых инновационных систем применения (ИСП) технологий НВЭ. [2, 3] Отсюда можно сформулировать понятие ИСП к технологиям НВЭ – это типовые варианты применения данных технологий, охватывающие разнообразный инновационный потенциал их возможностей применительно к конкретным условиям энергообеспечения предприятия. К данным условиям относятся разнообразные условия внешней и внутренней среды предприятия (природо-климатические, административные, производственные, инфраструктурные, организационно-экономические и т.д.). У каждой технологии НВ имеются свои специфические факторы и условия эффективного применения в условиях конкретного предприятия. Важность разработки типовых ИСП заключается в повышении ИВ предприятий к технологиям НВЭ, за счет предварительного ознакомления с различными типовыми вариантами в различных условиях работы предприятия. [1]

Рассмотрим специфику ИСП на примере технологий гелиоэнергетики теплогенерационного типа (ГЭ ТГ). Одним из важных аспектов ИСП технологий ГЭ ТГ можно представить как преодоление их сезонных и суточных колебаний фактической мощности по выработке ЭР за счет из сочетания с традиционными ТГ мощностями предприятия. Это не отменяет возможность самостоятельного применения гелиоэнергетики ГЭ ТГ. В определенных случаях и в определенной обстановке, например, там где нет устойчивых традиционных источников энергообеспечения, они могут оказаться единственным источников энергообеспечения: обособленные объекты, сезонно работающая предприятия (базы отдыха), бассейны и т.д. [4]

Пример развернутых вариантов ИСП по ГЭ ТГ имеет следующий вид:

**1. ГС – самостоятельное применение.** Данный вариант инновационного применения ГС используется, как правило, на объектах энергопотребления сезонного назначения, где его основная потребляемая мощность приходится на апрель-октябрь (сезонные санатории, базы и лагеря отдыха, турбазы и т.д.). При этом также возможны варианты ИСП:

1.1. На каждом объекте может быть целесообразно самостоятельное использование ГС. Данный вариант используется в случае территориальной разобщенности объектов энергопотребления.

1.2. Общая ГС на предприятии с аккумулирующей емкостью с разводкой по объектам. Данный вариант используется при компактной дислокации объектов энергопотребления.

1.3 ГС без системы рециркуляции с текущим нагревом по факту. Данный вариант является самым дешевым в эксплуатации и используется при отсутствии нормативных требований к температуре теплоносителя.

1.4 ГС с системой рециркуляции. Данный вариант используется при необходимости нагрева теплоносителя до нужной температуры (столовые, прачечные, водолечебницы и т.д.).

**2. ГС в сочетании с основной теплогенерирующей мощностью (ОТГМ) без аккумулирующих емкостей.** Данный вариант предусматривает оптимизацию энергогенерации ГС ТГ в сочетании с работой ОТГМ. Как показывает опыт среднегодовая экономия составляет до 40% используемых топливных ресурсов. При этом в качестве ОТГМ могут выступать различные энергогенерирующие мощности:

- 2.1. газовая котельная;
- 2.2. котельная на жидком или твердом топливе;
- 2.3. электронагревательный котел;

2.4. теплоцентраль;  
3. ГС на каждом объекте + ОТГМ работающая по добавочному принципу. В данном варианте самостоятельные мощности ГС ТГ каждого объекта по необходимости используют мощности ОТГМ для достижения нужных параметров энергопотребления на конкретном объекте.

4. ГС интегрирована в систему котельной. Данный вариант инновационного применения ГС используется на объектах с круглогодичным циклом энергопотребления. При этом возможны типовые варианты:

4.1. ГС осуществляет предварительный нагрев воды, а ОТГМ догревает ее до необходимых параметров.

4.2. ГС греет воду до нужной температуры и котельная периодически включается по сезонным, суточным, погодным требованиям.

5. ГС в сочетании с ОТГМ и аккумулялирующими емкостями. Данный вариант целесообразно использовать для обеспечения равномерности суточных пиков энергопотребления, когда утренний пик потребления компенсируется аккумулялированной мощностью предыдущего дня. При этом можно выделить типовые варианты:

5.1. ГС греет воду по максимуму в течении дня с запасом в аккумулялирующих мощностях, ОТГМ включается при необходимости на ее догрев.

5.2. Дополнительно появляется возможность использования дешевого «ночного» тарифа на нагрев воды электронагревателями в аккумулялирующей емкости, причем в зависимости от величины тарифа оптимизируется сочетание мощностей ГС и электронагрева в рамках ОТГМ.

Таким образом, можно заключить, что ознакомление предприятий с типовыми вариантами ИСП ГС ТГ позволяет выбрать наиболее оптимальный к конкретным условиям данного объекта. При этом имеется возможность комбинации вариантов ИСП различных технологий НВЭ, что позволит оптимизировать энергопотребление предприятий и максимально экономить традиционные топливные энергоресурсы, повышать экологические стандарты и снижать техногенные риски деятельности энергокомплекса предприятий.

Апробация подходов по ИСП в регионе ЮБК, показала ее эффективность на стадиях многоуровневого формирования ИВ предприятий к технологиям НВЭ (см. табл. 1)

**Исходя из вышеизложенного можно сделать следующие выводы:**

Моделирование процессов использования технологий НВЭ является многоплановым, многоэтапным процессом, который в значительной степени носит вероятностно-ситуативный характер, определяемый как спецификой технологии НВЭ, так и конкретными условиями ее инновационного применения на предприятии.

Важным элементом оптимизации данного процесса является инновационная система применения данных технологий, которая позволяет повысить ИВ предприятий к технологиям НВЭ.

Таблица 1 - Анализ инновационных систем применения ГС в сочетании с другими технологиями НВЭ по объектам теплогенерации ЮБК: фактически установленные (ФУ), проектируемые (ПР), планируемые (ПЛ)

|    | Наименование объекта | Площадь ГС, м <sup>2</sup> | Тип ГК                 | Сочетание с ОТГМ           | Наличие аккумуляторных емкостей, м <sup>3</sup> | Работа по сезонам | Тип обогрева                           | Перспектива сочетания с другими НВЭ |
|----|----------------------|----------------------------|------------------------|----------------------------|---|-------------------|--|-------------------------------------|
| 1  | Санаторий «Ай-Петри» | 400/ФУ                     | Панельный 2х контурный | Самостоятельная ГС или КЖТ | 2*20  | всесезонный       | Ситуационный догрев                    | ТН (тепловой насос)                 |
| 2  | СК «Южный»           | 200/ПР                     | Плоско-кондуктивный    | КЖТ                        | 20  | сезонный          | Сезонный догрев                        | ТН, ВГ (ветрогенератор)             |
| 3  | Пансионат «Мисхор»   | 400/ФУ                     | Панельный              | КЖТ                        | 40  | сезонный          | Сезонный догрев                        | ТН                                  |
| 4  | Пансионат «Юрмино»   | 200/ФУ                     | Плоско-капиллярный     | ТЭН (на стенках бака)      | 2*8   | сезонный          | Ситуационный догрев                    | ТН                                  |
| 5  | Дюльбер 1            | 200/ФУ                     | Панельный              | КЖТ                        | 25  | всесезонный       | Ситуационный догрев                    | ТН                                  |
| 6  | Дюльбер 2            | 100/ПР                     | Панельный              |                            | 25  | всесезонный       | Стабильный догрев                      | ТН                                  |
| 7  | Дюльбер 3 «Дача»     | 20/ПЛ                      | Плоско-капиллярный     | ТЭН                        | 2   | сезонный          | Самостоятельный нагрев                 | Волновая энергетика                 |
| 8  | Орлиное гнездо       | 100/ФУ                     | Плоско-кондуктивный    | ТЭН                        | 2*10  | сезонный          | Ситуационный догрев                    | ТН                                  |
| 9  | Харьков Газ          | 30/ФУ                      | Плоско-капиллярный     | Самостоятельная ГС         | 2*2   | ситуативный       | Ситуационный догрев от общей котельной | ВГ                                  |
| 10 | ГК «Запорожье»       | 150/ПР                     | Плоско-капиллярный     | ТЭН                        | 20  | сезонный          | Ситуационный догрев                    | ТН                                  |
| 11 | БО «Весна»           | 400/ПЛ                     | Панельный              | Самостоятельная ГС         | 2*60  | сезонный          | Ситуационный электро догрев            | ТН, ВГ                              |
| 12 | Пансионат «Волна»    | 200/ПЛ                     | Плоско-капиллярный     | Самостоятельная ГС         | 20  | сезонный          | Ограниченный электро догревом          | ТН                                  |

Продовження таблиці 1

|    |                      |        |                     |     |    |             |  |  |
|----|----------------------|--------|---------------------|-----|----|-------------|--|--|
| 13 | Санаторий «Горный» 1 | 20/ПЛ  | Плоско-кондуктивный | ТЭН | 2  | сезонный    | Самостоятельный нагрев                       | Волновая энергетика                        |
| 14 | Санаторий «Горный» 2 | 20/ПЛ  | Плоско-капиллярный  | ТЭН | 2  | сезонный    | Самостоятельный нагрев                       | Волновая энергетика                        |
| 15 | Белоруссия 1         | 400/ПР | Плоско-кондуктивный | КЖТ | 40 | всесезонный | Ситуационный догрев                          | ТН   |
| 16 | Белоруссия 2         | 100/ПР | Плоско-капиллярный  | ТЭН | 40 | всесезонный | В сочетании с ТЭН и горячей водой в столовой | Волновая энергетика                        |
| 17 | Белоруссия 3         | 20/ПЛ  | Плоско-капиллярный  | ТЭН | 2  | сезонный    | Самостоятельный нагрев                       | Волновая энергетика                        |
| 18 | СК «Морской Прибой»  | 400/ПР | Плоско-капиллярный  | КЖТ | 40 | всесезонный | Ситуационный догрев                          | Гидродинамическая нагревательная установка |

Примечание к табл. 1: в данной таблице используются следующие сокращения:

КЖТ – котельная на жидком топливе,

ТЭН – теплоэлектрический нагреватель.

## Список литературы

- 1 Функции управления развитием инновационной восприимчивости организации [Текст] / Н. П. Масленникова // Менеджмент сегодня. - 2006. - № 2.;
- 2 С. Н. Удалов / Возобновляемые источники энергии. - Новосибирский государственный технический университет (НГТУ), 2009 г.;
- 3 К. А. Бармута. Техническое развитие как основное направление инновационной деятельности предприятий//Монография. Ростов-на-Дону: РГЭУ «РИНХ», 2006;
- 4 Дюжев В.Г. Повышение инновационной восприимчивости на основе классификации типовых полезных эффектов / В.Г. Дюжев, Н.Н. Дьякова, С.В. Сусликов // Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, НТУ «ХПІ». – Харків: НТУ “ХПІ”, 2009.

*В. Дюжев*

**Формирование инновационной системы применения технологий нетрадиционной возобновляемой энергетики, как типовой методический подход повышения инновационной восприимчивости предприятий**

Представлена инновационная система применения технологий нетрадиционной возобновляемой энергетики как совокупность типовых вариантов их использования в конкретных условиях предприятиях. На примере гелиоэнергетики теплогенерационного типа проиллюстрировано ее использование в сочетании с традиционными и нетрадиционными источниками энергии в целях повышения эффективности энергокомплекса предприятия.

*V. Duzhev*

**Innovation system formation of the use of nontraditional renewed power engineering technologies as standard methodological approach of the rise of innovations receptiveness of enterprises.**

The innovation system of technologies use of nontraditional renewed power engineering as the totality of standard variants of their use in concrete enterprise conditions. On the example of helioenergy of heatgeneration type its use in combination with traditional and nontraditional sources of energy in order to increase effectiveness of enterprise energycomplex is illustrated.

Одержано 12.03.12



УДК 331

Г.Т. Пальчевич, доц., канд. екон. наук, Г.О. Козинець, магістрант  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Використання фінансових ресурсів суб'єктів господарювання в контексті інноваційного розвитку економіки

У статті охарактеризовано напрями використання фінансових ресурсів суб'єктів господарювання в умовах активізації інноваційного розвитку. Розглянуто механізм розподілу прибутку підприємства. Акцентовано увагу на фінансуванні розвитку людського капіталу на мікрорівні.  
**фінансові ресурси, суб'єкт, економіка**

Основною метою формування та використання фінансових ресурсів у сфері підприємництва є підвищення ефективності всіх напрямків діяльності суб'єктів господарювання і забезпечення їх подальшого розвитку. Це можливо при спрямуванні фінансових ресурсів на впровадження нових технологій, поліпшення використання основних фондів, прискорення обороту оборотних коштів тощо.

Вживання підприємств у сучасних економічних умовах, що характеризуються інфляцією, недостатньо прогнозованими коливаннями курсів валют та зростанням відсотків за користування кредитами, зниженням платоспроможного попиту покупців, залежить від ефективного управління їх фінансово-господарською діяльністю, обґрунтованого застосування прогресивних методів та методик планування, розподілу та контролю за використанням фінансових ресурсів. У зв'язку з цим особливої актуальності набувають проблеми здійснення систематичного пошуку резервів зростання фінансових ресурсів підприємства та ефективного їх використання.

Питання сутності, значущості, ефективності формування, раціонального використання фінансових ресурсів розглядалися в наукових працях О.Д. Василика, Н.Т. Гуляєвої, І.В. Зятковського, Г.Г. Кірейцева, В.В. Ковальова, В.Д. Лагутіна, В.М. Опаріна, А.М. Поддєрьогіна, П.А. Стецюка, С.В. Хачатуряна, Є.І. Шохіна. Разом з тим сьогодні поглибленого наукового дослідження потребують питання, пов'язані з управлінням фінансовими ресурсами підприємства, особливо на стадії їх використання.

Метою даної статті є дослідження механізмів використання фінансових ресурсів підприємства із врахуванням вимог інноваційного розвитку економіки.

Ефективність функціонування суб'єктів господарювання неможливо забезпечити без раціонального використання акумульованих фінансових ресурсів, що стосується спрямування коштів підприємства не лише на забезпечення поточних споживчих потреб, а й на розширене відтворення. З цією метою необхідно під час розподілу прибутку встановити обґрунтовані пріоритети розподілу з врахуванням обмеженості ресурсів та визначити конкретні цілі, для досягнення яких будуть мобілізуватися ресурси підприємства. Під час розподілу прибутку підприємства важливо досягти оптимального поєднання таких завдань його ефективного використання:

- здійснення розподілу прибутку відповідно до стратегії розвитку підприємства;

- підвищення рівня добробуту власників підприємства;
- забезпечення зростання ринкової вартості суб'єкта господарювання у коротко- та довготерміновій перспективах;
- підвищення інвестиційної привабливості підприємства;
- забезпечення ефективного впливу на трудову активність працівників, яка передбачає їх участь у розподілі прибутку;
- реалізація соціального розвитку підприємства;
- розширення джерел фінансових ресурсів підприємства;
- розвиток матеріально-технічної бази за рахунок капіталізованої частини прибутку;
- підвищення рівня платоспроможності підприємства в результаті спрямування капіталізованого прибутку в обіговий капітал;
- зменшення ризиків діяльності внаслідок формування та поповнення резервного фонду, інших фондів спеціального призначення.

Стратегічними завданнями управління фінансово-господарською діяльністю підприємства, з урахуванням яких необхідно здійснювати розподіл прибутку, є наступні:

- забезпечення економічної ефективності ключових напрямків діяльності;
- забезпечення додаткового розвитку і отримання максимальної вартості підприємства;
- забезпечення стабільної прибутковості діяльності;
- створення нових і розвиток існуючих напрямків діяльності для забезпечення подальшого розвитку;
- використання реальних можливостей і концентрації потужностей з метою створення потенціалу розвитку;
- розвиток підприємства шляхом ефективного використання капіталу;
- створення стійкого потенціалу розвитку за різних сценаріїв змін.

В умовах функціонування ринкової економіки України дуже важливо оптимізувати механізм розподілу прибутку, адже безпосередньо залежними від нього є дієвість господарської самостійності та самофінансування підприємства. Від удосконалення форм і методів розподілу прибутку залежить зацікавленість підприємства та окремих працівників у постійному підвищенні ефективності діяльності та покращенні кінцевих фінансових результатів.

Використання морально застарілої, але фізично зношеної техніки призводить до відносного збільшення витрат на виробництво, стримує вдосконалення технологічного процесу. У зв'язку з цим на підприємстві постає проблема вибору: або зазнавати збитків від дострокової заміни застарілих засобів праці, але отримати економію від впровадження більш прогресивної технології, або експлуатувати морально застаріле обладнання до повного списання його вартості, але втратити можливості зростання ефективності виробництва у перспективі. Практика свідчить, що загроза втратити ринок збуту через надання конкурентами більш досконалих послуг змушує виробника обирати дострокову заміну. Задля вчасного оновлення основних фондів підприємства необхідно забезпечити ефективне використання коштів амортизаційного фонду.

Важливою умовою ефективного використання амортизаційних відрахувань як джерела фінансування капітальних вкладень є цільове використання коштів на:

- фінансування реальних інвестицій, тобто на придбання нового обладнання замість вибулого;
- здійснення капітального ремонту основних засобів, здійснення реконструкції, модернізації, технічного переозброєння й інших видів поліпшення основних засобів;
- механізацію і автоматизацію виробничих процесів;

▪ придбання нових видів нематеріальних активів, пов'язаних, у першу чергу, з інноваційною діяльністю.

Використання амортизаційного фонду на споживання, покриття поточних господарських витрат суперечить його економічній природі, що не виключає тимчасового використання цих коштів на інвестиційні цілі в різних формах короткострокових фінансових вкладень. Проте в процесі формування амортизаційної політики повинні бути регламентовані умови фінансових операцій з ними до їх використання в реінвестуванні основного капіталу і за підсумком забезпечені умови цільового використання коштів.

Позитивний результат і успішна діяльність підприємства багато в чому залежать від його здатності до інноваційної діяльності – діяльності, яка спрямована на використання й комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних послуг. Тому виникає необхідність знайти і обґрунтувати таку інноваційну стратегію розвитку, яка б підвищила ефективність роботи підприємства, зробила послуги конкурентоспроможними, підвищила престиж підприємства на ринку.

На сучасному етапі інноваційно-активними підприємствами кошти використовуються переважно на придбання машин та обладнання, пов'язаних з упровадженням інновацій. Значно менше коштів витрачається на підготовку виробництва для запровадження таких інновацій. Та найменшою є сума коштів, що використовується на впровадження нових технологій. Тобто, утворюється розбалансованість витрат, більше витрачається на підготовку до упровадження і зовсім невелику частку займають витрати підприємств на придбання саме інноваційних технологій.

На сьогоднішній день інновації з погляду конкретного підприємства розглядаються як один з основних засобів його адаптації до зовнішнього середовища. Саме інноваційний розвиток містить у собі значний потенціал економічного зростання підприємства, але принести позитивні результати може тільки розумна, орієнтована на відтворювальний процес інноваційна політика підприємства з урахуванням стратегічних цілей, сучасних методів управління виробництвом, пріоритетів та специфіки діяльності.

Можливі стратегії розвитку підприємства включають в себе стратегії оновлення, спеціалізації, розширення, диверсифікації, реструктуризації. Впровадження цих стратегій принесе позитивні результати тільки за умови використання інновацій. Інновація охоплює весь спектр видів діяльності підприємства – від досліджень і розробок і аж до маркетингу, орієнтуючи виробництво на створення послуг, відмінних від тих, що створюються підприємствами конкурентами.

Інноваційний шлях розвитку – єдиний можливий напрямок забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних економічних умовах. З огляду на європейські стандарти виникає необхідність швидкої переорієнтації на нові технології, оновлення основних фондів підприємства для забезпечення конкурентоспроможності на ринку; зростання обсягів фінансування інноваційної сфери шляхом розробки власних інноваційних проектів з подальшим їх впровадженням; сприяння зацікавленості підприємств до впровадження інновацій шляхом створення певних умов – чітке законодавче регулювання діяльності, надання «податкових канікул» для підприємств та інші; збільшення фінансування інноваційних проектів шляхом отримання ресурсів з державного бюджету.

На підприємстві можуть розроблятися, використовуватися та впроваджуватися інновації-продукти – нові види послуг; інновації-технології – нові форми організації

виробничого циклу чи вдосконалення виробничо-технічної бази, нові методи організації перевезень; інновації-управління – автоматизація процесів управління.

Особливу увагу на підприємстві, на нашу думку, слід надавати питанням формування людського капіталу, оскільки це значною мірою визначає рівень його конкурентоспроможності. А процес формування людського капіталу і його ефективного використання головним чином залежить від обсягів вкладень у нього як у грошовій, так і у не грошовій формах. Простої аналогії достатньо для того, щоб зрозуміти значення інвестицій у людський капітал. Як недостатній рівень вкладень в основні фонди підприємства призводить до їх катастрофічного зносу, так і відсутність на підприємстві необхідних цілеспрямованих інвестицій в людський капітал здатне привести його у стан деградації. Незважаючи на труднощі і перешкоди, розвиток людського капіталу, в тому числі його науково-технічної складової, залишається життєво важливим пріоритетом у діяльності будь-якого суб'єкта господарювання.

Людський фактор є найважливішим серед факторів, що впливають на ефективність діяльності суб'єкта господарювання, дієвість якого, в свою чергу, визначається обсягом витрат роботодавця на персонал. Підприємства, котрі постійно займаються питаннями інвестування у розвиток персоналу, відзначаються високим рівнем прибутковості, фінансової стійкості та швидко здобувають вагомі конкурентні переваги.

Інвестиції у розвиток людського капіталу є одним із основних факторів зростання продуктивності праці, подолання кризових явищ та досягнення високих темпів економічного зростання.

Вартісна характеристика людського капіталу дає можливість систематизувати інвестиції в людський капітал: витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну, підготовку на робочому місці; витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов; витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю, і витрати на пошук інформації про ціни і доходи.

Слід зазначити, що інвестиції в людський капітал на підприємстві мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій:

- віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу;
- за оцінками багатьох економістів, інвестиції в людський капітал є найвигіднішими як для окремої людини, так і для самого підприємства;
- якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть поліпшуватися протягом майже всього життя людини і без спеціальних інвестицій;
- інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5–2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом;
- інвестиції в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

Інвестиції у зміцнення здоров'я, крім того, що мають велике значення для окремої людини, також забезпечують формування та ефективного використання людського потенціалу, ще й підвищують можливості одержання додаткових доходів. З іншого боку, саме міцне фізичне і психологічне здоров'я стають важливою умовою здобуття освіти та професійних знань і навичок.

Необхідність сталого інноваційного розвитку та забезпечення конкурентоспроможності вимагає наявності висококваліфікованих кадрів та безперервної системи підвищення кваліфікації, а тому виступає пріоритетною проблемою дослідження. Освіта, як вирішальний чинник соціально-економічного розвитку, забезпечує формування трудового потенціалу, реалізація якого супроводжується капіталізацією знань і, як наслідок, отриманням економічної вигоди. Водночас, трудовий потенціал, як елемент людського капіталу, втілюється в праці кваліфікованих робітників, частка яких залежить від технологій, що застосовуються на підприємстві. Чим більша частка технологій, тим вищі вимоги до трудового потенціалу, а отже, вдосконалення технологій чи перехід на нові технології вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації і перекваліфікацію робітників, модернізацію системи професійної підготовки та використання досвіду країн Західної Європи і США у становленні системи безперервного навчання (life-long learning).

Ефективне фінансування розвитку людського капіталу призводить до покращення його якісних характеристик. Мова йде насамперед про зростання продуктивності праці, підвищення рівня ініціативності, скорочення втрат робочого часу, підвищення рівня якості наданих послуг, а також скорочення плинності кадрів.

Таким чином, інвестування в розвиток персоналу є складним економічним процесом. Підприємство, інвестуючи в розвиток персоналу протягом певного періоду часу, очікує отримати майбутні доходи за рахунок зростання продуктивності праці, і як наслідок – збільшення обсягу виробництва продукції (послуг), оптимізації чисельності персоналу, скорочення непродуктивних витрат часу, зростання конкурентоспроможності продукції завдяки покращенню їх якості та оптимізації витрат на їх виробництво. Інвестиції в розвиток людського капіталу – це поліпшення перспектив економічного зростання підприємства.

Варто пам'ятати, що інноваційно-інвестиційний розвиток транспортного підприємства можливий лише на основі науково обґрунтованої технологічної політики. Для цього необхідно спрямувати зусилля на підвищення економіко-технічної освіти керівників і спеціалістів підприємства, формування умов для підготовки кадрів потрібної кваліфікації, створення системи управління фінансовими потоками.

Для стимулювання інноваційного розвитку на підприємстві необхідно, щоб на державному рівні також відбулися зміни у практиці державного макрорегулювання інноваційно-технологічної сфери. Потрібно стимулювати розроблення прогресивної техніки, налагодити виробництво конкурентної продукції та послуг в Україні, удосконалити податкову та митну політику. Також, на нашу думку, доцільним є законодавче закріплення стимулювання застосування підприємствами енергозберігаючих та безпечних щодо природи технологій (англ. clean technologies, environment friendly technologies) і забезпечити пільги споживачам послуг за такими технологіями.

Державна підтримка підприємницької діяльності може здійснюватись за допомогою:

- передачі підприємцям державного майна, земельних ділянок для здійснення підприємницької діяльності;
- сприяння організації матеріально-технічного забезпечення та інформаційного обслуговування, підготовки та перепідготовки кадрів, облаштування неосвоєних територій об'єктами виробничої та соціальної інфраструктури;
- стимулювання за допомогою економічних важелів (цільових субсидій, податкових пільг) для модернізування технології, інноваційної діяльності, освоєння нових видів товарів та послуг;
- надання підприємцям цільових кредитів.

Саме завдяки спрямуванню фінансових ресурсів на забезпечення інноваційного розвитку підприємство зможе вийти на новий рівень діяльності та стати конкурентоспроможним за сучасної економічної ситуації.

## Список літератури

1. Азаренкова Г.М. Фінансові ресурси та фінансові потоки [Текст] : теоретичний аналіз / Г. М. Азаренкова ; Національний банк України, Українська академія банківської справи. Харківська філія. - Х. : ПП Яковлева, 2003. - 102 с.: рис., табл. - Бібліогр.: с. 95-102.
2. Бланк И.А. Управление активами и капиталом предприятия [Текст] / И. А. Бланк. - К. : Эльга : Ника-Центр, 2003. - 446 с.: рис. - (Энциклопедия финансового менеджера ; вып.2).
3. Іванієнко В.В., Мішина С.В. Концептуальна модель управління фінансовими ресурсами підприємств [Текст] / Іванієнко В.В., Вінецька С.В. // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції "Динаміка наукових досліджень". – Том 21. Економіка. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2002. – С.24 – 25.
4. Мішина С.В. Особливості науково-практичного застосування організаційно-економічного механізму управління фінансовими ресурсами промислових підприємств [Текст] / Мішина С.В. // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 190: В 4 т. Том II. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – С.516 – 521.
5. Опарін В. Фінансові ресурси: проблеми визначення та розміщення [Текст] / Опарін В. // Вісник НБУ. – 2000. - № 5. – С. 10 – 11.
6. Підлісецький Г.М. Підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу підприємств / Г.М. Підлісецький // Економіка АПК. [Текст] - 2008. - № 5. - С. 65-66.
7. Стецюк П. А. Стратегія і тактика управління фінансовими ресурсами сільськогосподарських підприємств [Текст] : монографія / П. А. Стецюк. - К. : ННЦ "Ін-т аграрної економіки", 2009. - 370 с.: рис., табл. - Бібліогр.: с. 339-367.
8. Чуницька І.І. Фінансові ресурси як базис формування фінансового потенціалу [Текст] / Чуницька І.І. // Економіка та держава. – 2007. - №5. – С. 29 – 31.

*Г. Пальчевич, Г. Козинец*

### **Использование финансовых ресурсов предприятия в контексте инновационного развития экономики**

В статье охарактеризованы направления использования финансовых ресурсов субъектов хозяйствования в условиях активизации инновационного развития. Рассмотрен механизм распределения прибыли предприятия. Акцентировано внимание на финансировании развития человеческого капитала на микроуровне.

*G. Palchevych, G. Kozinets*

### **The usage of financial resources of businesses in the context of innovation development of economy**

In article are described the directions of usage of the financial resources of entities in conditions of activation of innovation development. It also reviews the mechanism of distribution of profits. The attention is focused on financing the development of human capital at the micro level.

Одержано 21.03.12

УДК 658.5

**В.М.Попов, доц., канд. екон. наук, К.І.Безрученко, магістрант**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Напрямки оптимізації процесу управління структурою капіталу підприємства

В статті розглянуто теоретичні підходи до визначення поняття „капітал підприємства” та механізми управління ним, обґрунтовано підходи до оптимізації структури капіталу, які, зокрема, передбачають максимізацію рівня рентабельності сукупного власного капіталу та формування допустимого рівня фінансової стійкості підприємства.

**капітал підприємства, пасиви підприємства, управління капіталом, структура капіталу, власний капітал, фінансова стійкість, фінансовий важіль, рентабельність**

Формування фінансової бази здійснення господарської діяльності суб'єктів господарювання є основним поняттям, яке формує ефективність процесу господарювання та й, загалом, його можливість. Пасиви підприємства, що формуються за рахунок власного капіталу, зобов'язань та резервів є відображенням джерел фінансування його активів, формуючи фінансову стійкість, залежність і т.ін. Встановлення оптимального співвідношення між власним та позичковим капіталом, формування інструментарію визначення такого співвідношення, своєчасне та ефективне реагування на зміну зовнішніх факторів є необхідною умовою ефективного функціонування підприємства, забезпечення стабільних фінансово-економічних показників його діяльності. Виходячи з зазначеного, дослідження сутності капіталу підприємства, внутрішніх процесів його руху, перетворення, впливу на фінансові результати та визначення на основі таких досліджень підходів, що дають можливість оптимізувати структуру джерел фінансування господарської діяльності є досить актуальним питанням.

Вагомий внесок у дослідження проблем методології та теоретичного обґрунтування питань суті, структури обліку та аналізу капіталу підприємств зробили відомі вчені: І. Бланк, М. Білуха, Ф. Бутинець, М. Кужельний, В. Сопко, С. Голов, В. Пархоменко, Я. Крупка, Н. Ткаченко, Є. Мних, Б. Усач, М. Пушкар, В. Ковальов, В. Палій, Я. Соколов, О.Терещенко та інші.

Не дивлячись на досить значну кількість досліджень у зазначеній сфері підходи до оптимізації джерел фінансування підприємств постійно удосконалюються як з огляду на зміну умов господарювання, так і з огляду на особливості здійснення господарської діяльності у різних сферах економіки. Незважаючи на значний внесок в розвиток теорії структурування та оптимізації капіталу підприємства, подальшого дослідження потребують галузеві особливості формування оптимальної структури капіталу підприємства, економіко-математичне моделювання структури капіталу підприємства, розробка інструментарію по забезпеченню її оптимальності.

Метою статті є дослідження облікової категорії „пасиви підприємства” у взаємоув'язці із більш широким поняттям „капітал підприємства”, адже ця категорія однією з ключових фінансів підприємств та визначення напрямків оптимізації капіталу підприємств. Саме з його формуванням і використанням безпосередньо пов'язана фінансова діяльність суб'єктів господарювання.

В теорії економічної науки зазвичай наводиться багато трактовок поняття «капітал підприємства». В досліджуваних роботах, як правило, виділяють функціональні особливості капіталу, його речовинні ознаки, вплив на формування фінансово-економічних результатів діяльності підприємства.

На практиці дослідженню теоретичних особливостей формування та функціонування капіталу підприємства приділяли увагу багато вітчизняних та зарубіжних авторів.

Розглянувши трактування капіталу підприємства різними ученими, нами виділені декілька підходів.

Одні автори під капіталом підприємства мають на увазі всю власність, що знаходиться в його розпорядженні, сформовану як за рахунок власних, так і за рахунок позичкових засобів. Деякі автори при визначенні об'єму капіталу підприємства виключають короткострокові зобов'язання, залишаючи в його складі тільки активи, сформовані за рахунок власного (акціонерного) капіталу і довгострокових фінансових зобов'язань. Третій підхід до визначення суми капіталу заснований на виключенні із загальної валюти балансу тільки короткостроковій кредиторській заборгованості не фінансового характеру (товарного кредиту, що надається постачальниками).

Так, І.Т. Балабанов пише: «Капітал – це частина фінансових ресурсів. Капітал – це гроші, випущені в обіг, і доходи, що вони приносять від цього обігу» [1].

Н.А. Русак і В.А. Русак відзначають, що капітал «...це засоби, вкладені в суб'єкт господарювання на початку або впродовж господарської діяльності з метою отримання прибутку (доходу)» [2].

В.В. Селезньов дає таке визначення: «Капітал – це фінансові ресурси, які використовуються на розвиток виробничого процесу (покупка сировини, товарів і інших предметів праці, робочої сили, інших елементів виробництва), що складають капітал в його грошовій формі» [3].

С.В. Моїсєєв і В.І. Терьохін вважають, що фінансовий капітал – це фінансові кошти підприємства, відображені в пасиві його бухгалтерського балансу. При цьому фінансовий капітал поділяється на власний, тобто сформований за рахунок власних джерел фінансових ресурсів, і позичковий, формування якого здійснюється за рахунок позичкових фінансових джерел [4].

В.Г. Білоліпецький визначає капітал як «...частину фінансових ресурсів, задіяних підприємством в оборот, і доходи, що вони приносять від цього обороту. У цьому розумінні капітал виступає як перетворена форма фінансових ресурсів» [5].

І.О. Бланк, розглядаючи капітал з позиції фінансового менеджменту формулює його визначення таким чином: «Капітал підприємства характеризує загальну вартість засобів в грошовій, матеріальній і нематеріальній формах, інвестованих у формування його активів» [6].

Отже, у вітчизняній та зарубіжній науково-практичній літературі можна зустріти багато (досить часто взаємопротилежних) підходів до визначення сутності капіталу. Серед численних дефініцій капіталу Терещенко О.О. виокремлює [7]:

- макроекономічний підхід (з народногосподарського погляду);
- мікроекономічний підхід (з погляду суб'єктів господарювання).

З народногосподарського погляду під капіталом розуміють один із трьох факторів виробництва разом із землею та працею: з капіталом ідентифікуються виробничі засоби, що можуть бути використані для здійснення господарської діяльності (виробництва товарів, робіт, послуг) [8]. У фінансовій науці досить часто застосовується також монетарний підхід, згідно з яким капітал прирівнюється до грошових ресурсів, що спрямовуються на фінансування інвестицій, тобто під капіталом розуміють грошові кошти [9]. Проте капіталом вважаються лише ті грошові кошти, які



використовуються для забезпечення зростання наявної вартості. Гроші стають капіталом переважно за умови їх нагромадження, зберігання та продажу на грошовому ринку, оскільки це дає їх власнику додатковий дохід у вигляді процента [10]. Згідно із марксистською теорією капіталу єдиним товаром, здатним приносити додаткову вартість, може бути лише робоча сила. Отже, перетворення грошей на капітал і саме його виникнення нерозривно пов'язане з перетворенням робочої сили на товар, предмет купівлі-продажу [11].

За трактування капіталу як категорії фінансів підприємств у науково-практичній літературі, як правило, розрізняють дві його форми:

- конкретний капітал;
- абстрактний капітал.

Виходячи з того, що наше дослідження присвячене оптимізації процесів фінансування господарської діяльності, то вважаємо за необхідне акцентуватись на абстрактному капіталі. Заслугує уваги концепція капіталу, обґрунтована патріархом німецької економічної науки, засновником Кельнської школи економіки підприємства проф. Е. Шмаленбахом. За цією версією, під капіталом слід розуміти абстрактну вартість, яка відображається в балансі підприємства [12]. При цьому під абстрактним капіталом розуміють сукупність усіх позицій пасиву балансу.

Серед вітчизняних економістів найвдаліше, на нашу думку, обґрунтування сутності капіталу підприємства дано проф. В. В. Сопком. Він вважає, що капітал – це власність відповідної фізичної або юридичної особи на активи: майно і об'єкти (ресурси), які є на підприємстві [13]. Пасивна сторона балансу містить інформацію про те, яку частину капіталу надано в розпорядження підприємства його власниками (власний капітал) і яку – кредиторами (позичковий капітал).

Таким чином, визначення поняття капітал залежить від того як кожен автор трактує дане поняття. Проте, всі ці визначення позначають капітал як вкладення фінансових ресурсів (власних і позичкових засобів) в підприємство з метою їх збільшення в майбутньому.

Капітал підприємства формується за рахунок різних зовнішніх та внутрішніх джерел фінансування та розподіляється на матеріальні і нематеріальні активи, що створюють дохід, приймаючи участь в різних виробничих процесах. У зв'язку з цим, виникає необхідність розгляду особливостей формування структури капіталу підприємства.

Структура капіталу – спеціальне логічне поняття, введене в сучасний фінансовий аналіз для позначення комбінації (співвідношення) джерел позичкового і власного фінансування, яка прийнята в підприємства для реалізації її ринкової стратегії. Сьогодні цей термін часто замінюють поняттям «фінансовий важіль», і цей вираз увійшов до лексики не випадково. Важіль – інструмент, що полегшує або примножує ефект затрачених зусиль. Залучення позичкового фінансування повинне працювати на стратегічні задачі власника. У контексті фінансування термін «фінансовий важіль» посиляє нас до регулярної практики фінансування довгострокового розвитку за рахунок позичкових засобів заради досягнення інтересів власника, а точніше, заради зростання ринкової вартості активів підприємства.

В основі бухгалтерського обліку лежить баланс, в якому капітал відображений з двох сторін. З одного боку, капітал це ресурси (активи) підприємства, використані в господарській діяльності для отримання економічної вигоди (прибутку) – активний капітал. З іншого боку, капітал – це сукупність юридичних відносин, з приводу фінансування підприємства за рахунок джерел господарських засобів, що знаходяться у власності або під її контролем – пасивний капітал.

Кругообіг активного капіталу за своєю суттю є послідовним переходом господарських засобів з однієї форми в іншу. Грошові кошти, витрачені на придбання основних засобів, нематеріальних активів і матеріалів, стають виробничими ресурсами. Ресурси надалі використовуються у виробництві продукції, і їх вартість включається до складу поточних витрат. Вартість основних засобів і нематеріальних активів, що входять до групи необоротних, переходить на поточні витрати по частинах шляхом нарахування амортизації. Вартість матеріалів, що представляють групу оборотних активів, після відпустки у виробництво списується повністю.

Після закінчення процесу виробництва фактичні виробничі витрати включаються в собівартість готової продукції. Після реалізації готової продукції з обороту вибувають використані у виробництві ресурси (Витрати) і поступають грошові кошти в обмін на продану продукцію (Доходи). І цикл обороту капіталу поновлюється.

Оборот активного капіталу одночасно обумовлює і структуру пасивного капіталу. Початок обороту активного капіталу забезпечується за рахунок інвестицій власників (засновників). Інвестований статутний капітал є незаробленою частиною власного капіталу. Приріст власного капіталу забезпечується постійним оборотом активного капіталу, на завершальній стадії якого і формується прибуток у вигляді перевищення «Доходів», одержаних від реалізації продукції над «Витратами», що представляють вартість, використаних для виробництва і реалізації продукції, господарських засобів. В даному випадку, прибуток розглядається як зароблена частина власного капіталу.

Разом з власними джерелами, у підприємства з'являються і позичкові джерела. Позичкові джерела – це зобов'язання, що виникли в результаті господарської діяльності і, розрахунки по яких в результаті приведуть до відтоку грошових коштів. В підприємства виникають зобов'язання перед постачальниками по оплаті рахунків за поставлені матеріальні цінності, працівниками по виплаті заробітної платні, бюджетом по податках тощо. Тобто господарські засоби, в частині виниклих зобов'язань, знаходяться в обороті підприємства тимчасово до моменту настання терміну оплати по них і при настанні цих термінів приведуть до відтоку грошових коштів.

Одним із визначальних чинників ефективності господарської діяльності підприємства є розробка оптимальної моделі управління його капіталом.

Механізм управління капіталом повинен передбачати такі завдання:

- чітку постановку цілей і завдань управління капіталом, а також контроль за їх дотриманням у плановому періоді;
- удосконалення методики визначення й аналізу ефективності використання усіх видів капіталу ;
- розроблення напрямків оптимізації процесу управління капіталом, а також їх аналізу і впровадження;
- розроблення методики оперативного управління високоліквідними оборотними активами;
- розроблення загальної стратегії управління капіталом;
- використання у процесі управління економічних методів і моделей, зокрема при аналізі і плануванні;
- орієнтацію на використання внутрішніх важелів впливу на процес управління капіталом.

Управління капіталом – це управління структурою і вартістю джерел фінансування (пасивів) з метою підвищення рентабельності власного капіталу та здатності підприємства платити дохід кредиторам і співвласникам (акціонерам) підприємства.

Аналіз економічної літератури свідчить, що більшість авторів виділяють три методи оптимізації структури капіталу:

- оптимізація структури капіталу за критерієм максимізації рівня прогнозованої фінансової рентабельності. Цей метод ґрунтується на багатоваріантних розрахунках рівня фінансової рентабельності (рентабельності власного капіталу) при різній структурі капіталу. Остання виражається через такий показник, як ефект фінансового важеля;

- оптимізація структури капіталу за критерієм мінімізації її вартості. Метод ґрунтується на попередній оцінці власного і позиченого капіталів за різних умов їх формування, обслуговування та здійснення багатоваріантних розрахунків середньозваженої вартості капіталу і, таким чином, пошуку найбільш реальної ринкової вартості підприємства;

- оптимізація структури капіталу за критерієм мінімізації рівня фінансових ризиків. Він пов'язаний з процесом диференційованого вибору джерел фінансування різних складових активів підприємства: необоротних активів, оборотних активів (з розбиттям їх на постійну і змінну частини) [6].

Найбільш раціональним щодо досягнення оптимального співвідношення структурних елементів капіталу підприємства може бути метод, який ґрунтується на одночасній максимізації зростання рентабельності власного капіталу і рівня фінансової стійкості.

Метод оптимізації цільової структури капіталу за критерієм максимізації рівня прогнозованої фінансової рентабельності дає можливість знайти лише оптимальну величину ефекту фінансового важеля. Якщо використовувати тільки його, то другий аспект достатності власних засобів для нормального функціонування підприємства – його платоспроможність може бути неприпустимо заниженою. Тобто оптимально великий рівень ефекту фінансового важеля визначає зростання рентабельності власного капіталу і водночас, як правило, призводить до погіршення фінансового стану підприємства, а саме до порушення умов платоспроможності і, як наслідок, до нестачі власних грошових коштів у підприємства. Щоб фінансовий важіль одночасно позитивно впливав і на рентабельність власного капіталу, і на фінансову стійкість, необхідним є і значення ефективного співвідношення між миттєво ліквідним і майновим забезпеченням зобов'язань підприємства, тобто потрібний розрахунок рівня фінансового важеля не тільки в структурі серед фінансування майна підприємства (тобто у фінансовій структурі капіталу), але і в структурі активів (майновій структурі підприємства).

Виходячи з мотивації формування оптимальної фінансової структури капіталу за критерієм забезпечення фінансової стійкості підприємства, доцільним є не тільки розрахунок значень фінансових важелів за фінансовим і майновим аспектами структуризації капіталу, а й порівняння набутих значень. Адже фінансова стійкість підприємства забезпечується переважним рівнем фінансового важеля в майновій структурі капіталу порівняно з рівнем фінансового важеля його фінансової структури [14].

Щоб зробити висновки щодо правильності формування як майнової, так і фінансової структури капіталу, необхідним є визначення значень групи показників платоспроможності підприємства. На наш погляд, при оцінюванні оптимальної цільової структури капіталу підприємства за визначенням рівня грошового забезпечення його зобов'язань доміантним у групі показників ліквідності є такий показник, як коефіцієнт абсолютної ліквідності підприємства.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності характеризує готовність підприємства негайно ліквідувати короткострокову заборгованість. Саме на основі розрахунку

цього показника стає можливим здійснення оцінювання відповідності розміру частки майна підприємства в грошовій формі певним нормативним значенням.

Фінансова стійкість підприємства забезпечується переважним рівнем фінансового важеля в майновій структурі капіталу порівняно з фінансовим важелем його фінансової структури.

Картина не буде повною без розрахунків оптимуму цільової структури капіталу підприємства за критерієм максимізації рентабельності сукупного власного капіталу, тому ми пропонуємо оптимально сформовану цільову структуру капіталу підприємства за критерієм зростання рівня фінансової стійкості оцінювати ще й за критерієм максимізації рентабельності сукупного власного капіталу. Рентабельність же власного капіталу залежить від трьох чинників: чистої рентабельності продажів; ресурсовіддачі; структури джерел засобів, які були інвестовані в підприємства (фінансова діяльність підприємств).

На основі викладеного оптимальним є виділення таких етапів формування оптимальної цільової структури капіталу підприємства за методом, що поєднує ефект максимізації рівня рентабельності сукупного власного капіталу і рівня фінансової стійкості підприємства (рис. 1).

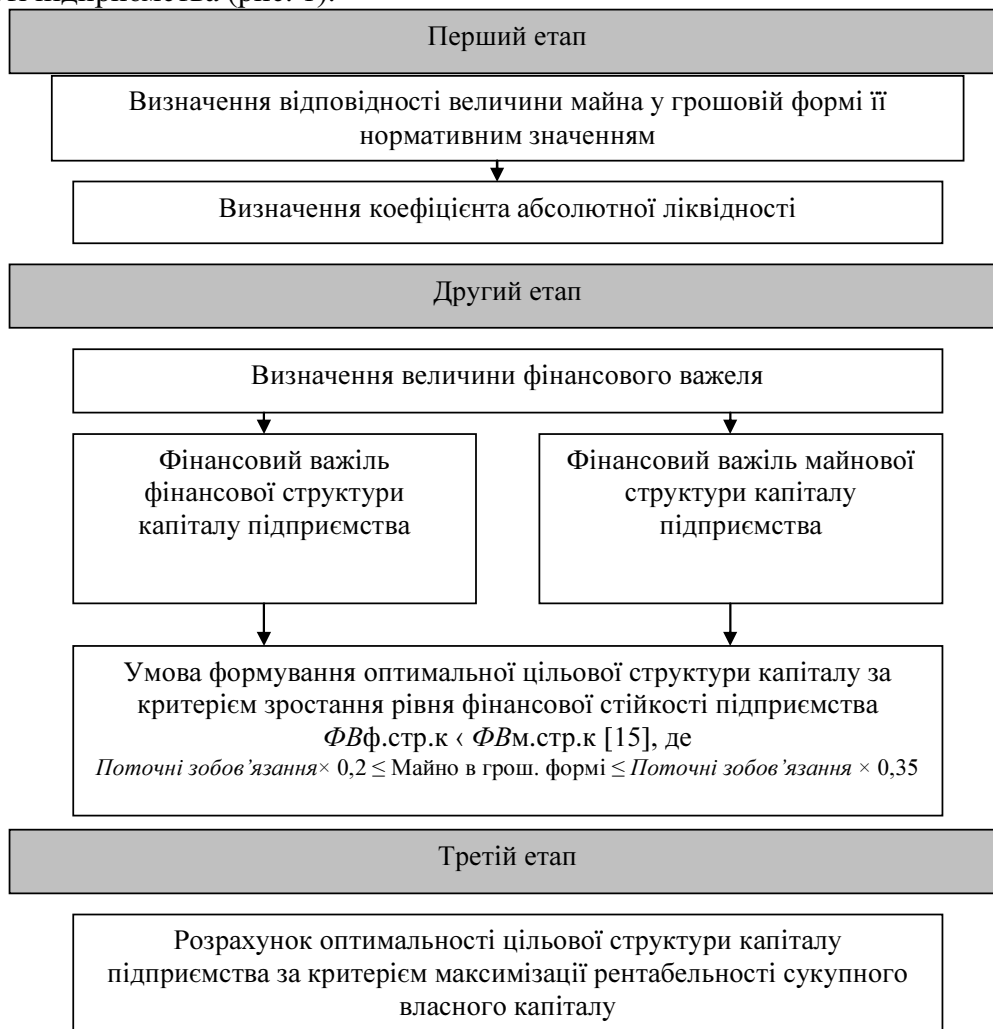


Рисунок 1 – Механізм оптимізації структури капіталу підприємства [15]

Підхід суміщеного ефекту двох критеріїв дасть можливість сформувати найбільш доцільну щодо оптимуму цільову структуру капіталу підприємства. Тобто за цим підходом: будуть конкретизовані послідовні кроки формування оптимальної

цільової структури капіталу за критерієм збереження або забезпечення фінансової стійкості підприємства; здійснюватимуться прогнозні розрахунки рентабельності власного капіталу підприємства за різними варіантами залучення кредитних засобів при рекомендаційній сформованій фінансовій структурі капіталу.

Отже, наведений метод поетапних розрахунків щодо формування оптимальної цільової структури капіталу дає можливість не тільки оперативно й оптимально структурувати капітал підприємства в його майновому і фінансовому втіленнях, а й прогнозувати максимальне зростання рентабельності власного капіталу і фінансової стійкості підприємства в майбутньому, розробляти загальні можливі напрями підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому.

## Список літератури

1. Балабанов И.Т. Финансовый менеджмент. Как управлять капиталом? / И.Т.Балабанов. – М.: Финансы и статистика, 1995. — 384с.
2. Русак Н.А. Финансовый анализ субъекта хозяйствования: спр. Пособие / Русак Н. А., Русак В. А.. Минск: Вышэйш. шк., 1997. 309 с.
3. Селезнев В. В. Основы рыночной экономики Украины [Текст] : учеб. пос. / В. В. Селезнев. — 2-е изд., доп. и перераб. — К. : А.С.К., 2002. — 656 с.
4. Моисеева, Н.К. Основы теории и практики функционально-стоимостного анализа [Текст] : учеб. пос. / Н. К. Моисеева, М. Г. Карпунин. — М. : Высш. шк., 1988. — 192 с.
5. Белоліпецький В.Г. Финансы фирмы / В.Г. Белоліпецький. – Спб.: «Питер»,2002
6. Бланк И. А. Управление формированием капитала / Бланк И.А.- К.: «Ника-Центр»,– 512 с.
7. Терещенко О. О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 554 с.
8. Gabler Wirtschaftslexikon. CD-Rom. 14. Auflage.
9. Voemle M. Unternehmensfinanzierung. — 12 Aufl. Verlag SKV Zuerich, 1998. — S. 33.
10. Гроші та кредит: Підручник / За заг. ред. М. І. Савлука. — К.: КНЕУ, 2001. — С. 13.
11. Политическая экономия: Учебник для вузов / В. А. Медведев, Л. И. Абалкин, О. И. Ожерельев и др. — М.: Политиздат, 1990. — С. 162.
12. Schmalenbach E. Kapital, Kredit und Zins in betriebswirtschaftlicher Beleuchtung. 4. Aufl., Koeln/Opladen 1961, S. 31.
13. Сопко В. Бухгалтерський облік: Навч. посібник. — 3-тє вид. — К.: КНЕУ, 2000. — С. 185.
14. Квасницька Р. Інструментарій та методи оптимізації цільової структури капіталу підприємства / Р. Квасницька // Економіка підприємств. – 2005. – № 5 – С. 73–75.
15. Семенов Г.А., Мелешко А.В. Оптимізація структури капіталу підприємства // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. - №2(6) – С. 78-82.

*В.Попов, К.Безрученко*

### **Направления оптимизации процесса управления структурой капитала предприятия**

В статье рассмотрено теоретические подходы к определению категории «капитал предприятия» и механизм управления им, обосновано подходы к оптимизации структуры капитала, которые, предусматривают максимизацию уровня рентабельности совокупного собственного капитала и формирование допустимого уровня финансовой устойчивости предприятия.

*V.Popov, K.Bezruchenko*

### **Directions optimization of process of management a capital of enterprise structure**

In the article the theoretical going is considered near determination of category «capital of enterprise» and management mechanism by him, going is grounded near optimization capital structures which foresee maximization of level of profitability of the combined property asset and forming of possible level of financial stability of enterprise.

Одержано 22.03.12

УДК 334.716

С.С. Макаренко, викл., І.І. Матвєєва, Т.М. Фундерат, ст. гр. УП-08

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Роль мотиваційного фактора в системі управління персоналом на підприємстві

В статті досліджується значення ролі мотиваційного фактора в системі управління персоналом на підприємстві. Внаслідок нових механізмів господарювання керівництво підприємства повинно займатися пошуком та розробкою ефективних способів управління працею, що і забезпечить активізацію людського фактора. Тому кожен працівник підприємства повинен мати мотивацію, а ефективність мотивації залежить від мотиваційної складової трудового потенціалу підприємства.

**мотиваційний потенціал, мотиваційна складова трудового потенціалу, мотиваційні фактори, мотиваційний профіль, ефективність мотивації персоналу**

На даний час для більшості підприємств і організацій величезну роль відіграє формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку. У зв'язку з цим зростає значення внеску кожного члена трудового колективу в кінцеві результати діяльності підприємства. Тому керівництво кожного підприємства повинне планомірно і безперервно займатися пошуком і розробкою ефективних способів управління працею, які б забезпечували активізацію людського чинника. Відношення працівника до праці може сформуватися лише в процесі такої трудової діяльності, яка надає людині можливості для найбільш повного розкриття та реалізації її потенціалу. Щоб кожен працівник підприємства мав бажання досягати мети організації, він повинен бути до цього мотивованим, а ефективність мотивації залежить від особистих особливостей людини і насамперед від її мотиваційної складової потенціалу підприємств.

Теоретичною та методологічною основою дослідження цієї проблеми слугували проаналізовані наукові результати, що викладені у працях українських та зарубіжних вчених: А. Базилука, Д. Богині, І. Боднара, М. Карліна, Т. Кир'яна, А. Колода, Ю. Краснова, В. Лича, О. Рудченка, О. Сологуба, А. Чухіна, А. Альберта, І. Белова, М. Бердяєва, Е. Капустіна та ін. Сьогодні в науковій літературі існує багато публікацій, в яких мова йде про інноваційний потенціал, трудовий потенціал підприємств, їх кадровий потенціал, але практично немає згадок про мотиваційний потенціал підприємств.

Актуальність і наукова значущість окресленої проблеми зумовили вибір теми дослідження, основною метою якої є розкриття ролі мотиваційної складової трудового потенціалу з точки зору визначення її значення в системі управління персоналом і підприємством.

Суть мотиваційної складової потенціалу підприємств представляється як процес спонуки колективу і окремих його членів до трудової активності, направленої на підтримку конкурентоздатного потенціалу підприємства. Мотиваційний потенціал працівника О.В. Бойко розглядає як економічну категорію, що визначає результативність трудової діяльності і включає її потенціал та сукупність мотивів і цілей, які характеризують механізм активізації, тобто процес формування і реалізації мотивів працівників, які відображається у кінцевих результатах праці [2]. А.М. Колот

визначає мотиваційний потенціал працівника як складову трудового потенціалу, яка характеризує готовність працівника до максимальної трудової віддачі, розвитку конкурентоспроможності, реалізації в роботі набутих знань, здібностей, навичок [3].

Роль мотиваційного потенціалу в розвитку підприємств може вважатися позитивною при умілому поєднанні шляхів і способів досягнення мети його діяльності, головною з якої є підтримка конкурентоздатного потенціалу, що забезпечує задоволення потреб персоналу підприємства.

Основними компонентами мотиваційного потенціалу на підприємстві є:

– суб'єкти і об'єкти мотивації, що володіють системою внутрішніх біосоціальних чинників мотивації, економічної поведінки людей (творчість, потреби, установки, інтереси, ціннісні орієнтації, мотиви і цілі);

– зовнішні мотиватори поведінки - економічні і соціально-політичні умови, фінансова і податкова політика, законодавчо-правові умови, продуктивне середовище, житлово-побутові і сімейні умови, духовне середовище та ін.

Мотиваційна складова трудового потенціалу — це перц ніж всього мотивовані працівники, які орієнтовані на досягнення цілей організації. Визначення мотиваційного потенціалу підприємства включає два етапи. Перший етап полягає у виявленні мотиваційних потреб працівників, другий — у вимірі ступеню задоволеності виявлених потреб [5]. Для здійснення першого етапу використовують такий вид інструментарію, яким є мотиваційний профіль. Профіль (запитальник) був сконструйований так, щоб заохочувати відвертість респондентів. Його об'єм (132 ствердження і постійні повтори) дають змогу виявити справжні мотиви навіть тих, хто на початковому етапі заповнення старанно продумував, якою логікою слід керуватися, щоб дати найбільш виграшну для себе відповідь. Цей профіль визначається за допомогою виявлення у працівників їх ставлення до дванадцяти мотиваційних факторів, серед яких фактор матеріального характеру далеко не єдиний (табл. 1).

Таблиця 1 - Фактори мотивації працівників організації

| № факто-ра | Мотиваційні фактори      | Сутність мотиваційних факторів  |
|------------|--------------------------|---|
| 1          | Високий заробіток        | Потреба мати високу заробітну плату, матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок          |
| 2          | Фізичні умови праці      | Потреба мати прекрасні умови праці та комфортне навколишнє середовище                         |
| 3          | Структурування роботи    | Потреба мати чітко структуровану роботу, встановлені правила та директиви виконання           |
| 4          | Соціальні контакти       | Потреба спілкуватися з багатьма людьми, мати тісні стосунки з колегами                        |
| 5          | Стійкі взаємовідносини   | Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні стосунки з невеликою кількістю колег |
| 6          | Визнання                 | Потреба в тому, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи індивідуума                        |
| 7          | Прагнення до досягнень   | Потреба ставити для себе складні цілі та досягати їх  |
| 8          | Влада і впливовість      | Прагнення керувати іншими, прагнення до конкуренції та впливовості                            |
| 9          | Різноманітність і зміни  | Потреба в постійних змінах, бажання постійно бути готовому до дій                             |
| 10         | Креативність             | Бажання бути постійно думаючим працівником, відкритим до нових ідей                           |
| 11         | Самовдосконалення        | Потреба в самовдосконаленні та розвитку особистості   |
| 12         | Цікава та корисна робота | Потреба мати суспільно корисну роботу   |

Для здійснення наступного етапу в процесі опитування виявляють ступінь

задоволеності потреб працівників для кожного фактора, після чого за формулою визначають мотиваційний потенціал працівників. Менеджери повинні проявляти неабияку кмітливість. Ставлячи нові завдання перед працівниками, необхідно звертати увагу на результати останніх опитувань, і вживати заходи, які впливатимуть на ті фактори мотивації, які для них на певному етапі є важливими, але задоволеність бажає бути кращою.

Отже, на працівника, який описується деяким мотиваційним профілем, з метою змінити його поведінку в організації, здійснюється дія у формі деякої стимул-реакції, отримавши яку, людина реагує на неї відповідно до свого мотиваційного типу, а сама реакція може бути [1]:

- позитивною, і працівник змінить свою поведінку так, як це замислювалося;
- нейтральною;
- негативною, коли небажана поведінка лише посилюється.

Мотиваційний потенціал робітників відіграє роль пускового механізму, що визначає, які здатності й у якому ступені працівник буде розвивати і використовувати в процесі трудової діяльності. Визначимо критерії мотиваційного потенціалу підприємства: особиста причетність до результатів роботи; відчуття працівниками своєї значущості; залучення працівників до постановки і ухвалення управлінських рішень; право на матеріальне і моральне визнання; необхідно знати точку зору людей на можливе поліпшення їх роботи; доступ до всієї необхідної для виконання завдання інформації; рішення про зміну в режимі і змісті роботи співробітників повинні ухвалюватися при їх участі, з опорою на їх знання і досвід; самоконтроль; можливість придбання в процесі роботи нових знань; заохочення ініціативи.

Розвиток мотиваційного потенціалу підприємства породжує синергізм господарювання – ефект об'єднання творчих потенціалів професійних управлінців і безпосередніх учасників виробничого процесу. Цей ефект виявляється в підвищенні працездатності персоналу, якості і конкурентоспроможності продукції, ефективності і гнучкості виробництва. Для управління мотиваційним потенціалом підприємством потрібна чітка і злагоджена робота вищої ланки керівництва, керівників і фахівців служб маркетингу, реклами, зв'язків із громадськістю, управління кадрами, а також інших підрозділів підприємства. Розв'язання проблеми мотивації зацікавлених груп вбачається у створенні на підприємствах систем управління мотиваційними потенціалами у складі систем стратегічного управління підприємствами [6].

У питаннях мотивації потрібно працювати з кожною людиною окремо. Але значення мотиваційного потенціалу підприємства може дати чітку характеристику роботи керівництва зі своїм персоналом, а особливо на скільки персонал мотивований для досягнення цілей підприємства. Систему управління персоналом необхідно доповнити впровадженням низки мотиваційних заходів, адже мало мати кваліфікованих фахівців, треба зацікавити їх ефективно реалізовувати свій потенціал. Розвиваючи традиційні методи з атестації та мотивації персоналу з використанням сучасних підходів для забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, необхідно будувати механізм послідовного підвищення мотиваційного потенціалу працівників на основі виявлення їх мотиваційних потреб.

Таким чином, розвиток мотиваційного потенціалу підприємства для зміцнення конкурентоздатного потенціалу повинен, окрім матеріальної мотивації працівників, здійснюватися шляхом надання їм змістовнішої, важливішої, цікавішої, соціально значущої роботи з широкими перспективами посадового і професійного зростання, що дає можливість здійснювати контроль над ресурсами і умовами власної праці.



## Список літератури

1. Афонін А.С. Основи мотивації праці: організаційно-економічні аспекти: Підручник / А.С. Афонін. - Київ: МАУП, 2004. – 340 с.
2. Бойко О.В. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління 20с. підприємствами» / О.В.Бойко. – К.: НАУ, 2005.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. - К.: КНЕУ, 2002. - 337 с.
4. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие / Пер. с англ. под ред. проф. А. Е. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — с. 393.
5. Стахів О. Мотиваційний потенціал персоналу в контексті реалізації вимог міжнародного стандарту управління якістю ISO 9001 // Персонал .- 2007.- №8.- с. 76
6. Турчин А. Оптимизация управления персоналом: системный подход // Менеджмент и менеджер.- 2007.- №9.- с.34.

*С.Макаренко, І.Матвеева, Т.Фундерат*

### **Роль мотиваційного фактору в системі управління персоналом на підприємстві**

В статті йдеться про ролі мотиваційного фактору в системі управління персоналом на підприємстві. На основі нових механізмів господарювання керівництво підприємства повинно займатися пошуком і розробкою ефективних способів управління трудом, що і забезпечить активізацію людського фактору. Тому кожен працівник підприємства повинен бути мотивованим, а ефективність мотивації залежить від мотиваційної складової трудового потенціалу підприємства.

*S. Makarenko, I. Matveenko, T. Funderat*

### **The role of the motivation factor in the system of personnel management at the enterprise.**

The article deals with the role of the formation of new mechanisms of economic management. That is why the company management should look for effective ways of personnel management and its improvement which, in its turn, provides the activation of human factor. Each employee of the enterprise must be motivated and the efficiency of the motivation depends on the motivating part of labour potential of the enterprise.

Одержано 20.03.12

УДК 336.76 (091)

Ю.П. Бондарчук, доц., канд. іст. наук

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Перехід до адміністративно-командних методів управління залізничним транспортом України наприкінці 20-х на початку 30-х рр. ХХ ст.

З переходом від частково економічних методів керівництва країною до адміністративно-командних - від непу до індустріалізації - постала проблема неможливості подальшого ефективного існування економічної системи, заснованої значною мірою на основі старих ліберальних ринкових принципах. Для звершення грандіозних планів сталінської індустріалізації потрібно було якомога швидше перейти до позаекономічних методів визиску.

**НЕП, адміністративно-командний, народне господарство, залізничний транспорт**

Невід'ємною частиною економічного розвитку України в ХХ ст. був і залишається залізничний транспорт. Магістралі України — це тісно пов'язаний своїми ланцюжками величезний конвеєр довжиною в тисячі кілометрів. Вони забезпечують перевезення людей, мільйонів тон матеріальних цінностей, включають в себе складний виробничий комплекс, необхідні матеріально-технічні засоби — колію, станційні споруди, рухомий склад, засоби зв'язку тощо. Робота залізничного транспорту тісно пов'язана із цілим рядом галузей народного господарства — машинобудуванням, металургією, вуглевидобутком, деревообробною промисловістю тощо. Залізничний транспорт — це десятки тисяч залізничників — проектувальники, будівельники, науковці, інженери і техніки, висококваліфіковані машиністи і робітники.

Входження України в цивілізований світ потребує вирішення цілої низки важливих питань. Одне з них — модель економічного розвитку, згідно з якою слід розбудовувати державу, здійснювати економічні та соціальні реформи, готувати грунт для нововведень. Дослідження історії розвитку різних галузей народного господарства, в тому числі залізничного транспорту, за часів панування адміністративно-командних методів управління дозволять нашому суспільству більш усвідомлено обирати інші, ефективніші моделі економічних відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у науковій літературі з історії економіки лише частково відображає зазначений комплекс проблем. Однією із перших спроб осягнути історичний розвиток радянського залізничного транспорту в СРСР стала ґрунтовна колективна монографія Вольфсона Л., Корнеєва А., Шильнікова Н. “Розвиток залізниць СРСР” [1]. Дещо розширило коло проблем, що постали свого часу перед залізничним транспортом, історико-економічне дослідження Напорка А.Г. у книзі “Нариси розвитку залізничного транспорту СРСР” [2]. Монографія написана на початку хрущовської відлиги, на жаль, не позбавлена старих рецидивів в аналізі розвитку залізничного транспорту як складової народного господарства СРСР.

Важливі статистичні дані щодо економічного і соціального розвитку магістралей країни зібрані в семитомній “Історії соціалістичної економіки СРСР” [3]. Відкидаючи ідеологічні напашування, в цих книгах можна віднайти чимало правдивих свідчень, що дозволяють зрозуміти складні і суперечливі процеси на залізничному транспорті в досліджуваній період. Однак, в зазначених роботах та ряді інших праць радянської

історичної школи слабким місцем виступає досить поверховий та фрагментарний аналіз недоліків в роботі магістралей України.

За останні 20 років в Україні з'явився ряд наукових досліджень, які переосмислюють долю робітничого класу, економічного розвитку радянського народного господарства. Зокрема в історичних дослідженнях С.В. Кульчицького [4], Л.М.Новохатка [5] та О.А.Пирога [6] була здійснена спроба проаналізувати концептуальні засади соціально-економічного розвитку України в 20-х рр.

Попри всі названі праці, сучасна історико-економічна література поки що не дає всебічного й ґрунтовного аналізу соціально-економічного розвитку українських магістралей в умовах становлення адміністративно-командної економіки.

Дані питання визначили мету дослідження та обумовили необхідність вирішення наступних задач: проаналізувати процес переходу та його наслідки в регулюванні переважно економічними методами залізничним транспортом в 20-х рр. ХХ ст. до позаекономічних, адміністративно-командних – на поч. 30-х рр. ХХ ст.

Розвиток залізничного транспорту України в умовах становлення адміністративно-командних методів управління народним господарством країни характеризується складними і суперечливими процесами. За досить короткий проміжок часу вдалося відновити і розширити існуючу інфраструктуру залізничного транспорту, значно збільшити вантажні і пасажирські перевезення. Довжина українських залізниць складала 18,3% від усієї мережі СРСР. Інтенсивність їх експлуатації була майже удвічі більшою, ніж на інших магістралях Радянського Союзу і складала 33% усіх вантажних і пасажирських перевезень в країні. Насиченість залізничних колій УСРР була також найбільшою і становила 3,2 км на 100 км<sup>2</sup>, тоді як по всьому СРСР тільки 0,37 км і 1,15 км на його європейській частині [7, арк.63, 71].

Разом з тим, в кінці 20-х - на початку 30-х рр. на магістралях України спостерігаються перманентні кризові явища. Негативний вплив волонтаристських, директивних, відірваних від ринку методів управління економічними процесами в країні був особливо відчутним в роботі залізничного транспорту.

Не менш складним було становище і працівників українських залізниць. Незадовільні умови праці, низька заробітна плата, постійні перебої із продовольчим забезпеченням стали визначальними у зривах вантажних і пасажирських перевезень, великій кількості аварій і катастроф, масових відмовах від роботи та найбільшій у промисловому секторі економіки плинності робочої сили.

Із згортанням ліберальної економічної політики в країні на залізничному транспорті відбувається поступове впровадження командно-адміністративних методів управління, планового перерозподілу прибутку, знищується економічна самостійність окремих ланок залізничного господарства та їх госпрозрахунок.

Про негативний вплив планового перерозподілу прибутку між залізницями на стимулювання економії коштів, прискорення обороту вагонів, покращення економічних показників, зменшення витрат на перевезення говорилося ще в 1925 р. на VIII профспілковому з'їзді робітників залізничного транспорту [8, с.205-206].

На початку 30-х рр. вище державне та політичне керівництво країни у зв'язку із кризовим станом залізничних перевезень здійснює ряд заходів для відновлення елементів госпрозрахунку в роботі залізничного транспорту.

В червні 1931 р. РНК СРСР ухвалив постанову про зміну системи фінансування залізничного транспорту і переведення на госпрозрахунок дирекцій залізниць, районів, депо та інших низових виробничих ланок для того, щоб із допомогою здійснення самофінансування знизити собівартість перевезень і добитися покращення роботи транспорту [9, с.109].

Через рік, в травні 1932 р., уряд, проаналізувавши недоліки в проведенні госпрозрахунку, ухвалив нову постанову "Про проведення госпрозрахунку на залізничному транспорті", в якій зазначалося, що директива РНК СРСР "не виконана і фактично госпрозрахунок до цього часу не здійснено".

Було встановлено, що залізниця є основною госпрозрахунковою ланкою залізничного транспорту із самостійним закінченим балансом. Існуюча до цього система централізованих розрахунків НКШС із залізницями по плановій собівартості була відмінена. Відповідно з постановою прибутки залізниці залишалися в її розпорядженні, і з них покривалися всі витрати по експлуатації та капітальному ремонту. Був встановлений порядок впровадження госпрозрахунку в залізничних експлуатаційних районах, депо, на станціях, дистанціях колії, сигналізації та зв'язку [9, с.201].

Однак на практиці така система госпрозрахунку так і не була втілена в життя. Необхідність централізації коштів для вирішення інших народногосподарських потреб привела до відновлення знеособленого надходження доходів залізниць в розпорядження НКШС. Фінансування видатків магістралей відбувалось по середній плановій собівартості. Тому залізниці не тільки не отримували своїх дійсних доходів, але й не знали, дає їх дорога прибуток чи працює зі збитками. Все це, звичайно, не стимулювало колективи залізниці боротися за підвищення прибутковості та рентабельності в своїй роботі.

В червні 1936 р. був встановлений новий порядок розподілу доходів, який дозволяв залишати залізницям прибутки від місцевих вантажних та пасажирських перевезень. Нова система госпрозрахунку давала можливість залізницям дещо збільшити приміське пасажирське сполучення та перевезення вантажів на невеликій відстані. Однак суттєвого впливу на покращення фінансового становища транспорту не сталося. Значна частина (більше 99%) вантажних пасажирських перевезень жорстко регламентувалася централізованими планами. Так, 75% усіх залізничних перевезень складали лише 7 вантажів - кам'яне вугілля, нафта, чорні метали, руда, ліс, будівельні матеріали і хліб [10, с.66]. Якщо врахувати, що за державними планами перевозилась також продукція машинобудування, хімічної, легкої та харчової промисловості, то комерційні перевезення в цей час були практично неможливими.

Аналізуючи архівні документи, статистичні дані, рішення найвищих органів влади СРСР в досліджуваній період, доходимо висновку, що частка залізничного транспорту в державних капіталовкладеннях невинно зменшувалась. В дореволюційній Росії капітальні витрати на транспорт були значно більшими, ніж на промисловість. Ще в 1928 р. основні фонди залізничного транспорту незначно перевищували основні фонди промисловості, а вже на поч. 30-х рр. вартість фондів промисловості перевищила не тільки основні фонди залізниць, але й усього транспорту в цілому [3, с.414]. Так, в 1913 р. частка транспорту в основних фондах складала 36,4%, в 1928 р. вона знизилась до 31,1%, а в 1932 р. - до 23,3% [11, с.20-21].

Звичайно, що зменшення питомої ваги залізничного транспорту в національному доході було явищем закономірним. Залізничне будівництво кін. XIX - поч. XX ст. утворило основу досить потужної і розгалуженої транспортної мережі, залізничної інфраструктури тощо. І тому в 30-х рр. розбудова нових залізничних колій не потребувала такого напруження сил і ресурсів, як раніше.

В досліджуваній період відбуваються докорінні структурні зміни в народному господарстві як СРСР в цілому, так і України зокрема. Монополію водного і залізничного транспорту на вантажні та пасажирські перевезення відчутно почали розхитувати нові види транспорту - автомобіль і літак. Проте, в той період автомобіле- і літакобудування тільки зароджувалися. Ні кількісні, ні технічні показники не могли

скласти серйозної конкуренції залізничному транспорту. Адже, не дивлячись на зміни в значенні окремих видів транспорту у здійсненні перевезень, основна роль в обслуговуванні народного господарства та пасажирських перевезень зберігалася за залізничним транспортом. Так, питома вага залізниць в пасажирських і вантажних перевезеннях відносно інших видів транспорту (річкового, морського, автомобільного, повітряного і трубопровідного) скоротилася всього із 77,4% у 1928 р. до 73,3% у 1937 р. [3, с.414].

З іншого боку, в умовах формування централізованої планової економіки, розбудови надпотужної промисловості, викачування із сільського господарства матеріальних ресурсів на транспорт покладалася підвищена відповідальність. Мережа залізничного транспорту в 30-х роках на 1 умовний км<sup>2</sup> в Радянському Союзі і в Україні зокрема значно поступалася передовим світовим країнам, і розширення залізничного полотна було надзвичайно актуальним в наступних роках.

Захоплення вищого політичного керівництва надшвидкою індустріалізацією країни, насамперед, розбудовою важкої промисловості за рахунок матеріального і морального визиску населення, деяких галузей народного господарства призвело до утворення в 30-х рр. значних диспропорцій в економічному розвитку СРСР. У надзвичайно важких умовах опинився і залізничний транспорт.

Вже в середині 20-х рр. для деяких представників вищого державного та політичного керівництва СРСР стала очевидною загроза поглиблення диспропорцій у розвитку транспорту та промисловості країни. Головними причинами такої ситуації були зношеність та недостатність основного капіталу транспорту та відставання відновлення транспортного господарства від відбудови і подальшого розвитку народного господарства в цілому.

Залізничний транспорт забезпечував себе в умовах фіксованих тарифів на перевезення лише необхідним мінімумом фінансових надходжень. Низькі тарифи, встановлені на перевезення вантажів, що мали особливе значення в господарському будівництві, ускладнювали створення внутрішніх накопичень. Занижені тарифи існували на перевезення 80% вантажів, як то вугілля, руди, чавуну, сталі, кольорових металів, нафти і нафтопродуктів, зерна і борошна [12, с.125].

Звичайно, що в таких умовах залізниці все більше в своїй роботі відчували труднощі, що потребували значного напруження внутрішніх ресурсів. В той час, як в більшості галузей народного господарства в 1926-1927 рр. процес відбудови був уже завершений, і ці галузі перейшли до розширення свого основного капіталу, транспорт в цілому його ще не закінчив. Так, основні фонди за 1925-1927 рр. в промисловості збільшились на 18,5%, а на залізничному транспорті тільки на 1,4% [12, с.124].

В лютому 1927 р. ЦВК СРСР, розглядаючи перспективи розвитку залізничного транспорту, відзначав максимальне використання і велике напруження усіх його технічних засобів і що без суттєвого збільшення централізованих капіталовкладень покращити роботу залізниць не вдасться [9, с.201]. Однак у грудні 1927 р. на XV з'їзді ВКП(б) позиція ЦВК СРСР не була врахована. В директивах по складанню п'ятирічного плану народного господарства джерелом коштів для капітальних вкладень у залізничне господарство було намічене "особливо і головним чином збільшення власного накопичення" [9, с.205].

В господарських директивах на 1927-1928 рр. вищого політичного керівництва країни зазначалося, що розвиток транспорту може стати загрозою для грандіозних планів здійснення індустріалізації. Однак суттєвих капіталовкладень у збільшення основного і оборотного капіталів, розширення існуючої мережі і побудову нових залізниць не передбачалося. Зазначені заходи залізничний транспорт мав здійснити, "мобілізувавши свої внутрішні резерви" [13, с.462].

В 1926-1932 рр. на залізничному транспорті переважали роботи реконструктивного характеру. Капіталовкладення використовувались на підтримку та розвиток існуючої мережі залізниць і лише незначною мірою на нове будівництво [14, арк.55-93]. Так у 1929 р. із 85745 тис.крб. капіталовкладень в український залізничний транспорт, лише 2774 тис.крб. або 3,2% було використано на нове будівництво і капітальну реконструкцію. Всі інші кошти були направлені на підтримку існуючого колійного господарства. Загалом в цей період на нове будівництво було використано лише 16,3% усіх капіталовкладень у залізничний транспорт [15, с.102-103]. Експлуатаційна довжина залізниць, що обслуговували Україну, збільшилась з 1926 по 1928 рр. на 816 км.

Всі кошти, направлені на фінансування капітального будівництва, були накопичені за рахунок прибутку, який отримував від перевезень залізничний транспорт. Так, в 1926-1929 рр. залізниці країни працювали із прибутком в 1,7 млрд. крб. Однак повністю забезпечити потреби українського транспорту в підтримці на належному рівні технічного стану та реконструкції залізниць власні прибутки, що склали за цей період 141 млн.крб., не могли. Так, на 1928 р. кількість шпал, що потребували негайної заміни, досягла 28%, рейок - 21,3% [16, с.103-105].

Інтенсивне використання основних фондів залізничного транспорту призвело до збільшення вантажних перевезень в цей час у 2,6 рази, тоді як експлуатаційна довжина залізниць збільшилась всього на 8%. Така ситуація привела до утвердження у вищого партійного і державного керівництва думки, що залізничний транспорт не потребує серйозного державного фінансування.

В офіційних статистичних документах зазначалося, що в перший рік п'ятирічки вантажообіг залізниць зріс на 21% [17, с.5]. Насправді цей показник був значно скромнішим і складав лише 9% [18, арк.26].

Деяких успіхів у перевезенні вантажів і пасажирів вдалося досягти тільки Донецькій залізниці. Понадплановий приріст пасажирських і вантажних перевезень на цій залізниці склав 16%, тоді як на Катерининській магістралі план за 1929 р. виконано всього на 82%. Навантаження та обіг вагонів і паровозів знизилися до рівня 1927 р. [19].

У доповідній записці до колегії НКШС уповноваженого народного комісара шляхів сполучень при РНК УСРР Шимановського знаходимо стурбованість загальним технічним станом залізниць України та рівнем їх фінансування. На його думку, "без значних вкладень у залізничне господарство подальший розвиток роботи залізниць у відповідності із зростанням потреб у перевезеннях буде неможливим". У 1927 р. Харківський, Дніпропетровський, Ясинуватський, Знам'янський вузли працювали на межі своїх проектних потужностей. На деяких станціях кількість поданих до вивезення вантажів значно перевищила можливості їх переробки. Однією із причин незадовільного технічного стану, на думку Шимановського, стало те, що із 50 млн.крб. прибутку, заробленого українськими залізницями, на реконструкцію колійного господарства на Україні НКШС виділив тільки 34 млн.крб. [7, арк.63-81]. Основні завдання першого п'ятирічного плану залізничний транспорт, як і промисловість в цілому, не виконали. Зауважимо, що на транспорті відставання від запланованого було значно відчутнішим. Однією з причин виникнення такої ситуації стало скорочення попередньо передбаченого фінансування залізничного транспорту. Частка капіталовкладень у транспорт, за офіційними даними, була знижена із 21,3% до 17,7%. Та навіть виділені кошти українським залізницям вдалося освоїти тільки на 71%.

В умовах директивного і нереального п'ятирічного плану потрібно було збільшити кошти для важкої індустрії, їх було отримано шляхом грабунку одних

галузей економіки, як то сільське господарство, та перерозподілу вилучених коштів між іншими.

Архівні документи свідчать, що при очевидній потребі значних капіталовкладень в транспорт кошти, отримувані залізницями, перерозподілялись на користь інших галузей народного господарства. Так, в 1929 р. прибуток українських залізниць складав 134411 тис.крб., тоді як сума капіталовкладень становила тільки 85745 тис.крб. В 1930 р. прибуток збільшився вдвічі, сягнувши 262904 тис.крб., а інвестиції навпаки зменшились до 76430 тис. крб. [20, арк.7-8]. Таким чином, майже 70% зароблених коштів вилучалося урядом із фінансового обігу залізничного транспорту.

За п'ятирічним планом передбачалося збільшити основні фонди усього транспорту на 89%, насправді за 4 роки вони були збільшені лише на 29%, а фонди залізничного транспорту - на 23,4% [3, с.419-420].

Перерозподіл прибутку відбувався в той час, коли більшість залізничних вузлів і станцій потребували докорінної реконструкції. Із збільшенням вантажообігу ряд залізничних ділянок працював із максимальним перевищенням проектних потужностей обороту вантажів. Особливо складною ситуація була на Донецькому, Дніпропетровському та Криворізькому напрямках. На кінець 1930 р. на магістралях України налічувалось 30% шпал та 34% рейок, що потребували негайної заміни. Донецька залізниця потребувала значних коштів для реконструкції водопостачання, на якій 37% несправних паровозів було виведено з ладу внаслідок відсутності або поганої якості води [20, арк.18].

Основним пріоритетом для вищого політичного керівництва країни в цей період стало досягнення надшвидкими темпами розвитку важкої промисловості.

Внаслідок помилок і прорахунків керівництва держави під час впровадження економічного курсу на індустріалізацію стали відчутними кризові явища на залізницях України.

Восени 1930 р. робота залізничного транспорту значно погіршилась. Українські залізниці не виконували планів вантажних і пасажирських перевезень. Обороти вагонів замість норми у 2,99 доби відбувався за 4,22 доби. Комерційна швидкість поїздів, у середньому не перевищувала 11 км за годину, а на Донецькій і Катерининській залізницях 9 км, замість передбачених планом 16 км. Загалом невиконання планових показників на 4 українських залізницях складало 33%, а на Донецькій і Катерининській - 40%. Щодобово недовантажувалось 22000 вагонів. Кількість несправних вагонів збільшилась до 10,5% (за інформацією органів ДПУ - 12,6%), замість норми у 7,5% [21, арк.63].

Безлад у маршрутизації поїздів і статистичній інформації інколи доходив до абсурду. Через хаотичне планування відбувалося багато зустрічних і повторних перевозок. Так, лише в системі "Союзвугілля" масові переадресовки становили 22% місячного плану пробігу залізниць. Через недосконалу бюрократичну роботу статистичних органів "виявилось", що українські залізниці перевезли хліба більше на 30%, ніж його зібрали селяни [22, арк.4].

На погану роботу залізничного транспорту впливали недосконале планування та хаотичні замовлення союзних наркоматів рухомого складу залізниць для перевезення вантажів. Так, начальник відділу експлуатації Південно-Західної залізниці в листі до ЦК КП(б)У констатував, що представлені залізницею, згідно плану, вагони для вивезення вантажів деякими підприємствами використовуються тільки на 30%. На інших підприємствах навпаки, вантажів накопичилося значно більше, ніж планувалося перевезти. На прохання Південно-Західної залізниці перерозподілити вагони між

підприємствами НКШС видав розпорядження суворо притримуватись раніше узгоджених і затверджених планів [23, арк.7-8].

Прийняті у 1931 р. рішення і постанови вищим державним і політичним керівництвом СРСР та УСРР не були підкріплені значними фінансовими вливаннями, докорінною зміною бюрократичного управлінського апарату, суттєвим покращенням матеріального та продовольчого постачання як залізниць, так і робітників, а тому і не забезпечили зміни ситуації на залізничному транспорті.

У постановах вищих партійних органів основний акцент робився не на детальному аналізі причин поганої роботи транспорту, а на голому адмініструванні, директивних наказах, залякуванні працівників. Яскравим прикладом такого підходу може бути постанова ЦК КП(б)У, прийнята 5 грудня 1931 р. після чергового падіння планових показників на українських залізницях. "Погана робота залізниць, - зазначалося в ній, - загрожує постачанню цілого ряду галузей промисловості. Такий стан ЦК партії далі терпіти не може.

ЦК попереджає, що відповідальність за погану роботу залізниць лежить на всіх комуністах... Якщо в найближчі дні не буде покращена робота всіх районів залізниць, ЦК змушений буде застосувати рішучі міри аж до виключення з партії комуністів" [24, арк.127].

Подібна практика керівництва залізничним транспортом була направлена на жорстку централізацію в управлінні господарствами, що призводило до надмірної бюрократизації, нагромадження різного роду підсобних органів управління. З іншого боку, функціональна система, запроваджена в умовах радянської економіки, призвела до штучного виділення на транспорті ряду функцій з безліччю зовсім непотрібних відділів і секторів, що вело не до зосередження в одних руках управління депо, станцією, районом, залізницею, а, навпаки, до знеособленого керівництва та безвідповідальності.

Спроби підвищити продуктивність праці розбивалися об нагромадження численних норм виробітку і їх розцінок. Доведені до крайнощів кількість норм і дробність розцінок плутали робітників і, як наслідок, дезорганізували роботу магістралей. До того ж нормуванням праці і формуванням розцінок займалися не оперативні керівники господарств, а відірвані від виробництва другорядні працівники канцелярій.

Внаслідок волонтаристського керування залізничним транспортом відставання вантажообігу від потреб народного господарства стало відбиватися на роботі багатьох галузей промисловості країни. Свідченням кризи, що охопила роботу залізничного транспорту, служить той факт, що Південно-Західна залізниця, яка виконала план нового будівництва і вантажообігу в 1932 р. лише на 55,7%, зайняла по мережі залізниць СРСР за підсумками 1932 р. перше місце [25].

В 1933 р. диспропорція між розвитком промисловості і транспорту ще більше поглибилась. Випуск продукції важкої промисловості в 1932 р. збільшився в середньому на 13%, а вантажообіг залізниць залишився на попередньому рівні.

Планові завдання п'ятирічки були виконані залізничним транспортом лише на третину. Правда і промисловості країни, як виявилось, виконати планові завдання не вдалося, однак показники її економічного зростання були все ж значно кращими, ніж на транспорті [4, с.127].

Спроби вищого політичного керівництва країни якимось вплинути на перебіг подій і старими методами покращити роботу українських залізниць виявилися марними. Лише в січні 1933 р. ЦК КП(б)У ухвалив три постанови про роботу залізничного транспорту [26, арк.115-116]. Але мобілізація трудового ентузіазму, партійна агітація, погрози, залякування та карально-репресивні заходи вже не спрацьовували. Для всіх



стало очевидним, що без докорінних змін в роботі залізничного транспорту реалізувати подальші амбітні плани побудови індустріальної наддержави буде вкрай важко. Керівництво країни також почало розуміти і те, що постійна експлуатація людського фактору, намагання вирішити проблеми залізничного транспорту мінімумом капіталовкладень не завжди приводить до позитивних результатів.

В липні 1933 р. РНК СРСР та ЦК ВКП(б), щоб якось подолати відставання у роботі залізничного транспорту, схвалили ряд постанов: "Про роботу залізничного транспорту" (3 липня 1933 р.); "Про перебудову органів управління залізничного транспорту" (8 липня 1933 р.); "Про перебудову системи заробітної плати і нормування праці на залізничному транспорті" (8 липня 1933 р.); "Про політвідділи на залізничному транспорті" (10 липня 1933 р.) [8, с.151].

Розвиток залізничного транспорту України в кін. 20-30-х рр., як і народного господарства в цілому, характеризується перманентним загостренням соціально-економічної ситуації. Падіння трудової дисципліни та виробничих показників, зростання плинності робочої сили та кількості аварій і катастроф, моменти дезорганізації залізничного господарства та невиправдані витрати матеріальних і людських ресурсів - основні причини, що призвели до кризи вантажних і пасажирських перевезень магістралями України. В 30-х рр. залізничному транспорту так і не вдалося реалізувати волонтаристські плани вищого політичного керівництва країни.

На зміну НЕПу із його ліберальними підходами до управління економічними процесами, елементами ринкових відносин в кін. 20-х рр. в країні утверджуються адміністративно-командні, директивно-волонтаристські та позаекономічні методи керівництва народним господарством. Повернення на практиці на поч. 30-х рр. до збанкрутілої політики "воєнного комунізму", що базувалася на відмиранні товарно-грошових відносин, голому адмініструванні та примусі стало визначальним в економічній політиці СРСР на довгі роки.

## Список літератури

1. Вольфсон Л., Корнеев А., Шильников Н. Развитие железных дорог СССР.- М.: Государственное транспортное железнодорожное издательство, 1939.-180 с.
2. Напорко А.Г. Очерки развития железнодорожного транспорта СССР.- М.: Государственно транспортное железнодорожное издательство, 1954.-285 с.
3. История социалистической экономики СССР: в 7-ми т./Ред. коллегия: д-р экон. наук Гладков И.А.(отв. ред.); АН СССР, Ин-тэкономии. Т. 3. Создание фундамента социалистической экономики в СССР 1926-1932 гг.-М: "Наука", 1977.-535 с.
4. Кульчицький С.В. УСРР в добу нової економічної політики (1921-1928 рр.): Спроба побудови концепт. засад реал. історії / НАН України, Ін-т історії України.-К., 1995.-201 с.
5. Новохатько Л.М. Національний аспект доктрини "соціалістичні реконструкції" (Спроба історико-теоретичного переосмислення)/НАН України, Ін-т іст. України.- К., 1997.-110 с.
6. Пиріг О.Г. Нова економічна політика: теорія і практика її реалізації на Україні: текст лекцій.- К.: КТЕІ, 1991.-19 с.
7. Центральний державний архів вищих органів влади України -Ф. 1, оп. 16, спр. 37.
8. Отчет VIII съезда профессионального союза рабочих железнодорожного транспорта СССР.- М., 1926.- 345с.
9. Железнодорожный транспорт СССР в документах Коммунистической партии и Советского правительства. [1917-1957. Сборник]. М.: Трансжелдориздат, 1957.-537с.
10. Л.М.Каганович. По-большевистски бороться за перевыполнение плана железнодорожным транспортом.- Ленинград: Трансжелдориздат, 1935.- 267с.
11. Социалистическое строительство СССР". Статистический ежегодник / Центр. упр. нар.-хоз. учета Госплана СССР.- М.: Союзоргучет, 1934.- 657с.
12. Из истории борьбы Коммунистической партии за развитие советского железнодорожного транспорта. Сб. статей /Ред. кол. Белов Л.М. и др. - Ленинград, 1960.- 458с.

13. Об'єднаний пленум ЦК і ЦКК ВКП(б) (липень - серпень 1927 р.). Про господарські директиви на 1927/28 рік.// КПРС в резолюціях і рішеннях з'їздів, конференцій і пленумів ЦК.-Т.3. 1924-1927.-К.: Політвидав України, 1979.-С. 459-465.
14. Центральний державний архів вищих органів влади України.-Ф. 5, оп. 3, спр. 1471.
15. Железные дороги СССР в цифрах. Статистический сборник.-М.: ЦУНХУ Госплана СССР, 1935.-685с.
16. Два роки роботи уряду УСРР 1926/27-1927/28. Матеріали до звіту Уряду XI з'їздові Рад.-Харків: Видання секретаріату ВУЦВК та упр. справами РНК УСРР, 1929 р.- 456с.
17. Скрипник М. До реконструкційних проблем: індустріалізація, колективізація, нацпитання, самокритика (Доповідь на VII пленумі Київського ОПК КП(б)У 27.XI.29 р.-Харків: Держвидав України, 1930.- 234с.
18. Центральний державний архів громадських об'єднань України.-Ф. 1, оп. 20, спр. 3139.
19. Донзалізничник (Орган робітників та службовців правління Донецьких залізниць ).-Харків.-1930.-20 лютого.
20. Центральний державний архів громадських об'єднань України.-Ф. 1, оп. 20, спр.4496.
21. Центральний державний архів громадських об'єднань України.-Ф. 1, оп. 20,спр. 3139.
22. Центральний державний архів вищих органів влади України.-Ф. 1, оп. 6, спр. 46.
23. Центральний державний архів громадських об'єднань України.-Ф. 1, оп. 20, спр. 3256.
24. Центральний державний архів громадських об'єднань України.- Ф. 1, оп. 6, спр. 206.
25. Тяговик (Орган тягового парткомітету, МК тяги та колективу ЛКСМУ депо "Жовтень").-Харків.-1932.-28 жовтня.
26. Центральний державний архів громадських об'єднань України.- Ф. 1, оп. 6, спр. 237.

*Ю.Бондарчук*

**Переход к административно-командным методам управления железнодорожным транспортом Украины в конце 20-х в начале 30-х гг. XX ст.**

С переходом от частично экономических методов руководства страной к административно-командным - от НЭПа к индустриализации - появилась проблема невозможности дальнейшего эффективного существования экономической системы, основанной в значительной степени на основе старых либеральных рыночных принципах. Для свершения грандиозных планов сталинской индустриализации нужно было как можно быстрее перейти к внеэкономическим методам эксплуатации.

*Y. Bondarchuk*

**The conversion to the administrative-command methods of management of the railway transport of Ukraine in the late 20's and early 30'scentury**

With the conversion from partially economic methods of management of the country to administrative-command methods (from NEP to industrialization) a problem appears and an effective economic system cannot continue to exist, that was founded mostly on old liberal market principles. To accomplish the ambitious plans of Stalin's industrialization it had been moved as quickly as possible to the non-economic methods of operation

Одержано 12.03.12

УДК 339.72.053.1

**П.Л. Гринько, асп.**

*Харківський державний університет харчування та торгівлі*

## Дослідження зарубіжного досвіду проведення аналізу і процедур банкрутства унаслідок неплатоспроможності

В умовах високого ступеня господарської невизначенності, підприємства фактично позбавлені захисту від втрат, глибоких потрясінь і банкрутства при виконанні ними необхідних ринкових ситуацій. Для подолання кризового становища українських підприємств і створення на підставі зарубіжного досвіду передумов стійкого розвитку та процвітання економіки, необхідно вивчити зарубіжний досвід з цього питання. В статті досліджено зарубіжні методи аналізу неплатоспроможності та банкрутства.

**аналіз, підприємство, неплатоспроможність, економіка, система, банкрутство**

Актуальність теми дослідження аналізу платоспроможності підприємств обумовлена необхідністю вирішення найважливішої проблеми подолання кризового стану українського підприємництва і створення передумов для стійкого розвитку, як окремих фірм, так і всього сектора економіки. У своїй основі українське законодавство про банкрутство та методика аналізу платоспроможності ґрунтуються на світовому досвіді. Тому вкрай важливо для поліпшення розвитку підприємств і фірм в сучасній ринковій економіці дослідити зарубіжні методи проведення аналізу і процедур банкрутства унаслідок неплатоспроможності.

Є значна кількість робіт, в тому або іншому ступені присвячених загальній проблематиці економічних ризиків, опублікованих як в Україні так і за рубежом (І.А. Бланк, М.Т. Білуха, Ф.Ф. Бутинець, С.Ф. Голов, А.Г. Загородній, О.В. Ефімова, Б.С. Кругляк, В.В. Ковальов, О.В. Лишиленко, С.І. Маслова, О.Н. Михайленко, М.С. Пушкар, Л.В. Руденко, В.В. Сопко, Н.М. Ткаченко, Я.В. Соколов, В.І. Степанов, І.А. Бернстайн, М. Бертонеа, Ю. Брігхем, А.М. Кинг, Р. Найта, Ж. Перара, Д. Сигела, Т. Ськоуна, Д. Фостера, Ч. Хорнгрена, Р. Ентоні, М. Ерхардта). Проте до теперішнього часу в економічній науці і господарській практиці ще не досить розроблені як загально визнані теоретичні положення про підприємницький ризик, про ключові ризики діяльності торговельного підприємства, так і про методи управління, ризиками неплатоспроможності.

Метою даного дослідження є аналіз різних видів банкрутства та неплатоспроможності, їх причини виникнення та наслідки для подолання кризового становища на підприємствах України.

Американська система аналізу неплатоспроможності дозволяє боржнику і іншим зацікавленим особам легко ініціювати процедури реорганізацій; у менеджерів боржника є можливість, залишаючись керівниками, тривалий час «розм'якшувати» права кредиторів, а кредитори і акціонери, голосуючи по класах, ухвалюють рішення про продовження діяльності підприємства. Тому механізм ухвалення рішення, сприяючого максимізації активів (план реорганізації боржника, голосування по ньому і його реалізація), починає діяти в той момент, коли активи боржника вже можуть

втратити системні якості. Таким чином, виходить, що замість того, щоб створити умови для ефективної реструктуризації активів, Bankruptcy Code реалізує модель боржника у володінні (debtor in possession), при застосуванні якої активи як би розмазуються, а у кредиторів не є можливостей істотно впливати на тривалість і напрям процедур [2].

Застосування розділу 11 USBC створює умови для в'язкої схеми реструктуризації активів. Такий спосіб реорганізації може винести тільки сильна економічна система. Слід зазначити, що хоча розділ 11 USBC піддається постійній критиці (в основному у зв'язку з перевагами, які вона надає менеджерам боржника, і «розмиванням» прав кредиторів), її застосування дозволяє проводити м'яку системну реструктуризацію. Тому з позицій макроекономічного аналізу можна зробити висновок, що для американської економіки модель такої реорганізації виявилася цілком прийнятною. Важливим доказом цьому є стійка позиція американської економіки в світовій економічній системі. Оцінюючи вищесказане, можна сказати, що хоча Bankruptcy Code не зміг створити механізму для максимізації вартості активів боржника, при якому вигоду від такої максимізації повинні були одержувати і кредитори, і акціонери. Цей нормативний акт створив умови для м'якої реструктуризації активів. Системні недоліки Bankruptcy Code (наприклад, план реорганізації боржника не був виконаний, час для реструктуризації усередині виробництва про неспроможність упущено, активи розпродаються) компенсуються тим, що, оскільки процедура реорганізації розтягнута в часі, то інші учасники ринку мають нагоду заповнити сегменти ринку, що звільняються боржником [3].

Так в основі французької системи аналізу і регулювання неспроможності лежить ідея захисту інфраструктури підприємства боржника за рахунок урізання прав кредиторів. На перший погляд цей варіант може сприяти збільшенню шансів по збереженню діючих підприємств і зміцненню економічної системи, але в цьому випадку виникає питання - за чий рахунок пропонується реабілітовувати підприємства? Незалежно від волевиявлення кредиторів встановлюється жорстке правило - у будь-якому випадку краще підтримувати діяльність підприємства, зменшуючи при цьому частку активів, на які могли б розраховувати кредитори при ліквідації боржника. А це в свою чергу послаблює кредиторів і всю економічну систему в цілому. Акцентуючи увагу на спробах реабілітації, «розмиваючи» права кредиторів, французька система не змогла створити ефективний механізм для виконання основного макроекономічного завдання - забезпечення стабільності і стійкого розвитку економічної системи. Під натиском критики в 1994 році в чинні нормативні акти Франції були внесені поправки, які зміцнюють права кредиторів, проте загальний напрям і зміст процедур залишається поки продебіторським.

Англійську систему аналізу і регулювання можна охарактеризувати як таку, що базується на захисті інтересів кредиторів. В основному такий підхід пов'язаний з традиціями економічного і правового регулювання. Це найбільш помітно при поводженні з володарями права «плаваючого» забезпечення на всі активи боржника. Проте останнім часом все частіше така жорстка конструкція англійського законодавства критикується за однобокість і відсутність гнучкості. Одним з проявів такої критики є введена в 1986 році процедура управління [1]. Як вже наголошувалося вище, це не зробило істотного впливу на систему регулювання неспроможності.

Аналізуючи англійську систему, можна зробити висновок про те, що для виконання базової макроекономічної задачі законодавці вирішили використовувати ту, що добре зарекомендувала себе раніше модель administrative receivership, основна ідея якої полягає у тому, що краще всього надати представнику власника права «плаваючого» забезпечення аналізувати і вирішувати, як краще поступити - продати підприємство цілком, спробувати реабілітувати його або розпродати по частинах [2].

Саме право «плаваючого» забезпечення і витікаючі з нього повноваження, разом з добровільними угодами, є ключовими елементами, що дозволяють зберігати діючі підприємства, в сучасній англійській системі аналізу і регулювання неспроможності. Проте, як показує аналіз, цей механізм вже недостатньо ефективний для виконання базової макроекономічної задачі.

Традиційно в Німеччині законодавство про неспроможність розглядалося як відгалуження цивільної процедури (примусове стягнення довга). Мабуть, це з'явилося однією з причин, що пояснюють подальший розвиток німецького законодавства про неспроможність. Положення *Insolvenzordnung* точно відповідають поставленій задачі аналізу - реорганізація не є більш предпочтительней ніж ліквідація, мікроекономічна раціональність не підміняється макроекономічною метою [3].

Після солідного аналізу платоспроможності всі справи про неспроможність починаються відкриттям конкурсного виробництва. Боржник відстороняється від керівництва підприємством, призначається довірчий керівник. Права кредиторів захищені достатньо добре. Зменшена кількість вимог, що пріоритетно задовольняються. Перехід до реабілітаційної процедури можливий тільки за наявності певного рівня згоди кредиторів.

В цілому новий німецький закон, безумовно, є повнішим і чіткішим (особливо в порівнянні з діючим законом).

На основі вищевикладеного можна зробити висновок про те, що нова німецька система регулювання неспроможності, якісно забезпечуюча мікроекономічну раціональність, з погляду макроекономіки має певні слабкі місця виявляються при системному аналізі.

Загальною тенденцією законодавства Німеччини, США, Англії, Франції і Росії є те, що істотно простіше стали умови почала розгляди по справі про неспроможність. Базовими умовами для збудження виробництва відносно юридичних осіб, як правило, є показники, що ґрунтуються на критерії нездатності виконувати поточні зобов'язання. Кількісні обмежувачі розміру невиконаних зобов'язань застосовуються в США (5000 доларів), Англії (750 фунтів стерлінгів) і Росії (100 МРОТ, 500 МРОТ або приблизно 1500 доларів США) [1].

У всіх досліджуваних законодавствах для збудження виробництва незалежно від виду процедур використовуються одні і ті ж показники, як правило, засновані на критерії нездатності виконувати поточні зобов'язання. Вимоги по кількості кредиторів (критерій збігу кредиторів) пред'являються тільки в американському законодавстві, в решті країн при дотриманні всіх вимог, що пред'являються, виробництво збуджується, навіть якщо у боржника є тільки один кредитор. У Сполучених Штатах Америки для отримання правового захисту від кредиторів боржникам ніяк не треба демонструвати свою неспроможність, проте, більшість західних систем встановлює певні критерії неспроможності, засновані, перш за все, на стандарті потоку грошових коштів. Доцільно обов'язково включати динаміку і формувати потоки грошових коштів по платіжних ресурсах і за платіжними зобов'язаннями з урахуванням всіх ризиків і неопределенностей. Вважаємо, що при цьому повинні бути чітка збалансованість, як потоку платіжних грошових ресурсів (ПР), так і платіжних грошових зобов'язань (ПЗ). У ідеальному випадку повинна виконуватися рівність потоків  $ПР(t,p) = ПЗ(t,p)$ , для всіх моментів часу  $t$  платіжного календаря  $p$ .

Для вдосконалення методології банкрутства унаслідок неплатоспроможності необхідно також узяти все корисне з англійської, французької і німецької систем, що базуються на браку ліквідності. Це дозволить уникнути труднощів, пов'язаних з бухгалтерськими оцінками активів і пасивів для складання балансу, а також з можливою ненадійністю інформації балансу. Зокрема, необхідно взяти до уваги той

факт, що несостоятельный, а іноді нечесний боржник може містити свою звітність в уявному порядку. У будь-якому випадку боржники, що мають нормальну структуру балансу, звичайно в змозі повернути засоби для вирішення тимчасової проблеми низької ліквідності, а нездатність боржника погасити борг указує на його загрозову балансову ситуацію, що також свідчить на користь того, що одного критерію потоку грошових коштів цілком достатньо.

У більшості правових і аналізуючих систем, перш за все, використовується стандарт неспроможності, орієнтований на ліквідність або притоку готівки. Як французький закон, так і правові системи, що беруть свій початок з французького закону, ґрунтуються тільки на постановці платежів. Ця ж норма міститься в законі про банкрутство США, який спеціально відмінив перевірку балансу як непрактичну. Як правило, для клопотання боржником про застосування таких заходів йому немає потреби приводити докази своєї неплатоспроможності або проходити яку-небудь перевірку на неспроможність.

Особливо слід зазначити, що в деяких країнах (Франція, Голландія, Іспанія) введені положення про особливі заходи, що не становлять повністю процедур банкрутства. Це може бути тимчасовий захист активів під контролем зовнішнього керівника, під час якої вводиться мораторій на виплати індивідуальним кредиторам (але не на можливість подачі ними заяв в суд).

Таким чином, у розвитку економічних систем відбулися радикальні зміни, і сучасне законодавство не може це не враховувати. Вивчення динамічних характеристик економічних систем, показників рівня розвитку продуктивних сил, жорсткому взаємозв'язку мікроекономічних і макроекономічних процесів дозволяє зробити висновок про те, що неефективне законодавство про неспроможність може привести до істотних втрат суспільного продукту.

## Список літератури

1. Степанов В. Английская система регулирования несостоятельности [Электронный ресурс] / В.Степанов. - Информационно-аналитический ресурс «Банкротство». – Режим доступа <http://www.bankrot.by/oa/670>
2. Степанов В. И. Несостоятельность (Банкротство) в России, Франции, Англии, Германии, США. М.: Статус. / В.И. Степанов, М 1999. с. 204
3. Bankruptcy in the United States [Электронный ресурс] : Конституция США. – Режим доступа до Конституції. : <http://en.academic.ru/dic.nsf/enwiki/659022>

*П. Гринько*

**Исследование зарубежного опыта проведения анализа и процедур банкротства вследствие неплатежеспособности**

В условиях высокой степени хозяйственной неопределенности, предприятия фактически лишены защиты от потерь, глубоких потрясений и банкротства при выполнении ими необходимых рыночных ситуаций. Для преодоления кризисного положения украинских предприятий и создание на основании зарубежного опыта предпосылок устойчивого развития и процветания экономики, необходимо изучить зарубежный опыт по этому вопросу. В статье исследованы зарубежные методы анализа неплатежеспособности и банкротства.

*P. Grinko*

**Investigation of foreign experience in the analysis and bankruptcy due to insolvency**

In conditions high degree of economic uncertainty, companies actually deprived of protection against loss of deep turmoil and bankruptcies in the performance of necessary market situations. To overcome the crisis situation of the Ukrainian enterprises and creation on the basis of foreign experience prerequisites for sustainable

prosperity rozvytu and economy, need to study foreign experience in this regard. In the article investigates methods of analysis of foreign insolvency and bankruptcy.

Одержано 05.03.12

УДК 331.101.3:65.016:334.735

**Н.С.Педченко, доц., канд. екон. наук**

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки „Полтавський університет економіки і торгівлі”*

## Мотивація як наскрізна детермінанта потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації

У статті висвітлюється мотивація як наскрізна детермінанта потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації, що пронизує етапи його формування і у динаміці стимулює трансформування ресурсної основи у виявлення резервних можливостей та перспектив на майбутнє. Запропоновано застосування мотиваційного профілю та шкали задоволення мотиваційних потреб.

**мотивація, потенціал розвитку, підприємства та організації споживчої кооперації, детермінанта, мотиваційний профіль**

**Постановка проблеми.** В ринкових умовах перед підприємствами і організаціями споживчої кооперації виникають проблеми принципово нового характеру – забезпечення їх успіху на основі потенціалу розвитку як властивості, що важко формалізувати, розрахувати і оцінити через систему обмежень. На сьогодні, коли потенціал розвитку є надзвичайно складною та важко структурованою системою, ускладненою самобутністю та організаційною будовою споживчої кооперації, потребує перегляду існуюча концепція управління на питання застосування нових методів аналізу і побудови алгоритму прийняття сучасних виважених управлінських рішень. Водночас здійснити оцінку потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації є складно, тому пропонуємо виокремити мотивацію через її активну участь при формуванні потенціалу на всіх його етапах та забезпеченні перспективності розвитку на її основі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми управління мотивацією у сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств піднімаються досить часто. Вагомий внесок у розвиток парадигми управління мотивацією внесли А.Смітт, А.Маслоу, М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоурі, Зігмунд Фрейд, Ф.Герцберг. Окремі теоретичні та загально методичні питання управління мотивацією розглядають О.С.Виханський, В.І.Перебийніс, І.З.Должанський, Т.А.Костишина, Д.В.Райко, Л.І.Федулова. Розгляд мотивації через побудову мотиваційного профілю запропоновано Ш.Річі, П.Мартін.

Однак за наявності досить значної кількості робіт за обраною проблематикою необхідно відмітити актуальність її застосування для розвитку потенціалу підприємств та організацій споживчої кооперації на основі мотиваційної складової.

prosperity rozvytu and economy, need to study foreign experience in this regard. In the article investigates methods of analysis of foreign insolvency and bankruptcy.

Одержано 05.03.12

УДК 331.101.3:65.016:334.735

**Н.С.Педченко, доц., канд. екон. наук**

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки „Полтавський університет економіки і торгівлі”*

## Мотивація як наскрізна детермінанта потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації

У статті висвітлюється мотивація як наскрізна детермінанта потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації, що пронизує етапи його формування і у динаміці стимулює трансформування ресурсної основи у виявлення резервних можливостей та перспектив на майбутнє. Запропоновано застосування мотиваційного профілю та шкали задоволення мотиваційних потреб.

**мотивація, потенціал розвитку, підприємства та організації споживчої кооперації, детермінанта, мотиваційний профіль**

**Постановка проблеми.** В ринкових умовах перед підприємствами і організаціями споживчої кооперації виникають проблеми принципово нового характеру – забезпечення їх успіху на основі потенціалу розвитку як властивості, що важко формалізувати, розрахувати і оцінити через систему обмежень. На сьогодні, коли потенціал розвитку є надзвичайно складною та важко структурованою системою, ускладненою самобутністю та організаційною будовою споживчої кооперації, потребує перегляду існуюча концепція управління на питання застосування нових методів аналізу і побудови алгоритму прийняття сучасних виважених управлінських рішень. Водночас здійснити оцінку потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації є складно, тому пропонуємо виокремити мотивацію через її активну участь при формуванні потенціалу на всіх його етапах та забезпеченні перспективності розвитку на її основі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми управління мотивацією у сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств піднімаються досить часто. Вагомий внесок у розвиток парадигми управління мотивацією внесли А.Смітт, А.Маслоу, М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоурі, Зігмунд Фрейд, Ф.Герцберг. Окремі теоретичні та загально методичні питання управління мотивацією розглядають О.С.Виханський, В.І.Перебийніс, І.З.Должанський, Т.А.Костишина, Д.В.Райко, Л.І.Федулова. Розгляд мотивації через побудову мотиваційного профілю запропоновано Ш.Річі, П.Мартін.

Однак за наявності досить значної кількості робіт за обраною проблематикою необхідно відмітити актуальність її застосування для розвитку потенціалу підприємств та організацій споживчої кооперації на основі мотиваційної складової.



**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою дослідження є виділення мотиваційної детермінанти потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Використовуємо за основу те, що потенціал розвитку підприємств і організацій споживчої кооперації - це динамічна категорія та:

- є сукупною (сумованою) та інтегральною (у вигляді синергетичного ефекту) здатністю (спроможністю) такої самобутньої та соціально орієнтованої системи, що є високо структуризованою та організаційно оформленою, забезпечити перспективний багатовекторний розвиток у майбутньому в умовах толерантної взаємодії складно структурованого внутрішнього та динамічного зовнішнього середовища на основі сформованих і примножених відповідних ресурсів, відшукати можливості підвищення ефективності її використання через резерви і перспективність на основі практичної реалізації властивостей;

- має етапи формування зі значною кількістю складових, що забезпечують розвиток, серед яких структурно-галузевий – це первинний етап формування потенціалу розвитку, що включає такі складові як трудову, матеріальну, інформаційну, запаси; господарський рівень – вторинний етап формування, що включає фінансову, інвестиційно – інноваційну; інституціональний рівень – це останній етап формування, що включає соціальну, управлінську, маркетингову.

Вважаємо, що динамічність та перспективність потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації як складної системи можлива за умови застосування та успішної реалізації такої характеристики як мотивація. Мотивація, на нашу думку, є багатоаспектною та міждисциплінарною категорією, що залежить від поглядів, стверджень, методологічних підходів, спрямованих на її розкриття. Виходячи зі сутності категорії мотивація, відмічаємо, що її пропонують розглядати через «особистий економічний інтерес, прагнення до максимальної економічної вигоди, природне бажання людей поліпшити свій добробут» за А.Сміттом [6, с. 89], через ієрархію потреб за А.Маслоу (основні фізіологічні потреби; безпека; соціальний контакт; самоповага, значення і визнання та самореалізація) [6, с. 90; 2, с.271-272; 9, с. 233], через «процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей чи цілей організації» за М.Х.Месконом, М.Альбертом, Ф.Хедоурі [9, с.232], через «стимулювання психічного стану, що надихає цільові аудиторії на дії заради досягнення особистих цілей» [9, с.232], через психоаналітичну теорію Зігмунда Фрейда [9, с.232], через мотиваційну модель Ф.Герцберга [2, с.274, 6, с.92].

За твердженням колективу авторів на чолі з Т.А.Костишиною, «головний акцент робиться на виявленні переліку і структури людських потреб, що визначають той або інший тип їхньої поведінки» [6, с.90]. Виходячи з цього і акцентуючи увагу на первинному етапі формування потенціалу розвитку, ресурсній складовій у вигляді трудової, відмічаємо безсумнівну необхідність застосування мотивацій на цьому етапі його формування. «Підвищити ефективність ... можна на основі забезпечення мотивованої участі персоналу», - так стверджує Д.В.Райко [11, с. 441 ] та відмічає, що «мотиваційна система являє собою компоненти, інструменти, й методи, які спонукають працівника чи групу працівників до трудової виробничої діяльності...» [11, с. 474]. На користь такого підходу наведемо наступне твердження О. Риндзак, яка пропонує розглядати мотивацію як рушійну силу економічної поведінки людини «оскільки саме людина – основний суб'єкт господарського розвитку, а її трудова діяльність – обов'язкова і необхідна умова поступу суспільства» [12, с.253].

Достатньо потужним містком між трудовою та інноваційною складовою потенціалу розвитку є наступне твердження Л.І.Федулової, яка переконує, що

«потенціал співробітників організації – це і є визначальний, чи критичний фактор розвитку самої організації...», якого «на практиці в більшості випадків для рішення своїх проблем організаціям не вистачає» [17, с.50]. За її твердженням, не вистачає «фахівців, які б були спроможні до високоефективної мотивованої праці, до творчої віддачі та нововведень» [17, с.50]. І на користь такої інноваційної складової через її роль та значення при управлінні потенціалом розвитку автор схиляє наступними словами: «усвідомлення співробітниками організації значимості своєї роботи ... поряд з матеріальним стимулюванням праці, може бути основним для мотивації фахівців в розробці та реалізації інноваційних рішень» [17, с.51-52].

Управління потенціалом підприємства через технології інноваційного розвитку, заснованого на аналізі мотиваційного механізму підприємницької діяльності, пропонує колектив авторів на чолі з І.З.Должанським, а це вже другий етап формування потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації [2, с.270]. Такої ж думки притримується і В.В.Стадник, стверджуючи «якісні зміни у системі, позитивно впливаючи на її економічну динаміку, сприяють відчутному поліпшенню рівня добробуту економічних агентів, які входять до неї, то це посилює їх мотиваційні преференції в бік пошуку нових напрямів якісних змін (тобто стимулюватиме їх інноваційну активність)» [15, с.158]. О.В.Прокопенко мотивації пропонує розглядати через сукупність найдієвіших заходів на основі формування, активізації, контролю, коригування інноваційного розвитку [10, с.167-168.]. І в закінченні пропонується визначення мотивації як «необходимый элемент системы управления прогрессивными изменениями..., источник интенсификации инновационной активности..., действенное средство преодоления инертности их мышления» [14, с.110]. Тобто, вказані підходи дозволяють підкреслити виражений перехід: від можливості застосування мотивації у стимулюванні інноваційного розвитку до безкомпромісного ствердження про таку актуальність та життєву необхідність.

Щодо третього етапу формування потенціалу розвитку підприємств і організацій споживчої кооперації, а це інституціональний рівень, що включає соціальну, управлінську, маркетингову, то всі вони, без сумніву, пронизані мотиваційним аспектом і на підтвердження цього наведемо наступні визначення. Розгляд мотивації через «три основні підходи» ґрунтується на припущеннях, що рушійними мотивами є «базові людські потреби», «винагорода бажаної трудової поведінки» та участь у процесі прийняття рішень [5, с. 29]. О.С.Виханський, на нашу думку, досить вдало підкреслює мотиваційну основу при управлінні у твердженні: «Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, побуждает его к деятельности. Какие мотивы лежат в основе его действия, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком» [1, с. 132]. Як продовження, мотивація – це «силы, существующие внутри и вне человека..., совокупность побуждающих факторов, которые вызывают активность личности..., совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности..., процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации» [14, с.103-104]. Наведені підходи розкривають значення мотивації на третьому рівні формування потенціалу розвитку через таку складову як управління.

Додатково через соціальну складову пропонує розглядати мотиваційну основу потенціалу розвитку підприємства як економічної системи В.В.Стадник, відмічаючи важливість для стійкого розвитку «поліпшення рівня існування її соціальної компоненти при переході на новий виток розвитку ... » [15, с. 158]. Ця складова є актуальною для перспективного розвитку підприємств і організацій споживчої

кооперації та є, на нашу думку, важливим елементом мотиваційного механізму через особливості функціонування такої самотутньої та соціально орієнтованої системи.

Щодо маркетингової, то на думку В.І.Перебийніса, «у процесі маркетингового управління споживачами послуг важливим є дослідження процесу мотивації, складовими чого є потреби та мотиви споживання, які є рушійною силою поведінки» [9, с.234]. І на користь мотивацій для маркетингової складової потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації слугує і те, що «мотивації ... допомагають повніше зрозуміти потреби і мотиви клієнтів, в результаті – більш повно задовольнити їх» [9, с.234] та «поряд із змінами структури управління і системи мотивацій, відбувається переродження маркетингу» [4].

Розгляд мотивації через побудову мотиваційного профілю запропоновано Ш.Річі, П.Мартін, що достатньо детально описується у вітчизняних наукових виданнях [3,13,16]. В основу його покладено виявлення факторів мотивації, що мають для працівника найбільше значення, а також ті, які такого значення не мають [13, с.16]. За твердженням дослідників «цей профіль визначається за допомогою виявлення у працівників їх ставлення до мотиваційних факторів, серед яких фактор матеріального характеру є лише одним з дванадцяти» [3,16]. Фактори мотивації наведемо у таблиці 1.

Таблиця 1 - Фактори мотивації працівників [3,13,16]

| № зп | Мотиваційні фактори      | Сутність мотиваційного фактору  |
|------|--------------------------|---|
| 1    | Високий зарібок          | Потреба мати високу зарібтну плату, матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок           |
| 2    | Фізичні умови праці      | Потреба мати гарні умови праці та комфортне навколишнє середовище                             |
| 3    | Структурування роботи    | Потреба мати чітко структуровану роботу, встановлені правила та директиви виконання           |
| 4    | Соціальні контакти       | Потреба спілкуватися з багатьма людьми, мати тісні стосунки з колегами                        |
| 5    | Стійкі взаємовідносини   | Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні стосунки з невеликою кількістю колег |
| 6    | Визнання                 | Потреба в тому, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи індивідуума                        |
| 7    | Прагнення до досягнень   | Потреба ставити для себе складні цілі та досягати їх  |
| 8    | Влада і впливовість      | Прагнення керувати іншими, прагнення до конкуренції та впливовості                            |
| 9    | Різноманітність і зміни  | Потреба в постійних змінах, бажання постійно бути готовим до дій                              |
| 10   | Креативність             | Бажання бути постійно думаючим працівником, відкритим до нових ідей                           |
| 11   | Самовдосконалення        | Потреба в самовдосконаленні та розвитку особистості   |
| 12   | Цікава та корисна робота | Потреба мати суспільно корисну роботу   |

Такі фактори можуть бути використані, на нашу думку, для працівників системи споживчої кооперації при визначенні потенціалу розвитку підприємств та організацій на основі мотиваційної детермінанти, оскільки вони пронизують вище наведені аспекти:

- до першого рівня формування можна віднести високий зарібок, фізичні умови праці, прагнення до досягнень;

- до другого рівня формування – креативність, самовдосконалення, різноманітність і зміни;
- до третього рівня формування – соціальні контакти, влада і впливовість, структурування, стійкі взаємовідносини, визнання, цікава та корисна робота.

Оцінку ефективності практичної апробації такої детермінанти як мотивація при управлінні потенціалом розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації надамо за допомогою офіційних статистичних даних по системі Укоопспілки [7,8]. Візуалізацію результатів забезпечимо за допомогою рисунків. Щодо трудової складової використаємо наступні показники, а саме темпи зміни середньомісячної заробітної плати в торгівлі, ресторанному господарстві, в промисловості (рис.1.). Дані рисунка свідчать про систематичне підвищення заробітної плати працівникам системи за обласними спілками та видами економічної діяльності. Темпи зміни склали від 101,4% в торгівлі (Вінницька ОСС), 112,0% в ресторанному господарстві (Кримспоживспілка) до 131,2% в торгівлі (Луганська ОСС), 132,0% у ресторанному господарстві (Кіровоградська ОСС), 137,7% у промисловості (Кіровоградська ОСС). Для всіх обласних спілок системи характерне нарощення добробуту працівників через збільшення їх доходів. Якщо темпи зміни середньомісячної заробітної плати в торгівлі та у ресторанному господарстві мають тенденцію до нарощення, то для промисловості, навпаки, – до скорочення. Як приклад, 87,6% у Дніпропетровській ОСС, 98,3% у Луганській, 97,2% у Тернопільській свідчать про скорочення обсягів промислового виробництва та середньооблікової чисельності працюючих.



Рисунок 1 - Темпи зміни середньомісячної заробітної плати за обласними спілками та видами економічної діяльності

Щодо управлінської складової (рис. 2), то відмічаємо збільшення витрат на поліпшення об'єктів кооперативної власності для таких спілок як Черкаська (156,3%), 135,7% (Кіровоградська), 124,1% (Сумська), що заслуговує позитивної оцінки.



Рисунок 2 – Темпи зміни витрат за обласними спілками

Для таких спілок як Хмельницька (32,9%), Кіровоградська (33,8%), Черкаська (35,26%) спостерігається скорочення непродуктивних витрат, що свідчить про ефективність прийнятих ними управлінських заходів. Стосовно витратомісткості за видами економічної діяльності, тоді для торгівлі є характерним їх скорочення для більшості спілок системи (одинадцяти з двадцяти однієї), зокрема Дніпропетровської ОСС (46%), Кримспоживспілки (65,5%). Для ресторанного господарства їх зменшення склало 85,7% у Дніпропетровській ОСС, 95,1% у Чернігівській, 95,5% у Закарпатській, 98,12% у Чернівецькій, 98,3 у Тернопільській. Поряд з позитивними тенденціями у розвитку, відмітимо значні огріхи, що впливають на ефективність господарювання системи в цілому, зокрема скорочення витрат на поліпшення об'єктів кооперативної власності для 15 спілок, при цьому темпи зниження 48% у Житомирській ОСС, 50,6% у Закарпатській, 49,5% у Херсонській; нарощення непродуктивних витрат у 8 спілках, де темпи нарощення складають 440,9% у Рівненській, 355,6% у Миколаївській. Щодо збільшення витрат у торгівлі та у ресторанному господарстві проти 2009 р., то коливання темпи їх зміни за спілками не значні, зокрема від 100,1% до 107,6% у торгівлі та від 100,0% до 107,5% у ресторанному господарстві. Спробуємо обґрунтувати описану тенденцію за допомогою показників діяльності системи (рис.3). Оскільки споживча кооперація є соціально орієнтованою системою, тому одним з підтверджень цього є нарощення обсягів реалізації у сільській місцевості, що є характерним для всіх без виключення споживчим спілках.

Темпи зміни коливаються від 105,8% у Чернігівській ОСС до 129,7% у Кіровоградській ОСС, що свідчить про виконання місії системи та гармонійність у соціального розвитку.

Щодо інших показників, то такої узгодженості більше не спостерігається. Як приклад, темпи зміни чисельності пайовиків коливаються від 5,1% їх нарощення (у Сумській ОСС) до скорочення на 1,7% (у Чернігівській), і це (скорочення) характерно для 11 спілок системи. Зменшення обсягів прибутку у торгівлі є характерним для 8 спілок системи, коли для Волинської ОСС є характерним його нарощення майже у 13 раз, для Житомирської у 4 рази, Вінницької у 2,6 рази/

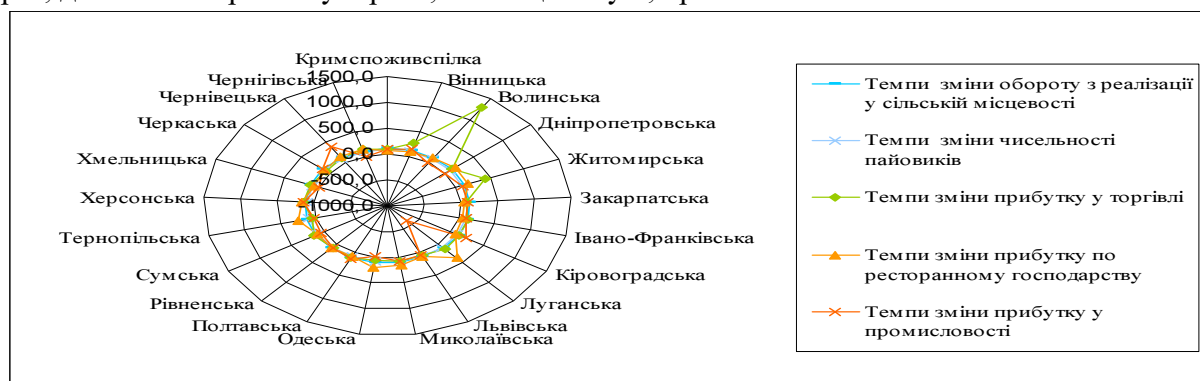


Рисунок 3 - Темпи зміни основних показників господарювання за обласними спілками і видами економічної діяльності

Зменшення прибутковості є характерним і для 8 спілок у ресторанному господарстві, хоча для Луганської ОСС є привабливий такий вид економічної діяльності, підтвердженням чого стали показники нарощення у 3,7 рази. Промисловість, як вид економічної діяльності, відсутня у 4 спілках системи, у 2 є збитковою, у 8 спостерігаються скорочення обсягів отриманого прибутку, і лише у 7 позитивна тенденція до нарощення (383,3% у Чернівецькій ОСС, 241,2 у Кіровоградській ОСС).

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** Таким чином, мотивація є наскрізною детермінантою потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації, що пронизує етапи його формування і у динаміці підтримує ресурсну основу у вигляді трудової складової, сприяє більш ефективному її використанню через пошук резервів і запровадження інноваційних технологій, та спонукає до забезпечення перспективності через удосконалення системи управління, відродження соціальності та зародження маркетингу. Використані показники свідчать про наявний мотиваційний механізм у системі споживчої кооперації, що підтверджується темпами збільшення середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності, нарощенням витрат на поліпшення об'єктів кооперативної власності та скороченням непродуктивних витрат, розширенням чисельності пайовиків та орієнтованістю на реалізацію в сільській місцевості, примноженням результативного якісного показника – прибутку.

Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі є наступний розгляд властивостей потенціалу, що забезпечить розвиток для підприємств та організацій споживчої кооперації.

## Список літератури

1. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С.Виханский, А.И.Наумов.- М.: Гардарики, 1998. – 528с.
2. Должанський І.З. Управління потенціалом підприємства / [ І.З. Должанський, Т.О. Загорна, О.О. Удалих, І.М. Герасименко, В.М. Рашупкіна]. – К. : Центр навальної літератури, 2006. – 362 с.
3. Ільїна Н.А. Мотиваційний потенціал персоналу в контексті вимог міжнародного стандарту управління якістю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://uccu.org.ua/liber/2008/3/jur/Derj\\_reg/5/motiv/mot\\_index.htm](http://uccu.org.ua/liber/2008/3/jur/Derj_reg/5/motiv/mot_index.htm)
4. Кіктенко З.П. Значення маркетингової діяльності у процесі відновлення фондового ринку Японії / З.П.Кіктенко, Г.М.Лещинський [Електронний ресурс] Режим доступу: [www.nbu.gov.ua/portal/Soc.../EC411\\_05.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc.../EC411_05.pdf).
5. Козловський С. Мотиваційний механізм інтелектуальної праці / С.Козловський // Економіка та право. - 2003. - №3(7). - С.28-32.
6. Костишина Т.А. Прогресивні форми організації і оплати праці – основа ефективного управління підприємством: монографія / Т.А.Костишина, Н.І.Огуй, Л.В.Степанова, О.І.Єрещенко. - Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2005.-241с.
7. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій Кримспоживспілки, облспоживспілок за 2009 рік. – К.:Центральна спілка споживчих товариств України / Укоопспілка, 2010.- 103с.
8. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій Кримспоживспілки, облспоживспілок за 2010 рік. – К.:Центральна спілка споживчих товариств України / Укоопспілка, 2011.- 107с.
9. Перебийніс В.І. Мотивація в системі маркетингового управління споживачами [Електронний ресурс] / В.І.Перебийніс // Фінансово-кредитна політики - Режим доступу: [www.nbu.gov.ua/portal/soc-gum/.../232/pdf.c.234](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc-gum/.../232/pdf.c.234).
10. Прокопенко О.В. Мотиваційний механізм інноваційного розвитку: складові та стан його ринкової структури / О.В.Прокопенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2011. - №1.- С.167-174.
11. Райко Д.В. Стратегічне управління розвитком маркетингової діяльності: методологія та організація: монографія / Д.В.Райко. - Х.: ВД «ІНЖЕК», 2008. - 632с.
12. Риндзак О. Мотиваційних механізм активізації політики зайнятості в Україні / О.Риндзак // Регіональна економіка. - 2003. - №1(27). - С.252-257.
13. Ричи Ш. Управление мотивацией / Ш.Ричи, П.Мартин, [пер. с англ. под. ред. проф. А.Е.Климова ]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.-393с.
14. Сидоров В.И. Мотивационный механизм управления инновационной деятельностью в условиях транзитивных экономических процессов / В.И.Сидоров, Т.Е.Шедяков // Механізм регулювання економіки. - 2009. - №3 (т.1). - С.102-110.
15. Стадник В.В. Мотиваційні і ресурсні детермінанти потенціалу розвитку підприємства як економічної системи / В.В.Стадник// Наукові праці ДонНТУ. – 2011. - №39(2). - С.158-162.
16. Стахів О.В. Впровадження системи мотивації персоналу та здійснення мотиваційного моніторингу [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2008-3/stahiv\\_308.htm](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2008-3/stahiv_308.htm)

17. Федулова Л.І. Актуальні проблеми менеджменту в Україні: монографія / Л.І.Федулова. – К.: «Фенікс», 2005. - 320с.

*Н.Педченко*

**Мотивация как сквозная детерминанта потенциала развития предприятий и организаций потребительской кооперации**

В статье освещается мотивация как сквозная детерминанта потенциала развития предприятий и организаций потребительской кооперации, которая пронизывает этапы его формирования и в динамике стимулирует трансформацию ресурсной основы выявление резервных возможностей и перспективы на будущее. Предложено применение мотивационного профиля и шкалы удовлетворение мотивационных потребностей.

*N.Pedchenko*

**Motivation as a determinant of continuous development potential of enterprises and organizations of Consumer Cooperatives**

The article highlights the continuous motivation as the determinant of the development potential of enterprises and organizations, consumer cooperatives, which permeates the stages of its formation and reflects dynamics of the resource base, reserve capacity and prospects for the future. Application of motivational profile and satisfying of the motivational needs scale.

Одержано 22.02.12

## Зміст

|  |    |
|--|----|
| <i>М.П. Тарнавський</i><br>Міграційні процеси в Україні: причини і наслідки.....   | 3  |
| <i>О.Б. Пугаченко</i><br>Економічний зміст поняття «логістика».....  | 11 |
| <i>И.В. Трифонов</i><br>Методологические подходы по уменьшению неопределенности<br>при интеграции программ развития организаций.....   | 20 |
| <i>О.В. Сторожук</i><br>Стан забезпечення умов для людського розвитку в Кіровоградській області.....   | 24 |
| <i>Н.І.Легінькова</i><br>Підвищення ефективності державного регулювання якості життя населення в Україні.....  | 30 |
| <i>Т.І.Гончар</i><br>Економічний механізм ефективного розвитку свинарства в<br>сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області.....  | 37 |
| <i>Д.В. Василенко</i><br>Підвищення ефективності діяльності підприємств машинобудування.....   | 43 |
| <i>Е.Е. Юрагімов</i><br>Людські активи у системі стратегічного планування діяльності підприємства<br>з орієнтацією на знання .....   | 51 |
| <i>Г.Т. Костромін</i><br>Реструктуризація підприємств як необхідна умова забезпечення<br>їх інвестиційної привабливості, життєдіяльності та конкурентоспроможності.....                | 56 |
| <i>О.В. Писарчук, І.В. Неминуца</i><br>Забезпечення конкурентних переваг за рахунок автоматизації<br>бізнес-процесів підприємства.....   | 63 |
| <i>Т.В. Вербіцька</i><br>Взаємозв'язок соціалізації відносин та розвитку підприємстві.....   | 69 |
| <i>Г.В. Савеленко, В.С. Лунжак</i><br>Удосконалення кадрового забезпечення конкурентоспроможності підприємства.....  | 76 |
| <i>Н.В. Андрєнко</i><br>Проектний підхід до формування стратегічного альянсу між<br>підприємствами переробної промисловості та виробничими<br>підприємствами споживчої кооперації..... | 80 |
| <i>А.В. Жураковська</i><br>Методи оцінки обсягів тіньового сектору в економіці регіону.....  | 84 |



|  |     |
|--|-----|
| <i>Н.В. Кочеткова</i><br>Совершенствование системы мониторинга социально-экономической дифференциации региона .....  | 90  |
| <i>М.В. Семикіна</i><br>Напруженість соціально-трудоу відносин як гальмо економічного зростання регіону.....   | 96  |
| <i>Д.С. Насипайко, О.О. Резніченко</i><br>Використання таксономічного методу в якості показника інтенсивності (ефективності) відтворення людського капіталу..... | 104 |
| <i>В. В. Михальська, Т.А.Павлюк</i><br>Економічна ефективність компетенцій керівника фірми.....  | 109 |
| <i>Ю.Г. Кротівка</i><br>Еволюційні підходи до формування персоналу в системі споживчої кооперації України.....   | 117 |
| <i>Н.С. Красножон</i><br>Сегментний аналіз ринку праці Кіровоградського регіону.....   | 124 |
| <i>Т.А. Немченко</i><br>Поліпшення використання трудового потенціалу підприємств машинобудування.....  | 130 |
| <i>В.Є. Мороз</i><br>Нормування автоматичних способів зварювання і наплавлення деталей.....  | 140 |
| <i>В.В. Стародубцев, О.Ю. Невдаха</i><br>Аналіз продуктивності праці методами когнітивного моделювання.....  | 145 |
| <i>О.С. Хачатурян</i><br>Особливості зайнятості населення у сфері малого підприємництва Кіровоградського регіону.....  | 151 |
| <i>А.А. Орлова</i><br>Оцінка мотивацій населення до професійного навчання в Україні.....   | 160 |
| <i>М.В. Пустовіт</i><br>Механізм модернізації трудових ресурсного забезпечення (зарубіжний досвід).....  | 165 |
| <i>В.Я. Бідак</i><br>Управління трудовими ресурсами територіальних міграційних систем.....   | 172 |
| <i>М.В. Горпинченко</i><br>Роль вищої освіти в інформаційному суспільстві.....   | 178 |
| <i>Т.І. Жеребченко</i><br>Стимулювання результативної праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів .....  | 185 |

|   |     |
|---|-----|
| <i>А.В. Лаптева</i><br>Еволюція розвитку системи підготовки кваліфікованих робітничих кадрів в Україні протягом ХХ століття.....  | 190 |
| <i>Ю.В. Малаховський</i><br>Управління ефективністю діяльності суб'єктів господарювання регіону за моделлю максимізації його вартості .....   | 196 |
| <i>Г.О. Зелінська</i><br>Аналіз стану правового середовища реалізації освітньої політики в Україні та використання його в умовах розвитку регіону .....                                   | 208 |
| <i>Г.Б. Назарова</i><br>Основні принципи формування витрат підприємств з метою визначення об'єкта оподаткування податком на прибуток .....  | 213 |
| <i>О.М. Черновол</i><br>Особливості побудови фінансової структури підприємства як основи для організації системи бухгалтерського обліку на підприємствах олійножирової промисловості..... | 222 |
| <i>Н.А. Іщенко</i><br>Фінансовий контролінг в системі управління фінансовою діяльністю підприємства.....  | 227 |
| <i>Л. М. Фільштейн, А.О. Могилей</i><br>Правовий статус і операції Національного банку України.....   | 233 |
| <i>Н.В. Філіпова</i><br>Механізм державного регулювання інноваційної діяльності.....  | 237 |
| <i>О.Ю. Коцюрба</i><br>Особливості тарифної політики у житлово-комунальній сфері.....   | 244 |
| <i>Е.Е. Сушкова</i><br>Оценка фискальной эффективности налогового регулирования экономического развития АР Крым.....  | 248 |
| <i>М.В. Гомонюк</i><br>Податковий контроль сільськогосподарських підприємств під час зміни режиму оподаткування.....  | 257 |
| <i>І.Б. Камінська</i><br>Недержавне пенсійне забезпечення в контексті податкового кодексу.....  | 263 |
| <i>О.В.Смирна</i><br>Особливості формування цілей емісійної стратегії вітчизняних підприємств на міжнародних ринках капіталу .....  | 269 |
| <i>В.В. Гордієнко</i><br>Сучасний стан та тенденції розвитку інвестиційної привабливості автотранспортного комплексу України.....   | 276 |

|  |     |
|--|-----|
| <i>М.І. Руденко</i><br>Формування власних фінансових ресурсів транспортних підприємств.....  | 282 |
| <i>С.Р. Пасєка</i><br>Інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу: аналіз, тенденції,<br>перспективи.....   | 289 |
| <i>Д. Свідерський</i><br>Методологічні основи податкового обліку.....  | 296 |
| <i>Н.В. Гаврилова</i><br>Напрями зниження інвестиційних ризиків підприємства .....   | 302 |
| <i>О.Г. Михайленко</i><br>Контроль якості аудиту: історичний аспект.....   | 308 |
| <i>М.В. Даневич</i><br>Конкурентоспроможність працівників на регіональному<br>ринку праці: еволюція наукових уявлень.....  | 317 |
| <i>Н.Ю. Головченко, О.О. Головченко</i><br>Мета та основні завдання реформування сфери обслуговування<br>комунального житлового фонду та прибудинкових територій.....  | 322 |
| <i>В.С. Чубань, Ю.М. Горбаченко, Т.М. Кришталь</i><br>Вдосконалення механізму управління охороною праці в органах та<br>підрозділах Міністерства надзвичайних ситуацій України.....                                    | 328 |
| <i>О.В. Шелковникова</i><br>Принципи розробки та концептуальна модель управлінської<br>інформаційної системи підприємства.....   | 335 |
| <i>Н.Ю. Головченко, О.О. Головченко</i><br>Передумови реформування сфери обслуговування комунального житлового<br>фонду та прибудинкових територій.....  | 342 |
| <i>В.Г. Дюжєв</i><br>Формирование инновационной системы применения технологий<br>нетрадиционной возобновляемой энергетики, как типовой методический<br>подход повышения инновационной восприимчивости предприятий..... | 347 |
| <i>Г.Т. Пальчевич, Г.О. Козинець</i><br>Використання фінансових ресурсів суб'єктів господарювання в контексті<br>інноваційного розвитку економіки.....   | 353 |
| <i>В.М. Попов, К.І. Безрученко</i><br>Напрямки оптимізації процесу управління структурою капіталу підприємства.....  | 359 |
| <i>С.С. Макаренко, І.І. Матвєєва, Т.М. Фундерат</i><br>Роль мотиваційного фактора в системі управління персоналом на підприємстві .....  | 366 |

|  |     |
|--|-----|
| <i>Ю.П. Бондарчук</i>  |     |
| Перехід до адміністративно-командних методів управління залізничним транспортом України наприкінці 20-х на початку 30-х рр. XX ст..... | 370 |
| <i>П.Л. Гринько</i>  |     |
| Дослідження зарубіжного досвіду проведення аналізу і процедур банкрутства унаслідок неплатоспроможності.....                           | 379 |
| <i>Н.С.Педченко</i>  |     |
| Мотивація як наскрізна детермінанта потенціалу розвитку підприємств та організацій споживчої кооперації .....                          | 383 |

Наукові праці

Кіровоградського національного технічного університету

Економічні науки

Збірник наукових праць

Випуск 22

Частина 1

Відповідальний за випуск А.Б.Немченко

Комп'ютерна верстка Н.В.Ропай

Тиражування О. Г. Каліч

Здано в набір 23.03.2012 Підписано до друку 26.03.2012. Формат 60x84 1/8.  
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman Високий друк Умов. друк. арк.48,5  
Тираж 300 прим. Замовлення №00052.

*Приватне підприємство «Ексклюзив-Систем»  
Свідоцтво про реєстрацію № 05720-ПП-1 від 10.12.1996.  
25006, м. Кіровоград, вул. Шевченка, 25  
тел./факс 24-35-53*