

**МІЖНАРОДНІ НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ ІНТЕРНЕТ-
КОНФЕРЕНЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО СПРЯМУВАННЯ**
www.economy-confer.com.ua

Розвиток економіки у ХХІ столітті:
теоретичні та практичні
аспекти досліджень

*Збірник тез
міжнародної науково-практичної
інтернет-конференції*

5 жовтня 2013 р.



Тернопіль
2013

"Розвиток економіки у ХХІ столітті: теоретичні та практичні аспекти досліджень": матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції економічного спрямування. - Тернопіль, 2013. – 115 с.

Збірник тез доповідей укладено за матеріалами доповідей економічної наукової інтернет-конференції «Розвиток економіки у ХХІ столітті: теоретичні та практичні аспекти досліджень», які оприлюднені на інтернет-сторінці www.economy-confer.com.ua

Адреса оргкомітету:
46001, Україна, м. Тернопіль, а/с 71
тел. 0977547363
e-mail: economy-confer@ukr.net

Оргкомітет економічної наукової інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. В збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірність несуть учасники, їх наукові керівники та рецензенти.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерело є обов'язковим.

ЗМІСТ

Економіка та підприємництво

<i>Аверічев Ігор Миколайович</i> СТРУКТУРА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НА ВОДНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ.....	8
<i>Басюк Ольга Василівна</i> ОСОБЛИВІСТЬ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	10
<i>Білан Ольга Олегівна</i> ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА.....	12
<i>Гувернат Анастасія Василівна</i> ПІДПРИЄМНИЦТВО В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....	13
<i>Жигало Іван Іванович</i> ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ В СИСТЕМІ ОПЕРАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА.....	15
<i>Ігошина Марія Євгенівна</i> ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРОБНИЦТВА ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	17
<i>Кісіль О.М.</i> ІНФОРМАЦІЙНА ЕКОНОМІКА ЯК ЧИННИК ПОКРАЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ.....	19
<i>Сарахман Ксенія Ігорівна</i> ОСНОВНІ ВИДИ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	21
<i>Селіванова Наталя Миколаївна</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	23
<i>Стеблянко-Авраменко М.С., Дерюгін Є.В.</i> ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	26
<i>Стеблянко-Авраменко М.С., Дорошенко М.А.</i> ПОЛІТИКА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	28
<i>Шелестюк Людмила Сергіївна</i> ПЕНСІЙНИЙ ФОНД ЯК ЦЕНТРАЛЬНИЙ ОРГАН ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ.....	30

Менеджмент. Маркетинг

Брижань І.А., Савченко М.С. ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	33
Власенко В.А., Лазоренко І.О. РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	34
Гусаковська Т.О., Фрідман О.О. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА.....	37
Гусаковська Тетяна Олександрівна, Лисенко Марія Олексіївна ПОБУДОВА БІЗНЕС-МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	39
Дацій Надія Василівна ПЕРМАНЕНТНИЙ ПРОЦЕС РЕОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ СТРУКТУР У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	41
Іванов Ю.В., Малютін Є.В. ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ.....	43
Корчинський Андрій Вікторович СПРИЙНЯТТЯ СПОЖИВАЧАМИ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ НА КОНДИТЕРСЬКОМУ РИНКУ.....	45
Рибалко-Рак Л.А., Пасько В.С. ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	48
Сорочак Марія Олегівна СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАСТОСУВАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ ВІТЧИЗНЯНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ.....	49
Співаковська Тетяна Володимирівна, Сорокіна Катерина Вадимівна ІМІДЖ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АВТОСАЛОНУ.....	52
Стеблянко-Авраменко Марина Сергіївна, Заяра Валерій Іванович УПРАВЛІННЯ РИЗИКОЗАХИЩЕНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА.....	56

Стеблянко-Авраменко М.С., Калашник А.В. ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	57
Стеблянко-Авраменко М.С., Котьман Т.В. ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	60
Стеблянко-Авраменко М.С., Левадна К.О. ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	62
Стеблянко-Авраменко М.С., Проценко К.П. КОНТРОЛІНГ ЯК ПРОЦЕС ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	65
Стеблянко-Авраменко М.С., Чикирис А.І. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ.....	67
Талалаєв В.О., Потіпака О.Д. МОНІТОРИНГ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	69
Шкурко В.В., Марченко В.О. ФОРМУВАННЯ ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	71
Шкурко В.В., Козеровський Д.В. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДСИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ.....	73
<u>Облік, статистика і аудит</u>	
Нікульникова Т.Г. ОБЛІК В УПРАВЛІННІ ВЛАСНИМ КАПІТАЛОМ.....	75
Полуденна Лілія Володимирівна ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ.....	76
Шендригоренко Марина Трохимівна ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ БЮДЖЕТУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	78
Шендригоренко Марина Трохимівна, Турло Анжела Валеріївна ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ АУДИТУ В УКРАЇНІ.....	80

Банківська справа. Фінанси, грошовий обіг та кредит

*Бабкіна Євгенія Юріївна, Мороз Ольга Іванівна, Свежакова Світлана
Василівна* МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВОЇ ДІАГНОСТИКИ
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....82

Дерев'яно Л.О РЕГУЛЮВАННЯ ІНФЛЯЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В
УКРАЇНІ.....84

Пишна Марина Геннадіївна ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ
ПРИСУТНОСТІ ІНОЗЕМНОГО КАПІТАЛУ В БАНКІВСЬКІЙ
СИСТЕМІ УКРАЇНИ.....86

Хомутенко Віра Петрівна, Хомутенко Алла Віталіївна ЗОВНІШНІЙ
ДЕРЖАВНИЙ ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЬ МІСЦЕВИХ
БЮДЖЕТІВ: ДОЦІЛЬНІСТЬ ТА ПРАВОВІ КОЛІЗІЇ.....88

Податкова система. Бюджетна система.
Правові відносини в економічній системі

Мартинюк Ірина Василівна РЕНТНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА
ЕФЕКТИВНОЇ ТА ОБҐРУНТОВАНОЇ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ
В СФЕРІ ВИКОРИСТАННЯ ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ ТА ВОДИ.....91

Тонкопрядов Євген Олександрович ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
РОЗВИТКУ СОЛІДАРНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО
СТРАХУВАННЯ.....93

Фоменко Ганна Григорівна ОПОДАТКУВАННЯ ВИТРАТ
ПІДПРИЄМСТВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ.....95

Інвестиційно-інноваційні процеси в економіці

Боровик Оксана Несторівна, Кукавська Соломія Євгеніївна
ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ НА ПРОМИСЛОВИХ
ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ.....99

*Коробко Володимир Іванович, Дудко Михайло Ярославович,
Окрушко Яна Василівна* ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ
ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЖКГ В УКРАЇНІ.....100

**Соколи І.І., Аль-Мула Али К. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ.....102**

Світова економіка та міжнародні відносини

**Варламова Катерина Сергіївна РОЛЬ МФО В КРЕДИТУВАННІ
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....105**

**Капируля Михайло Володимирович ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ЄВРОЗОНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ.....108**

**Шевель К.В. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФУНКЦІОНУВАННЯ
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ.....110**

Економічна наука та освіта

**Стрижак Елена Олеговна МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ
СИСТЕМЫ ОТНОШЕНИЙ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ.....113**

СТРУКТУРА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НА ВОДНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ

Аверічев Ігор Миколайович

ст. викладач кафедри економіки і менеджменту

Київська державна академія водного транспорту імені гетьмана Петра

Конашевича-Сагайдачного

Комплексність вивчення безпеки підприємства полягає в розгляді її структури: нормативно-правового забезпечення, фізичної безпеки, економічної, фінансової безпеки, інтелектуальної безпеки та інформаційної, безпеки внутрішньо офісної діяльності та інших [1].

Більшість науковців, які вивчають проблеми безпеки підприємства визначають такі основні функціональні складові безпеки підприємства: фінансово-економічна, корпоративна, інтелектуально-кадрова, техніко-технологічна, політико-правова, інформаційна, екологічна, силова [2].

Для досягнення найбільш спрямованого впливу на економічну безпеку підприємства пропонуємо у структурі економічної безпеки на водному транспорті розглядати окремо економічну і фінансову складову. При цьому, під економічною складовою будемо розуміти сукупність засобів, методів та прийомів, що забезпечують ефективне запобігання внутрішнім та зовнішнім економічним загрозам, та зменшують збитки від них. Під фінансовою – досягнення найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів. З цією ж метою доцільно вивчати окремо кадрову та інтелектуальну складову економічної безпеки. Під кадровою розуміти - виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал і які йдуть безпосередньо від нього. Під інтелектуальною складовою - проведення широкого комплексу заходів (матеріальних, моральних, соціально-психологічних тощо), зорієнтованих на постійне підвищення особистої продуктивності кадрів та створення широкомасштабної системи зі збереження й розвитку інтелектуального потенціалу кадрів. Це дозволить використовувати різні методи впливу на економічну безпеку та досягти більшого ефекту.

Рівень безпеки підприємства залежить від того, наскільки ефективно його керівництво і фахівці будуть розуміти діяльність по попередженню ушкоджень людського здоров'я та життя, довкілля та майна на водному транспорті (водних шляхах, берегових об'єктів та портах) та забезпечення комплексу заходів з усунення небезпек, що виникають. Підприємства

водного транспорту мають свої специфічні особливості в сфері забезпечення безпеки підприємства.

Галузь морського та річкового транспорту — одна з найвиразніших свідчень наявних небезпек життєдіяльності людини та навколишнього середовища але недостатньо вивчена з боку економічної безпеки підприємства. Найбільш вивченою сферою серед видів транспортної безпеки є авіаційна безпека. Тому, для вивчення складових економічної безпеки розглянемо праці вчених з безпеки на авіаційному транспорті. Бабак В., Харченко В., Максимов В. визначають безпеку авіації як комплексну властивість авіаційної транспортної системи виконувати свої функції без завдання збитків (чи з мінімальними збитками) самій системі або населенню, в інтересах якого вона розвивається. Додатково до «класичних» складових безпеки підприємства зазначені вище автори в авіатранспортних підприємствах виділяють безпеку польотів, авіаційну безпеку та екологічну безпеку. Саме цим складовим безпеки авіатранспортних підприємств приділяється максимальна увага з боку міжнародних транспортних організацій (ІСАО, ІАТА та ін.).

Єдиним вивченим на сьогодні напрямком забезпечення безпеки судноплавства на морському та річковому транспорті є підвищення ефективності контрольно-наглядової діяльності. На це неодноразово наголошували такі вчені як В.Ф. Сидоренко, Т.Б. Ванданов, Л.М. Єгоров, В.А. Абчук, Г.В. Тубольцева, В.О. Сергійчик, В.В. Серафімов, В. Бойович, І.О. Бадюра, С.О. Кузнєцов, В.В. Ралько, О.О. Балобанов та інші. В той же час комплексно адміністративно-правові засади нагляду та контролю за безпекою судноплавства в Україні розглянуто лише в дисертаційному дослідженні А.П. Калініченко. Інші ж роботи мають фрагментарний характер, торкаючись лише окремих питань забезпечення безпеки судноплавства та розкриваючи проблеми контрольно-наглядової діяльності у згаданій сфері в межах досліджень більш загального характеру.

Проаналізувавши наукові дослідження з проблем безпеки підприємства та безпеки судноплавства, приходимо до висновку відсутності єдиного комплексного підходу до визначення категорії — безпека воднотранспортного підприємства та її функціональних складових.

Функціональні складові комплексної системи безпеки підприємств морського та річкового транспорту мають свої особливості: зовнішні впливи і довкілля, умови переходу і заходу в порт (служби руху суден, лоцмани та інші), льодова обстановка, наявність берегових об'єктів, пошук і рятування людей та суден на морі, ліквідація небезпечних забруднень морського середовища.

Тому, на нашу думку, основними функціональними складовими комплексної системи безпеки підприємств морського та річкового

транспорту є: судноплавна економічна безпека, портова економічна безпека та безпека берегових об'єктів та берегового персоналу. Важливе значення мають також ретроспективна та безпека довкілля.

Вивчення структури економічної безпеки на водному транспорті дозволить уникнути існуючих небезпек та загроз за рахунок врахування цілеспрямованих управлінських дій до кожної складової економічної безпеки.

Список використаних джерел:

- 1 Шкарлет С.М. Економічна безпека підприємства: інноваційний аспект: [монографія] / Шкарлет С.М. – К.: Книжкове вид-во НАУ, 2007. – 436 с.
- 2 Ліпкан В.А. Національна безпека України: Навчальний посібник. 2-ге вид. – К.: КНТ, 2009. – 576 с.

ОСОБЛИВІСТЬ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Басюк Ольга Василівна

кандидат економічних наук, викладач кафедри економіки і управління туризмом, Одеський державний економічний університет

На сучасному етапі досить складних трансформацій розвитку національної економіки постає вкрай складне завдання, яке пов'язане з переходом до нової економіки, яка ґрунтується на інноваційних джерелах розвитку і дозволить через науково-технічні розробки перейти до нового економічного устрою.

Оновлення економіки країни починається з інноваційного шляху розвитку, що враховує можливості зростання кожного регіону. Тому актуальності набуває питання формування реалістичної стратегії побудови нової економіки регіонів, яка буде сприяти економічному зростанню загалом.

До галузей нової економіки регіону належать високотехнологічні та наукоємні галузі, які, як правило, виникають на підставі використання результатів фундаментальних і прикладних наукових досліджень, створення інноваційної інфраструктури регіону тощо.

Останнім часом відбувається зміна світової структури економіки – від первинного сектора (сільське господарство), вторинного сектора (індустріальна промисловість) до третинного сектора (сфера послуг) [1].

Домінантна роль сфери послуг у постіндустріальному суспільстві дозволяє використовувати такі поняття, як «сервісна економіка», «економіка послуг». Отже, в новій економіці переважає сектор послуг.

Реальний сектор залишається основою сучасної економіки, але рівень продуктивності в ньому визначається вже інформаційно-комунікаційною сферою і сферою послуг [2]. Туристична індустрія відноситься до сфери послуг.

Туризм впливає на економіку практично в усіх напрямках сфери життя суспільства. З точки зору фундаментальної економіки туризм є економічним комплексом, розвиток якого більшою мірою пояснюється світогосподарськими процесами і стосунками, ніж іманентними (внутрішніми) причинами. Але туризм також і найважливіший каталізатор економічного зростання багатьох країн, що швидко розвиваються, оскільки виступає каналом перерозподілу валового національного продукту між країнами, яке не супроводжується вивезенням (імпортом) товарів і послуг. Іншими словами, якщо туристи не лише вивозять частину зароблених в інших виробництвах коштів, але і створюють в інших країнах нові робочі місця.

Туризм здатний чинити активний вплив на економіку регіону (чи країни), в якому він розвивається, на його господарську, соціальну і гуманітарну основи й тому держава проголошує його одним з пріоритетних напрямів розвитку національної культури й економіки.

На сьогодні глобалізація міжнародного туризму перетворилась в одну з ключових його характеристик, якісно новий етап розвитку туристичного ринку, що в цілому відповідає умовам світового господарства.

Отже, будь-яка техніко-економічна система, що перебуває у процесі трансформації, містить елементи різних технологічних устроїв. Комплекси взаємопов'язаних техніко-технологічних принципів, які визначають технологічний зміст виробничих процесів у межах загальної технологічної парадигми, що диктується технологічними способом виробництва, і відокремлені один від одного еволюційними якісними змінами в розвитку системи продуктивних сил, називаються технологічними устроями [3].

Список використаних джерел:

1. Седлак М. Тенденции развития секторальной структуры экономики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vasilieva.narod.ru/ptpu/>.
2. Зверяков М. І. Сучасна економіка як об'єкт економічної теорії: Монографія. / М. І. Зверяков. – Одеса: «Пальміра», 2008. – 184 с.
3. Басюк О. В. Фактори економічного зростання регіону в умовах нової економіки / О. В. Басюк // Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Наука и инновации», Польща, Перемишль. – 2011. – №5. – С. 54-58.

ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

Білан Ольга Олегівна

студентка Київського фінансово-економічного коледжу НУДПС України

На сьогодні взаємовигідним розв'язанням проблеми для всіх держав Європейського Союзу є багатофункціональний розвиток сільського господарства, оскільки тільки так можна забезпечити його врівноважений розвиток. У свою чергу, багатофункціональність сільського господарства приводить до багатофункціональності села.

Протягом усього періоду становлення незалежної України продовжувалося поступове соціальне погіршення якості українського селянства і села в цілому. Сільське населення вже давно знаходиться за порогом бідності, зростає безробіття, яке сьогодні коливається від 5 до 10%, погіршуються умови його життя. Посилюється обмеження можливостей селянства, яка почалася ще за радянських часів і продовжується й понині. Ось основні причини, які призвели до занепаду аграрного сектора економіки і руйнації сукупності підприємств і установ господарського комплексу, що обслуговують основні галузі виробничої сфери

Актуальність теми обумовлюється тим, що сучасний етап світового економічного розвитку характеризується різким загостренням проблеми продовольчого забезпечення. Значною мірою це зумовлене стрімким зростанням національних економічних систем низки країн, що розвиваються, котрі через це підвищують вимоги до обсягів і структури споживання своїм населенням продуктів харчування.

Незважаючи на відставання від більшості держав за показниками матеріально-технічного забезпечення аграрної галузі, Україна все ж змогла забезпечити собі достатньо високі конкурентні позиції на світовому ринку сільськогосподарської продукції, насамперед через наявність потужного земельного ресурсного потенціалу, загалом сприятливих кліматичних умов і відносно дешевої робочої сили.

Попри низьку урожайність сільськогосподарських культур і в цілому невисоку продуктивність аграрного господарювання, Україна в світогосподарських пропорціях посідає досить вагоме місце щодо валових показників виробництва й експорту агропродовольчої продукції. Так, протягом усього періоду незалежності вона стабільно входить у першу десятку країн – світових виробників ячменю, гречки, соняшнику, картоплі, цукрового буряка і в першу двадцятку виробників пшениці, кукурудзи, ріпаку, молока.

Сільське господарство України є однією з найважливіших галузей економіки. Воно забезпечує 8,2 % валової доданої вартості, тут зайнято

понад 3 млн. населення, використовується основних засобів вартістю понад 100 млрд. грн, функціонують майже 56,5 тисяч господарюючих суб'єктів, що використовують 21,6 млн. га сільськогосподарських угідь (2013р.). Вироблена в сільському господарстві 1 гривня продукції дає змогу одержувати понад 12 гривень продукції в інших галузях.

В сучасному світі сільське господарство розглядають як галузь, яка не лише виготовляє необхідні продукти або надає господарчі послуги, але й виконує значний перелік суспільно важливих функцій. Не всі вони підлягають ефективному ринковому регулюванню. Сучасні глобальні тенденції змінюють не лише розуміння ролі сільської сфери, але й суттєво розвивають її суспільні функції.

Список використаних джерел:

1. Кудла Н. Багатофункціональний розвиток сільських територій від базових ідей до активізації місцевого підприємництва / Н. Кудла // Економіка України. – 2013р.
2. Малік М. Й. Концептуальні засади розвитку сільських територій / М. Й. Малік, В. А. Пулім.
3. Статистичний щорічник України за 2013 рік / за ред. О. Г. Осауленка

ПІДПРИЄМНИЦТВО В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Гувернат Анастасія Василівна

Київський фінансово-економічний коледж Національного університету Державної податкової служби України

На сьогодні Україна досі не вирішила проблему розвитку малого підприємництва, цим самим вона продовжує гальмувати свій розвиток. Виходячи із статистичних даних можна стверджувати, що розвитку малого підприємництва в Україні рухається до занепаду.

Мале підприємництво істотна складова ринкового господарства, воно дає ринковій економіці гнучкість, мобілізує фінансові і виробничі ресурси населення, несе в собі антимонопольний потенціал, вирішує проблему зайнятості та інші соціальні проблеми ринкового господарства. Ось чому становлення та розвиток малого підприємництва такий важливий для економічної політики. Підтвердженням цього є проект Послання Президента України до Верховної Ради України " Україна: поступ у ХХІ століття", у якому зазначається, що "слабким місцем у розвитку реформ виявився недостатній розвиток малого та середнього

бізнесу. Його частка у створенні валового внутрішнього продукту лишається надзвичайно низькою".

Малому бізнесу менш за все пощастило у відношенні державної та іншої підтримки. Дуже часто мале підприємництво недооцінюють, ігнорують його економічні і соціальні можливості. А це в свою чергу може бути стратегічним прорахунком, який призведе до багатьох народногосподарських негативів.

Без підтримки держави малий бізнес не завжди може протистояти у конкурентній боротьбі великому капіталу, відстояти свої інтереси. Проблема розвитку суб'єктів підприємництва полягає в обмеженні доступу до коштів банківської системи та ринку цінних паперів. Банківський фінансовий ресурс на сьогоднішній день дорогий – ставки за кредитами коливаються від 13% до 24% у доларах США та від 17% до 30% у національній валюті [1].

Проблеми розвитку малого підприємства досліджували видатні економісти. На їхню думку існують такі основні проблеми розвитку малого підприємництва в Україні: відсутність інформації про стан розвитку МБ, неврахування галузевих та регіональних особливостей МБ при розробленні програм їхньої підтримки; відсутність освітнього й інформаційного забезпечення підприємницької діяльності; регуляторні та адміністративні бар'єри; відсутність гарантій захисту прав власників; несправедливий розподіл доходів через систему податків і загальнообов'язкових платежів; неефективність діяльності, збитковість, нестача фінансових ресурсів; напівлегальний стан МП; неефективна галузева структура; проблема кадрового забезпечення, проблема відтоку фахівців із малого підприємництва до середніх та великих підприємств; земельна проблема [2].

Отже, можна зробити висновок, що для того, щоб мале підприємство пододало вище наведені проблеми потрібно: сформувати належну законодавчу базу, яка буде сприятливою для розвитку малого бізнесу; вдосконалити фінансово-кредитну підтримку; забезпечити матеріально-технічні умови для розвитку малих підприємств; інформаційне та кадрове забезпечення бізнесу, створити розвинуту систему інформаційного обслуговування, зробити підприємці основою "середнього класу", а малому підприємству надати правового статусу. Лише тоді мале підприємництво стане повноправним елементом господарської системи, розшириться соціальна база демократії, що сприятиме виходу України з кризи.

Список використаних джерел:

1. Азарова Т.В. Некоторые перспективы развития малого и среднего бизнеса. Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения

иностранных инвестиций региональный аспект Сборник научных трудов. – Донецк: ДонНУ, 2007 – 1056 с.

2. Мале підприємництво в умовах ринку [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.coolreferat.com>

ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ В СИСТЕМІ ОПЕРАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Жигало Іван Іванович

аспірант кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва
Національного університету «Львівська політехніка»

Економічний інструментарій різного функціонального призначення і спрямованості традиційно позиціюється як функція управління, підсистема що забезпечує вищу об'єктивність, доцільність і раціональність управлінських рішень. Вважається, що «використання аналітичних інструментів із застосуванням методів детермінованого моделювання факторних систем дозволить забезпечити повноцінною інформацією розробку управлінських заходів оперативного спрямування» [1, с.30].

Для підтримки ефективних поточних управлінських рішень використовують різнотиповий економічний інструментарій – моніторинг, економічну діагностику, експрес-аналіз, фінансово-економічну оцінку тощо.

У теоретико-дослідницькій площині система моніторингу функціонально позиціюється як інструмент управління, зорієнтований на забезпечення інформаційних і контрольних завдань. Під моніторингом фінансово-економічних показників зазвичай розглядають процедури поточної аналітичної діяльності, спрямовані для оперативного виявлення відхилень від спланованих результатів діяльності. Підходи до окреслення системи моніторингу підприємства переважно зводяться до визначення «розробленого на підприємстві механізму постійного спостереження за підконтрольними показниками діяльності, визначення розмірів відхилення фактичних результатів від передбачених та виявлення причин цих відхилень» [2, с. 141].

З точки зору поточного управління вважається, що система моніторингу має за мету організацію безперервного інформування управлінських органів про всі сторони діяльності, що дозволяє оперативно реагувати на динамічні зміни зовнішнього середовища. Стосовно впровадження моніторингової системи як інструментарію оперативного управління дотримується погляду, що його завданням є «створення

системи керування досягненням поточних цілей підприємства для ухвалення своєчасних рішень з оптимізації співвідношення витрати-прибуток» [3, с. 300].

Діагностика як інструментарій розпізнавання фінансово-господарського стану, «встановлення діагнозу» і розроблення заходів для забезпечення вищої ефективності у процесах прийняття оперативних управлінських рішень. Переважно дотримуються позицій, що метою діагностики є виявлення сильних і слабких сторін діяльності підприємства, пошук і залучення у процесі діяльності підприємства невикористаних резервів.

Зміст економічної діагностики на підприємстві полягає в аналізуванні та оцінюванні економічних показників підприємства на основі опрацювання окремих сторін його діяльності із залученням інших (зовнішніх) потоків інформації для формування результатів і висновків стосовно поточних управлінських рішень. Як інструмент поточного управління окремо виділяють експрес-діагностику, впровадження якої має за мету побудову й аналіз системи взаємопов'язаних показників, що характеризують ефективність діяльності з погляду її відповідності оперативним (тактичним) цілям бізнесу.

Метою проведення експрес-аналізу є наочне і просте оцінювання фінансового благополуччя та динаміки розвитку господарюючого суб'єкта. У процесі аналізу можна запропонувати розрахунок різних показників і доповнити його методами, заснованими на досвіді і кваліфікації фахівця.

Фінансово-економічна оцінка діяльності підприємства зводиться до побудови й аналізу системи взаємопов'язаних показників, що характеризують ефективність фінансової діяльності з погляду її відповідності стратегічним цілям бізнесу.

В управлінських операційних процесах доцільними вважаються результати SWOT-аналізу – інструмента визначення сильних (strengths) та слабких (weaknesses) сторін підприємства і можливостей (opportunities) та загроз (threats), що містить як макроекономічне середовище, так і галузево-ринковий сегмент бізнесу підприємства. Для підвищення рівня доцільності й ефективності поточних управлінських рішень процесу проведення такого типу аналізу найбільш доречним є його фокусування на конкретну сферу діяльності підприємства з метою уникнення надмірно узагальнених і мало придатних результатів для забезпечення цільових рішень.

Економічна оцінка показників діяльності суб'єкта господарювання ґрунтується на основі вивчення окремих результатів за умов неповної інформації для підтримки ухвалення поточних (термінових і важливих) управлінських рішень. Результатами цього процесу виступає

встановлення впливу економічних процесів, господарських дій тощо на результативність (ефективність) функціонування підприємства чи його окремих структур (бізнес процесів).

Список використаних джерел:

1. Притуляк Н.М. Ознаки фінансової стійкості – теоретична основа моделювання факторних систем / Н.М. Притуляк // Економіка, фінанси, право. – 2011. - №1. – С.26-31.
2. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента / И.А. Бланк: 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ОМЕГА – Л, 2011. – 656с.
3. Ситник Г. Концепція побудови системи фінансового моніторингу на підприємстві / Г. Ситник // Економічний аналіз. Збірник наукових праць Тернопільського національного економічного університету. – 2011. – Вип. 9. ч.1. – С. 297-300.

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРОБНИЦТВА ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Ігошина Марія Євгенівна

аспірантка Інституту економіки промисловості НАН України
м. Донецьк

Стратегія підприємства конкретизується в формалізованих документах і реалізується за допомогою організаційної структури управління, що передбачає лінійне, функціональне, тимчасове або інші підпорядкування, а також необхідне узгодження при прийнятті окремих управлінських рішень. Регламентуючі документи в цій системі є елементом організаційної структури управління, за допомогою яких прописуються повноваження, функції, відповідальність під кожен посаду (у разі використання посадових інструкцій)[1].

На підприємствах, де відсутня система регламентації діяльності персоналу, постійно спостерігається високий рівень плинності кадрів, демотивація співробітників і значні втрати робочого часу [2].

Як і будь-який проект, розробка регламентуючих документів починається з постановки цілей, які можуть бути різними на різних підприємствах або в залежності від поточної фази життєвого циклу підприємства. Як показує досвід, існуючий стан, призначення і виконання регламентуючих документів на більшості вітчизняних підприємств носить формальний характер. Основний метод написання регламентуючих документів зводиться до використання інформації, наданої в «довіднику

типових інструкцій». Тому основними складовими механізму збалансованого організаційного забезпечення виробництва, на нашу думку, повинні бути:

1. Методи діагностики дисбалансів в організаційному забезпеченні виробництва.

До методів діагностики дисбалансів ми пропонуємо відносити наступні:

- метод визначення щільності збалансованості (спрямований на виявлення рівня поєднаності між нормативними документами і об'єктами регламентації);

- метод визначення пригніченості збалансованості (спрямований на виявлення рівня нездійсненості (пригніченості) об'єктами регламентації відповідним їм нормативним документам);

- метод визначення ригідності збалансованості (спрямований на визначення готовності / неготовності об'єктів і предметів регламентації до змін у відповідності з новими вимогами).

2. Методи мінімізації дисбалансів в організаційному забезпеченні виробництва.

На основі отриманих результатів в процесі діагностики дисбалансів в організаційному забезпеченні виробництва пропонується використовувати методи щодо їх мінімізації за рахунок впровадження у виробництво системи BOST-методу.

BOST (toolsofbalancedorganizationalsupport - інструменти збалансованого організаційного забезпечення виробництва) метод включає в себе вирішення наступних завдань:

- Попередження та виявлення дисбалансів;
- Оцінка дисбалансів;
- Оцінка потенціалу підприємства до вирішення дисбалансів;
- Визначення пріоритетності (черги) в мінімізації дисбалансів;
- Прийняття рішень про вирішення дисбалансів.

3. Прогнозування досягнення збалансованості в організаційному забезпеченні виробництва.

Прогнозування досягнення збалансованості в організаційному забезпеченні виробництва пропонується проводити у відповідності з прогнозуванням темпів розвитку підприємства, що дозволить досягти мінімальних похибок у відповідності між об'єктами і предметами регламентації в силу їх паралельного, взаємозалежного розвитку.

4. Методи реалізації механізму збалансованого організаційного забезпечення виробництва.

Використання інформаційних технологій реалізації механізму збалансованого організаційного забезпечення виробництва і розробка внутрішньої документації по управлінню виробництвом.

5. Проведення оцінки економічної ефективності запропонованих заходів.

Таким чином, реалізація запропонованого механізму збалансованого організаційного забезпечення виробництва дозволить усунути прояви, результат і наслідки дисбалансів між об'єктами та суб'єктами регламентації, а також усунути інші організаційні патології, що призведе до гармонійного внутрішнього і зовнішнього розвитку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Левачева Е., Трофимова Н. Регламентация деятельности компании при помощи внутренних документов / Право и экономика. - 2005. - №7. - С.19-22.
2. Власова А., Щербина О. Опыт разработки должностных инструкций / Довідник кадровика. - 2004. - №11 (29). - С.74-78.

ІНФОРМАЦІЙНА ЕКОНОМІКА ЯК ЧИННИК ПОКРАЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ

Кісіль О.М.

аспірант ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Сучасні підприємства функціонують в нових умовах, що динамічно змінюються під впливом розвитку постіндустріального суспільства. Врахування цих змін є не простим, але життєво необхідним завданням для підприємств. Одним із напрямів розвитку сучасного постіндустріального суспільства є бурхливий розвиток інформаційної економіки в світі та її становлення в Україні. Зокрема, у більшості розвинених країн інформаційний ринок за оборотом і темпами зростання значно випередив ринок матеріальних продуктів і послуг. Під впливом сучасної економічної ситуації і в умовах формування інформаційної економіки, інформація стає все більш цінним економічним ресурсом, товаром, елементом ринкового механізму, фактором конкурентної боротьби. Використання в ринкових відносинах інформації сприяє розвитку економіки, її кількісному і якісному росту. Реальність останніх десятиліть довела, що свобода інформації виступає не тільки гарантом демократії, але й тісно пов'язується економістами із свободою конкуренції і розглядається як одне із базисних умов ефективного функціонування ринку. Тому, на нашу думку, для Українських підприємств виникає гостра необхідність пошуку шляхів адаптації до темпів та напрямів розвитку сучасної інформаційної економіки.

Важливий внесок у дослідження актуальних питань становлення і функціонування інформаційної економіки належить таким вітчизняним вченим, як Г. Жаворонкова, Н. Пономаренко, Г. Предик, Т. Лепейко, І. Родіонов, А. Чухно та ін. Основоположниками і послідовниками концепції постіндустріального розвитку і власне інформаційної економіки є наступні зарубіжні учені: Д. Белл, П. Дракер, М. Кастельс, Й. Масуда, Ф. Махлуп, М. Порат, Т. Стоуньєр, Е. Тоффлер, Т. Умесао, К. Ерроу, Д. Рісмен і ін. В їх роботах досліджується роль інформації і знання в суспільному розвитку, аналізуються такі аспекти, як соціально-економічні наслідки інформаційної революції, інформаційне виробництво, інформаційні ресурси, механізми функціонування мережної економіки і ін.

Розвиток інформаційної економіки є об'єктивним фактором для покращення сучасної економічної ситуації в Україні. Тому, що сфера послуг стає необмеженою у своїй потужності і масштабах за допомогою «онлайнової дистанційності», що в свою чергу значно зменшує фінансові затрати. Інформаційну економіку можна представити як поєднання сучасних високотехнологічних інформаційно-містких матеріальних виробництв та інформаційно-технологічних і комунікаційних галузей сфери послуг. Інформаційна економіка розповсюджується шляхом комп'ютеризації, автоматизації і одночасно створює принципово нову, формально відокремлену, побудовану на виготовленні, обробці і поширенні інформації сферу послуг [1].

Формування інформаційного ринку відбувається водночас із розвитком інформаційної індустрії. Очевидно, що ринкові відносини впливають на процес функціонування інформаційної індустрії: інформація стає товаром, який купується і продається. З розвитком конкуренції у виробництві товарів та послуг, зростає попит на основні види інформації, які містяться в інформаційних базах даних [3]. В умовах ринкових перетворень в розвинених країнах інформаційна індустрія починає виконувати такі основні задачі: намагається максимально задовольнити існуючий попит на інформаційні товари та послуги; змушує сплачувати всіх учасників за надані товари та отримані послуги; стимулює підвищення ефективності економічної діяльності; поліпшує взаємодію виробників товарів та послуг за рахунок підсилення елементів саморегулювання [2].

В Україні поки що цей сектор розвивається дуже повільно і односторонньо, залишаючись на узбіччі загального економічного розвитку. У розвинутих країнах сучасні інформаційно інтенсивні технології перестали бути додатком до старої економіки, перетворившись у базові (наскрізні) технології усіх сфер народного господарства і життя суспільства. Хоча на сьогодні і створений механізм реалізації державної

політики розвитку інформаційної економіки, але він поки що далекий від досконалого й тому потребує подальшої розбудови. Цілий ряд важливих елементів у ньому поки що відсутній. Потрібно розробляти цей механізм у напрямі, який забезпечить здатність державного апарату розглядати процеси формування інформаційного суспільства комплексно. Варто зазначити, що в Україні однією із невирішених актуальних проблем ефективного формування та реалізації державної політики інформатизації та розвитку інформаційної економіки залишається відсутність офіційно визнаної національної системи індикаторів оцінювання цих процесів і в цілому системи вимірювання стану інформатизації та розвитку інформаційного суспільства в Україні.

Отже, враховуючи ситуацію в країні та міжнародну практику щодо розвитку інформаційної індустрії, необхідно зазначити, що інформаційна діяльність потребує регулювання і координації з боку держави. При різноманітності підходів щодо розвитку інформаційної індустрії у різних країнах, можна виділити два основних напрями такої політики: по-перше, щодо розвитку інформаційної індустрії як сфери, за допомогою якої розвивається інформаційна економіка; по-друге, щодо розвитку інформаційної індустрії як каталізатора соціально-економічного розвитку країни і формування інформаційного суспільства.

Список використаних джерел:

1. Лепейко Т. І. Проблеми формування визначення організаційної структури управління підприємством / Т. І. Лепейко, Ю. В. Нестеренко // Економіка розвитку. – 2009. – № 4 (52). – С. 72–74.
2. Інтернет ресурс: <http://obozrevatel.com/news/2010/3/19/357482.htm>
3. Роль інформації у формуванні ринкової економіки ./ Бажал Ю., Бакуменко В., Бондарчук І., Грицяк Н., Кілієвич О./ - К. : К.І.С., 2008. - 384с.
4. Інтернетресурс: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2012_3/12_kbpisu.pdf

ОСНОВНІ ВИДИ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сарахман Ксенія Ігорівна

аспірант Херсонського державного аграрного університету

Сьогодні в економічній літературі існує велика кількість підходів до визначення поняття економічної стійкості підприємства. Значну увагу вчені приділяють характеристичі її окремих видів. Так, В.А. Василенко

розрізняє три основні види стійкості: зовнішню, внутрішню та успадковану [1, с. 429].

Зовнішня стійкість залежить від макроекономічних умов функціонування підприємства, до яких відносять рівень інфляції, рівень безробіття в країні та регіоні, попит на продукцію, сприятливі або несприятливі кліматичні умови тощо. Поряд з ними доцільно виділити інституційні чинники, які визначаються існуючою нормативно-правовою базою та рівнем державного регулювання розвитку галузі.

О.Д. Данілов та Т.В. Паєнтко внутрішню стійкість характеризують як такий фінансовий стан підприємства, за якого забезпечується достатньо високий результат його функціонування [2, с. 193]. Вона досягається відповідним і своєчасним реагуванням на зміну зовнішнього середовища та залежить від рівня саморегулювання підприємства, що, з одного боку, передбачає здатність пристосовуватися до внутрішніх, а з іншого – до зовнішніх змін. Іншими словами, саморегуляція передбачає, що при будь-яких змінах внутрішнього середовища організації та при взаємодії підприємницької структури з зовнішніми чинниками, що порушують її рівновагу, формуються процеси, направлені на збереження цієї рівноваги.

Успадкована стійкість є результатом набутого запасу фінансової міцності підприємства, сформованого у попередні роки та досягається за рахунок корпоративного управління, яке склалося у процесі його розвитку. Корпоративне управління – це система відносин між органами товариства і його власниками (акціонерами) щодо управління діяльністю організації. Система корпоративного управління являє собою організаційну модель, за допомогою якої підприємство представляє і захищає інтереси своїх інвесторів. Дана система містить в собі багато чого: від ради директорів до схем оплати праці виконавчої ланки та механізмів оголошення банкрутства. Якість корпоративного управління на підприємстві має значний вплив на інвестиційний клімат організації та приплив інвестицій, необхідних для послідовного економічного зростання [3, с. 14-16].

Деякі науковці виокремлюють ще один вид економічної стійкості – загальну, яка відображає ефективність інвестиційних проектів, рівень матеріально-технічного забезпечення, організацію виробництва, управління і постійність позитивного грошового потоку, що забезпечує безперервність усіх господарських процесів [4]. На думку О.Д. Данілова та Т.В. Паєнтко, загальна стійкість підприємства відображає рух грошових потоків, який забезпечує постійне перевищення надходження коштів (доходів) над їх витрачанням (витратами). Умовою загальної стійкості підприємства є його здатність вільно розвиватися в умовах внутрішнього і зовнішнього середовища [2, с.193].

Вищенаведена класифікація дає можливість проведення діагностики стану економічної стійкості підприємства з метою розробки заходів для її подальшого забезпечення.

Список використаних джерел:

1. В.А. Василенко Менеджмент устойчивого развития предприятий: моногр. / В. А. Василенко. – К.: Центр учебной литературы, 2005. – 648 с.
2. Данілов О.Д., Паєнтко Т.В. Фінанси підприємств у запитаннях і відповідях. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 256 с.
3. Г.Ю. Штерн Корпоративне управління: Навчальний посібник для студентів спеціальності 8.050201 «Менеджмент організацій». – Харків: ХНАМГ, 2009. – 278 с.
4. Є.М. Борщук. Ринкові механізми економіки стійкого розвитку / Є. М. Борщук // Регіональна економіка. – 2007. - № 1. – С. 62-71.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Селіванова Наталя Миколаївна

асистент кафедри бухгалтерського обліку і аудиту Одеського державного аграрного університету

На сучасному етапі інноваційна діяльність стала невід'ємною складовою будь-якого економічного процесу. Сучасна економічна практика вимагає встановлення чіткого взаємозв'язку між обраною підприємством стратегією конкурентної боротьби та існуючою на підприємстві системою управління витратами. В цьому контексті інструментарієм стає грамотно організований та ефективно здійснюваний процес стратегічного управління витратами. Підґрунтям для розробки та впровадження такого механізму є визначення інноваційної діяльності як форми адаптації підприємств до впливу чинників зовнішнього середовища з урахуванням векторів розвитку технічної, економічної та організаційної складових інвестиційного потенціалу підприємства.

Метою даного дослідження є розробка концепції організаційно-економічного механізму стратегічного управління витратами інноваційної діяльності підприємств та методів її реалізації, спрямованих на підвищення ефективності нововведень і досягнення конкурентних переваг підприємств.

На всіх етапах процесу стратегічного управління підприємством однією з основних виступає інноваційна складова. На практиці це означає, що інноваційний менеджмент перетворюється в провідний елемент стратегічного управління. Вплив нових технологій виявляється настільки

всеосяжним і наростаючим, що виникає необхідність дослідження взаємозв'язку між інноваційною діяльністю й стратегічним управлінням підприємством. У зв'язку з цим виникає необхідність вироблення нових методів управління стратегічними витратами на промислових підприємствах.

Виходячи з того, що концентрованим вираженням процесу управління є управлінське рішення, модель управління стратегічними витратами інноваційної діяльності підприємства являє собою управлінське рішення щодо прийняття інноваційної програми підприємства. Необхідна умова, якій повинна відповідати дана модель – це можливість інтеграції в процес загального стратегічного управління підприємством.

Модель стратегічного управління витратами інноваційних процесів підприємства доцільно розглядати через такі складові:

1. Облік та аналіз витрат підприємства;
2. Формулювання стратегічних альтернатив та вибір стратегії інноваційного розвитку;
3. Планування та прогнозування рівня витрат інноваційних процесів; виявлення відхилень від планових показників та ідентифікація причин таких відхилень, їх нейтралізація або врахування;
4. Оптимізація та контроль формування витрат інноваційних процесів;
5. Пошук та кількісна оцінка резервів зменшення витрат інноваційних процесів, визначення, обґрунтування та запуск механізмів їх мобілізації;
6. Контроль виконання та гнучке коригування розроблених планів.

Головне завдання будь-якої стратегії підприємства – досягнення конкурентних переваг і необхідної рентабельності виробничо-господарської діяльності. Рішення цього завдання міститься у забезпеченні умов, які визначають позицію підприємства на конкретному ринку. Функціональні стратегії промислового підприємства є сукупністю стратегічних рішень й послідовних дій з їх виконання для досягнення поставлених цілей. Тобто, яку б стратегію не обрало промислове підприємство, вона буде тісно пов'язана з процесом стратегічного управління витратами. Стратегічне рішення майже завжди має інноваційний характер і спрямоване на рішення різних проблем: виробничих, економічних, маркетингових і інших. Тому необхідно визначити місце стратегічного управління витратами інноваційної діяльності в процесі управління ними. На рисунку 1 наведено місце стратегічного управління витратами в інноваційній діяльності підприємства. Таким чином, на всіх етапах стратегічного управління підприємства однією з основних виступає витратна складова. Це означає, що стратегічне управління витратами інноваційної діяльності на

сучасному рівні розвитку економіки перетворюється в провідний елемент стратегічного управління промисловим підприємством.



Рис.1. Місце стратегічного управління витратами в інноваційній діяльності підприємства [1]

Отже, зважаючи на те, яке значення мають витрати в діяльності підприємства, виникає потреба побудови ефективного методу управління ними, зокрема, тими, що пов'язані з впровадженням інноваційних процесів, які є рушійною силою його розвитку. Значна кількість методів управління витратами зумовлює менеджерів до вибору таких із них, що забезпечували б досягнення підприємством поставлених цілей і були орієнтовані як на оперативне, так і стратегічне управління підприємством, давали змогу впровадити таку систему контролю, що дозволила б збільшити ефективність діяльності підприємства.

Для дієвого управління витратами на інноваційні процеси підприємства Грицай О.І. пропонує використовувати в комплексі такі методи управління витратами, як ABC з метою виділення витрат на інноваційні процеси від інших видів діяльності, таргет-костинг для створення інноваційної продукції за доступними споживачам цінами, LCC-аналіз для прогнозування витрат на інноваційні процеси ще на момент їх розроблення. Розрахунок витрат за життєвим циклом продукції (LCC) є інструментом стратегічного управління з чітко позначеними цілями і можливостями. Застосування цього методу спільно з деякими іншими методами, зокрема тими, що стосуються оперативного управління дає синергетичний ефект в досягненні цілей підприємства у сфері управління витратами. З цією метою запропоновано одночасно

використовувати метод таргет-костинг. Своєю чергою цей метод підтримує стратегію зменшення витрат до цільової собівартості ще на стадії проектування продукції, тому є не тільки операційним, але і стратегічним інструментом. Визначити групи витрати для кожного виду діяльності дозволить метод ABC. Відповідно оперативні методи управління витратами (ABC і частково таргет-костинг) забезпечать поточне планування, контроль і зменшення витрат, а визначення витрат за життєвим циклом продукції буде основою для прийняття стратегічних довгострокових рішень. Спільне використання методу ABC разом із таргет-костинг і LCC-аналіз дозволить отримати управлінському персоналу достатню кількість інформації для операційного і стратегічного управління та дасть найбільший ефект у досягненні цілей підприємства[2].

Таким чином, виходячи із результатів проведеного дослідження, можна стверджувати, що раціонально організована система стратегічного управління інноваційними витратами забезпечить ефективне управління в довгостроковому періоді всією діяльністю підприємства, в тому числі й інноваційною.

Список використаних джерел:

1. Гришко Н.В. Модель стратегічного управління витратами інноваційної діяльності промислового підприємства [Текст] / Н.В. Гришко // Экономика и управление. – 2009. – № 6. – С. 23 – 26.
2. Грицай О.І. Застосування методів управління витратами в інноваційній діяльності підприємства [Текст] / О.І. Грицай // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку: [збірник наукових праць]. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. – № 720. – С. 9–15.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Стебляно-Авраменко М.С.

асистент кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Дерюгін Є.В.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування», ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Незалежна Україна йде по шляху поступового зближення з європейським і світовим співтовариством. Однак цей процес злиття з системою світових господарських зв'язків є досить складним: з одного

боку, країни з економікою ринкового типу розвивалися постійно на основі приватної власності, сформували відповідно до своїх потреб національні самодостатні господарські механізми, встановили і збалансували зовнішньоекономічні зв'язки; з іншого боку, господарство України було майже не схоже на господарство країни з ринковим типом економіки, його було сформовано на основі суспільної власності, воно мало відповідний механізм управління, виробництва і розподілу. Ринкова трансформація закономірно розпочинається із трансформації державної власності до приватної, та формування на їх на основі ринкової системи власності, в якій провідна роль належить приватній власності – індивідуальній та груповій. Проте в змішаній економічній системі залишається вагомий державний сектор, на базі якого формується державне підприємництво. Йому належить виконати важливі, незамінні функції у розв'язанні проблем перехідного періоду. Економічною практикою теоретично доведено й підтверджено об'єктивну спроможність державного підприємництва до ефективного господарювання в конкурентному середовищі. При цьому слід брати до уваги не лише суто ринкову, але й соціально-економічну (народногосподарську) ефективність. Це вимагає розробки особливої стратегії щодо розвитку державного підприємництва, кваліфікованого управління ним. Останнє належить розглядати не лише як постачальника суспільних та квазісуспільних благ, як джерело надходжень до державного бюджету, а й як базу для регулювання економіки, провідника державної соціально-економічної політики.

В умовах ринкової трансформації економіки України розвиток малого бізнесу має стати одним із найважливіших факторів соціально-економічного зростання. Сьогодні саме з малим підприємництвом держава бачить майбутнє в змінах економіки та створення умов для розширення впровадження ринкових реформ. Розвиток економіки малих і середніх підприємств в Україні має великі резерви і великі перспективи, адже немає іншого способу становлення і зміцнення держави, окрім розвитку ринкової економіки, заснованої, перш за все, на приватному бізнесі, особистій ініціативі, що й дає кожному можливість самореалізації і самоствердження. Для підвищення ефективності функціонування малих підприємств в економіці країни мають бути створені гідні умови для їх існування. Треба звільнити малі підприємства від податків на інвестиції, ввезені технології, потрібні податкові пільги на період становлення малого підприємства. Необхідно зосередитися на проблемі формування та вдосконалення правової бази розвитку підприємництва. Вирішення існуючих проблем його розвитку в Україні, створення належного середовища вимагають докорінної переорієнтації державної політики розвитку підприємництва. Завдання полягає в тому, щоб істотно розширити його роль і місце в економічному житті суспільства, тому

формування та вдосконалення нормативно - правової бази було і залишається провідним напрямком сприяння розвитку підприємництва в Україні.

Список використаних джерел:

1. Аніловська Г.Я. Ринкова трансформація економіки України. – Львів: ЛКА. 2005
2. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств: Підручник для вузів / І.В. Багрова, Н.І. Редіна, В.Є. Власюк, О.О. Гетьман; За ред. д.е.н., проф. І.В. Багрової. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 580 с.
3. Рыночная экономика: современная и практика управления. Том 6-й – Одесса: Наука и техника. 2002

ПОЛІТИКА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Стебляно-Авраменко М.С.

асистент кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Дорошенко М.А.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування», ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Управління підприємством полягає у впливі однієї особи або групи осіб (менеджерів) на інші особи (ті, якими управляють) для спонукання дій, що забезпечують досягнення цілей.

Політика управління – це стратегія, що забезпечує досягнення поставлених цілей на основі концентрації уваги на засобах для їх досягнення. Політика управління підприємством в сучасних умовах господарювання має включати в себе три аспекти: інституціональний («Хто» управляє «ким?»), функціональний («як» здійснюється управління і «як» воно впливає на підлеглих?) та інструментальний («чим» здійснюється управління?).

Теорія і практика показують, що ефективне управління базується на трьох рівнях: вищій, середній та нижчій. Менеджери низової ланки в основному здійснюють контроль за виконанням виробничих завдань; часто безпосередньо відповідають за використання виділених їм ресурсів (сировини, обладнання); прийняті ними рішення реалізуються. Робота молодших керівників координується і контролюється керівниками середньої ланки які безпосередньо приймають рішення в галузі

функціонування. Менеджери вищого рівня управління приймають стратегічні, довготермінові та загальні рішення. Чим вище ієрархічний рівень, тим більше зростає об'єм та комплексність функцій, що виконуються, підвищується рівень відповідальності, частка стратегічних рішень і, таким чином, вплив на події на підприємстві і можливість доступу до інформації. Чим нижче ієрархічний рівень, тим більше зростає простота та безперервність робіт, що виконуються, частка оперативних видів діяльності і частота перевірок.

Важливим завданням управління підприємством є визначення політики його діяльності. Політика управління підприємством включає головні вимоги відносно відношення менеджерів до учасників підприємницької діяльності, зокрема, їх готовність нести відповідальність за працівників підприємства та вкладників капіталу; оточуючого середовища, зокрема, відповідальність за відношення до громадськості та екологічного середовища; соціально-технологічних змін; підприємницького ризику, зокрема, їх готовність або неготовність до ризику.

Огляд наукової літератури дає змогу зробити висновки, що розрізняють структурну політику та політику процесу. До структурної відносять політику: створення перспективного та дієспроможного підприємства; правової форми; політику, що визначає відношення власника до підприємства; коопераційну політику, що займається співробітництвом різних підприємств; політику концентрації та розукрупнення; політику ліквідації.

Політика процесу включає цілі, засоби та шляхи функціонування окремих сфер діяльності підприємства. Зокрема, сюди входять: політика придбання (розпорядження сировиною, допоміжними і необхідними для виробництва матеріалами та запасними частинами, а також платними послугами); інвестиційна політика відносно обладнання (використання, утримання та відбраковка обладнання); кадрова політика (набір, зайнятість, оплата праці, підвищення кваліфікації та звільнення зайнятих у виробництві); фінансова політика (виплата та покриття необхідних витрат); виробнича політика (організація системи виробництва, розміри партій виробів, послідовність їх обробки); політика звітності про діяльність підприємства.

У політиці управління підприємством концентруються основні цінності, які для співробітників повинні слугувати орієнтирами в їх діяльності. При цьому підприємство має розглядатися як:

- 1) соціальна організація, в якій працівники можуть вільно проявляти та розвивати свої здібності, навички, потенціал;
- 2) виробник продуктів, що знаходить попит;

- 3) конкурент іншим виробникам продуктів, що переслідує мету утримувати, розширяти та розвивати власний ринок;
- 4) соціальний інститут, що враховує інтереси всього суспільства;
- 5) частина вільного господарчого укладу, прибічником якого воно являється;

При формуванні ефективної політики управління підприємством велику роль відіграють принципи підприємства, що являють собою основний закон, що чітко і ясно формулює загальні директивні положення про бажану поведінку всіх його членів. Принципи підприємства включають в себе наступні положення: 1) загальні термінові цільові установки; 2) концепції, пов'язані з ринком; 3) принципи, пов'язані з управлінням; 4) принципи, пов'язані з працівниками; 5) принципи зовнішніх зв'язків;

Дотримання вище вказаних принципів дає змогу формувати ефективну політику управління підприємством, і навпаки, при порушенні цих принципів можуть виникати проблеми в загальній системі управління підприємством.

Таким чином, політика управління будується як метод досягнення цілей підприємства. У політиці управління ідеї окремих людей впроваджуються в ідеї. Їх почуття власності стають рухомою силою, що утворює засоби досягнення цілей. У свою чергу, засоби досягнення стають первісною ціллю, а результати – мірою того, наскільки ефективною була політика управління підприємством.

Список використаних джерел:

1. Ефективне управління підприємством. <http://www.agro-business.com.ua/component/content/article/423.html?ed=39>
2. Осовська Г.В. Менеджмент організацій : Навч. посібник / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К. : Кондор, 2005. – 860 с.
3. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства [Текст] : Навч. посібник / В.І. Хомяков. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2009. – 434 с.

ПЕНСІЙНИЙ ФОНД ЯК ЦЕНТРАЛЬНИЙ ОРГАН ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

Шелестюк Людмила Сергіївна

студентка, Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Пенсійне забезпечення відіграє важливу роль в функціонування фінансової системи держави, адже воно є невід'ємною її складовою і водночас складною за формуванням і контролем. Світовий досвід

розвитку пенсійного забезпечення показує, що доцільним для стабільної роботи цієї складової є створення незалежного фінансового інституту, який буде збирати, розподіляти, та контролювати пенсійні виплати. В нашій країні цю роль виконує Пенсійний фонд.

Пенсійний фонд України створений 28 січня 1992 року. Діяльність Пенсійного фонду регулюється Законом України «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування». [1] Поповнення бюджету Пенсійного фонду відбувається за рахунок коштів, що відраховуються підприємствами і організаціями у вигляді єдиного соціального внеску за тарифами, диференційованими залежно від небезпечності, шкідливості, тяжкості робіт та стану інших умов праці, внесків громадян, які займаються підприємницькою діяльністю, обов'язкових страхових внесків працівників, а також коштів державного бюджету України.

Пенсійний фонд України — це самостійна фінансово-банківська система, яка не входить до складу державного бюджету України, тобто має статус позабюджетного цільового фонду, основною ціллю якого є забезпечення збору, контролю, розподілу та ефективне використання коштів, які призначені для пенсійних виплат, а також інших соціальних виплат.

Тобто на Пенсійний фонд покладено дуже важливі завдання, проте в сучасному стані економіки їх виконання виявилось надважким завданням. Адже Пенсійний фонд повинен щонайменше забезпечити обов'язковий прожитковий мінімум пенсіонерам, а також впровадити механізми добровільного заощадження коштів для гідної пенсії. Та проаналізувавши діяльність Пенсійного фонду за останні роки можна зробити висновок, що він перебуває на стадії банкрутства. Адже не зважаючи на збільшення надходжень до Пенсійного фонду України, його видатки також зростають. Зокрема у 2012 році порівняно з 2011 надходження збільшилися на 25 078,2 млн. грн. або у відсотковому співвідношенні на 12,7% і становили 222 631,8 млн. грн. Сума видатків становила 233 695,9 млн. грн., що на 22 981,5 млн. грн. або у відносних показниках на 10,91% більше порівняно з 2011 роком. З урахуванням вищесказаного сума реального дефіциту коштів Пенсійного фонду становила 27,2 млрд. грн., що є негативним явищем для функціонування Фонду [2, 3].

Тобто можна з впевненістю сказати, що єдина існуюча проблема незадовільного функціонування Пенсійного фонду України це – брак коштів.

Це стало наслідком декількох причин, а саме:

- незадовільний демографічний стан, та негативні перспективи його розвитку;
- незадовільні макроекономічні показники держави (інфляція, безробіття, складний економічний стан);

- «тінізація» виплат працівникам.

Серед основних пріоритетів, які б дозволили вирішити проблеми стабільного функціонування Пенсійного фонду є наступні:

- підвищення розміру заробітної плати, та створення нових робочих місць;

- розширення бази збільшення доходів Пенсійного фонду, а саме утримання внесків з офшорних операцій, та затвердження податку на розкіш.

- удосконалення методів контролю за надходженням та використанням внесків в Пенсійний фонд.

- розробити схему виведення заробітної плати із тіні.

- заохочення населення самим заощаджувати кошти на пенсії.

Список використаних джерел:

1.Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 09.07.2003 №1058-IV / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.

2.Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2011 рік / [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=199926&cat_id=94750.

3.Інформація про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2012 рік / [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=210010&cat_id=94750

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Брижань І.А.

кандидат економічних наук, доцент, ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Савченко М.С.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування»
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Реформування всіх основних сфер суспільства, становлення ринкової економіки спричинили за собою зміну відношення до багатьох процесів і явищ, викликали актуальність вирішення питання управління кар'єрою персоналу. Відсутність необхідного методичного забезпечення вироблення кадрової політики підприємства з урахуванням специфіки українського ринку призводить до того, що персонал підприємства не готовий працювати в постійно мінливих умовах. Оскільки методи, які застосовувалися в умовах командно-адміністративної економіки можна використовувати лише з адаптацією, вимальовується необхідність вироблення особливого підходу в сучасних умовах до управління кар'єрою персоналу на підприємствах України. Недостатня увага проблемі організації кар'єри персоналу підприємства, відсутність необхідного методичного підходу гальмує інноваційні процеси, а, отже, і розвиток виробництва, що і буде предметом нашого дослідження та зумовлює його мету та завдання.

Вивченням питань формування механізму управління кар'єрою персоналу займалися відомі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти – І. Ансофф, Ф. Беккер, Д. Богиня, В. Вітвіцький, П. Друкер, П. Іванов, А. Кібанов, А. Колот, М. Малік, Р. Марра, М. Мескон, В. Нижник, М. Поліщук, С. Оддонел, Т. Пітере, Г. Саймон, Ф. Хедоурі, Є. Ходаківський, Ю. Цал-Цалко, Г. Шмідт. Однак, на сьогоднішній день недостатньо розробленим є прикладний методичний інструментарій управління персоналом, який надав би можливість використати наявні та розвинути потенційні конкурентні переваги кадрового складу підприємства, що і є метою даного дослідження.

У теорії та практиці відомі різні методи і форми управління кар'єрою. Особливий інтерес представляє зарубіжний досвід, оскільки на вітчизняних підприємствах управління кар'єрою як вид діяльності почав формуватися тільки із середини 90-х років ХХ століття. Вивчення теоретичних і практичних надбань фахівців інших країн дозволило

відокремити найбільш цікаві форми управління кар'єрою з погляду їхнього застосування на вітчизняних підприємствах, а саме: гармонія і погодженість інтересів (японський досвід); безособова конкуренція (американський); концепція самостійного вибору кар'єри (британський); формальне і неформальне консультування (канадський) [2, 3].

Управління кар'єрою спрямоване на досягнення цілей: забезпечення задоволення внутрішньофірмових потреб у менеджменті; забезпечення персоналу навчанням і набуттям досвіду для досягнення конкретним працівником певного рівня відповідальності; надання працівникам з певним потенціалом можливості його успішної реалізації; здійснити успішну кар'єру з урахуванням прагнень, талантів, честолюбства [1].

Таким чином, управління кар'єрою забезпечує взаємозв'язок цілей організації і співробітника, облік і взаємодію їх потреб; вивчення і оцінку потенціалу їх просування; визначення його критеріїв; ознайомлення співробітників з реальними перспективами їх росту та умовами, які дозволяють досягти бажаного і уникнути при цьому «кар'єрних глухих кутів» [3].

Співробітник, пов'язуючи життя з підприємством, стає більш лояльним щодо нього, зацікавленим у продуктивній і якісній праці, що, відповідно, дозволяє підприємству отримувати більший прибуток.

Список використаних джерел:

1. Резник С.Д. Персональный менеджмент / С.Д. Резник, С.Н. Соколов, В.В. Бондаренко. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 621с.
2. Савельєва В.С. Управління діловою кар'єрою: навч. посібник / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. – К. : Центр учб. л-ри, 2007. – 176 с.
3. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия: учеб-практ. пособие / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – 2-е изд. – М.: Дело, 2008. – 271 с.

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Власенко В.А.

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту ВНЗ
Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Лазоренко І.О.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування»
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Кризові явища, які відбуваються в національній економіці, фінансовій сфері, промисловому розвитку нашої держави, свідчать про існуючі недоліки

державної політики, що має прояв у чисельних прорахунках при визначенні ринкових пріоритетів, недооцінювання впливу фінансової складової на стабільність виробничо-економічного стану підприємств, неефективні механізми управління фінансово-господарською діяльністю на підприємствах крупного, середнього та малого бізнесу.

Як довів проведений аналіз наукових розробок з теорії організації, теорії управління, менеджменту підприємств існує чотири основні підходи до управління підприємством [1-9]: традиційний, процесний, системний, ситуативний (або ситуаційний), кожен з яких передбачає використання певних методів і прийомів управління. Крім того, Р. Дафт розглядає такі сучасні тенденції у менеджменті, як комплексне управління якістю; перехід до організації, що навчається; управління технологічно орієнтованим робочим місцем [3, с. 83]. Серед наукових підходів до управління Р. А. Фатхутдінов також виділяє комплексний, маркетинговий, динамічний, нормативний, відтворювальний тощо [9]; Ю. В. Васильєв, В. М. Парахіна, Л. І. Ушвицький окремо додають статичний, виробничий, інноваційний та інші [2].

Основою методології менеджменту вважають системний підхід [2, с. 57; 4, с. 66], відповідно до якого підприємство розглядається як система із взаємопов'язаними елементами. Безперечно усі підходи до управління сприяють розвитку діяльності підприємства, однак у сучасних складних післякризових умовах ведення бізнесу проблеми підприємства повинні вирішуватися із використанням системного підходу до управління, який дозволив би розглядати суб'єкт господарювання як систему, ефективність функціонування якої залежить від узгодженої дії усіх ланок управління, реалізації управлінських функцій у процесі здійснення усіх видів діяльності у розрізі окремих операцій у конкретній ситуації. Саме проблемі застосування системного підходу в менеджменті підприємства на сучасному етапі функціонування присвячене проведене дослідження.

Мета дослідження полягає у подальшому обґрунтуванні теоретичних положень щодо ролі та значення системного підходу до управління підприємствами у сучасних умовах господарювання.

Системний підхід до управління інтегрує різні напрями управлінської думки, дозволяє врахувати зміни на підприємстві як відкритій соціально-економічній системі з урахуванням існуючих зв'язків між різними підсистемами, елементами підсистем тощо.

Системний підхід в управлінні базується на загальній теорії систем, згідно з якою: 1) дослідження окремих частин цілого не дозволяє мати уявлення про ціле (твердження Л. фон Берталанфі); 2) втрата функціональності будь-якої частини цілого може призвести до втрати працездатності усієї системи (позиція П. Анохіна) [1-3].

Досліджуючи системний підхід в управлінні, слід розглянути такі поняття як «підхід» і «система». Термін «підхід» містить у собі напрям

вивчення процесу, предмету. У даному випадку напрям вивчення безпосередньо управлінського процесу передбачає використання системи принципів, методів і способів управління, які визначаються об'єктом і цілями управління. «Система» як поняття досліджувалася математиками, кібернетиками, лінгвістами, економістами тощо. Усі визначення залежать від особливостей наукових розробок у тій чи іншій науковій сфері. У цілому можна зазначити, що система – це єдність (упорядкована цілісність), що: 1) сприяє досягненню мети; 2) складається з об'єктів (взаємозалежних частин, елементів), спроможних взаємодіяти; 3) залишається стійкою у часі [2-5].

Отже, можна зробити висновок, що системний підхід в управлінні об'єднує важливі підсистеми управління, утворені на основі завдань управління для досягнення цілей розвитку підприємства. Застосування системного підходу в управлінні підприємствами дозволяє взаємопов'язано вирішувати системні завдання, котрі об'єднані у підсистеми (елементи), що враховують часовий період управління, ресурсні складові, перспективи розвитку, ризику. Це сприятиме недопущенню розвитку кризових явищ у процесі функціонування підприємства, оскільки система управління спрямована на передбачення, своєчасне реагування та запобігання таким явищам. У подальших працях передбачається дослідити зв'язок між виділеними підсистемами управління.

Список використаних джерел:

1. Большаков А. С. Современный менеджмент : теория и практика : учеб. пособие / А. С. Большаков, В. И. Михайлов. – СПб. : Питер, 2000. – 411 с.
2. Васильев Ю. В. Теория управления : учебник / Ю. В. Васильев, В. Н. Парахина, Л. И. Ушвицкий. – 2-е изд., доп. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 608 с.
3. Дафт Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт. – СПб. : Питер, 2001. – 832 с.
4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. О. И. Медведь. – 3-е изд. – М. : ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 672 с.
5. Осовська Г. В. Менеджмент організацій : навч. посібник / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : Кондор, 2007. – 676 с.
6. Теория организации : учебник для вузов / В. Г. Алиев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2003. – 431 с.
7. Тимошин А. Системный подход к управлению компанией / А. Тимошин // Менеджмент сегодня. – 2002. – № 4. – С. 2–5.
8. Хомяков В. И. Менеджмент підприємства: навч. посібник / В. И. Хомяков. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2005. – 434 с.
9. Фатхутдинов Р. А. Система менеджмента : уч.-практ. пособие / Р. А. Фатхутдинов. – 2-е изд. – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел Синтез", 1997. – 352 с.

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Гусаковська Т.О.

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Фрідман О.О.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування»
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Сьогодні розвиток підприємств у всьому світі відбувається під впливом процесів глобалізації та міжнародного поділу праці, які інтегрують та уніфікують економічну діяльність окремих суб'єктів господарювання. В результаті відбувається економічна трансформація і інтеграція на регіональному і світовому рівнях, створення нових транспортних коридорів, здійснюється зближення різних країн, проникнення інформаційних технологій, поділ праці між цими суб'єктами господарювання, переміщення ресурсів – матеріальних, фінансових, трудових – з країни в країну. Саме тому виникає необхідність визначення стратегії розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємства [1].

Дослідженню проблеми стратегічного управління присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед них Д. Аакер, І. Ансофф, П. Друкер, М. Портер, А.Томпсон і А.Стрикленд, О. Віханський, С.Попов, В. Каспін, В. Герасимчук, О. Скібіцький та інші.

При цьому слід зазначити, що на сьогодні в економічній літературі відсутній єдиний підхід до визначення стратегічного управління. Д. Шендел і С. Хаттен під стратегічним управлінням розуміють процес визначення і встановлення зв'язку між компанією та її оточенням, що складається з реалізації обраних цілей і досягнення бажаного рівня стосунків з оточенням через розподіл ресурсів, що дозволяє ефективно і результативно функціонувати компанії та її підрозділам [1]. Л. Хіггенс стратегічне управління визначає як процес управління з метою здійснення місії компанії через управління взаємодією компанії з її оточенням [3]. Д. Пірс і Р. Робінсон наводять таке визначення стратегічного управління: “набір рішень і дій по формулюванню і виконанню опрацьованих для досягнення цілей компанії” [3]. А.П. Романов та І.А. Жаріков наводять таке визначення стратегічного управління: “стратегічне управління – процес прийняття і реалізації стратегічних рішень, що ґрунтуються на співставленні ресурсного потенціалу організації з можливостями зовнішнього оточення” [1]. З. Шершньова і С. Оборська зазначають, що

«стратегічне управління – це реалізація концепції, в якій поєднується цільовий та інтегральний підходи до діяльності організації, що дає можливість встановлювати цілі розвитку, порівнювати їх з наявними можливостями (потенціалом) організації та приводити їх у відповідність шляхом розробки та реалізації систем стратегій [2].

Незважаючи на всю розмаїтість визначень, можна зробити висновок, що стратегічне управління зовнішньоекономічною діяльністю (ЗЕД) підприємства в умовах конкурентного середовища – це комплексний безперервний процес управління, мета якого полягає у формуванні і практичній реалізації стратегій, що дозволяють підприємству ефективно конкурувати на міжнародному ринку в умовах динамічного розвитку економіки.

У розробці стратегії будь-якого підприємства особливу роль відіграє формулювання місії підприємства, тобто, основної причини його існування, основні цінності та напрями діяльності. Осмислення даного поняття дасть змогу керівництву зважено приймати рішення щодо планування стратегії ЗЕД та методів її виконання. [2]

Міжнародна практика свідчить про те, що багато підприємств-суб'єктів ЗЕД при розробленні стратегічних планів та аналізі конкурентних переваг застосовують SWOT-аналіз. Вироблені на основі місії та SWOT-аналізу стратегічні цілі підприємства-суб'єкта ЗЕД є критерієм для процесу прийняття управлінських рішень. Розробка планів забезпечення досягнення цілей є функцією реалізації стратегії. Згідно з визначенням менеджменту всі зусилля підприємства повинні бути спрямовані на досягнення цілей підприємства. На основі сформульованої місії розробляються цілі підприємства. Цілі можуть бути короткостроковими та довгостроковими. [1]

Реалізація стратегії здійснюється завдяки виробленій політиці, процедурам та правилам, виконанню закріплених за кожним рівнем функцій. Останній етап формування стратегії підприємства – це розробка загальної схеми управління його діяльністю або визначення сукупності управлінських і організаційних процедур, які повинні забезпечити просування підприємства по шляху досягнення його стратегічних цілей [2].

На основі вищесказаного можна зробити висновок, що формуванням стратегії підприємства суб'єкта ЗЕД є процес розробки зовнішньоекономічних стратегій різних рівнів. Першим і найголовнішим етапом у плануванні стратегії зовнішньоекономічної діяльності підприємства є формулювання місії, в якій визначаються його цінності, цілі і напрями діяльності; ретельний аналіз сильних і слабких сторін підприємства, а також можливостей і загроз, властивих зовнішньому середовищу ведення зовнішньоекономічної діяльності; визначення

стратегічних цілей підприємства, окреслення тактичних завдань і складання тактичних планів, а також розроблення загальної схеми управління діяльністю підприємства. Керівництво підприємства може самостійно обрати модель стратегічного управління зовнішньоекономічною діяльністю та застосовувати для цього будь-які прийоми.

Список використаних джерел:

1. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Навчальний посібник. - К.: «Кондор», 2006.- 664 с.
2. Виханский О.С. Стратегическое управление. –2-е изд., перераб.и доп.–М.: Гардарики, 1998.–296с.
3. Немцов В.Д., Довгань Л.Є. Стратегічний менеджмент: Навч. посіб.–К.: ТОВ “УВПК”ЕксОб”, 2001. – 560с.
4. Романов А.П. Стратегический менеджмент: учеб. пособие/ А.П.Романов, И.А. Жариков.– Тамбов: Изд-во Тамб.гос.техн.ун-та, 2006.– 80с.
5. Скібіцький О.М. Стратегічний менеджмент: Навч. посіб.–К.: Центр навчальної літератури, 2006.–310с.

ПОБУДОВА БІЗНЕС-МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Гусаковська Тетяна Олександрівна

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки „Полтавський університет економіки і торгівлі”

Лисенко Марія Олексіївна

кандидат економічних наук, асистент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки „Полтавський університет економіки і торгівлі”

Для практичної реалізації управління інтелектуальним капіталом на підприємстві, що охоплює розробку інтелектуальних продуктів, їх використання в процесі формування портфеля об’єктів інтелектуальної власності та подальшої комерціалізації, необхідно розробити бізнес-модель організації управління інтелектуальним капіталом.

При побудові бізнес-моделі найбільш доцільним, на наш погляд, є використання процесного підходу, основним принципом якого є структуризація діяльності організації у відповідності з її бізнес-процесами, а не організаційно-штатною структурою. Класичним методом процесного підходу до побудови бізнес-моделей управління є метод функціонального моделювання SADT. Модель SADT відображає

функціональну структуру об'єкта, тобто здійснювані ним дії та зв'язки між цими діями.

Бізнес-модель організації управління інтелектуальним капіталом підприємства являє собою сукупність дій з метою перетворення інтелектуальних ресурсів підприємства в інтелектуальний продукт та його наступної комерціалізації. Верхній рівень моделі є контекстним і відображає основну дію – управління інтелектуальним капіталом підприємства.

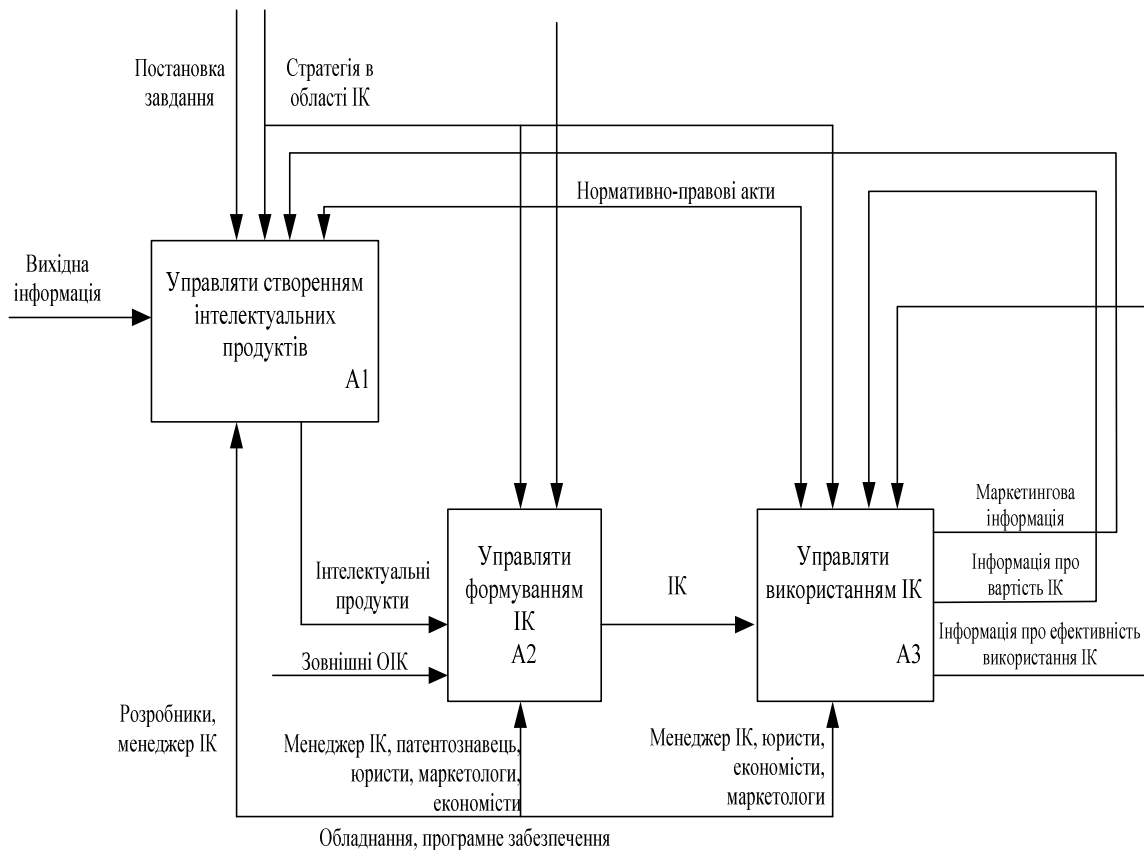


Рис. 1. Процес управління інтелектуальною власністю підприємства

Наступні рівні декомпозиції моделі мають завдання описати основні підпроцеси, які включає в себе процес управління інтелектуальним капіталом. Другий рівень декомпозиції зображує бізнес-процеси, що пов'язані з управлінням створенням інтелектуальних продуктів та їх використанням. На вхід зазначених бізнес-процесів поступають вихідні дані та інформація для створення (проекування) розробки, а на виході необхідно отримати інформацію про використання ІК та напрями підвищення ефективності створення і використання інтелектуальних продуктів (рис. 1).

Список використаних джерел:

- 1 Вендров А. М. Методы моделирования бизнес-процессов [Электронный ресурс] / А. М. Вендров. – Режим доступа: <http://www.jetinfo.ru>. – Заголовок с экрана.
- 2 Интеллектуальные активы фирмы: идентификация и управление. [Электронный ресурс] / Старкова Н.О., Костецкий А.Н. // Экономика. Управление. Право. – 2000. - №4. – Режим доступа: <http://www.intel-asset.h1.ru>
- 3 Кендюхов О.В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства: автореферат дис. на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук / О.В. Кендюхов. Національна академія наук України. Інститут економіки промисловості. Донецьк. - 2007. –31 с.

ПЕРМАНЕНТНИЙ ПРОЦЕС РЕОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ СТРУКТУР У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Дацій Надія Василівна

доктор державного управління, Київський національний лінгвістичний університет

Історія пострадянської України наочно підтверджує дію закону необхідної різноманітності. На початковому етапі трансформації соціальної системи, у 90-і рр. відбувалися події, що мали безпосереднім наслідком ускладнення суспільства, підвищенням ступеню його різноманіття – політичного, економічного, ідеологічного. Фахівці досить неоднозначно оцінюють таку законодавчу ініціативу. З одного боку, імперативний мандат для депутатів місцевих рад стимулює розвиток ефективного представництва політичної партії на місцях. З іншого боку, зважаючи на важливість для місцевих представницьких органів питання обізнаності народних обранців із проблемами місцевого значення та важливістю їх безпосереднього зв'язку з виборцями, вимоги партійної дисципліни можуть суттєво знизити ефективність виконання депутатами місцевих рад покладених на них обов'язків [2, с. 73]. На наш погляд, згаданий випадок в історії нашого державотворення є яскравим свідченням того, що закон ієрархічних компенсацій фактично є необхідним доповненням закону необхідної різноманітності, що наочно виявляється у формулюванні У. Ешбі різноманітності обмеження: необхідна для зменшення різноманітності виборча здатність керівної системи зумовлюється величиною того зменшення різноманітності

об'єкта управління, яке має бути досягнуте. В управлінні цей закон приводить до зменшення різноманітності керованої системи [3, с. 63].

Отже, відповідно до цих законів, із зростанням складності системи, якою управляють, складність управлінської системи також має зростати. Саме тому, зокрема, у системі публічного управління ми спостерігаємо перманентний процес реорганізації управлінських структур, зростання або скорочення апарату управління, залучення різних додаткових ресурсів у систему управління тощо. Це – закономірний процес, адже неможливо створити просту та раз і назавжди задану адміністративну систему для управління складними соціальними системами та процесами. Проте збільшувати різноманітність керівної системи слід не тільки за рахунок залучення додаткових, зокрема людських, ресурсів, а переважно за рахунок інноваційних управлінських технологій, якими мають оволодіти суб'єкти управління.

На наш погляд, під інноваційним розвитком системи публічного управління слід розуміти процес, що має комплексний характер, складається з уведення різних змін в існуючу систему, що підвищує ступінь її організованості з метою створення, поширення й використання принципово нових ідей, винаходів, технологій, послуг тощо, що, у свою чергу, задовольняє конкретні соціальні потреби і дає відповідний соціальний ефект у будь-якій сфері діяльності. Інноваційний розвиток системи публічного управління відповідно до закону необхідного різноманіття також передбачає формування оптимальної структури системи управління.

В Україні декларована останніми роками децентралізація фактично була замінена деконцентрацією, і реального передання влади на місцевий рівень не відбулося. Політика деконцентрації характеризується, по-перше, створенням центральною владою нових інститутів на регіональному та місцевому рівнях як тенденції до установа міністерствами і центральним урядом своїх відділень на нижчому рівні. По-друге, виконанням завдань органами місцевої влади під наглядом органів центральної виконавчої влади (територіальних представництв). По-третє, посиленням фінансового контролю за ресурсами з боку центральної влади, надання нових функцій органам місцевої влади без відповідного забезпечення фінансовими ресурсами, необхідними для виконання власних повноважень [1, с. 41].

Вітчизняний та зарубіжний досвід державотворення свідчить, що надмірна централізація, яка властива владній вертикалі, суперечить сучасній суспільній динаміці в принципі. Процес не тільки прийняття, а й реалізації рішень стає досить громіздким. Зберігаючи здатність вирішувати рутинні проблеми, система як правило неадекватно реагує на нові проблеми, губиться перед ними. Лінійна вертикаль породжує абсолютну

залежність управлінських структур від вищестоячих ланок. Вирішального значення набуває не саме “зроблена справа”, а здатність “подати” її керівництву, одночасно мінімізується значення оцінки результатів “справи” знизу.

Список використаних джерел:

1. Баштанник В. Трансформація державного управління в контексті європейських інтеграційних процесів : монографія / В. Баштанник. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2010. – 390 с.
2. Розвиток публічного права в Україні (доповідь за 2007 – 2008 роки) / [за заг. ред. Н. В. Александрової, І. Б. Коліушка]. – К. : Конус-Ю, 2009. – 584 с.
3. Сурмін Ю. П. Словник системного аналізу в державному управлінні / Ю. П. Сурмін, Л. Г. Штика, В. Д. Бакуменко, Л. М. Гогіна. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 148 с.

ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ

Іванов Ю.В.

кандидат економічних наук, доцент ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Малютін Є.В.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування» ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

В умовах глобалізації світової економіки сфера послуг набуває динамічного розвитку та стає одним із впливових чинників, від яких залежить зростання економіки, підвищення конкурентоспроможності країни на світових ринках, покращення добробуту населення [1].

Сфера послуг забезпечує процес виробництва матеріальних благ, відтворює робочу силу, створює додаткові матеріальні блага, задовольняє потреби населення в різних видах обслуговування за рахунок виконання економічної та соціальної функцій. Проте при цьому сфера послуг потребує фахівців – менеджерів – для сучасного управління організаціями сфери послуг. За умов соціально-економічних перетворень в Україні виникає потреба в радикальному вдосконаленні управлінського механізму на принципах демократизації, підприємництва та конкурентоспроможності.

Нестача спеціалістів-професіоналів у сфері менеджменту розглядається в сучасних умовах як одна із нагальних проблем економіки

України. Сьогодні основну увагу в сфері послуг зосереджено на регулюванні її діяльності.

Дослідження сфери послуг як окремої галузі економіки країни, що представлена низкою найрізноманітніших за видами надаваних послуг підприємств, які володіють специфічними рисами і технологіями, надання послуг продукують особливі нематеріальні товари, що знайшли відображення в працях теоретиків та практиків: Д. Бела, В. Гамаюнова, Л. Демідової, В. Іноземцева, А. Сидорової, Т. Скоробогатової, О.Моргулець, Л. Ткаченко, А. Чухно, Ж. Фурастьє, В. Янченко та ін.

Нещодавно в сферу послуг зазвичай включали культуру, освіту, охорону здоров'я, побутове обслуговування, пасажирський транспорт і зв'язок, рекреаційні послуги, громадське харчування, а послуги трактувалися як види діяльності, робіт, у процесі виконання яких не створюється новий, раніше не існуючий матеріально-речовий продукт, а змінюється якість уже існуючого, створеного продукту. Це блага, представлені не у вигляді речей, а в формі діяльності [2]. Тобто діяльність сфери послуг включає в себе не лише види праці, які не мають речової форми, а й такі види трудової діяльності, що мають чітко виражений речовий характер. Таким чином, уявлення про послуги з позиції держави повинні базуватися не лише на поділі народного господарства на виробничу та невиробничу сфери, а й на якісних і кількісних ознаках товару-послуги

Розвиток сфери послуг стимулюється за рахунок перетікання працівників із виробничої сфери; вивільнення робочої сили за рахунок автоматизації сільського господарства; розширення спектру послуг, що супроводжують виробництво, та міжнародної торгівлі, що можлива за відсутності бар'єру під час передачі послуг на відстані.

У сфері послуг в Україні відбувається збільшення кількості організацій сфери послуг і зміцнення недержавного сектора економіки, на вітчизняному ринку з'являються іноземні конкуренти, що мають досвід роботи в цій сфері у своїх країнах. Проте при цьому заважають нормальному розвитку сфери послуг ряд бар'єрів з боку:

1. Законодавчої бази (недосконалі нормативно-правові акти, які регламентують діяльність організацій сфери послуг);
2. Низький рівень конкурентоспроможності (недостатня професійна кваліфікація персоналу);
3. Слабке реагування підприємств державного сектора економіки на мінливі умови в споживчому попиті;
4. Недосконала кадрова політика (проблеми пов'язані з апаратом управління та методами їх подолання);
5. Слабкі комунікаційні процеси всередині організації (недостатньо налагоджені зв'язки персоналу із клієнтами).

Вивчення й аналіз доробок вітчизняних і зарубіжних вчених з проблемами менеджменту в сфері послуг свідчить, що для менеджерів украї потрібні такі якості, як: високий професійний рівень, творчі можливості, відчуття нового, критичність, бажання постійно підвищувати рівень своєї освіти і кваліфікації; наявність економічних знань; добра підготовка до організаторської та керівницької діяльності; наявність певних психологічних якостей (цілеспрямованість, добросовісність, працелюбність, психологічна стійкість). Сучасні керівники організацій, ефективні менеджери мають спрямовувати свої зусилля на створення зручного для більшості клієнтів режиму роботи та сприятливих умов для всіх клієнтів; навчання персоналу уважного, чуйного ставлення до споживачів; побудову ефективної системи контролю, що враховує результати, пов'язані з роботою співробітників.

Таким чином, враховуючи проблеми, що пов'язані із функціями сфери послуг сучасний менеджмент у сфері послуг має бути спрямований на організацію процесів розробки та надання послуг; забезпечення високої якості обслуговування; неперервну підготовку та вдосконалення професійної майстерності персоналу; формування власних традицій та ефективне використання набутого досвіду; вдосконалення комунікаційних процесів усередині організації між всіма ланками управління та персоналом і клієнтами; впровадження різних способів оцінювання діяльності працівників і підприємства в цілому.

Список використаних джерел:

1. Ігнатієва А.В., Исследование систем управления / А.В. Ігнатієва, М.М. Максимцов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 157 с
2. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева [4-е изд., перераб. и дополн]. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 480 с.

СПРИЙНЯТТЯ СПОЖИВАЧАМИ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ НА КОНДИТЕРСЬКОМУ РИНКУ

Корчинський Андрій Вікторович

аспірант Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Безперечно, кондитерський ринок є однією з найпопулярніших галузей в Україні. Виробники пропонують покупцям нові товари, вигідні цінові пропозиції, незвичні способи розповсюдження, а також застосовують різноманітні інструменти маркетингових комунікацій для донесення споживачам інформації про зміни, що відбуваються. Вдале

поєднання різних інструментів маркетингових комунікацій, дозволяє компаніям збільшувати кількість лояльних споживачів та підтримувати імідж на ринку [1, с. 158]. Серед інструментів маркетингових комунікацій на ринку кондитерських виробів України найчастіше використовуються реклама, зв'язки з громадськістю, стимулювання продажу та реклама на місці продажу. Кожне з підприємств галузі робить акцент на одному-двох інструментах, проте до програми комунікацій включають більшу кількість, враховуючи можливість отримання синергетичного ефекту від застосування комунікаційних заходів, що пов'язані між собою, підтримують один одного та дозволяють створити бажаний образ компанії у свідомості цільових споживачів [1, 160].

Останнім часом все більшого обертуту набирає питання як саме споживачі ставляться до продукції, що виробляються кондитерськими галузями і це не дивно, адже споживач першочергово віддає перевагу якісним характеристикам товару. Для підприємців, основною ж метою має бути задоволення цих вимог. Як відомо кожен споживач суттєво відрізняється за своїми побажаннями та смаками відносно солодких виробів. Найбільш актуально, я вважаю, розділити споживачів на дві групи:

1) Діти: особи котрі не досягли 18 річного віку.

На мою думку для цієї категорії споживачів, актуальним є зовнішній вигляд упаковки та реклама. Як відомо діти більш емоційно ставляться до реклами яка має на них відносно більший вплив ніж на дорослих. Адже вони піддаються спокусі спробувати те, що вони побачили по телевізору. Можна припустити що їхні почуття, це звичайна цікавість. Тому виробники кондитерських компаній повинні чітко усвідомлювати "хто ж саме буде споживачами нашої продукції". Для цієї категорії споживачів доцільно буде задіяти яскравий колорит з сучасним музичним супроводженням, що є популярним серед молоді. Виробники повинно чітко уловити фактор саме «тінейджерського» стилю, щоб героями такої реклами були саме молоді люди, які б демонстрували, що куштувати продукцію рекламованого бренду наразі не тільки модно але й дуже смачно. Невід'ємною частиною сприйняття, є «упаковка», адже молоді люди найбільше піддаються впливу зовнішньому оформленню товару, тому виробникам потрібно приділити увагу сучасному, дизайнерському стилю та забарвленню щодо своєї упаковки, щоб вона була цікавою та привабливою.

2) Дорослі: особи котрі досягли 18 річного віку.

Для цієї категорії споживачів, маркетингові комунікації мають відверто слабший вплив. Адже їх не так, як дітей, легко спокусити та підкупити рекламою та «упаковкою». На цьому етапі, я вважаю, значно ефективнішим методом буде реклама на місці продажу, яка наразі активно

застосовується у торгівельних мережах України. Дорослі споживачі також діляться на певні категорії, якщо діти в більшості випадків є новаторами, дорослі більш консервативні та послідовні у своїх поглядах, особливо в Україні. І це не дивно, адже у більшості випадків їм байдуже на оформлення продукції, для них головною перевагою є смак, а також вміст калорій та речовин з якої зроблені солодощі, тобто основною перевагою для них є саме якісні характеристики товару. Важливе значення під час розробки комунікативного повідомлення до споживачів, через скажімо рекламне звернення, є саме емоційний фактор. Виробники можуть зіграти на емоціях дорослих. Які ж саме емоції будуть відверто спонукати дорослого споживача купити солодощі? Це можуть бути такі емоції як закоханість, мрійливість, почуття свята. Виробники повинні вживати ці емоційні фактори під час розробки своїх рекламних послань. Адже дорослі, як і діти також піддаються переживанням під час перегляду певного рекламного ролика. Маркетингові комунікації для цієї категорії людей повинно мати чітке, цілеспрямоване значення.

Можна зазначити, що серед сучасних тенденцій сприйняття споживачами маркетингових комунікацій слід виділити:

а) забезпечення зручності з урахуванням того, що підвищується увага споживача до упаковки виробів, яка, крім того, має відповідати вимогам «харчування на ходу»;

б) отримання задоволення від їжі, що виявляється у підвищенні вимог споживачів до смакових якостей продукції;

в) прагнення до здорового способу життя, що стає головним аспектом у піраміді тенденцій в розвитку цінностей [2, с. 23].

Суттєвою ознакою профілю споживача та його сприйняття щодо кондитерських виробів та комунікацій в цілому є його вибір ключової характеристики товару, яка визначає смаки і вподобання певного сегменту. Компанією «GfK UMS Омнібус» у 2005 р. було проведено соціологічне дослідження з метою виявлення чинників, які впливають на споживачів при виборі ними кондитерських виробів. Було виділено вісім чинників: сприйняття, ціна, звичний смак, довіра до торговельної марки/виробника, бажання взяти участь в рекламній акції, бажання спробувати новинку, красива/зручна упаковка, порада продавця тощо. [2, с. 15].

В цілому українські споживачі лояльні до кондитерських виробів, і важливе значення в цьому відіграли саме маркетингові комунікації, що успішно застосовуються кондитерськими компаніями України. Продукція, що вироблена на українських кондитерських фабриках визнана однією з найбільш якісних на міжнародному кондитерському ринку. І цей факт відіграє безперечно дуже важливе комунікативне значення, адже замість багатьох слів, наші виробники демонструють,

що найбільш головною комунікативною зброєю щодо заохочення споживачів щодо придбання продукції є саме висока якість кондитерських виробів.

Список використаних джерел:

1. Усик С.П. Маркетингові комунікації на ринку кондитерських виробів / С.П. Усик // Вісник Київського Національного університету технологій та дизайну. – 2011. – № 3 (59) – С. 158-166.
2. Галушко О.С. Тенденції розвитку ринку кондитерських виробів та особливості трансформації у системі цінностей його учасників / О. С. Галушко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 1. – С. 15-21.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Рибалко-Рак Л.А.

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Пасько В.С.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування»
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Актуальність теми ефективності забезпечення системи управління персоналом обумовлена тим, що для подолання економічної кризи необхідно вирішити ряд проблем, пов'язаних зі змінами у системі управління персоналом організації. У силу цього особливу важливість і практичну значимість набуває ефективне управління персоналом.

Проблемам менеджменту персоналу присвячено праці вітчизняних та зарубіжних вчених: А. П. Бовтрука, А. М. Колота, А. І. Кочеткова, Є. В. Маслова, В. О. Храмова, Ю. А. Ципкіна, Г. В. Фокіна Ю. Т., Одегова, П. В. Журавлева, А. П. Егоршина, Л.М.Шимановській та інших дослідників.

Управління персоналом займає провідне місце у системі управління підприємством. Методологічно ця сфера управління володіє специфічним понятійним апаратом, має відмінні характеристики і показники діяльності, спеціальні процедури та напрямки аналізу змісту праці різних категорій персоналу.

Структура системи управління персоналом залежить від масштабів організації, її територіального розташування, характеру діяльності та інших факторів. У малих і середніх фірмах одна підсистема може виконувати функції декількох функціональних підсистем, при різних умовах одні підсистеми можуть бути ліквідовані, змінені, перетворені.

Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, його раціональне структурне і просторове розміщення, зміна культури управління підприємства, врешті-решт, залежить від ефективності функціонування служби управління персоналом і є запорукою досягнення успіху підприємством [1].

Головна мета управління персоналом полягає у забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їх професійної і соціальної адаптації.

Ефективність управління персоналом в умовах ринкової економіки є одним з визначних чинників економічного успіху підприємства. Воно покликане забезпечити сприятливе середовище, в якому реалізується трудовий потенціал, розвиваються особисті здібності, люди отримують задоволення від виконаної роботи і суспільне визнання своїх досягнень. У сфері управління персоналом відбувається послідовне зміщення акцентів від технологічних підходів, які регламентуються змістом трудового процесу до цілісного, системного підходу, в основі якого – довготривалий розвиток трудового потенціалу працівників [2].

Отже, можемо зробити висновок, про те, що актуальність обраної теми обумовлюється недостатніми розробками ефективних систем управління персоналом, а часом і відсутністю таких розробок та належної уваги до даної сфери діяльності підприємства. Адже управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в процесі реалізації його стратегії розвитку. Вирішення проблем системи управління персоналом забезпечить ефективне функціонування всього підприємства.

Список використаних джерел:

1. Уланов А. А. Управління персоналом підприємства: [навч. посібник] / Уланов А. А. – К.: КНЕУ, 2007. – 350 с.
2. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: [учебно-практическое пособие] / Шекшня С. В. – 3-е изд. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел – Синтез», 2006. – 352 с.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАСТОСУВАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ ВІТЧИЗНЯНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Сорочак Марія Олегівна

Національний університет «Львівська політехніка»

В умовах насиченого ринку недостатньо розробити новий якісний товар, встановити на нього оптимальну ціну і вибрати ефективні канали розподілу. Дедалі більшого значення набуває така складова комплексу

маркетингу, як маркетингові комунікації. Вони спрямовані на інформування, переконування, нагадування споживачам про товар фірми, підтримку його збуту, а також створення позитивного іміджу компанії. За допомогою маркетингових комунікацій компанії налагоджують щільні взаємовигідні партнерські стосунки з громадськістю, а також оцінюють ринкову ситуацію через зворотний інформаційний потік з метою адаптації своїх цілей до ситуації, яка склалася.

Основні елементи комплексу просування: реклама; зв'язки з громадськістю (піар); персональний продаж; стимулювання збуту. Їх характеристика подана у табл. 1.

Таблиця 1

Основні характеристики системи маркетингових комунікацій [1]

Маркетингові комунікації	Характеристика системи маркетингових комунікацій
Реклама	<ul style="list-style-type: none"> • експресивний характер, можливість ефективно подати товар, фірму; • масове охоплення аудиторії; • платний характер; • значне нецільове охоплення аудиторії, що веде до неефективного використання частини рекламних видатків; • можливість багаторазового звернення, здатність до умовляння та переконання.
Зв'язки з громадськістю	<ul style="list-style-type: none"> • висока достовірність інформації в очах споживачів, бо вона подається у вигляді новин, а не рекламного оголошення; • широке охоплення аудиторії; • довготривалий ефект; • результати піар акцій проявляються не відразу, дуже складно вимірювати їх ефект; • зазвичай піар заходи доповнюють рекламу.
Персональний продаж	<ul style="list-style-type: none"> • особистісний характер; • безпосереднє живе спілкування з аудиторією у формі діалогу; • спонукання до зворотної реакції; • висока вартість одного контакту, найвища з СМК; • легко виміряти ефект.
Стимулювання збуту	<ul style="list-style-type: none"> • імпульсивний характер; • спонукання до купівлі; • привабливість заходів стимулювання збуту в очах споживачів; • короткодійний ефект; • заходи стимулювання збуту ефективні у поєднанні з рекламою.

Етапами розроблення ефективної програми маркетингової комунікації є [2]:

- визначення цільової контактної аудиторії;
- з'ясування мети комунікації;
- створення звернення;
- вибір каналів комунікації;
- визначення загального бюджету, виділеного на комунікації;

- прийняття рішення про змішані способи просування;
- оцінка результатів просування;
- управління комплексними маркетинговими комунікаціями.

Спрямовуючи свої комунікаційні зусилля на адресатів, фірма сподівається на бажану для неї зворотню реакцію, а саме: від споживачів – купівлі товару фірми; від постачальників і маркетингових посередників – співробітництва на взаємовигідних умовах; від контактної аудиторії – якщо не підтримки, то відсутності протидії; від органів державного управління – формування режиму найбільшого сприяння.

Кожній з цих груп засобів впливу властиві специфічні прийоми комунікації: виставки, ярмарки, демонстрації товару, експозиції в місцях продажу. Водночас комунікаційними зусиллями вважаються також оформлення товару, упаковка, посмішка продавця, його подяка за покупку.

Проте, варто звернути увагу на те, що на даний час хоч би яких висот досягали фахівці з маркетингу, спеціалізовані фірми, рекламні агенти тощо, у кожній із складових маркетингу просування, вони можуть окремо працювати на повну потужність й результат не настільки великий, якби хотілося. Так відбувається, бо кожна складова маркетингу просування спрямована на досягнення певної окремої конкретної цілі і усі чотири складові суттєво відрізняються своїм впливом на споживача.

Підприємствам дедалі важче стає визначати, який набір інструментів маркетингових комунікаційних для створення тривалих відносин на ринку та досягнення оптимального впливу на споживача є ефективним. Проблему можна вирішити завдяки цілісному підходу до формування комплексу засобів маркетингових комунікацій. Йдеться про концепцію інтегрованого маркетингового просування – це концепція планування маркетингових комунікацій, яка виходить з необхідності оцінювання стратегічної ролі її окремих напрямків (реклами, стимулювання збуту, зв'язків з громадськістю та ін.) та пошуку їх оптимального поєднання для забезпечення чіткості, послідовності і максимізації дії комунікативних засобів.

Перспективним інструментом такого поєднання є Інтернет. На даний час маркетингові комунікації в Інтернеті стають все більш популярними. Інтернет поєднує в собі водночас кілька видів ЗМІ: друкованих (на сайтах можна прочитати інформацію), радіо (можна прослухати виступи або звернення on-line), телебачення (можна переглянути відеоролик або навіть фільм on-line), що передбачає можливість збереження інформації та її багаторазового використання. Інтернет є гнучким і оперативним: з легкістю долаючи величезну відстань, інформація поширюється на численну аудиторію за незначний проміжок часу.

Інтернет має величезну кількість переваг для проведення реклами:

1) сайти не вважаються засобами масової інформації, тому закон про ЗМІ щодо Інтернету не діє; спеціального закону, який регулював би потік інформації саме в цій сфері, також поки що не існує; 2) створення сайту та його розміщення є набагато дешевшими за організацію роботи власної газети або проведення рекламної кампанії; 3) інформація на сайті може бути різною для різних регіонів. Отже, Інтернет є найоперативнішим засобом подання інформації, який не має ані законодавчих, ані часових, ані просторових обмежень.

Як повідомляє Державна служба статистики України, кількість абонентів Інтернету в Україні в I кварталі 2013 року зросла, порівняно з аналогічним періодом 2012 року, на 21,1%, і становить 5,435 млн осіб [3]. Зазначається, що понад 5 млн абонентів становили домашні абоненти Інтернету, а це на 23,4% більше, ніж у I кварталі минулого року.

Отже, в Україні швидкими темпами збільшується кількість користувачів Інтернету, що є позитивною складовою для використання цього інструменту комунікацій вітчизняними підприємствами. Чим більше користувачів Інтернету, тим більше потенційних споживачів, які звертають увагу на маркетингові комунікації в цьому джерелі. Ще однією значною перевагою для фірм є те, що Інтернет-реклама є дешевою, порівняно з іншими ЗМІ, і водночас досить ефективною.

Список використаних джерел:

1. Мороз Л.А. Маркетинг: Підручник / Л.А.Мороз, Н.І.Чухрай. За редакцією Л.А.Мороз. – 3-е вид. – Львів: Бухгалтерський центр «Ажур», 2010. – 232 с.
2. Електронний ресурс. Режим доступу – <http://readbookz.com/book/146/4120.html> – Комплекс маркетингових комунікацій.
3. Електронний ресурс. Режим доступу – <http://www.naszwybir.pl> – В Україні збільшується кількість користувачів Інтернету.

ІМІДЖ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АВТОСАЛОНУ

Співаковська Тетяна Володимирівна

кандидат економічних наук., доцент кафедри промислового маркетингу НТУУ «КПІ»

Сорокіна Катерина Вадимівна

студентка кафедри промислового маркетингу НТУУ «КПІ», м. Київ

У сучасних умовах українські компанії стикаються з проблемою посилення конкуренції на ринку. Імідж є ключовим фактором досягнення конкурентоспроможності та ефективної діяльності. Під цим поняттям

розуміють цілеспрямовано сформований образ (особи, явища, предмета), який відокремлює певні ціннісні характеристики, покликаний емоційно-психологічно впливати на будь-кого з метою популяризації, реклами тощо [1].

Імідж, з одного боку, є одним із найважливіших факторів успіху компаній в будь-яких галузях, а з іншого — його формування є проблемою як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Від того, як компанія себе позиціонує себе на ринку, залежить рівень сприйняття клієнтами її товарів чи послуг. Позитивний імідж зміцнює ринкові позиції компаній, сприяє зростанню попиту на їх товари чи послуги, дає можливість зайняти лідируючі позиції у світі бізнесу.

Аналізуючи стан українського автомобільного ринку на сьогодні, можна побачити загальну тенденцію до зростання. Обсяги продажів щороку зростають. Найбільшу частку в загальному обсязі проданих авто займають іномарки (споживачі мають тенденцію з недовірою відноситися до автомобілів вітчизняного походження).

Останнім часом вітчизняні виробники відчувають на собі тиск з боку сильних міжнародних брендів та недовіру з боку українських споживачів, тому формування іміджу марок для українських компаній виробників є особливо актуальним. Не останнє місце надається торговій марці Hyundai, національним дилером якої є компанія ТОВ «Богдан Авто».

Розглянемо формування іміджу автосалону «Богдан Авто», офіційного дилера HYUNDAI у Києві та Київській області.

Автоцентр почав свою діяльність у лютому 2003 році. Вже у 2006 році – першим у Європі отримав від корейського офісу компанії Hyundai Motor Company вищий титул – нагороду Elite dealer Hyundai. На сьогодні – це лідер з продажу та обслуговування HYUNDAI в Україні і перший концептуальний автоцентр HYUNDAI в Україні. На його території розташований автосалон, представники банків та страхових компаній, станція технічного обслуговування, відділ запасних частин та додаткового обладнання.

На ринку легкових автомобілів Hyundai у місті Києві конкуренція відбувається між наступними компаніями: «Богдан Авто», ТОВ «Паритет Моторс», ТОВ «Корея Моторс», ТОВ «АВТОКОМ», ТОВ «Едем-Авто», ПрАО «Алеко-Сервіс». Основними конкурентами для ТОВ «Богдан Авто» за обсягами продажу є «Паритет Моторс», «Автоком» та «Едем Авто».

Формування іміджу здійснюється за допомогою стратегії позиціонування – тобто забезпечення товару такого місця на ринку й у свідомості споживача, яке не підлягає сумніву, чітко відрізняється від інших [2].

На основі результатів, отриманих під час проведення маркетингового дослідження, були побудовані карти позиціонування компаній автодилерів ТМ Hyundai у місті Києві.

Розглянемо, як позиціонує себе компанія ТОВ «Богдан Авто» на ринку легкових автомобілів. На рис.1. наведено карту споживчих уподобань.

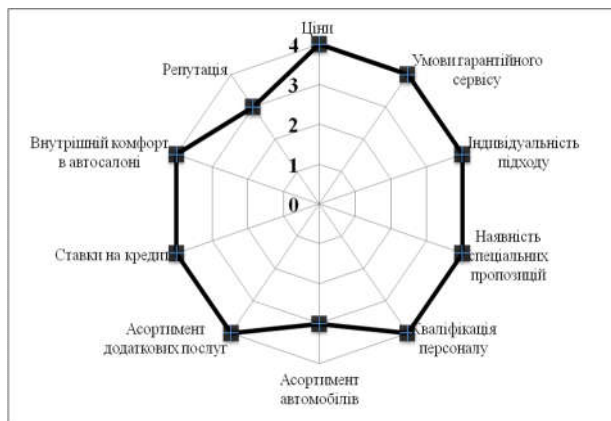


Рис.1. Карта споживчих уподобань стосовно легкових автомобілів

При виборі автосалону споживачі звертають увагу на всі показники, починаючи від цін на продукцію та послуги і закінчуючи репутацією автосалону.

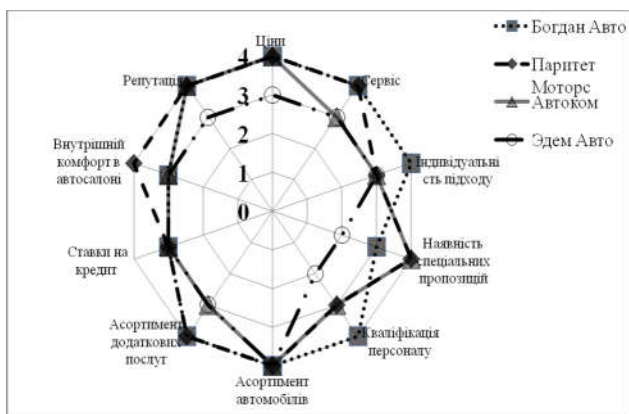


Рис. 2. Суб'єктивна карта позиціонування

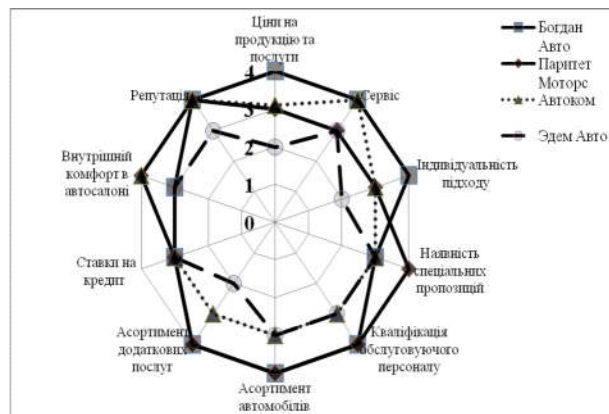


Рис. 3. Об'єктивна карта позиціонування

На рис. 2. та рис. 3 наведено суб'єктивну та об'єктивну карту позиціонування автосалонів.

Як видно з першого графіку, респонденти відмітили такі плюси у роботі автосалону, як: якісний гарантійний сервіс, індивідуальність підходу до клієнта, кваліфікація персоналу, репутація та асортимент додаткових послуг. ТОВ «Богдан Авто» поступається конкурентам лише в наявності спеціальних пропозицій та внутрішньому комфорту приміщення.

Згідно з об'єктивною картою позиціонування, автосалон «Богдан Авто» має такі конкурентні переваги: нижчі ціни на продукцію та

послуги, кваліфікований персонал, більший асортимент автомобілів та асортимент додаткових послуг, краща репутація.

На рис.4. показано зведену схему позиціонування ТОВ «Богдан Авто».

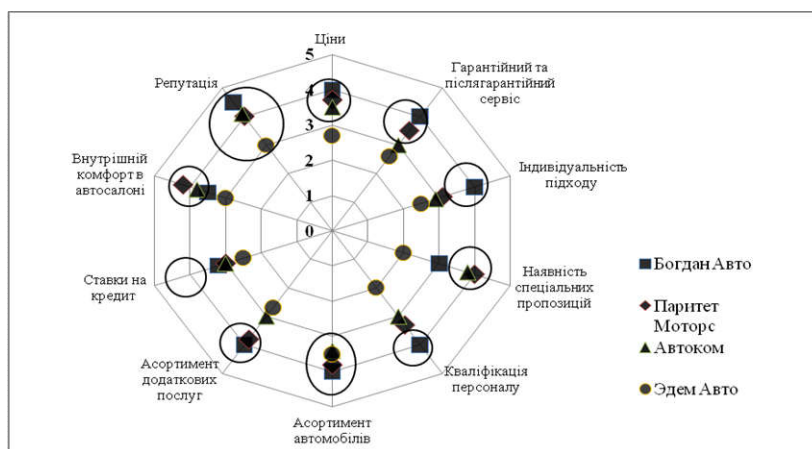


Рис. 4. Зведена схема позиціонування ТОВ «Богдан Авто»

Автосалон «Богдан Авто» за такими показниками, як ціна, умови гарантійного сервісу, індивідуальний підхід, кваліфікація персоналу, асортимент продукції, додаткові послуги та репутація, потрапляє в зону споживчих уподобань клієнтів. Переваги відносно конкурентів має у індивідуальному підході до кожного клієнта та у кваліфікованому персоналі.

Отже, проаналізувавши конкурентні позиції автосалону можна сказати, що ТОВ «Богдан Авто» займає лідерські позиції на ринку легкових автомобілів Hyundai. Компанія має широкий асортимент товарів та послуг, надає гарантійний та післягарантійний сервіс, на кожне звернення співробітники компанії розробляють індивідуальну пропозицію, у якій враховують кращі поточні цінові позиції дилерського центру та побажання клієнта. Вдосконалення внутрішнього комфорту, тобто логістичного сервісу, та впровадження цікавих пропозицій зможе гарантувати отримання міцніших конкурентних переваг на ринку. Автосалону «Богдан Авто» краще використати багатофакторне позиціонування за співвідношенням декількох критеріїв, а саме: національний автодилер з індивідуальним підходом до кожного клієнта та високим рівнем обслуговування.

Список використаних джерел:

1. Хортюк О.В. Співвідношення понять “ділова репутація”, “гудвіл”, “імідж”, “престиж”, “реноме” / О.В. Хортюк // Проблеми цивільного та підприємницького права в Україні. – 2010 – №4. – С.211–214.
2. Зозульов О.В. Типи позиціонування товарів і марок на споживчому ринку / О.В. Зозульов // Маркетинг в Україні. – 2008. – №6. – С. 49-52.

УПРАВЛІННЯ РИЗИКОЗАХИЩЕНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Стебляно-Авраменко Марина Сергіївна

асистент кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Заяра Валерій Іванович

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування»,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Існування ризиків як невід'ємної частини підприємницької діяльності призвело до необхідності розробки конкретних методів і прийомів їх виявлення при прийнятті та реалізації управлінських рішень. Підприємства працюють в різних умовах конкурентного середовища, маючи різне внутрішнє середовище, рівень виробничого потенціалу, кадровий склад тощо. У зв'язку з цим у кожного підприємства виникають ризики, властиві безпосередньо тільки йому і пов'язані зі специфікою виробничої, технологічної, комерційної, фінансової та інших видів діяльності. Важливо своєчасно їх виявити і визначити ймовірність настання, час настання, а також можливий збиток.

Головною перешкодою науково обґрунтованого управління ризикозахищеністю в Україні є недостатня розробленість багатьох теоретичних положень, а також методичних підходів, що забезпечують успішну реалізацію ризикових рішень. З урахуванням того, що кожен господарюючий суб'єкт самостійно приймає рішення і несе відповідальність за можливі наслідки реалізації ризиків, їх виявлення, аналіз і оцінка ступеня впливу на результати діяльності підприємства стають одними з актуальних завдань менеджменту.

Основним питанням стосовно виявлення причин виникнення ризиків та управління ризикозахищеністю на підприємстві було присвячено багато наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: І.А. Ансоффа, С.Г. Беляєва, І.О. Бланка, Л.С. Бляхмана, О.П. Градова, В.М. Гриньової, А.Г. Грязнової, Є.М. Короткова, В.І. Кошкіна, Є. Майєра, В.С. Пономаренка, Т.О. Резнікової, Г. Саймона, Г.К. Таля, Д. Шіма, Г.О. Шредера та інших.

Системний підхід визначає ризикозахищеність як властивість системи, що забезпечує її сталий і стабільний розвиток в умовах виникнення різних видів ризиків внутрішнього і зовнішнього середовища. Тобто, це така характеристика системи, яка дає змогу звести до мінімуму, а у кращому випадку, і повністю позбутись негативних наслідків впливу ризиків різноманітної природи [2; с. 17].

Ризикозахищеність підприємства – це забезпеченість життєво-важливих інтересів і потреб системи підприємства від всього спектра зовнішніх і внутрішніх загроз, різних за своєю природою [1; с. 56]. Ризикозахищеність відображає здатність системи ефективно протидіяти внутрішнім і зовнішнім загрозам, здатність адекватно і швидко змінювати свою внутрішню структуру відповідно до динамічних умов. Чим більший рівень ризикозахищеності від негативних агресивних впливів ризиків, тим вищим ступенем життєздатності володіє система підприємства [2; с. 16].

Через незадовільний фінансовий стан значної кількості українських підприємств актуальними є проблеми розроблення й першочергової реалізації заходів, спрямованих на нейтралізацію найнебезпечніших проявів ризику в ланцюжках економічних явищ, що призводять до кризового стану. Крім того, існує необхідність впровадження заходів, спрямованих на швидке поновлення платоспроможності й відновлення достатнього рівня фінансової стабільності суб'єкта господарювання, що забезпечують його вихід із кризового стану.

Список використаних джерел:

1. Антикризисное управление: учебн. пособ. – В 2-х т. – Т. 2: Экономические основы / отв. ред. Г.К. Таль. – М.: Изд-во «Инфра-М», 2004. – 432 с.
2. Хохлов Н.В. Управление риском: учеб. пособие для вузов / Н.В. Хохлов. – М.: ЮНИТИ-ДИАНА, 2001. – 239 с.
3. Шимановська-Діанич Л.М. Концептуальні особливості управління ризикозахищеністю малих підприємств / Л.М. Шимановська-Діанич, А.З. Шимановський // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України: Серія : Економічні науки. – 2006. – №1. – С.62-69.

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Стеблянко-Авраменко М.С.

асистент кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Калашник А.В.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування», ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

В умовах розвинутої ринкової економіки України дедалі більшого значення набувають проблеми управління у сфері господарювання і зокрема, персоналом. На сьогоднішній день назріла об'єктивна

необхідність створити управлінський механізм, де б існувала реальна можливість обмеження стихійних чинників розвитку. Тож осмислення управлінських проблем, що виникають у процесі будівництва такого механізму, - є одним з найважливіших завдань науки управління, визначення ролі людського капіталу як самого активного капіталу. На сучасному етапі ринкових відносин в нашій країні особливого значення набувають питання практичного застосування сучасних підходів до управління персоналом, які дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність кожного виробництва. Через сучасний кризовий стан економіки та в цілому підприємств різних сфер діяльності, необхідне глибоке вивчення нових теоретичних положень та розробки практичних підходів до управління персоналом підприємств, адже персонал є головним ресурсом від якого залежить успіх організації. У теорії менеджменту використовується значна кількість термінів відносно людей, зайнятих у виробництві: трудові ресурси, людський фактор, кадри, персонал.[1].

Персонал – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Завдяки ефективному управлінню персоналом стає можливою активізація процесів розвитку праці на різноманітних підприємствах України [5]. Вивчення досвіду економічно розвинених країн показує, що своїми успіхами вони багато в чому завдячують системі управління персоналом, виробництвом та обміном матеріальних благ, що дістала назву менеджменту. Менеджмент є породженням ринкової системи господарювання, її головним складовим елементом. Управління персоналом ґрунтується на таких принципах як: науковість, демократичний централізм, планомірність, єдність розпоряджень; поєднання одноосібного і колективного підходів, централізації та децентралізації, лінійного, функціонального і цільового управління; контроль за виконанням рішень[3].

Проблемам менеджменту персоналу присвячено праці вітчизняних та зарубіжних вчених: Т.Ю. Базарова, А.П. Бовтрука, А.Я. Кібанова, А.М. Колот, А.І. Кочеткова, Є.В. Маслова, М.Х. Мескона, Ф. Хедоури, В.О. Храмова, Ю.А. Ципкіна, В.И. Шкатулла, Г.В. Щокіна, та інших дослідників. Однак, аналіз літературних джерел з даної проблематики дозволяє зробити висновки, що питання підвищення ефективності використання персоналу на підприємствах не отримали ще належного розвитку, а окремі аспекти даної проблеми залишаються малодослідженими та потребують подальшої оцінки і розвитку з урахуванням змін, що відбуваються в економіці України.

До передумов підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві необхідно відносити ефективне застосування

інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці; забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці[4].

Нами виокремлено критерії визначення ефективної системи методів управління персоналом, що необхідні для вироблення стратегії управління ним, для постановки та розв'язання питань їх раціоналізації:

1) часткові, локальні – найменші затрати живої праці на виробництво продукції, найменші затрати матеріальних фінансових ресурсів; найвища рентабельність виробництва; найменша собівартість продукції;

2) узагальнюючі – високі темпи продуктивності праці, високі темпи впровадження НТП, найвищі показники використання основних фондів;

3) якісні – найкращі умови праці персоналу, дотримання норм і нормативів з праці, випуск продукції вищої якості за оптимальної собівартості.

Виходячи із проведеного аналізу, можна зробити висновок про те, що формування ефективної системи методів управління персоналом в системі управління підприємством буде досягнута завдяки: по-перше, оптимальній зайнятості персоналу, тобто стабільному та рівномірному завантаженню протягом робочого часу (періоду); по-друге, відповідності трудового потенціалу персоналу вимогам робочого місця, посади; по-третє, періодичній зміні одного робочого місця на інше, що урізноманітнить діяльність працівників та можливість гнучкого маневрування в процесі виробництва.

Таким чином, у досліджуваному колі проблем систематизація й узагальнення наданого матеріалу є рішенням лише окремої проблеми. Основною метою формування ефективної системи методів управління персоналом підприємства є аналіз ще не вирішених проблем для того, щоб спонукати дослідників до цього рішення, що і може бути подальшим розвитком методології сучасної теорії управління персоналом.

Список використаних джерел:

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. Посібник. – Київ.: «Кондор», 2006. – 42 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. - К.: Професіонал, 2006. - 512 с.
3. Шекшня С. В. «Управління персоналом сучасної організації»
4. Скопилатов І. А., Єфремов О. Ю. «Управління персоналом», СПб, 2000.

5. «Управління персоналом організації» під ред. А. Я. Кибанова, М. Инфра-М, 2001 р., 637 стор. с.205-206.

ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Стеблянко-Авраменко М.С.

асистент кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Котьман Т.В.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування» ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Розвиток ринкових відносин у країнах світового економічного співтовариства свідчить про успіх роботи підприємств визначається розробкою всіх компонентів їх систем управління, одним з яких є персонал. У зв'язку з цим особливого значення набуває удосконалення системи управління персоналом, і в першу чергу, стратегічного управління. В умовах постійно зростаючої конкуренції завдання завоювання й утримання підприємством стійкої конкурентної позиції на ринку вимагає формування і реалізації адекватної, науково обґрунтованої стратегії управління персоналом.

Загальні проблеми стратегічного і тактичного управління персоналом організації розглядаються такими визначними науковцями, як І.Ансофф, К.Боумен, О.С.Виханський, О.І.Наумов, В.С.Пономаренко, Ганза І.В., Кім Л.С., Лиходєдова О.В., Пархоменко Н.А., Проскура В.Ф., Григорук В.С., Синіговець О.М. та інші. У наукових дослідженнях цих авторів розглядалися питання, що стосуються сутності стратегічного управління персоналу, оцінки його необхідності та ефективності. Разом із тим, всебічне вивчення та аналіз опублікованих праць засвідчили необхідність подальшого дослідження проблеми стратегічного управління персоналом підприємства.

Отже, стратегія – загальний, не деталізований план певної діяльності, який охоплює тривалий період, спосіб досягнення складної цілі. Тактика – це засоби, методи, що забезпечують успіх реалізованої стратегії.

З огляду на стратегічне і тактичне управління, можна визначити наступні проблеми щодо управління персоналом підприємства:

1. Технології стратегічного і тактичного управління персоналом недостатньо розроблені.

2. Людським ресурсам організацій, на відміну від інших видів ресурсів, (матеріальних, фінансових, інформаційних) властивий довгостроковий характер використання та можливість трансформацій в процесі управління ними. Проте вони схильні до деяких видів зносу, тому їх необхідно відновлювати і відтворювати, що потребує великих капітальних вкладень.

3. Неефективність застосування в управлінні персоналом принципів оперативного-тактичного управління в рамках стратегічного управління організацією.

4. Використання персоналу як ресурсу характеризується тим, що його відтворення здійснюється після певного терміну його діяльності, що визначається «зносом»; його придбання та підтримку в працездатному стані потребують.

У західноєвропейських країнах ефективно вирішення проблем щодо стратегічного управління персоналом відбувається за допомогою використання підходів до стратегічного і тактичного управління персоналом. Розглянемо відмінності в підходах до стратегічного і тактичного управління персоналом в 10-х західноєвропейських країнах:

1. Італія, Великобританія, Німеччина застосовується механістично-легалізований підхід до управління персоналом підприємств;

2. Франція, Іспанія, Норвегія найчастіше застосовується стратегічний підхід до управління персоналом з боку централізованої служби по роботі з кадрами.

3. Голландія, Данія – децентралізована нескоординована кадрова політика.

4. Швеція, Швейцарія прагнення до інтегрального способу дій у сфері управління персоналом.

У порівнянні із західноєвропейськими країнами, які вище зазначені, стратегічне і тактичне управління персоналом на підприємстві в нашій країні відрізняється. Кадрова робота у більшості випадків розглядається як часто адміністративна і обмежується вирішенням оперативних завдань, тому стратегія і тактика працюють не ефективно. Багато в чому це зумовлено тим, що нові служби управління персоналом працюють по-старому. Перехід до ринкових відносин передбачає відхід від ієрархічного управління, жорстокої системи адміністративної дії на персонал підприємства і зумовлює необхідність трансформації пріоритетів і цінностей підприємства, головними з яких всередині підприємства є його працівники, а за межами – споживачі продукції. А в західноєвропейських країнах, які були вище зазначені більш лояльні підходи, тому стратегія і тактика управління персоналом на їх підприємствах, діє на високому рівні.

Отже, стратегічне управління персоналом - це управління щодо формування кадрового потенціалу організації з урахуванням поточних і майбутніх змін, що відбуваються у її зовнішньому та внутрішньому середовищі. Це дозволяє організації виживати, розвиватися і досягати своїх цілей у довгостроковій перспективі. До основних проблем стратегічного управління персоналом підприємства належить зростання ролі служби управління персоналом в постійному нарощуванні компетентності співробітників; неефективність застосування в управлінні персоналом принципів оперативно-тактичного управління; інвестування грошових коштів може здійснюватися лише з позицій стратегічної доцільності.

Список використаних джерел:

1. Управління персоналом організації» під ред. А. Я. Кибанова, М. Инфра-М, 2001 р., 637 стор. с. 205-206.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. - К.: Професіонал, 2006. - 512 с.
3. Славгородская О.Ю. Портфельный подход к формированию конкурентной стратегии управления персоналом предприятия // Економіка розвитку. – 2003. – №2 (26). – С. 52-55.

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Стеблянко-Авраменко М.С.

асистент кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Левадна К.О.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування» ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Основною метою сучасного українського підприємства є формування такої моделі менеджменту, яка забезпечила б йому високу ефективність діяльності та стійке становище на національному ринку, високий рівень конкурентоздатності та отримання додаткових прибутків саме від здійснення господарських операцій. Керівництво кожного підприємства для його ефективного функціонування та розвитку повинно порівнювати те, що зроблено за відповідний період з цілями та завданнями, які поставлено раніше. Саме ця повсякденна робота стосується процесу управління підприємством. Отже, менеджмент

підприємства доцільно розглядати як цілісний, взаємопов'язаний і циклічний процес, що складається із конкретних видів робіт, які називаються його функціями. Враховуючи це науковці та практики виокремлюють різні підходи до менеджменту підприємства. Одне із провідних місць серед них займає функціональний підхід.

Проблему ефективного формування функціонального підходу до управління підприємством в своїх роботах досліджували такі науковці як: Б.М. Андрушків, С.А. Бугуцький, В.С. Верлюк, С.І. Дорогунцова, І.В. Іванова, О.Є. Кузьмін, І.І. Лукінова, П.В., М.М.Мартиненко, Мельник, Г.В., Т.Л.Мостенська, Г.Г. Осовська, А.А. Пилипенко, Л.І. Скібіцька, Н.П. Тарнавська, М.М. Філоненко, Ф.І. Хміль та інші. Проте, ця проблема потребує подальшого комплексного аналізу, що, власне, і обумовлює актуальність нашого дослідження. З огляду наукової літератури можна визначити функціональний підхід як сутність до менеджменту полягає в тім, що потреба розглядається як сукупність функцій, які потрібно виконати для задоволення потреби.

Функціональний підхід до управління підприємством є історично обумовленим, оскільки з розвитком людства виникла необхідність забезпечувати його зростаючі потреби. Здійснення управління, відповідно із функціональним підходом, дає змогу керівникам мати реальну можливість активно впливати на майбутній розвиток підприємства та систему управління цього підприємства з урахуванням потреб, оскільки з метою ефективного управління підприємством діяльність апарату управління поділяється на відокремлені, але взаємопов'язані між собою функції, що зумовлює метод ефективного управління підприємством. Диференціація функцій управління дозволяє виділити окремі завдання і види управлінської діяльності та регламентувати раціональні правила та процедури їх здійснення.

У визначенні сутності функцій управління, їхньої класифікації і трактуванні немає однозначності. Одні автори класифікують функції управління за ознакою їх першочерговості в діяльності організації, інші – за пріоритетністю у застосуванні на певних рівнях управління. Але всі погоджуються, що лише комбінування функцій може дати конкретні результати. Функціонування підприємства забезпечується виконанням конкретних функцій управління, які поділяються на основні і додаткові.

Основні функції визначаються економічною роллю організації, і їхнє виконання має забезпечуватися за будь-яких умов. Без виконання цих функцій підприємство просто не може існувати. Вони спрямовані на три важливих об'єкти управління: управління персоналом; управління предметами праці (функції постачання або закупівель, виробництва); управління інформацією (функції створення і удосконалення продукції, фінанси, маркетинг, бухгалтерський облік і статистична звітність).

Додаткові функції спрямовані на підтримку основних функцій для підвищення ефективності їхнього виконання. Їхнє призначення – управління окремими параметрами основних об’єктів. Основні і додаткові функції можуть бути реалізовані, якщо менеджери точно знатимуть які дії (процедури) вони повинні виконувати в технологічному процесі управління. Для досягнення мети, визначеної підприємством, необхідно також забезпечити взаємопов’язане виконання основних і додаткових функцій у єдиному процесі. Ці ролі виконують адміністративні функції або, як їх називають, загальні функції менеджменту.

Варто зазначити, що в сучасній літературі у галузі менеджменту немає розбіжностей щодо ролі й призначення загальних функцій управління. Однак, дотепер тривають дискусії про їхній склад. Прихильники американської моделі менеджменту виділяють чотири основні (загальні) функції управління: планування, організація, мотивація та контроль. Дослідники вітчизняної моделі до цього часу не дійшли згоди щодо кількості загальних функцій. Тому їхня кількість у різних літературних джерелах коливається від шести (класифікація О.Є.Кузьміна), семи (класифікація М.М.Мартиненка), восьми (класифікація Ф.І. Хміля) до сімнадцяти (класифікація Г.А.Колесникова). Розглядаючи роль функції управління у технології менеджменту, слід звернути увагу на змістовну сторону загальних функцій і їхню роль у процесі управління. Важливою особливістю загальних (основних) функцій управління є те, що вони вступаючи у взаємодію, утворюють замкнений “цикл управління”. Саме ця особливість визначає склад функцій менеджменту.

Таким чином, розглянувши функціональний підхід до управління підприємством, можна стверджувати, що ефективне здійснення процесу управління залежить від взаємозв’язку, цілісності та циклічності окремих видів управлінської діяльності.

Список використаних джерел:

1. Завадський Й.С. Менеджмент: [навч. посіб.] / Й.С. Завадський. – К.: Вид-во Європейський університет. – 2001. – 542 с.
2. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: Підруч. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. - К.: Академвидав, 2003. - 416 с.
3. Лук'янихін В.О. Менеджмент: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / В.О. Лук'янихін. - Суми : Університетська книга, 2004. — 590с
4. Осовська Г.В. Менеджмент організацій: Навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. - К.: Кондор, 2005. - 860 с.
5. Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія і практика / [навч. посіб.] / Н.П. Тарнавська, Р.М. Пушкар. – Тернопіль: Просвіта, 2000, - 456 с.

КОНТРОЛІНГ ЯК ПРОЦЕС ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Стеблянко-Авраменко М.С.

асистент кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Проценко К.П.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування»
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Сучасний стан світового ринку характеризується постійним ускладненням умов, в яких доводиться функціонувати підприємству, що веде до якісних змін у розумінні його принципів, елементів структури і методів реалізації. У цих умовах перед керівниками особливо гостро постає задача прогнозування розвитку ринкової ситуації і своєчасна реакція на нові загрози й можливості з метою підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства. Вона вирішується за рахунок практичної реалізації інноваційного потенціалу господарюючого суб'єкта, що системно охоплює весь комплекс управлінських заходів, в основу яких покладено систему контролінгу.

Питанням теорії і практики контролінгу присвячені дослідження таких учених і фахівців як: О.Б. Гребець, Р.П. Задорожний, В.І. Одновелик, Н.І. Верхоглядова, В.П. Шило, С.Б. Ільїна, М.В. Тарасюк, О.В. Троян, О.М. Таран-Лала та інші.

Отже, контролінг – це спеціальна саморегулююча система методів та інструментів, що спрямована на функціональну підтримку менеджменту підприємства і включає інформаційне забезпечення, планування, координацію, контроль. Головна мета контролінгу – орієнтація управлінського процесу на досягнення цілей, що стоять перед підприємством. Контролінг не можна ототожнювати з контролем, – він є способом мислення, орієнтованим на майбутнє, та пов'язаний з процесами, а контроль спрямований на минуле, на виявлення помилок, відхилень, прорахунків і проблем, аналізує й орієнтується на поодинокі випадки.

Необхідність впровадження контролінгу на підприємстві зумовлена наступними причинами:

- 1) підвищення нестабільності зовнішнього середовища висуває додаткові вимоги до системи управління підприємством;
- 2) ускладнення систем управління підприємства вимагає механізму координації всередині системи управління;

3) необхідність побудови спеціальної системи інформаційного забезпечення управління [1].

Для того, щоб розглядати контролінг, як процес забезпечення якості системи управління підприємством, нагадаємо, що остання являє собою формування й організацію всього виробничо-господарського і фінансово-економічного процесу, а також координацію і регулювання рівних елементів системи. Суть системи управління будь-якого підприємства полягає у визначенні політики підприємства на тривалу перспективу, координації сфер діяльності підприємства, стратегічної політики персоналу, вирішенні основних завдань ведення бізнесу. Щоб система контролінгу могла ефективно забезпечувати якість системи управління підприємством необхідно розробити концепцію управління господарською і фінансовою діяльністю, яка включає три основні блоки.

1) Визначення цілей фірми.

2) Управління цілями, тобто вимагає пошук “вузьких місць”, визначення результатів діяльності.

3) Досягнення цілей підприємства [2].

Слід врахувати, що діяльність системи контролінгу ефективна і доцільна там, де функції управління делеговані окремим підрозділам і службам. Тож, координуючи, інтегруючи і направляючи діяльність всієї системи управління підприємством на досягнення поставлених цілей, контролінг виконує функцію “управління управлінням”, тобто є механізмом саморегулювання на підприємстві, забезпечуючим зворотний зв'язок в контурі управління. Контролінг розглядається як концепція управління підприємством, яка орієнтована на його тривале і ефективне функціонування у господарських умовах, що постійно змінюються [3].

З огляду вище викладеного, можна зробити висновок, що контролінг – це синтез елементів обліку, контролю планування, аналізу, реалізація яких забезпечує вироблення альтернативних підходів при здійсненні оперативного і стратегічного управління процесами досягнення кінцевої мети. Контроль у поєднанні з елементами контролінгу забезпечує синергічний ефект, тобто досягнення більш високих результатів. Застосування контролінгу на підприємстві є передумовою зростання прибутковості, але за умови грамотного використання теорії на практиці. Контролінг відіграє дуже важливу роль в процесі забезпечення якості системи управління підприємством, будучи одним із найсучасніших і ефективних систем керування підприємством, є відособленою системою, економічна сутність якої полягає в динамічному процесі перетворення та інтеграції існуючих методів обліку, аналізу, планування, контролю і координації в єдину систему отримання, оброблення інформації для прийняття на її основі управлінських рішень, а точніше в систему

управління підприємством, орієнтовану на досягнення всіх завдань, що постають перед підприємством.

Список використаних джерел:

1. Верхоглядова Н. І. Контролінг в системі управління підприємством/ Н.І. Верхоглядова, В.П. Шило, С.Б. Ільїна // Держава та регіони. Серія: економіка і підприємство. – 2008. – №5 – С.16-21
2. Гребець О.Б. Контролінг як сучасна система управління / О.Б. Гребець // Економіка та держава. – 2009. – № 12. – С.71-72.
3. Верхоглядова Н. І. Контролінг в системі управління підприємством/ Н.І. Верхоглядова, В.П. Шило, С.Б. Ільїна // Держава та регіони. Серія: економіка і підприємство. – 2008. – №5 – С.16-21
4. Манн Р., Майер Э. Контроллинг для начинающих: Пер. с нем. — М: Финансы и статистика, 2002. — 208 с.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ

Стебляно-Авраменко М.С.

асистент кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Чикирис А.І.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування» ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Організації зароджуються, розвиваються, досягають успіхів, слабшають і в кінцевому результаті, припиняють своє існування. Нові організації формуються щодня, у той самий час щодня сотні організацій ліквідуються назавжди. Вміючи адаптуватися, вони – процвітають, негнучкі – зникають. Перш за все підприємство потрібно розглядати, як суб'єкт господарювання, що у процесі функціонування проходить ряд стадій: створення, зростання, зрілість і спад.

Володіння та ефективне використання стадій розвитку на підприємстві дає нам можливість поетапно розбити діяльність підприємства, для подальшого його життєдіяльності:

1 етап – організація перебуває на стадії становлення, формується життєвий цикл продукції чи послуги. Цілі є ще нечіткими, творчий процес протікає вільно, просування до наступного етапу вимагає стабільного забезпечення ресурсами.

2 етап – колективність. Розвиваються інноваційні процеси попереднього етапу, формується місія організації. Комунікації і структура у межах організації залишаються, по суті, неформальними. Керівники установи витрачають чимало часу в розвитку механічних контактів, і демонструють високі зобов'язання.

3 етап – формалізація та управління. Структура організації стабілізується, вводяться правила, визначаються процедури. Перш за все звертаємо увагу на ефективність використання інновацій і стабільність. Зростає роль вищого керівника, процес прийняття рішень стає зваженішим, консервативним. Ролі уточнені в такий спосіб, що вибуття тих чи інших членів організації загрожує серйозній небезпеці.

4 етап – вироблення структури. Організація збільшує обсяг випуску продукцію і розширює ринок надання послуг. Керівники виявляють нові можливості розвитку. Організаційна структура стає більш комплексною та відпрацьованою. Механізм прийняття рішень децентралізований.

5 етап – занепад. Через сильну конкуренцію, зменшення попиту на продукцію чи послуги. Керівники шукають шляхи утримання та використання нових можливостей.

Успіх діяльності підприємства залежить від ступеня погодженості різних стадій основних життєвих циклів. Ситуація на ринку змінюється на кожній стадії життєвого циклу та вимагає відповідної зміни стратегії і тактики поведінки підприємства на ринку. Для кожного підприємства стратегія є індивідуальною, оскільки при її розробці необхідно враховувати розвиток ринкової кон'юнктури конкретних товарів, спеціалізацію і можливість участі в конкурентній боротьбі, а також життєві цикли розвитку підприємства.

Отже, життєвий цикл підприємства це сукупність стадій, що створюють закінчене коло розвитку протягом певного проміжку еволюції підприємства, після якого цінності і напрями діяльності можуть принципово змінюватися. Тому життєдіяльність підприємства від моменту створення і до ліквідації може бути циклічним спіралеподібним процесом.

Список використаних джерел:

1. Боронос В.Г. Життєвий цикл підприємства: аналіз існуючих моделей [Текст] / В.Г. Боронос, Н.О. Сторчака // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. — 2011. — № 2, Т.1. — С. 28-32.
2. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации /Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2012
3. Попов Є.В., Хмелькова Н.В. Про життєвому циклі внутрішнього середовища організації. // Менеджмент у Росії і за кордоном. - 2010. - № 1. - 63-59 с.

МОНІТОРИНГ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Талалаєв В.О.

кандидат технічних наук, доцент кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Потіпака О.Д.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування»
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Сучасний стан розвитку економіки України характеризується високим динамізмом змін зовнішнього середовища, що обумовлює підвищені ризики для господарської діяльності підприємств. Фактори зовнішнього середовища (наприклад, підвищений рівень конкурентної активності на ринку, рівень інфляції, валюто обмінний курс тощо) можуть бути як стимуляторами, так і де стимуляторами зміни рівня конкурентних позицій підприємства на ринку. У таких умовах перед суб'єктами господарювання постає необхідність перманентного відстеження умов внутрішнього та зовнішнього середовища на засадах моніторингу з метою прийняття вчасних, якісних та адекватних управлінських рішень спрямованого, регулювального та реактивного характеру. Отже, моніторинг формує передумови для забезпечення якісних управлінських процесів на усіх рівнях, а також сприяє інформаційному забезпеченню системи підтримки прийняття управлінських рішень.

Чимало науковців досліджують проблеми моніторингу діяльності підприємств у своїх працях, зокрема: А.А. Антонюк, Т.В. Богуславська, Т.А. Бурова, І.Є. Давидович, О.Е. Лубенченко, І.П. Мойсеєнко, С.М. Петренко, М.С. Пушкар, В.В. Полякова, І.Д. Чуліпа, Н.А. Шедина, Н.М. Шмиголь, В.Г. Щербак, Ю.П. Яковлев та інші. Хоч дослідники одностайні у розумінні сутності моніторингу як спостереження за станом та параметрами певного об'єкта, спостерігаються значні розбіжності стосовно розуміння місця моніторингу в системі управління підприємства. Зокрема, моніторинг розглядають як складову діагностики, економічного аналізу, системи інформаційного забезпечення, функції контролю, системи ухвалення управлінських рішень. Крім цього, існують суперечності щодо інструментарію моніторингу, часового діапазону його спрямування, критеріїв здійснення.

Для забезпечення ефективності господарської діяльності, а також конкурентоспроможності підприємство має своєчасно виявляти несприятливі тенденції у своєму розвитку і прогнозувати ймовірність банкрутства, знаходити адекватні шляхи та засоби виходу з кризових

ситуацій із щонайменшими втратами і в найкоротші терміни. Однією з умов успішного вирішення цього питання є проведення моніторингу зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства на постійній основі. Моніторинг дозволяє підприємству адаптуватись до постійної зміни середовища та успішно виживати в умовах конкуренції.

Моніторинг – це вид управлінської діяльності, який передбачає спостереження за станом, параметрами та характеристиками певного об'єкта з метою формування інформаційної бази щодо його поведінки та прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Першим етапом моніторингу є визначення мети. Мета моніторингу – періодичне відстеження параметрів діяльності підприємства. Наступним етапом є вибір методів моніторингу. Пріоритетним методом моніторингу в системі поточного контролювання діяльності підприємства є стеження за контрольними точками. Суть методу полягає в тому, що контрольні процедури здійснюються через певні проміжки часу в ході виконання операцій, робіт, залежно від їх складності. Наступним важливим етапом є конкретизація об'єктів моніторингу. Об'єктами моніторингу є: матеріально-технічне забезпечення, виробництво, фінанси, маркетинг та продукція. Наступним етапом є визначення критеріїв, за якими здійснюється моніторинг. Критерій – це підстава для оцінювання. Формуються критерії на основі стандартів, норм та нормативів. Критерії доцільно визначати відповідно до об'єктів моніторингу, тобто до сфер діяльності підприємства. Оброблення інформації за об'єктами моніторингу – наступний етап. Після того, як інформацію зібрано і сформовано бази фактичних даних за об'єктами моніторингу, її треба опрацювати, вилучивши дані, які є неважливими для поточного контролювання і залишивши тільки необхідну інформацію. Оброблення інформації охоплює також її сортування, запис, перетворення, зберігання тощо. Наступним і останнім етапом моніторингу є систематизація та структурування інформації для прийняття управлінських рішень. Інформація, яка акумулюється завдяки моніторингу, необхідна для прийняття управлінських рішень відповідно до змін стану об'єктів поточного контролювання.

Таким чином, моніторинг є невід'ємним елементом процесу поточного контролювання. Інформація, отримана в ході моніторингу, є підставою для формування й прийняття управлінських рішень. Створення системи моніторингу дозволяє якісно оцінити об'єктивні можливості підприємства, підвищити ефективність діяльності підприємства, управляти величиною і структурою капіталу, фінансовими ресурсами і конкурентними перевагами суб'єкта господарювання, забезпечити тим самим його стабільність.

Список використаних джерел:

1. Анискин Ю.П., Павлова А.М. Планирование и контроллинг: Учебник. - М.: Омега-Л, 2003.
2. Терещенко О.О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання: Навчальний посібник. - К.: КНЕУ, 2003.
3. Терещенко О.О. Контролінг в системі антикризового управління підприємством // Фінанси України. – 2001 - №12.
4. Плікус І.Й. Система моніторингу для фінансового прогнозу діяльності підприємства // Фінанси України. - 2003. - №4.
5. Ильшева Н.Н., Крылов С.И. Управление финансовыми потоками организации и финансовый анализ как его обеспечивающая функция // Финансы и кредит. - 2004. - №4(142).
6. Білошапка В.А. Вступ до стратегічного управління // Матеріали міжнародного центру приватизації, інвестицій та менеджменту. Підвищення конкурентоспроможності підприємств: оперативна реструктуризація (Ч. 3), 1999.

ФОРМУВАННЯ ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Шкурко В.В.

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Марченко В.О.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування» ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Підвищення ефективності діяльності підприємства ґрунтується на досягненнях науки і техніки, передового, вітчизняного і зарубіжного досвіду.

З появою усе більш передових технологій відповідні завдання менеджменту стають винятково значимими. Це пов'язано з тим, що їх рішення можуть призвести до важливих і позитивних наслідків для організації. Вони можуть викликати і негативні процеси у внутрішньому житті організації, зруйнувати її організаційну структуру, призвести до демотивування працівників.

Питанням економічних проблем управління технічним та інноваційним розвитком підприємств присвячені роботи таких учених, як В. П. Александрова, М. А. Віленського, В. М. Гончарова, В. М. Гриньова,

А. М. Золотарьова, М. О. Кизима, Д. С. Львова, М. В. Мельникова, Л. І. Нейкова, П. А. Орлова, В. С. Пономаренко, В. В. Турляй та ін.

Дійсно, дослідження вищезазначених учених дають можливість зробити висновок, що інновації та інноваційні процеси стають основним джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємства і держави зокрема.

Технологія – це комплекс наукових та інженерних знань, реалізованих у прийомах праці, наборах матеріальних, технічних, енергетичних, трудових факторів виробництва, способах їх з'єднання для створення продукту або послуг, що відповідають визначеним вимогам [1].

Технічний розвиток підприємства – сукупність організаційно-технічних заходів, які виступають завершальним етапом певних науково-технічних програм, здійснюється у межах підприємства і виконують роль інтенсифікатора щодо певних ділянок виробничого процесу [2].

Фундаментальною базою технічного розвитку будь-якого підприємства стають усі пріоритетні напрямки науково-технічного прогресу. Технічний розвиток відображає процес формування та вдосконалення техніко-технологічної бази підприємства, що має бути постійно зорієнтованим на кінцеві результати його виробничо-господарської, комерційної чи іншої діяльності.

У сучасному інформаційному суспільстві під технічними засобами управління розуміють систему засобів забезпечення управління, до якої включені носії інформації і відповідні технічні засоби. Їх поділяють на три основні категорії – комп'ютерна техніка, інформаційні мережі і мультимедійні засоби [1].

Отже, актуальність формування технічного забезпечення управління підприємством очевидна і полягає у технічному забезпеченні процесу управління підприємством для забезпечення можливості розширеного відтворення основних виробничих фондів на основі інтенсифікації з урахуванням попиту споживачів на певні види продукції. Це вимагає використання технічних засобів забезпечення в процесі управління підприємством для забезпечення процесу технічного розвитку підприємства за рахунок реалізації таких варіантів технічного розвитку, які дозволять ефективно використовувати внутрішні та зовнішні можливості підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бурыхин Б. С. Управление техническим развитием предприятия в условиях интенсификации производства / Бурыхин Б.С., Земцов А.А., Каргин И.П. – Томск: Издательство Томского Университета, 1988. – 152 с.
2. Львов Д. С. Эффективность управления техническим развитием / Львов Д.С. – М.: Экономика, 1990. – 255 с.

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДСИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Шкурко В.В.

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту ВНЗ
Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Козеровський Д.В.

магістрант спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування»
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Соціально-економічні перетворення в українському суспільстві супроводжуються нестабільністю та невисокими темпами економічного зростання. Відчувається необхідність дієвих та довготривалих механізмів організаційного впливу на економічні процеси. Застосування організаційних методів не дає бажаних результатів. Серед економічних важелів найдієвішим є заробітна плата, однак вона є найнижчою порівняно з тою, що є в інших галузях народного господарства. Вимогою часу є пошук і запровадження інноваційних управлінських методів підвищення ефективності виробництва.

Актуальність дослідження зумовлюється ще й тим, що проблема застосування соціально-психологічних аспектів управління виробничими колективами є досить важливою для діяльності всього підприємства.

Важливість соціально-економічних аспектів не можливо не врахувати, адже для створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі дуже важливим є облік особистісних, емоційних властивостей людини.

У сучасних умовах, коли різко загострилася боротьба за виживання підприємства, колективу і самої особистості особливу значимість набуло моральне і етичне виховання працівників.

Моральний стан людини багато в чому формується під впливом соціального і міжособистісного спілкування, стилю і методів керівництва. Від дій і рішень керівника багато в чому залежить моральна атмосфера.

Соціальні методи управління відображають новий напрямок у роботі з персоналом по формуванню ефективного психологічного стану колективу підприємства. Вони виходять з необхідності, концепції всебічного розвитку особистості людини, усунення негативних тенденцій деградації відсталі частини трудового колективу. Соціальні методи відображають постановку цілей розвитку і критеріїв ефективності, розробку психологічних нормативів, методів формування психологічного клімату і досягнення кінцевих результатів.

Вивченню даної проблеми присвячені роботи таких вітчизняних та

зарубіжних авторів як Б.М. Андрушків, Л.І. Безтелесна О.М. Бородіна, В.Г. Галанець, В.М. Гриньова, Т.Г. Дудар, Й.С. Завадський, А.М. Колот, І.І. Кравчук, О.Л. Попова, К.Г. Бланшар, П.Ф. Друкер, А. Маслоу, та інші.

Науковці відзначають розвиток соціально-психологічної підсистеми управління, як специфічний процес зміни, росту, удосконалення підрозділу, завдяки стимулюванню, спонуканню та зацікавленості кадрів, результатом якого є виникнення якісно нового, поступальний процес сходження від нижчого до вищого, від простого до складного рівня як самих працівників, так і підсистеми в цілому. Тому, дослідження розвитку соціально-психологічної підсистеми управління в організації, є надзвичайно важливою для вирішення багатьох проблем та питань з приводу сучасного управління.

Таким чином, можемо зробити висновок, що особливою проблемою нашого часу в розвитку соціально-психологічних аспектів є недосконала сама система управління людьми, тобто недосконала система принципів, методів і механізмів оптимального розвитку й мотивації та раціонального використання персоналу.

Список використаних джерел:

1. Дзвінчук, Д.І. Психологічні основи ефективного управління : Навч. посібник/ Д.І. Дзвінчук . - М. : Нічлава , 2000. - 280 с.
2. Кінаш Л.А. Розвиток соціально-психологічної підсистеми управління в організації // Формування та розвиток економіки в сучасних умовах господарювання: // Міжнародна Інтернет-конференція (27-28 квітня 2011р., м. Луцьк).- Луцьк: ВІЕМ, 2011. –с. 306-307.

ОБЛІК В УПРАВЛІННІ ВЛАСНИМ КАПІТАЛОМ

Нікульникова Т.Г.

кандидат економічних наук, доцент

Криворізький економічний інститут ДВНЗ «КНУ»

Власний капітал є важливою і вагомою складовою всього капіталу підприємства, впливає на фінансовий стан та рівень фінансової незалежності.

Створення і нормальне функціонування підприємств будь-якої форми власності неможливе без формування достатнього обсягу власного капіталу. Власний капітал утворюється за рахунок особистої участі власників у його формуванні. При цьому, створюючи капітал підприємства, власник частково втрачає прямий зв'язок з капіталом, який фактично стає власним капіталом підприємства, а не власника.

Важливим моментом діяльності будь-якого підприємства є впровадження ефективної системи управління капіталом.

Управління капіталом - це вплив суб'єкта ринку (тобто підприємства) на об'єкт управління (тобто капітал) з метою ефективного та оптимального використання цього об'єкта для ведення господарської діяльності суб'єкта.

Управління капіталом підприємства скероване на вирішення таких основних завдань: формування достатнього обсягу капіталу, що забезпечить необхідні темпи економічного розвитку підприємства; оптимізація розподілу сформованого капіталу за видами діяльності та напрямками використання; забезпечення умов досягнення максимальної доходності капіталу при запланованому рівні фінансового ризику; забезпечення мінімізації фінансового ризику, пов'язаного з використанням капіталу, при запланованому рівні його доходності; забезпечення достатнього рівня фінансового контролю над підприємством з боку його засновників; забезпечення достатньої фінансової гнучкості підприємства; оптимізація обороту капіталу.

Управління капіталом підприємства, як і весь процес управління, містить стратегію і тактику управління. Стратегія дає змогу сконцентрувати зусилля на тих варіантах рішень, що не суперечать обраному напрямку управлінської діяльності. Тактика управління — це конкретні методи і прийоми досягнення поставленої мети у визначеній ситуації й у визначений момент часу.

Визначення оптимальної структури капіталу вимагає вибору компромісу між ризиком та дохідністю, що ґрунтується на положенні того, що зростання частки позикового капіталу підвищує фінансовий ризик підприємства; підвищення частки позикового капіталу забезпечує більше значення доходності на власний капітал, підвищує рентабельність власного капіталу підприємства і величину прибутку, що отримується.

Необхідність забезпечення власного капіталу на визначеному рівні знайшла своє відображення у міжнародних стандартах бухгалтерського обліку у вигляді концепції збереження власного капіталу, що орієнтована на забезпечення безперервності діяльності підприємства.

Результатом управління капіталом повинна бути розроблена підприємством на основі власного досвіду із врахуванням теоретичних узагальнень, наведених в економічній літературі, система показників стану і використання капіталу, наприклад: співвідношення власного, позиченого і залученого капіталу; норматив власного оборотного капіталу; плече фінансового важеля тощо.

В умовах ринкової економіки в Україні процеси, що пов'язані з вдосконаленням системи управління капіталом підприємства, зокрема, його формування та використання, набувають особливого значення, оскільки створення та розвиток необхідної фінансової ресурсної бази є важливою умовою сталого економічного зростання.

Список використаних джерел:

1. Матлага Л.О. Перспективи, оптимізації управління власним капіталом банків в Україні // Сталый розвиток економіки/- 2011. - С. 327- 331.
2. Кіндрацька Г.І., Білик М.С., Загородній А.Г. «Економічний аналіз» : теорія і практика : Підручник /за ред. проф. А.Г. Загороднього. – Вид. 2-е, перероб. і доп. – Львів: «Монополі 2006, 2012. – 440с.

ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ

Полуденна Лілія Володимирівна

Київський фінансово-економічний коледж НУДПСУ

На сучасному етапі розвитку економічної теорії та практики важливим напрямом підвищення ефективності господарської діяльності підприємств та організацій країни є науково обґрунтована стратегія управління підприємством в умовах невизначеності оточуючого бізнес-середовища, одним з головних напрямків якої виступає управління дебіторською заборгованістю, як частиною оборотних та необоротних коштів підприємства.

В економічно розвинених країнах Заходу нормальною вважають частку дебіторської заборгованості в активах підприємства близько 20 %, а в Україні показники становлять 32- 34%.

Все це вказує на необхідність оптимізації, мінімізації дебіторської заборгованості та подальшого наукового удосконалення управління нею, яке, на нашу думку, можливе лише через удосконалення окремих управлінських функцій, зокрема обліку та економічного контролю.

Проблемні, на нашу думку, питання в обліку дебіторської заборгованості:

1. Нормативно рекомендована форма бухгалтерського обліку дебіторської заборгованості не враховує специфіки цього активу, що зумовлює наявність різних ознак його класифікації і велику кількість методів оцінювання. А рекомендовані для використання облікові реєстри не передбачають накопичення інформації про розрахунки з дебіторами різного рівня деталізації і узагальнення даних. Через це неможливо отримати інформацію про дебіторську заборгованість в обсязі й вигляді, достатньому та потрібному для управління та аналізу розрахунків з дебіторами, зокрема, аналізу заборгованості загалом з метою прогнозування ймовірності настання платіжної кризи, складання рекомендацій щодо її недопущення тощо. Необхідно доопрацювати та удосконалити нормативне забезпечення та організацію обліку дебіторської заборгованості на підприємстві.

2. Є невирішені проблеми відображення в обліку довгострокової дебіторської заборгованості, оцінки поточної дебіторської заборгованості за продукцію, товари, роботи та послуги. В обліку відсутня деталізація та співвідношення різних видів дебіторської заборгованості у загальній їх структурі. Ці питання методичного блоку облікової системи досі не вирішені.

Виділимо, на нашу думку, проблемні питання у системі внутрішнього контролю дебіторської заборгованості:

1. Проблема оплати дебіторської заборгованості (рефінансування) та визначення допустимого рівня засобів, які вилучаються на дебіторську заборгованість.

2. Застосовувати у вітчизняних умовах традиційну за кордоном методику аналізу дебіторської заборгованості не завжди доцільно через відсутність необхідного обсягу вірогідної і доступної інформації щодо розрахунків з різними дебіторами.

3. Відсутність на більшості промислових підприємств структурного підрозділу чи особи, до обов'язків, якого(ї) входив би всебічний контроль за станом системи обліку на підприємстві.

4. Необхідно розробити пакет робочих документів контролера для організації ефективного процесу контролю дебіторської заборгованості.

Для вдосконалення системи обліку та контролю дебіторської заборгованості необхідно :

1. Розробити комплекс заходів щодо:

по-перше, пошуку можливостей збільшення кількості покупців і замовників підприємства з тим, щоб зменшити масштаб ризику несплати боргів;

по-друге, постійного моніторингу потенційних дебіторів (оцінювання фінансового стану та платоспроможності, ринкової репутації, іміджу тощо).

2. Створювати резерв сумнівних боргів та виробити порядок його визначення в обліковій політиці підприємства.

3. Своєчасно здійснювати контроль за співвідношенням дебіторської і кредиторської заборгованості. Значне перевищення фактичної дебіторської заборгованості створює загрозу фінансовій стабільності підприємства і робить необхідним залучення додаткових джерел фінансування.

4. Рекомендується впровадити в практику управління лімітування дебіторської заборгованості як у загальних обсягах, так і у розрахунку на одного дебітора (існуючого чи потенційного) і періодично переглядати граничні суми.

5. Удосконалити контроль стан розрахунків з дебіторами, зокрема за протермінованими заборгованостями, своєчасно виявляючи такі види дебіторської заборгованості, які є недопустимими для підприємства.

Список використаних джерел:

1. Положення(стандарт) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість», затверджений наказом МФУ від 8 жовтня 1999 року № 327 зі змінами, внесеними законом МФУ від 22.11.2004 №731
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-IV.

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ БЮДЖЕТУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Шендригоренко Марина Трохимівна

кандидат економічних наук, доцент

Державний вищий навчальний заклад «Криворізький національний університет»

За сучасних умов господарювання впровадження системи бюджетування стає об'єктивною необхідністю, яка має підвищити конкурентоспроможність підприємства. Одночасно вона є невід'ємним елементом ефективного механізму управління фінансами.

Проведені дослідження дозволяють констатувати, що поняття «бюджетування» на рівні адміністрації підприємств залишається досі неузгодженим і тому по різному трактується економістами.

Ми поділяємо думку науковців, які зазначають, що бюджетування – це управлінська технологія, яка передбачає формування бюджетів для обраних об'єктів та їх використання з метою забезпечення оптимальної структури і співвідношення доходів та витрат, надходжень та видатків, активів та пасивів організації для досягнення встановлених цілей з урахуванням впливу середовища функціонування [1].

На практиці доведено, що впровадження бюджетування на підприємстві стикається з двома групами проблем: методичними та організаційними.

На нашу думку, найскладнішим у бюджетуванні є етап його впровадження на підприємстві, основними складовими якого є: вивчення внутрішньої та зовнішньої документації підприємства, його структури і взаємодії підрозділів, механізмів управлінського і оперативного обліку; пошук найменш складних шляхів залучення управлінської команди підприємства у процес бюджетування; розробка плану впровадження бюджетування; перегляд старих і розробка нових внутрішніх стандартів; створення інформаційної бази для бюджетування, яка передбачає розробку нових звітів за підрозділами, наближених до специфіки діяльності підприємства; створення нових підрозділів для здійснення процесу бюджетування; розробка або придбання програмного забезпечення; навчання персоналу [2].

Бюджетування як система, в якій реалізовані функції управління підприємством, має ряд переваг: підвищує мотивацію колективу на досягнення планованих фінансових результатів, спрощує координацію роботи підприємства за рахунок формування фінансової структури, конкретизує процес і результати аналізу бюджетів з метою виявлення чинників впливу, оптимізує процес розподілу ресурсів, дозволяє визначити цілі діяльності кожного з підрозділів фінансової структури та узгодити їх із метою діяльності підприємства в цілому.

Однак, бюджетування має й певні недоліки: певна складність системи бюджетування; необхідність ознайомлення із бюджетами працівників підприємства з метою мотиваційного впливу; чіткий контроль результатів роботи в системі бюджетування формує певне психологічне навантаження на працівників підприємства і керівників різних рівнів управління, що може призвести до зниження ефективності праці.

Слід звернути увагу також на те, що бюджети самі по собі не мають управлінської цінності, але суттєво важливий саме аналіз відхилень від них та виявлення чинників, що до них призводять. Для своєчасного

виявлення відхилень і відповідної реакції на них здійснюється бюджетний контроль.

В цілому, бюджетування спонукає плануванню діяльності підприємства на більш якісному рівні, дозволяє виробити контрольні критерії і покращити координацію.

Список використаних джерел:

1. Кузьмін О.Є. Бюджетування на підприємстві: навч. посібник / О.Є. Кузьмін, Мельник О.Г. – К.:Кондор, 2008. – 312 с.
2. Догадайло Я. В. Удосконалення бюджетування як управлінської технології / Я.В. Догадайло // Економіка транспортного комплексу. –2010. -№ 17. –С. 18.

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ АУДИТУ В УКРАЇНІ

Шендригоренко Марина Трохимівна

кандидат економічних наук, доцент

Державний вищий навчальний заклад «Криворізький національний університет»

Турло Анжела Валеріївна

студентка Державного вищого навчального закладу «Криворізький національний університет»

В процесі розвитку діяльності суб'єктів господарювання різних форм власності постає питання що до прийняття певних рішень, які повинні базуватись на об'єктивно обґрунтованих фактах і даних, що ґрунтуються на принципах повноти і достовірності. Відповідно до цих умов, виникає такий вид фінансового контролю як аудит, на який покладено завдання щодо здійснення аналізу показників фінансової стійкості підприємства, а також висловлення незалежної думки аудитора про її достовірність[3].

Аудит в Україні є порівняно новим видом діяльності, і тому процес його розвитку супроводжується виникненням проблемних питань, що обумовлені впливом цілого ряду чинників та обставин: недосконалість методичних та теоретичних розробок з аудиторського контролю; брак досвіду аудиторської діяльності; недостатня кількість кваліфікованих аудиторських кадрів; недотримання аудиторами якості аудиторських послуг; недостатній контроль за видачею ліцензій аудиторам; відсутність чіткого механізму формування ціни аудиторських послуг та методичних рекомендацій з питань комп'ютеризації аудиту, тощо[1].

Однак існують й інші проблеми, які заслуговують на увагу і потребують вирішення у найближчому майбутньому, а саме:

1. Корумпованість та кримінальність економічних відносин, що ускладнює практичну реалізацію етичних принципів аудиту.

2. Відсутність реального ринку фінансових послуг і ринку цінних паперів і, як наслідок, недостатня зацікавленість рядового власника у достовірності фінансової звітності та фінансових результатів.

3. Невпорядкованість термінології в сфері контролю, існування багатьох різновидів контрольних дій, що мають назву „аудит”. Це ускладнює для учасників господарських процесів визначення завдань, можливих наслідків і потенційних суб’єктів контролю.

4. Відсутність національної системи зовнішнього контролю якості аудиту,

Побудова якої має базуватися на всебічному вивченні міжнародного досвіду.

5. На рівні аудиту фінансової звітності залишаються проблемними питання щодо визначення критеріїв суттєвості, рівня аудиторських ризиків, ознак безперервності функціонування, застосування статистичних методів вибіркового дослідження в аудиті, особливостей організації методики аудиту в умовах використання інформаційних технологій.

6. Не вирішеними також залишаються проблеми, пов’язані зі страхуванням ризиків аудиторської діяльності і визначенням механізму формування відповідних страхових резервів аудиторськими фірмами[2].

Таким чином, аудит в Україні має ряд недоліків, а точніше не сформованих умов функціонування, оскільки на теперішній час не існує встановлених українських стандартів щодо його функціонування, а черпання «правил» його розвитку з зарубіжних не є достатньо ефективним, оскільки не враховано ряд відмінностей національної економіки України з іноземними країнами.

Список використаної літератури:

1. Гуцаленко Л. В. Аудит в Україні: розвиток, проблеми та шляхи їх вирішення / Л. В.Гуцаленко, Н. В.Пришляк // Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2011. – №20. – С. 97-101.
2. Калінська Т.А. Сучасний стан і проблеми вітчизняного аудиту / Т.А.Калінська// Бізнес-навігатор – 2010. – №3(20). – С.37 – 41.
3. Книш Б. Проблеми розвитку аудиту в Україні. [Електронний ресурс].— Режим доступу: <http://naub.oa.edu.ua/2012/problemu-rozvytku-audytu-v-ukrajini/>

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВОЇ ДІАГНОСТИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Бабкіна Євгенія Юріївна

викладач, ДВНЗ „Луганський коледж будівництва, економіки та права”

Мороз Ольга Іванівна

викладач, ДВНЗ „Луганський коледж будівництва, економіки та права”

Свежакова Світлана Василівна

викладач, ДВНЗ „Луганський коледж будівництва, економіки та права”

В сучасних економічних умовах ринкових відносин зростає самостійність підприємств, їх економічна і правова відповідальність. Сьогодні підприємство самостійно відповідає за свою роботу та ухвалює рішення щодо подальшого розвитку. Такі економічні умови господарювання вимагають формування відповідного інформаційно-аналітичного забезпечення щодо прийняття управлінських рішень. Тому для успішного функціонування підприємства його керівництву необхідно постійно досліджувати фінансовий стан, проводити аналіз фінансових відносин і руху фінансових ресурсів. За таких обставин суттєво підвищується роль своєчасної та якісної діагностики фінансового стану підприємств.

Вибір базової системи показників (коефіцієнтів), що характеризують фінансовий стан підприємства, складає основу фінансової діагностики діяльності підприємства. Досліджуючи вітчизняну та іноземну літературу можна навести наступний набір «координат» (характеристик підприємства) (табл. 1).

Як видно з таблиці, існує багато підходів та групувань показників щодо проведення фінансової діагностики діяльності підприємства, які пропонують різні автори. Найчастіше у вітчизняній науці і практиці при проведенні фінансової діагностики діяльності підприємства застосовують наступні групи показників: показники оцінки майнового стану підприємства; показники прибутковості; показники ліквідності та платоспроможності; показники фінансової стійкості та стабільності підприємства; показники рентабельності підприємства; показники ділової активності; показники акціонерного капіталу.

Таблиця 1

Дослідження вітчизняної та іноземної літератури з питань вивчення методики фінансової діагностики діяльності підприємства

Показники	Ковалєва А.П.	Стоянова Є.С.	Бикадорова В.П., Алексєва Д.П.	Мозєнков О.В.	Зятковській І.В.	Поддєрьогін А.М.	Партін Г.О., Загородній А.Г.	Боді, Зві, Мертон, Роберт	М. Бергонеш, Р.Найт	Шим Джей К., Сигел Джоел Т.	Бутинець Ф.Ф., Костирко Л.А.,
Показники прибутковості	+					+	+				+
Показники рентабельності	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+
Показники ринкової стійкості	+										
Показники ліквідності	+		+	+	+	+		+	+	+	+
Показники платоспроможності	+		+		+	+				+	+
Показники чистого грошового потоку		+									+
Показники структури капіталу підприємства		+									+
Показники майнового стану				+	+	+	+				+
Показники ділової активності			+	+	+	+	+	+	+		+
Від'ємні статі балансу				+							+
Показники складу активів та затрат		+									
Показники кредитоспроможності						+					
Фінансові результати діяльності					+						+
Оцінка акціонерного капіталу						+	+				
Показники фінансової стійкості			+								+
Фінансовий ричаг (леверидж)								+	+		+
Показники ринкової структури								+			
Коефіцієнти ринкової вартості акцій										+	

Залежно від конкретної мети аналізу можна вибрати відповідну кількість та види таких показників.

Список використаних джерел:

1. Боди, Зви, Мертон, Роберт. Финансы: Пер. с англ.: Уч.пос.—М.: Издательский дом “Вильямс”, 2000.—592 с.
2. Ковалев В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры.—М.: Финансы и статистика, 2001.—560с.
3. М. Бертонеш, Р. Найт. Управление денежными потоками.—СПб.: Питер, 2004.—240 с.
4. Савицкая Г.Г. Анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие.—2-е изд.—М.: ИНФРА-М, 2004—272 с.
5. Терещенко О.О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання: Навч. посібник.—К.: КНЕУ, 2003.—554с.

РЕГУЛЮВАННЯ ІНФЛЯЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

Дерев'яно Л.О.

Київський фінансово-економічний коледж Національного університету ДПС України

В нашій вітчизняній літературі інфляція визначається як обезцінення грошей, зuboжіння населення, переповнення грошових каналів паперовими грішми.

За визначенням доктора економічних наук, професора Базилевича В.Д.: “Інфляція – це стійке і відчутне зростання рівня цін, яке виникло внаслідок того, що значна частина грошової маси виявилась не забезпеченою економічними благами”[1, с.459].

Інфляція впливає не лише на населення і підприємства, а й на державу в цілому, держава зацікавлена у зниженні можливих втрат, пов'язаних з ризиком зростання інфляції. Тому регулювання інфляційних процесів є актуальним, тому що потрібно розробляти методи і програми для регулювання цих процесів.

В світовій економічній науці виділяють такі основні причини інфляції:

- грошово-кредитна емісія,
- монополістичні тенденції в економіці,
- структурна розбалансованість економіки,
- слабкість валютно-фінансової системи.

Залежно від швидкості зростання загального рівня цін на товари та послуги розрізняють три види інфляції: помірної інфляції, галопуючої інфляції та гіперінфляції, а залежно від особливостей зростання загального рівня цін на різні групи товарів розрізняють збалансовану й незбалансовану інфляцію.

Світовий досвід показує, що інфляційні процеси, як правило, супроводжуються зростанням обсягів виробництва та зниженням безробіття, але вони можуть відбуватися також через падіння виробництва за умов стагфляції (виникає тоді, коли одночасно зростають ціни і скорочується виробництво).

Інфляція впливає на всі сфери людського життя. Особливо відчувають цей вплив населення та підприємства країни. Інфляційний ризик – це ризик того, що під час зростання інфляції одержувані грошові доходи знецінюються з погляду реальної купівельної спроможності швидше, ніж зростають. У таких умовах усі несуть реальні втрати.

На думку переважної більшості вітчизняних економістів є вже розроблені і запропоновані методи боротьби з інфляцією, на які варто звернути увагу, а саме адміністративні і економічні[3, с.8].

Адміністративні методи – це встановлення державою обмежень на підвищення цін та контроль за доходами.

Економічні методи впливають на інфляцію попиту та інфляцію витрат. Їх поділяють на 2 групи. Перша група – сукупність заходів антимонопольної політики, друга – це заходи, які сприяють зменшенню витрат виробництва, податків на бізнес, імпортного мита на ввезені засоби виробництва та стимулювання технічного прогресу[2, с.230].

Але сучасна Україна активно використовує ціновий важіль. Вона регулює 10-20% від усіх цін. Також, прогнозування соціально-економічного розвитку – це наукове обґрунтоване твердження про можливий соціально-економічний стан розвитку об'єкту (країни, галузі, регіону тощо) в майбутньому та альтернативні шляхи і строки досягнення такого стану. Ще не менш важливим методом є пропагандистські (морально-етичні) засоби економічної політики. Вони заключаються у впливі держави на формування та функціонування соціальних цінностей, морально-етичних норм та правил поведінки громадян.

Індекс інфляції в Україні за 2009 рік – 112,3 %, за 2011 рік – 104,6 %, а в серпні 2013 склав 99,3%. З цього можна зробити висновок, що Україна використовує ефективні методи боротьби з інфляцією[4].

Отже, для контролю інфляційних процесів повинна складатися антиінфляційна програма, яка повинна включати такі заходи, що стримували б інфляцію, а саме:

- викорінення структурних перекосів;
- реальна конверсія військово-промислового комплексу;
- ліквідація збиткових підприємств;
- зменшення дефіциту державного бюджету;
- розвиток ринку платних послуг;
- зниження ліквідності грошових заощаджень населення і їх поточних доходів шляхом підвищення відсотків на депозити;

– активне залучення до ринкового обороту нетрадиційних товарів (нерухомості, цінних паперів).

Список використаних джерел:

1. Бункина М. К. Макроэкономика : [учебник] / М. К. Бункина, А. М. Семенов. – [4-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Из-во “Дело и сервис”, 2003. – 544 с.
2. Базилевич В. Д. Макроекономіка : [підручник] / Базилевич В. Д., Базилевич К. С., Баластрик Л. О. – К. : Знання, 2004. – 851 с
3. Литвицький В. Інфляція 2007 / В. Литвицький // Урядовий кур’єр. – 2008. – № 7.
4. <http://index.minfin.com.ua/index/infl/>

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ПРИСУТНОСТІ ІНОЗЕМНОГО КАПІТАЛУ В БАНКІВСЬКІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

Пишна Марина Геннадіївна

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Інститут післядипломної освіти

Залучення іноземного капіталу у банківський сектор України формує додаткову ресурсну базу і підвищує рівень капіталізації банків. Однак, швидке зростання частки іноземного капіталу в банківській системі може мати і певні негативні наслідки.

В останні роки роль іноземного капіталу в банківському секторі України зростає. Станом на 01.08.2013 року кількість діючих банків з іноземним капіталом збільшилась до 51, з них 12 банків – зі 100 % іноземним капіталом [1].

Значна присутність іноземного капіталу в банківській системі України характеризується наступними перевагами та недоліками. Позитивними рисами у діяльності банків з іноземним капіталом для економіки України є швидке впровадження передових, новітніх технологій банківської діяльності; нових методів ведення банківського бізнесу, зокрема, використання досвіду фінансового менеджменту; антикризового управління; новітніх маркетингових технологій; запровадження зарубіжного досвіду ведення банківської справи та здійснення міжнародних фінансових операцій [2]. Позитивний вплив на вітчизняну банківську діяльність має впровадження системи страхування банківських ризиків та міжнародного досвіду щодо фінансового оздоровлення, реорганізації та реструктуризації комерційних банків, а також здешевлення банківських послуг, особливо кредитів у

довгостроковій перспективі та збільшення строків їх надання. Іноземні банки можуть стати важливим джерелом довгострокового фінансування капіталомістких проектів та забезпечення вітчизняних підприємств необхідними кредитами за нижчими відсотками. Присутність іноземних банків призводить до посилення конкуренції на ринку банківських послуг в Україні, як наслідок – підвищення ефективності функціонування банківської системи, розширення спектра якісних фінансових послуг, підвищення кваліфікаційного рівня банківських працівників, що насамперед вигідно для позичальників.

В той же час діяльність банків з іноземним капіталом послаблює позиції ще недостатньо розвиненої банківської системи країни. Місцеві банки, які не спроможні на рівних конкурувати з іноземними банками, банкрутують, що призводить до фінансової нестабільності в країні [3]. Можливий неконтрольований вплив капіталу з країни, оскільки акціонери банків з іноземним капіталом загалом інвестують у ті галузі і в тих країнах, де прибуток і безпека є вищими.

Отже, важливо враховувати, що діяльність на українському ринку потужних банків з іноземним капіталом із дешевими кредитними ресурсами, високоякісним обслуговуванням клієнтів здатна посилити свій вплив на управління напрямами та процесами використання кредитних ресурсів у реальній економіці країни. Відповідно, може знизитись можливість не тільки вітчизняних комерційних банків, а й НБУ, впливати на розвиток національної економіки України. Мова, передусім, має бути про те, що банківський капітал – як вітчизняний, так і зарубіжний, – якщо він функціонує в Україні, має забезпечувати ефективний розвиток національної економіки відповідно до визначених урядом стратегічних напрямів.

Список використаних джерел:

1. Основні показники діяльності банків в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua>
2. Смовженко Т. С. новий етап розвитку банківської системи України: зростання участі іноземних інвесторів : Монографія / ред. д-ра екон. наук, проф. Т. С. Смовженко. — К. : УБС НБУ, 2008. - 231с.
3. Прімерова О. К. оцінка участі іноземного капіталу у банківській системі України / О. К. Прімерова // Статистика України. — 2009. — №4. — с. 54–58.

ЗОВНІШНІЙ ДЕРЖАВНИЙ ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЬ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ: ДОЦІЛЬНІСТЬ ТА ПРАВОВІ КОЛІЗІЇ

Хомутенко Віра Петрівна

кандидат економічних наук, професор кафедри фінансів Одеського національного економічного університету

Хомутенко Алла Віталіївна

кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів Одеського національного економічного університету

Органам місцевого самоврядування державою делеговано значну частину повноважень, зокрема, у сфері освіти, охорони здоров'я соціального захисту, на виконання яких надаються бюджетні ресурси у вигляді закріплених податків та міжбюджетних трансфертів. Тобто, здійснення державного управління за станом виконання таких повноважень є об'єктивною необхідністю.

Невід'ємною складовою управління місцевими фінансами є фінансовий контроль, від результатів здійснення якого залежить законність та ефективність формування й використання централізованих фондів коштів і активів, що в свою чергу визначає добробут громадян та якість послуг, гарантованих державою. Саме тому для суспільства еважливим отримання незаангажованої інформації про стан використання фінансових ресурсів органами місцевого самоврядування. Державним органом, який підзвітний парламенту, є організаційно й фінансово незалежним та уповноваженим контролювати органи виконавчої влади, тобто здійснює зовнішній державний фінансовий контроль і може надавати незалежну оцінку стану виконання місцевих бюджетів, є Рахункова палата. Цей орган де-факто є Вищим органом державного фінансового контролю, однак нормативно це не передбачено.

Рахункова палата контролює стан використання коштів державного бюджету [1]. Статтею 16 Закону України «Про Рахункову палату» (далі – Закон № 315/96-ВР) цей орган наділено правом перевіряти місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування «у тій частині їх діяльності, яка стосується використання коштів Державного бюджету України» [2]. Однак, діючим Бюджетним кодексом така норма не передбачена [3]. Варто зазначити, що у Бюджетному кодексі 2001 року до повноважень Рахункової палати віднесено здійснення контролю за "використанням бюджетних коштів у частині фінансування повноважень місцевих державних адміністрацій та делегованих місцевому самоврядуванню повноважень органів виконавчої влади по доходах і

видатках"[4]. Таким чином, необхідно врегулювати правові засади діяльності Рахункової палати.

Зовнішній державний фінансовий контроль Рахункова палата проводить «у формі перевірки, ревізії» (п.1.2) [2]. Однак, відомо, що за результатами перевірок, ревізій винних осіб притягують до відповідальності. Натомість, Закон № 315/96-ВР не надає такого права Рахунковій палаті [2]. Отже, орган зовнішнього державного фінансового контролю проводить контрольні заходи не фіскального характеру, метою яких є запобігання фінансових порушень та підвищення ефективності господарювання підконтрольних суб'єктів. Тож, контроль Рахункової палати по суті є аудитом. В підтвердження цього ст.6 Закону № 315/96-ВР передбачає за Рахунковою палатою право контролювати ефективність управління коштами Державного бюджету, перевіряти законність та ефективність використання фінансових ресурсів, що виділяються з Державного бюджету України на виконання загальнодержавних програм [2]. Отже, на практиці Рахункова палата здійснює аудит ефективності та фінансовий аудит, передбачені міжнародними стандартами INTOSAI [5].

Через зазначені вище правові колізії зовнішній аудит місцевих бюджетів в Україні не здійснюється, а внутрішній недостатньо комплексний та системний, що визнано у Програмі економічних реформ на 2010—2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава" [6]. Це свідчить про неефективність контролю за фінансовою діяльністю органів місцевого самоврядування в цілому.

Аналіз звітів діяльності Рахункової палати підтвердив, що під час контрольних заходів пріоритетним є встановлення законності використання коштів, в той час як ефективність їх використання відходить на другий план. Отже, на практиці значення цього напрямку контрольної діяльності, який повинен бути пріоритетним для незалежного державного органу, недооцінюється.

З метою підвищення ефективності управління місцевими бюджетами необхідно нормативно уповноважити Рахункову палату як орган зовнішнього державного фінансового контролю проводити аудит місцевих бюджетів, що вимагає міжнародна практика та вітчизняне сьогодення. За умови підвищення рівня транспарентності (доступності, гласності, відкритості) інформації про результати проведених контрольних заходів Рахункової палати громадськість матиме змогу отримувати незалежну, об'єктивну, достовірну оцінку стану місцевих фінансів. Це, в свою чергу, забезпечить законність та ефективність управління централізованими фінансовими ресурсами органами місцевого самоврядування.

Підвищення рівня фінансової незалежності органів місцевого самоврядування та ефективності виконання покладених на них завдань і функцій можна досягти за рахунок удосконалення нормативно-правових й організаційних засад зовнішнього аудиту місцевих бюджетів. Пріоритетним напрямком на цьому шляху має стати розширення повноважень Рахункової палати та закріплення за нею на законодавчому рівні:

-статусу Вищого органу державного фінансового контролю, який здійснює контроль за виконавчою гілкою влади, що забезпечить ефективність управління державними фінансами в цілому та місцевими, зокрема;

-обов'язку проведення зовнішнього аудиту місцевих бюджетів на постійній основі. Системний підхід підвищить результативність та економність використання коштів місцевих бюджетів;

-обов'язку контролювати ефективність управління коштами органами місцевого самоврядування, що дасть можливість отримувати незалежну комплексну оцінку стану місцевих фінансів;

-обов'язку оприлюднення результатів проведених аудитів, що підвищить рівень поінформованості громадськості про стан місцевих фінансів та ступінь довіри до органів місцевого самоврядування;

-права на ініціацію проведення аудиту місцевих бюджетів, яке підтвердить незалежність та об'єктивність Рахункової палати як органу зовнішнього державного фінансового контролю.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/page3>.
2. Закон України «Про Рахункову палату» від 11.07.1996р. № 315/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/315/96-%D0%B2%D1%80>.
3. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010р. № 2456-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>.
4. Бюджетний кодекс України від 21.06.2001р. № 2542-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2542-14>.
5. Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики: Видання 2006 р. / пер. з англ. О.В. Селезньов, О.Л. Ольховікова, О.В. Гик, Т.Ц. Шаршидзе, Л.Й. Юрківська, С.О. Куліков. – К.: СТАТУС, 2006. – 1152 с.
6. Програма економічних реформ на 2010—2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_2.pdf.

РЕНТНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОЇ ТА ОБҐРУНТОВАНОЇ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ВИКОРИСТАННЯ ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ ТА ВОДИ

Мартинюк Ірина Василівна

викладач кафедри фінансів

Одеський національний економічний університет

Податкова політика виступає важливою складовою політики держави в напрямку забезпечення еколого-економічної безпеки. Застосування рентного підходу є важелем, що надасть змогу обґрунтовано підвищити природно-ресурсні платежі в межах еко-податкової реформи з орієнтацією на етапи природно-продуктової вертикалі.

Рентний підхід, на наш погляд, є основою природно-ресурсних платежів, основою для визначення їх розміру.

Перехід до рентних платежів в сфері використання та охорони природно-ресурсного потенціалу має ряд суттєвих невирішених та складних питань. Ці питання пов'язані з:

- 1) складністю визначення розміру ренти;
- 2) визначенням механізму вилучення ренти через природно-ресурсні платежі, що будуть надходити до Зведеного бюджету України.

Причиною виникнення ренти є:

- 1) обмеженість природних ресурсів,
- 2) унікальність природних ресурсів;
- 3) неможливість повної заміни природних ресурсів іншими факторами виробництва. Заміна природних ресурсів іншими факторами виробництва можлива в певних межах, оскільки всі фактори, що приймають участь у процесі виробництва є взаємозамінними та взаємодоповнюючими. Саме заміна природних ресурсів іншими факторами є можливим при розробці податкової політики з урахуванням етапів природно-продуктової вертикалі.

Розрізняють наступні види ренти: диференційна рента, абсолютна рента, монопольна рента та квазірента. Дані види ренти було запроваджено Петті У., Смітом А., Рікардо Д., Марксом К., Маршалом А.

Абсолютна рента виникає у зв'язку з можливістю використання природних ресурсів, тобто наявність права використання або надання в

оренду природних ресурсів (водних, лісових ресурсів, надр) обумовлює виникнення абсолютної ренти.

Абсолютна рента за використання водних ресурсів частково знаходить відображення у сплаті збору за видачу дозволу на спеціальне водокористування. Відмітимо, що водокористування може бути загальним та спеціальним. Дозвіл видається лише на спеціальне водокористування, що представляє собою „забір води з водних об'єктів із застосуванням споруд або технічних пристроїв, використання води та скидання забруднюючих речовин у водні об'єкти, включаючи забір води та скидання забруднюючих речовин із зворотними водами із застосуванням каналів [1]”.

Абсолютна рента за використання лісових ресурсів також частково знаходить відображення у зборі за спеціальне використання лісових ресурсів. На наш погляд, абсолютна рента більш вдало відображена була б у сплаті збору за видачу спеціального дозволу на використання лісів, що передбачений у Лісовому кодексі України. Але відповідно до даного Кодексу, дозвіл на використання лісів у вигляді лісорубного або лісового квитка, видається безоплатно [2].

Диференційна рента I при використанні лісових ресурсів, на наш погляд, відображена у складі нормативу за використання одного кубічного метру деревини. Відображення диференційної ренти полягає у тому, що нормативи збору розподілені на 10 груп через існування двох поясів, кожний з яких розділено на п'ять розрядів. Кожний з розрядів пов'язаний з відстанню між центром кварталу і найближчим нижнім складом лісозаготівельника або пунктом відвантаження деревини залізницею. Тобто дані розряди вказують на диференціацію по місцезнаходженню лісових ресурсів. І чим невигідніше розташовані ліси по відношенню до складу або залізниці, тим менший норматив збору. Чим вигідніше – створена диференційна рента буде більша та норматив збору відтак збільшується.

Диференційна рента I при використанні водних ресурсів, частково знайшла своє відображення у зборі за спеціальне використання води. Оскільки для кожної річки та окремо по кожному регіону встановлено свої нормативи збору. Ставки з 1 січня 2011 року по 4 січня 2013 року збільшилися по всім регіонам на 21,76%.

Повного відображення диференційна рента I, на наш погляд, у складі збору за використання водних ресурсів не знаходить. Оскільки відсутня методика розрахунку ставки збору, яка відображала би рентний підхід. Окрім ставок зборів відсутні коефіцієнти, які могли б диференціювати розмір збору в залежності від якості місцезнаходження водних ресурсів.

Диференційна рента II викликає найбільше питань у зв'язку з труднощами щодо визначення її розміру. Оскільки визначити чи то

природні умови надали можливість покращити кінцевий результат та зменшити індивідуальні витрати на його досягнення, чи додаткові вкладення капіталу суб'єкту господарювання, досить складно. Науковці зіштовхуються з даною проблемою та неможливістю визначити розмір диференційної ренти II. Визначення диференційної ренти II можливо лише приблизно за рахунок експертних оцінок, які не можуть відображати абсолютно точної ситуації.

Список використаних джерел:

1. Водний кодекс України: № 213/95-ВР за станом на 27.07.2013 / Верховна Рада України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/213/95>
2. Лісовий кодекс України: № 3852-ХІІ за станом на 27.07.2013 / Верховна Рада України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3852-12>

ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СОЛІДАРНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

Тонкопрядов Євген Олександрович

аспірант кафедри фінансів, Київський національний торговельно-економічний університет

На даному етапі соціально економічного розвитку країни необхідним є оцінку впливу зміни макроекономічних показників на функціонування системи пенсійного забезпечення країни. Основним макроекономічним показником є валовий внутрішній продукт. Як свідчить практика обсяг валового внутрішнього продукту та надходження єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до бюджету пенсійного фонду тісно пов'язані між собою. Необхідним для збалансування бюджету Пенсійного фонду України є зростання обсягів надходжень єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що має бути зумовлене збільшенням обсягів валового внутрішнього продукту. Класик економічної теорії Дж. М. Кейнс довів, що для збільшення обсягу валового внутрішнього продукту необхідно збільшувати обсяг видатків державного бюджету. Виявлена ним закономірність отримала назву кейнсіанського мультиплікатора [1, с. 154].

З 2009 року дефіцит бюджету Пенсійного фонду України затверджується та виконується з дефіцитом. Доцільним є інвестування даних коштів у виробництво певних соціальних благ, що зумовить збільшення валового внутрішнього продукту та відповідно збільшиться

зайнятість населення. Враховуючи вищевикладене обсяг надходжень єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування збільшиться.

Для збільшення розмірів кейнсіанського мультиплікатора необхідно збільшувати питому вагу заробітної плати в валовому внутрішньому продукті та собівартості продукції. Представник фізіократизму А. Тюрго зазначав, що робітники живуть за рахунок продажу своєї праці, а їх заробітна плата внаслідок конкуренції серед робітників встановлюється на мінімальному рівні [2, с. 36]. Внаслідок інвестування державою коштів в реальний сектор економіки збільшиться кількість робочих місць та скоротиться конкуренція між найманими робітниками, що призведе до зростання розмірів заробітної плати, а відповідно до збільшення надходження страхових внесків та збільшення питомої ваги фонду оплати праці в валовому внутрішньому продукті та собівартості виробленої продукції.

З метою збалансування бюджету Пенсійного фонду України необхідно знижувати розміри тарифів єдиного внеску на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. У своїй роботі американські вчені Піт Кленоу, Марк Білс довели, що зниження податкового навантаження на заробітну плату у Сполучених Штатах Америки на 6 відсоткових пунктів призведе до збільшення зайнятості в економіці приблизно на 4,2 відсотка, як наслідок скорочення безробіття на 2,8 відсотка та збільшення відпрацьованих людино-годин на 1,2 відсотка [3, с. 30]. Рівень податкового навантаження на заробітну плату у цій країні становить 8,45 відсотка. В Україні податкове навантаження на заробітну плату коливається від 33,6 – 49,7 відсотків у відповідності до класу професійного ризику виробництва, тому зменшення тарифів єдиного внеску на загальнообов'язкове страхування призведе до зростання зайнятості населення та легалізації заробітної плати. Що покриє втрати бюджету солідарної системи загальнообов'язкового державного соціального, страхування зумовлені зниженням тарифів єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, та забезпечить зростання даного виду надходжень у середньостроковій перспективі.

Збалансованість бюджету пенсійного фонду залежить від якісного рівня реалізації державної політики у напрямі регулювання розмірів податкового навантаження на заробітну плату та створення умов для зростання обсягів валового внутрішнього продукту. Одним з головних завдань держави є збільшення зайнятого населення в галузях економіки та легалізація заробітної плати. Враховуючи вищевикладене необхідним є пошук пріоритетних галузей економіки, інвестиції в які призведуть до значного збільшення валового внутрішнього продукту, зниження рівня

безробіття та зумовляють зростання розмірів реальної заробітної плати в країні.

Список використаних джерел:

1. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки: Навч. посібник для студентів вищих навч. закладів / В. М. Ковальчук. – К. : Знання, 2008. – 647с.
2. Блауг М. Методология экономической науки или Как экономисты объясняют / М. Блауг; пер. з англ.– М.: Журнал “Вопросы экономики”, 2004. – 416с.;
3. Гуриев С. План Обамы–Победа России / С. Гуриев // Forbs. – 2009. – №2. – С 30 - 31.

ОПОДАТКУВАННЯ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ

Фоменко Ганна Григорівна

Донецький університет економіки та права

Витрати на соціальний захист працівників є показником соціальної відповідальності компанії та соціальної орієнтованості держави. На законодавчому рівні за підприємствами закріплено обов'язок, щодо забезпечення соціального захисту працівників. Відповідно до нормативно-правових документів, які регулюють трудові відносини та питання оподаткування, державою стимулюються певні види соціальних гарантій та послуг. Власники людського капіталу, можуть зменшувати розмір оподатковуваного прибутку на суму коштів соціального призначення передбачених законодавством. Однак, необхідно зважувати доцільність віднесення витрат на соціальний захист до фонду оплати праці, адже це призводить до збільшення собівартості продукції та зменшення чистого прибутку. Оподаткування соціальних витрат з одного боку стимулює певні види соціальних послуг, з іншого регламентує та контролює їх розмір. Головним завданням суб'єктів господарювання є забезпечення максимальної соціальної захищеності працівників при оптимальному рівні витрат.

За останні роки, все більше науковців, журналістів, аналітиків, політиків, молодих вчених зосереджують увагу на соціальній діяльності суб'єктів господарювання. Певні аспекти соціального захисту розкриті в роботах В.В.Болюбах [1], О.І.Папули [6], Л.Л.Бунтовської, Д.И. Стрильченко, Е.А. Яковенко[2], Т.О.Стрибулевич, В. Сапко, В. Пархоменко [10] та інших.

Ідентифікацію соціальних витрат в облікових системах досліджували такі науковці як О.І. Пацула [6], В.Сапко, В.Пархоменко [9], та Т.О.Стрибулович [10], представлені науковці вивчали зарубіжний досвід обліку соціальних витрат, О.І. Пацулею було запропоновано зміни до законодавства України з метою покращення обліку витрат. Стан соціально-трудових відносин та вплив на нього витрат на соціальний захист було розглянуто в працях Л.Л.Бунтовської, Е.А.Яковенко Д.И. Стрильченко, [2], дослідження показали, що низький рівень соціальних гарантій призводить до зростання соціального напруження в колективі та зниженню продуктивності діяльності. Основні напрями покращення рівня соціально-трудових відносин на підприємстві було представлено в роботі В.В. Болюбах [1]. Однак, незважаючи на певну опрацьованість соціальних аспектів діяльності підприємств питання оподаткування витрат на соціальний захист працівників недостатньо досліджені.

Метою роботи є визначення особливостей оподаткування витрат підприємства на соціальний захист працівників.

Оподаткування виступає механізмом регулювання витрат. Головною функцією податків та зборів є фіскальна, однак стимулююча функція має не менше значення. За допомогою податків державою стимулюються певні галузі економіки, конкретні підприємства чи витрати. Забезпечення соціального захисту працівників є додатковим фінансовим навантаженням для суб'єктів економічної діяльності, тому на законодавчому рівні закріплені певні стимулюючі заходи, щодо соціального захисту працівників.

Основними нормативними документами, які регулюють витрати на соціальний захист працівників є Податковий кодекс [7], Закон України «Про охорону праці»[3], Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [4], Інструкція зі статистики заробітної плати [5], Постанова «Про затвердження переліку видів витрат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [8]. Відповідно до представлених документів, суб'єкти господарювання можуть зменшувати розмір оподаткованого прибутку на розмір витрат на соціальні заходи передбачених згаданими нормативно-правовими актами.

На витрати, які відносяться до фонду оплати праці нараховується єдиний соціальний внесок, що призводить до збільшення витрат в середньому на 40% (сплата єдиного соціального внеску). Крім того, такі витрати з метою оподаткування вважаються заробітною платою, а відповідно з них утримуються соціальні податки та податок з доходів фізичних осіб. Витрати, які не мають індивідуального характеру та розмір яких не можна визначити для окремо взятого працівника не можуть

відноситись до фонду оплати праці, а значить не оподатковуються соціальними зборами ні з боку підприємств, ні з боку працівників.

До витрат, які відносяться до фонду оплати праці та зменшують оподатковуваний прибуток належать[5], [7], [8]: витрати в розмірі страхових внесків підприємств на користь працівників, пов'язаних з добровільним страхування; оплата або дотації на харчування працівників; оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах вартість; путівок працівникам та членам їхніх сімей на лікування та відпочинок; вартість проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками; виплати, що мають індивідуальний характер (оплата квартири та найманого житла).

До витрат, які не відносяться до фонду оплати праці та зменшують оподатковуваний прибуток належать[5], [7], [8]: вартість виданого згідно з діючими нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів; вартість придбаних підприємством проїзних квитків, які персонально не розподіляються між працівниками; витрати на підготовку та перепідготовку кадрів витрати на проведення культурно-освітніх і оздоровчих заходів та утримання громадських служб; витрати на охорону праці, техніку безпеки понесені відповідно до законодавства витрати підприємства на сплату єдиного соціального внеску.

До витрат, які не відносяться до фонду оплати праці та не зменшують оподатковуваного прибутку належать[5], [7], [8]: внески підприємств згідно з договорами добровільного медичного та пенсійного страхування працівників і членів їхніх сімей; одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію Згідно з діючим законодавством та колективними договорами; надбавки та доплати до державних пенсій працюючим Пенсіонерам; витрати на платне навчання працівників і членів їхніх сімей, не пов'язане з виробничою необхідністю, згідно з договором між підприємством та навчальним закладом; витрати на перевезення працівників до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом; вартість подарунків до свят і квитків на видовищні заходи для дітей працівників; вартість житла, переданого у власність працівникам; витрати підприємств на оплату послуг з лікування працівників, які були надані установами охорони здоров'я.

Вибір напрямів соціального захисту та джерел фінансування витрат лишається за підприємством. Зазвичай, використовується змішана форма фінансування: певна частина соціальних витрат відноситься до фонду оплати праці, решта сплачується з прибутку. Суб'єкти господарювання з високим рівнем рентабельності та стабільними прибутками прагнуть надати якомога більше додаткових соціальних гарантій для своїх

працівників та отримати максимальний соціально-економічний ефект від цих витрат. Оподаткування витрат на соціальний захист дозволяє суб'єктам економічних відносин визначити найбільш оптимальну структуру та склад витрат та покращити свої фінансові результати.

Список використаних джерел:

1. Болюбах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах / В.В.Болюбах //Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №3(57). – С. 154-157.
2. Бунтовська Л.Л. Оценка состояния социально-трудовых отношений на металлургических предприятиях Донецкой области / Л.Л. Бунтовская., Д.И.Стрельченко, Е.А.Яковенко // Вісник Донецького національного університету. – 2009. – №1. – С.60-65.
3. Закон України «Про охорону парці» // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №49. – С668.
4. Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» // ВВР. – 2011. - № 2. – С.11.
5. Інструкція зі статистики заробітної плати. – 2004. - №114/87132.. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
6. Пацула О.І. Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація / Пацула О.І. // Вісник КНТЕУ. – 2006. – №3. – С.26.
7. Податковий кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 13-14. – С. 112.
8. Постанова «Про затвердження переліку видів витрат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». – 2010. – №1172. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
9. Сопко В.В. Бухгалтерський облік у підприємницькій діяльності / В.В.Сопко, В.Н.Пархоменко. – К.: Техніка, 1993. – 222 с.
10. Стрибулевич Т.О. Зарубіжний та вітчизняний досвід ідентифікації соціальних витрат в обліково-аналітичних системах / Т.О.Стрибулевич // Економічний аналіз. – 2010. – № 5. – С.186-188.

ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Боровик Оксана Несторівна

асистент, Національний університет «Львівська політехніка»

Кукавська Соломія Євгеніївна

студентка Національного університету «Львівська політехніка»

Ринкові засади господарювання поставили перед промисловими підприємствами завдання щодо впровадження інноваційних процесів у їхню діяльність. Зазначені процеси виступають одним із засобів побудови високорозвинутої та конкурентоспроможної економіки України. Інноваційні процеси є результатом науково-технічного прогресу та постійного вдосконалення міжнародної конкурентоспроможності продукції на світовому ринку.

Ефективне функціонування вітчизняних підприємств можливе тільки за умови розробки та впровадження інновацій в процеси виробництва продукції, управління персоналом та планування майбутньої діяльності промислових підприємств. При цьому запровадження інновацій супроводжується введенням у поточну виробничу діяльність промислових підприємств певну невизначеність та неабиякий ризик. Це в свою чергу спонукає більшість підприємців ігнорувати введення таких змін.

Важливу роль у впровадженні інновацій відіграє інноваційно-інвестиційна політика з боку держави. Завдання держави полягає у фінансовій підтримці, мотивації та стимулюванні підприємців до розробки та запровадження сучасних інноваційних процесів, як запоруки їхнього стабільного розвитку та держави загалом. В Україні існує проблема щодо впровадження інноваційних процесів на промислових підприємствах пов'язана не з відсутністю певних законів, а з відсутністю ризикового технологічного бізнесу. Підтвердженням цього є період 90-х років, коли великі надії поклалися на утворення Державного інноваційного фонду, який би мав фінансувати на безпроцентній основі інвестиційні проекти.

Продуктивне управління інноваційним циклом здійснюється за рахунок врахування принципів управління цими процесами та особливостями учасників інноваційного процесу. Потрібно враховувати такі принципи управління, як цілеспрямованість, самоорганізація, розвиток, послідовність, систематичність дій. На підприємстві інноваційні

процеси передбачають підвищення рівня технологічної оснащеності, комп'ютеризацію певних операцій та процесів, запровадження нових методів управління персоналом.

Підприємствам, що постійно впроваджують інновації відкриваються можливості завоювання лідерських позицій на вітчизняному та світовому ринках, збереження високих темпів розвитку, отримання значних прибутків та зниження витрат.

Отже, на сучасному етапі розвитку ринкових відносин промисловим підприємствам необхідно більше уваги приділяти впровадженню у виробничо-господарську діяльність інноваційних процесів для того щоб бути більш конкурентоздатними на світовому ринку.

Список використаних джерел:

1. П. Бубенко, В. Гусев Чому гальмуються інноваційні процеси в Україні? / П. Бубенко, В. Гусев. Науковий журнал: Економіка України, №6/2009. – С.30-38.
2. Цалова И.Н. Основные принципы управления инновационными процессами на предприятии // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал, 2009. – № 3 (19). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://region.mcnip.ru/modules.php?name=News&file=article&sid=179>
3. Маджара О. В. Соціально-економічні фактори гальмування інноваційних процесів на підприємстві. /О.В. Маджара. Науковий вісник Ужгородського університету, 2011. – С. 94-98.

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЖКГ В УКРАЇНІ

Коробко Володимир Іванович

старший викладач кафедри фінансів Чернігівського державного технологічного університету

Дудко Михайло Ярославович

студент Чернігівського державного технологічного університету

Окрушко Яна Василівна

студентка Чернігівського державного технологічного університету

На теперішній час проблема зношення основних фондів житлово-комунального господарства значно загострилась, оскільки на протязі кількох останніх десятиріч вони не оновлювались в необхідному обсязі. Це привело і приводить до аварій і порушень в діяльності міст, особливо

великих. Зокрема в Україні щорічно необхідно міняти близько 2,2 тис. км водогінних мереж – це 2,9% від їхньої загальної кількості. А замінюють тільки 0,8 % у рік, що майже в чотири рази менше необхідного. Через це в рік у середньому відбувається 260 аварій на 100 км трубопроводів, що в п'ять разів більше, ніж у Європі [1].

Таким чином, реорганізація житлово-комунального господарства є одним з пріоритетних моментів в діяльності як центральних, так і місцевих органів влади. Недосконала тарифна політика призвела до того, що брак обігових коштів на підприємствах галузі та незначні обсяги інвестицій не дають можливості не тільки здійснювати заходи щодо модернізації основних фондів, але й забезпечувати поточну операційну діяльність.

Аналізуючи розподіл видатків розвитку Державного бюджету України на 2013 рік у сфері житлово-комунального господарства, можна сказати, що на видатки на виконання заходів із запобігання аваріям та техногенним катастрофам у житлово-комунальному господарстві може розраховувати тільки місто Славутич, і лише 440 000,0 тис. грн видатків розвитку розподіляються між місцевими бюджетами всієї країни, що є недостатньо, оскільки дана сума після розподілу між бюджетами міст стане ще меншою і її не вистачить на необхідне оновлення основних фондів підприємств комунальної галузі [2].

На жаль, співпраця з приватними інвесторами, міжнародними фінансовими установами та донорськими організаціями, з-за несприятливого інвестиційного клімату практично неможлива [3].

Кабінет міністрів своєю постановою № 1206 від 26 грудня 2012 р. змінив порядок формування комунальних тарифів. У тарифи закладуть інвестиції в зношений житлово-комунальний фонд. Мова йде про інвестиційну складову в тарифах, які споживачі будуть платити ліцензіатам, що надають послуги з доставки води та тепла. Раніше вони вимагали дотацій з бюджету (сформованого в тому числі і за рахунок комунальних платежів). Тепер гроші будуть брати безпосередньо зі споживачів.

Таким чином, фінансовий стан як економіки країни, так і комунальних підприємств не може забезпечити достатнє фінансування для виходу житлово-комунального господарства з критичного стану. На нашу думку, для вирішення цієї проблеми потрібно:

- 1) встановити обов'язковість утворення амортизаційних фондів для комунальних підприємств;

- 2) ввести на державному рівні інвестиційне стимулювання при переході на енергозберігаюче обладнання, заміну застарілих основних засобів на модернізовані;

3) розробити ефективну тарифну політику, яка б давала можливість підприємствам ЖКГ отримувати хоча б мінімальний прибуток для їх повноцінного функціонування.

Список використаних джерел:

1. Алла Єрмоєнко. Комунальні тарифи. Що далі?..– Дзеркало тижня. – №2, 2013. – С.3;
2. Офіційний сайт Верховної Ради України. Закон України „Про Державний бюджет України на 2013 рік”. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5515-17>;
3. Дубас А.О. Оцінка фінансового стану підприємств житлово-комунального господарства//Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – №7. – С. 33–35.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Соколи І.І.

доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту Одеського національного політехнічного університету

Аль-Мула Али К.

аспірант Одеського національного політехнічного університету

Для управління підприємством як складної економічної системою з метою досягнення її цільових параметрів при впровадженні нововведень вимагається механізм управління, що дозволяє оцінювати внесок кожної з складових системи в забезпечення гарантованого якості її функціонування. Таке управління повинно здійснюватися з позицій менеджменту якості по фактах. Це означає наявність вимірювального апарату, що дозволяє зафіксувати факт виникнення потреби в управлінні і результат направленої дії на об'єкт управління, додану вартість управлінських дій. Формування такого механізму базується на декомпозиції і агрегуванні інноваційної діяльності підприємства як системи. Тому основою комплексного дослідження ефективності діяльності підприємства з метою розробки механізму управління є його структурування, виконане на основі методів структурного аналізу і синтезу. Концепцію управління інноваційною діяльністю підприємства цілесообразно виразити багаторівневою ієрархією взаємопов'язаного взаємодіяння системи з надсистемою і підсистемою, що реалізує інтеграцію підходів.

Особенность этой концепции управления на основе интеграции подходов заключается в смещении приоритетов управления к ведущей роли адаптивного управления, ориентированного на конечный результат за счет:

1. Исследования инновационной деятельности предприятия с позиций предметного, релятивного и атрибутивного признаков, позволяющих определить ее структуру по свойству эффективности функционирования. Для достижения конечного результата в структуре, обеспечивающей целостность инновационной деятельности, все ее компоненты находятся в определенных количественных и качественных соотношениях между собой и с системой в целом.

2. Использования интеграции подходов, реализованных на основе системного подхода и ядра концепции в виде методов структурного анализа и синтеза для формирования структурных моделей управления процессами. Это позволяет определить механизм единства и согласованности принимаемых управленческих решений. Реализация кибернетического подхода позволяет оптимизировать процессы сбора, обработки и передачи информации и существенно сократить временные издержки на оценку их качества функционирования.

3. Применение системного мониторинга процессов инновационной деятельности предприятия, реализованного на базе современных информационных технологий. Мониторинг управления потоками информации ставит своей целью выявление отклонений контролируемых параметров и определение потребности в своевременных корректирующих действиях, “основанных на фактах”, для удержания процессов инновационной деятельности предприятия в состоянии экономического гомеостаза. Отсюда следует другое концептуальное положение: “управлять инновационной деятельностью предприятия целесообразно на основе моделей управления, полученных расчетным путем в результате применения методов структурного анализа и синтеза и индексной квалиметрии”. Этот механизм адаптирует систему управления инновационной деятельностью предприятия к новым условиям функционирования внешней среды за счет того, что обеспечение и поддержание процессов инновационной деятельности происходит в состоянии экономического гомеостаза.

Список использованной литературы:

1. Дацій О.І. Розвиток інноваційної діяльності в агропромисловому виробництві України / О.І. Дацій. – К. : ННЦ ІАЕ, 2004. – 428 с.
2. Дорошко О.О. Особливості інноваційного розвитку України / О.О. Дорошко // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – №5. – С. 21-24.

3. Косенко А.П. Развитие методов оценки инновационного потенциала предприятия / А.П. Косенко // Економіка розвитку. – Харків : ХНЕУ, 2006. – Вип. №1(37) – С.125-128.

РОЛЬ МФО В КРЕДИТУВАННІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Варламова Катерина Сергіївна

Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Міжнародна фінансова допомога, технічна підтримка, різногалузеві консультаційні послуги, що надаються міжнародним співтовариством, виступають головним рушієм економічного зростання в країнах, що розвиваються, в т.ч. і в Україні. Після набуття незалежності, саме за допомогою багатосторонньої підтримки з боку міжнародного співтовариства, наша держава пройшла нелегкий шлях до набуття статусу країни з ринковою економікою. Незважаючи на отриманий статус, перехідний період в економіці України ще триває і зовнішня фінансова допомога відіграє в ньому одну з вирішальних ролей.

На початку 2013 року портфель проектів МФО в державному секторі складався з 26 проектів на стадії реалізації на суму 5,8 млрд. дол. США:

МБРР 10 проектів на суму 2,042 млрд. дол. США;

ЄБРР 9 проектів на суму 2,037 млрд. дол. США;

ЄІБ 6 проектів на суму 1,671 млрд. дол. США;

Структура діючого проектного портфелю МФО орієнтована на підтримку реального сектору економіки (90% ресурсів).

Протягом 2011-2012 років:

- забезпечено укладення 13 міжнародних договорів з МБРР, ЄБРР, ЄІБ на загальну суму понад 3,4 млрд. дол. США у секторах транспорту, енергетики та енергоефективності;

- створено Фонд Східноєвропейського партнерства з енергоефективності та довкілля, Вкладником якого стала Україна поряд із 11 іншими країнами-донорами, що дозволяє поєднувати грантові ресурси Фонду з кредитними ресурсами МФО з метою впровадження проектів модернізації муніципальної інфраструктури у сфері водо- та теплопостачання, запровадження нових енергозберігаючих технологій.

Світовий банк відіграє важливу роль у наданні фінансової та технічної допомоги для України при цілісному та системному переході до ринкової економіки, починаючи з часів вступу нашої держави до цієї інституції у 1992 р. Світовий банк допоміг модернізувати бюджетну систему України шляхом створення Державного казначейства, усунення

бартерних платежів і поліпшення загальної фінансової та платіжної дисципліни.

Станом на лютий 2013 року портфель проектів Світового банку складається з 10 інвестиційних проектів в активній стадії реалізації на суму 2,042 млрд. дол. США.

Протягом 2011-2012 років спільними зусиллями Мінекономрозвитку та МБРР вдалося здійснити ряд організаційно – правових заходів, які позитивно вплинули на розвиток ефективного співробітництва, зокрема було удосконалено процедури підготовки, моніторингу та реалізації спільних з МФО проектів, а також покращено виконавську дисципліну з боку переважної більшості відповідальних виконавців та бенефіціарів. Внаслідок цього вдалося покращити структуру та якість портфелю проектів Світового банку, забезпечити його переорієнтацію з соціально-гуманітарної сфери на реалізацію прибуткових та самоокупних інвестиційних проектів для модернізації інфраструктури, частка проектів реальному секторі складає приблизно 90%; досягти найкращого за всі роки співробітництва зі Світовим банком показника вибірки коштів по проектах, так вперше вдалось досягти найкращого показника вибірки, який досягнув у 2012 фінансовому році 25,4% та став одним з найкращих показників серед країн операцій Світового банку в регіоні.

Ця позитивна динаміка продовжена в першому півріччі нового 2013 фінансового року, так коефіцієнт вибірки за 6 місяців 2013 фінансового року склав 20,3%.

Україна є членом Міжнародного валютного фонду з 3 вересня 1992 р. Початковий етап нашої співпраці з Фондом включав консультації та технічну допомогу щодо створення власної грошово-кредитної системи (функції та структура Національного банку та інших фінансових установ, структура валютного ринку, введення власної валюти, тощо). Співпраця України з МВФ на рівні реалізації спільних програм економічного розвитку в Україні розпочалася з жовтня 1994 року. У 2008 р., у зв'язку із несприятливою ситуацією на світових фінансових ринках, втратою взаємної довіри фінансових інститутів по всьому світу, виникненням стурбованості стосовно ризиків розповсюдження недовіри з країн-партнерів, а також невизначеністю перспектив світової економіки, Україна постала перед необхідністю отримати підтримку з боку міжнародних фінансових організацій, зокрема, Міжнародного валютного фонду. 5 листопада 2008 року Радою Директорів МВФ була розглянута та підтримана пропозиція-запит України по залученню коштів за програмою «стенд-бай». Загалом, в рамках співробітництва з МВФ протягом 2008 – 2012 років Україна отримала 9 250 млн. СПЗ (еквівалент 14 430 млн. дол. США).

Проектний портфель ЄІБ в Україні складається з 6 інвестиційних

проектів на суму 1,671 млрд. дол. США, що знаходяться на стадії реалізації. Загалом, мандат ЄІБ в східних країнах-партнерах (Україна, Молдова, Білорусь, Росія, Вірменія, Азербайджан, Грузія) складає 3,7 млрд. євро на період 2007-2013 рр.

ЄІБ сфокусований на проектах, що представляють особливий інтерес для ЄС в сфері:

-транспорт: пріоритет віддається проектам розвитку основних трансєвропейських транспортних артерій, проектам транскордонних зв'язків та проектам регіональної інтеграції;

-енергетики: стратегічне енергопостачання та проекти транспортування енергії;

-інвестицій в малий та середній бізнес через фінансових посередників;

-екологічної інфраструктури.

Найефективнішим інвестором для України залишається ЄБРР . Допомога, яку надає Банк, сприяє економічному зростанню, реформуванню та модернізації транспортної галузі, енергетики, енергозбереженню та розвитку муніципальної інфраструктури. Станом на 31 березня 2013 року за всі роки співробітництва портфель Банку в Україні налічує 337 проектів у приватному та державному секторах економіки, за якими загальний обсяг наданих ЄБРР ресурсів складає 8,7 млрд. євро.

Діючий портфель проектів ЄБРР у державному секторі складається з 9 інвестиційних проектів на суму 2,037 млрд. дол. США та спрямовано на розвиток транспортної, енергетичної та муніципальної інфраструктури.

За 2012 рік в ході реалізації 35 проектів ЄБРР надав Україні фінансових ресурсів на суму 934 млн. євро. Найбільшої сумою стала позика у розмірі 152 млн. євро під державні гарантії на завершення будівництва лінії метро в Дніпропетровську.

Список використаних джерел:

1. Бідник Н.Б. Співпраця України з міжнародними фінансовими організаціями як чинник економічного розвитку держави // Науковий вісник НЛТУ України. - 2009. - №19. - с. 153-157.
2. Заярна Н.М., Барткевич О.М. Міжнародні фінансові організації та їх значення у процесі трансформації економіки України // Науковий вісник НЛТУ України. - 2007.- № 3. - с.184-189.
3. Інформація про стан та перспективи співробітництва з міжнародними фінансовими організаціями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/file/link/199272/file/mfo2013.doc>.
4. Перелік проектів МФО 2013[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/file/link/199276/file/1.xls>

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЄВРОЗОНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Капируля Михайло Володимирович

студент Інституту післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка

З огляду на економічні та політичні події сьогодення, важливим питанням постає криза Єврозони. Перш ніж перейти до огляду, необхідно відзначити, які фактори вплинули на її початок. Ними стали: 1) комплексні проблеми, з якими зіштовхнулися країни Європи, та фактори, що є специфічними для кожної країни окремо; 2) накопичення боргу приватного та державного секторів у “периферійних” країнах Єврозони; 3) введення єдиної валюти – євро, що спричинило доступ до нових, дешевих кредитів, через що накопичені кошти не використовувалися в якості інвестицій в економіку, які могли б перетворитися на інструменти виплати боргу; 4) високий рівень інфляції через значні притоки капіталу.

Криза почалася наприкінці 2009 року, коли уряд Греції виявив, що його попередники приховували відомості про стан бюджету. Наступним етапом кризи можна вважати травень 2010 року, коли Греція отримала фінансову допомогу від урядів інших країн Єврозони та Міжнародного Валютного Фонду (МВФ), яка була спрямована на запобігання дефолту за борговими зобов'язаннями.

З часом економічна криза набула більш глобального та політичного характеру, через що поширювалися протести по всій Євроні проти введення суворих мір стримування кризи. У червні 2012 року відбулося посилення ринкового тиску на Іспанію та Італію. Було оголошено план рекапіталізації банків Іспанії. На саміті Європейського Союзу (ЄС) 28-29 червня 2012 року було запропоновано нові шляхи подолання кризи, а саме було оголошено про рішення створити єдиний банк-наглядач для Єврозони.

У вересні 2012 року, незважаючи на те, що за прогнозами очікувалося, що цей період характеризуватиметься нестабільністю для регіону, відбулося послаблення ринкового тиску на Євроні.

Протягом останніх двох років, європейські лідери та інституції використовували ряд політичних заходів, що були спрямовані на подолання, або хоча б стримання кризи. Серед них, основними заходами можна вважати: 1) забезпечення країн та банків, що постраждали від кризи, фінансовою підтримкою; 2) створення Європейського Фонду Фінансової Стабільності – механізму спеціального призначення по боротьбі з європейською борговою кризою, що фінансується урядами країн-членів Єврозони; 3) починаючи з травня 2010 року Європейський

Центральний Банк починає скуповувати облігації урядів Єврозони на вторинному ринку; 4) фінансова підтримка для Греції, Португалії та Ірландії [1].

Поточна боргова криза є найтяжчим викликом для Єврозони з того часу, як в обіг було введено євро, що призвело до спекуляцій стосовно подальшого майбутнього Єврозони.

В основному обговорюється три сценарії майбутнього Єврозони: 1) криза призведе до розпаду Єврозони, при цьому деякі країни відмовляться від використання євро; 2) криза мине, ніяк не змінивши регіон; 3) значні реформи, проведені в регіоні, призведуть до ще більшої економічної та політичної інтеграції [3].

Відповідно до першого сценарію, найбільш ймовірними є наступні варіанти:

1) Вихід однієї або кількох країн Південної Європи. Перевагою для таких країн стане впровадження нової національної валюти, що буде знеціненою по відношенню до валюти основних торговельних партнерів у Північній Європі. Це допоможе таким країнам відновити конкурентноспроможність, що призведе до збільшення експорту та зменшення імпорту. Також це сприятиме зменшенню торговельного дефіциту та зменшенню запозичень, що були необхідними для фінансування цього дефіциту. Недоліком є те, що при наявності великої заборгованості, перехід до власної національної валюти призведе до збільшення вмісту їх державного боргу в рамках національної валюти.

2) Вихід однієї або кількох країн Північної Європи.

Другий сценарій передбачає збереження Єврозони. Проте він залежатиме від того, чи будуть фінансові ринки впевнені у розумності реформ, що було введено, чи вони призведуть до погіршення кризи.

Останнім є сценарій щодо поглиблення інтеграції серед країн Єврозони. Відповідно до нього, після застосування запропонованих економічних та політичних реформ відбудеться поглиблення інтегрованості Єврозони. Також матиме місце посилення ідей поглибленої інтеграції після пропозиції деяких лідерів ЄС запровадити більш тісну фіскальну взаємодію.

Стосовно перспектив збереження єдиної валюти в Євроні, необхідно відзначити, що саме дана криза освітила недоліки валютного союзу. Програми порятунку, запроваджені МВФ та ЄС, для Греції, Ірландії та Португалії базувалися на фіскальних та структурних реформах у сфері виробництва та на ринку праці були необхідними для відновлення впевненості ринку. Такі реформи можуть прискорити потенційне економічне зростання. Проте слід відзначити, що за умови збереження єдиної валютної системи, фундаментальні проблеми країн на різних етапах розвитку залишаться [2].

Отже, криза завдала значного удару економікам європейських країн. Враховуючи всі заходи, що було вжито, більшість аналітиків схильна вважати, що найвірогіднішим варіантом подальшого існування Об'єднання стане вихід однієї або кількох країн з його складу. Проте деякі дослідники цього питання налаштовані більш скептично, тому схиляються до думки, що Єврозона прямує до розпаду.

Список використаних джерел:

1. Policy pointers.org [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.policypointers.org/Page/View/14481>
2. European Union: Daily postings of reports relating to the European Union authorized by the congressional research service [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://european-union-reports.blogspot.com/2011/01/future-of-eurozone-and-us-interests.html>
3. Congressional Research Service [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fas.org/sgp/crs/row/R41411.pdf>

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Шевель К.В.

студентка Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі

Після переходу від адміністративно-командної економіки до ринкової, перед Україною постала низка важких завдань з приводу реформування усіх ланок політичної, економічної, соціальної та культурної сфер. Одним з таким важких завдань було створення нової соціальної системи захисту населення.

Найкращим шляхом впровадження змін стало, запозичення досвіду іноземних країн, зокрема, країн Європи. Так, наприклад, в Україні не було «Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань», а діяв лише Закон України «Про охорону праці».

В цьому законі було приписано усі випадки а також форми відшкодування виплат, які здійснювалися підприємцем або керівником підприємства. А вже після створення Фонду виплати здійснюються за рахунок бюджету а також інвестицій до Фонду. Саме таке нововведення і є досвід запозичений у Німеччині.

Центральне місце в німецькій системі соціального захисту займає *соціальне страхування*. Близько 90% населення приймає участь в системі забезпечення соціального страхування, до державних програм входять програми з пенсійного забезпечення, охороно здоров'я, виплати по безробіттю, виплати пов'язані з нещасними випадками на виробництві, а також забезпечення соціальної допомоги. Ключовим завданням держави у цій системі є створення правової основи та законодавчої бази і здійснює правовий нагляд і перевірки діяльності органів соціального захисту.

Німецька система соціального страхування діє на основі шести основних принципів, а саме [3]:

1) Принцип обов'язкового страхування

2) Принцип фінансування за рахунок внесків – система соціального страхування фінансується за рахунок внесків страхувальників і застрахованих осіб;

3) Принцип солідарності – означає що в незалежності від сум страхових внесків всі особи є застрахованими однаково;

4) Принцип самоврядування – один із ключових принципів, що передбачає функціонування фондів за системою власного самоврядування, а також, що вони є відповідальними за свої дії у повній мірі;

5) Принцип вільного руху – передбачає собою право вільного переміщення у просторі Європейського Союзу в незалежності від місця роботи;

6) Принцип еквівалентності – цей принцип означає що виплати під час настання страхового випадку є еквівалентними до тих, якими були внески до моменту настання випадку. Саме у Німеччині це відносять до нарахування пенсії.

Фінансування системи соціального захисту в Німеччині здійснюється з внесків застрахованих осіб найманої праці та роботодавців або за рахунок коштів державного бюджету, а також може бути фінансування за двома цими джерелами. Гарантом виконання соціальних зобов'язань виступає держава, перерозподіляючи частину коштів на покриття видатків у вигляді державних дотацій.

Внески застрахованих формуються з:

- ✓ Медичне страхування
- ✓ Пенсійне страхування
- ✓ Страхування на випадок безробіття
- ✓ Страхування від нещасного випадку
- ✓ Догляд за хворими

Внески на соціальне страхування[1]

Складові Соціального страхування (у % від загальної кількості)	Відношення внесків роботодавці/робітники
18.9% пенсійне страхування	9.45% роботодавці
	9.45% робітники
15.5% медичне страхування	7.3%
	8.2%
3.0% страхування на випадок безробіття	1.5%
	1.5%
2.05% догляд за хворими	1.025%
	1.025%
1.32% accidentinsurance	1.32%

Висновки: Впровадження іноземного досвіду в Україні відбувається поступовими кроками, що мають на меті вдосконалення системи соціального страхування. Ключовим стало запозичення досвіду Німеччини, з основними принципами а також встановленою системою страхування, у реформуванні. Так досвід створення Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань в Україні, мав на меті забезпечення страхування та виплат з боку держави, а не лише роботодавця, таким чином роботодавець стає відповідальним перед фондом, відповідно перед державою.

Список використаних джерел:

- 1.Germany Trade & Invest [Електронний ресурс]:<http://www.gtai.de>
- 2.Internations[Електронний ресурс]: <http://www.internations.org/>
- 3.Deutschesozialversicherung – Соціальне страхування Німеччини [Електронний ресурс]: <http://www.deutsche-sozialversicherung.de/en/index.html>
- 4.Федерація професійних спілок України, Національна профспілкова доповідь Президенту України В.Ф.Януковичу «Праця в Україні; необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя», - Київ 2010 рік.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОТНОШЕНИЙ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

Стрижак Елена Олеговна

кандидат экономических наук, Харьковский национальный
экономический университет

Информатизация и глобализация современного общества порождают новые отношения по поводу производства и распределения благ, как материальных, так и нематериальных. Виртуализация отношений обмена, повышение удельного веса сферы услуг во многом ограничивают возможности применения методологических установок неоклассики, разработанных для рыночной экономики индустриального типа с доминированием производственных отношений в материальном секторе экономики. В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы обновления методологии экономической науки, ориентации ее аппарата на исследование системы отношений, характерных для информационного общества.

Неоклассический инструментарий с его чрезмерной математизацией и формализацией экономических зависимостей показал свои слабые прогностические возможности в отношении моделирования траектории развития экономических систем в современных условиях глобальных финансово-экономических кризисов, что указывает на необходимость качественного пересмотра методологии мейнстрима в направлении ее интеграции с методологическим инструментарием политической экономии. Как пишет К. А. Хубиев, существенным отличием политэкономической трактовки методологии является ее нацеленность на исследование и лишь потом объяснение (изложение) экономической теории. Поэтому конкретизация методологии в рамках этого научного направления предполагает описание метода индукции, дедукции, противоречия, анализа, синтеза и т.д. А метод исследования конкретизировался в метод изложения обращением к восхождению от абстрактного к конкретному (и наоборот); единству логического и исторического и т.д. [3]. Таким образом, политическая экономия создает теоретическую платформу, концептуальный базис исследования сложных социально-экономических процессов современного социума.

Методология политической экономии нацелена, в первую очередь, на изучение системы производственных отношений, сложившихся в

обществе. Базовым элементом методологии политической экономии является ее метод, который в определении И. П. Сулова представляет собой совокупность теоретико-познавательных и диалектико-логических принципов и категорий, а также научного (формально-логического, математического, статистического, собственно политэкономического и т.п.) инструментария, применяемую для исследования системы производственных отношений [2, с. 7]. Следовательно, изменения в системе отношений обуславливают необходимость совершенствования как методологии, так и методов исследования. На взгляд А. В. Бузгалина, метод исследования развития системы через качественные трансформации и снятие противоречий и в теории, и в практике и есть метод восхождения от абстрактного к конкретному – от исходной абстракции («клеточки»), в которой в потенции «спрятана» вся система (как дуб в желуде), до конкретного, которым является не результат («конечный пункт»), а вся система в ее становлении и развитии [1]. Заметим, что трансформация системы производственных отношений в информационном обществе выражается, прежде всего, в изменении условий производства и соответствующей модификации сущности самих отношений, поскольку производственный сектор экономики постепенно уступает свои позиции непромышленной сфере, соответственно сами по себе производственные отношения уже не являются доминирующими в информационной экономике. Возникают новые отношения, связанные с виртуализацией экономики, формированием сетевых структур и глобальных виртуальных рынков, внедрением электронных средств расчетов и коммуникаций, производством нематериальных благ и виртуальных товаров и т.п. Подобные трансформации приводят к развитию принципиально иных отношений, т.е. доминирующие в индустриальной экономике производственные отношения постепенно сменяются преобладающими в информационной экономике социально-экономическими отношениями, основанными на распространении интернета и соответствующем внедрении в массы культуры электронного общения. В этом контексте диалектический подход политической экономии позволяет выявить сущностные изменения в системе отношений в информационном обществе, сформировать исходные предпосылки для построения неклассических моделей. Сочетание методологического инструментария неоклассики и политической экономии, а, в частности, применение диалектического метода, позволит снять системные противоречия при переходе общества от одной формации к другой. Интеграция принципов и методов политической экономии в неоклассику дает основания для развития полиметодологического подхода исследования проблем современного информационного общества. Полиметодологичность современной экономической науки должна, на

наш взгляд, выразаться в разработке методологии, адекватной нынешним условиям хозяйствования, и сочетающей в себе те методологические принципы и методы научного поиска, которые позволят создать концептуальную схему исследования сложных процессов, происходящих в информационном обществе.

Список использованной литературы:

1. Бузгалин А. В. Диалектика как адекватный метод исследования сложных социальных систем: к критике позитивизма и прагматизма [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.alternativy.ru/ru/node/973>.
2. Суслов И. П. Методология экономического исследования. – 2-е изд., перераб. – М.: Экономика, 1983. – 216 с.
3. Хубиев К. А. Современные проблемы методологии экономической науки // М-лы Ломоносовских чтений экон. ф-та МГУ им. М. В. Ломоносова за 2005-2006 гг.: Методология экономической науки и методики преподавания экономической теории: Ч. 1. – М. : Грант Виктория ТК, 2006. – С. 37-51.

Підписано до друку 05.10.2013
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Друк на дублікаторі.
Умов.-друк. арк. 4,5. Обл.-вид. Арк 4,95.
Тираж 60 прим.

Віддруковано ФО-П Шпак В.Б.
Свідоцтво про державну реєстрацію № 073743
СПП № 465644
Тел. 097 299 38 99, 063 300 86 72
E-mail: tooums@ukr.net