

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



Світ економічної науки

Збірник тез міжнародної
науково-практичної
інтернет-конференції

Випуск 14

30 травня 2019р.



Тернопіль 2019

"Світ економічної науки. Випуск 14": матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції економічного спрямування. - Тернопіль, 2019. – 112 с.

УДК 330 (063)
ББК 65я431

Збірник тез доповідей укладено за матеріалами доповідей економічної наукової інтернет-конференції «Світ економічної науки. Випуск 14», які оприлюднені на інтернет-сторінці www.economy-confer.com.ua

Наші збірники матеріалів науково-практичних інтернет-конференцій включаються до наукометричної бази даних "РІНЦ / RSCI".

Адреса оргкомітету:
46005, Україна, м. Тернопіль, а/с 797
тел. +380977547363
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>Tverdohlib S., Kurennaya I.</i> MAIN FACTORS WHICH PREVENT THE TRANSITION OF ECONOMY ON THE BASIS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT.....	7
<i>Vorontsov Mark Olegovich</i> PROCEDURE FOR SELF-EMPLOYMENT REGISTRATION IN UKRAINE AND POLAND: COMPARATIVE ANALYSIS.....	9
<i>Бережницька Г.І.</i> УПРАВЛІННЯ ЗЕМЕЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА.....	10
<i>Булгакова Олена Валеріївна</i> СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ЗБУТОВОГО ПЕРСОНАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	13
<i>Волошко Наталія Олексіївна, Байдужа Марина Андріївна</i> АНАЛІЗ ЗАБОРГОВАНОСТІ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ.....	15
<i>Копча Юрій Юрійович</i> КАДРОВА СКЛАДОВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	17
<i>Мойсеєнко Валентина Юріївна</i> ПОКАЗНИКИ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА ТА МЕТОДИКА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ.....	20
<i>Перит Ірина Олегівна</i> ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ХР-УПРАВЛІННЯ У ДІЯЛЬНІСТЬ ВІТЧИЗНЯНОГО БІЗНЕСУ.....	23
<i>Польова Олена Леонідівна, Томчук Марина Олександрівна</i> ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ ПРИ ОЦІНЦІ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	28

Менеджмент. Маркетинг

**Байда Б.Ф. КЛАСИФІКАЦІЯ ОСНОВНИХ ОЗНАК СИСТЕМИ
МЕНЕДЖМЕНТУ ТУРИЗМУ.....31**

**Дарміць Ростислав Зеновійович, Настьошин Наталія Романівна
ОЦІНЮВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ
УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ.....34**

**Мокряк Едуард Валерійович, Бассано Артур Юрійович
ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ
НА ОСНОВІ КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ.....41**

**Попова Діана Вадимівна МЕНЕДЖМЕНТ СУБ'ЄКТА
ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ НА МЕЖДУНАРОДНЫХ РЫНКАХ НА
ОСНОВЕ ЦЕЛИ.....44**

**Слободянюк Анастасія Андріївна МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО
АНАЛІЗУ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ
ПІДПРИЄМСТВ.....50**

**Шульський Микола Григорович ОСНОВНІ ПРИЧИНИ НЕВДАЧ
РЕФОРМУВАННЯ АПК.....52**

**Яловега Наталія Іванівна CRM-СИСТЕМА ЯК ІНСТРУМЕНТ
УДОСКОНАЛЕННЯ ВЗАЄМОВІДНОСИН З КЛІЄНТАМИ.....54**

Облік, статистика і аудит

**Ліщишин Софія Андріївна ОРГАНІЗАЦІЯ СТАТИСТИЧНОЇ
ЗВІТНОСТІ В УКРАЇНІ.....59**

Економічний аналіз. Економіко-математичне моделювання

**Нотевський Євгеній Вячеславович ІНСТРУМЕНТАЛЬНІ ЗАСОБИ
ВРАХУВАННЯ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА РИЗИКУ ПРИ
БЮДЖЕТУВАННІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....61**

**Погосян Луїза Оганесовна АЛГОРИТМ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОЇ
НАПРУЖЕНОСТІ В РЕГІОНАЛЬНИХ СИСТЕМАХ.....63**

***Сівта Ірина Миколаївна* ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ.....65**

***Хмелюк А.В., Спекова О.Р.* ОБЛІК СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО
ПІДПРИЄМНИЦТВА: ОБЛІКОВО-ПОДАТКОВИЙ АСПЕКТ.....67**

***Хмелюк А.В., Лобас І.С.* ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ НА
ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО БІЗНЕСУ: НОРМАТИВНО-
ПРАВОВИЙ АСПЕКТ.....72**

Банківська справа. Фінанси, грошовий обіг та кредит

***Колотило Ольга Данилівна, Ярмо Костянтин Валерійович*
ІННОВАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНОГО АГРОСТРАХУВАННЯ.....77**

***Малишко Віталіна Валеріївна, Кучеренко Світлана Юріївна, Леваєва
Людмила Юріївна* ФІНАНСОВА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В
УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....79**

***Польова Олена Леонідівна* ЕЛЕКТРОННІ КОШТИ ЯК
ІННОВАЦІЙНИЙ БАНКІВСЬКИЙ ПРОДУКТ.....82**

***Смольницька Анна Василівна, Копищик Галина Генадіївна,
Гупаловська Мирослава Богданівна* ШЛЯХИ РОЗВИТКУ
СІЛЬСЬКИХ ДОМОГОСПОДАРСТВ УКРАЇНИ.....84**

Податкова система. Бюджетна система. Правові відносини в економічній
системі

***Нудум Ірина* WHY POLITICIANS ARE RESISTING BUT HEALTH
EXPERTS WANT IT: SUGAR TAX IN UKRAINE.....86**

***Кравченко Ганна Євгеніївна* БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ
ДЕРЖАВНИХ ДОХОДІВ.....88**

Стоколюк Вікторія В'ячеславівна, Костенко Тетяна Андріївна
**АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНИЙ
БЮДЖЕТ УКРАЇНИ НА 2019 РІК» НА ОПОДАТКУВАННЯ
ФІЗИЧНИХ ОСІБ.....92**

Інвестиційно-інноваційні процеси в економіці

Галушко Валентин Владиславович, Лялевич Юлія Вікторівна
**ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ
ШОУ-БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ.....97**

Світова економіка та міжнародні відносини

Хомутенко Людмила Іванівна, Черненко Єлізавета Олександрівна
**АНАЛІЗ СПІВПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЄІБ, ТА ШЛЯХИ
ПОКРАЩЕННЯ ЇХ ВЗАЄМОДІЇ.....104**

Економічна наука та освіта

Колотило Ольга Данилівна
**ДОСВІД ОПРАЦЮВАННЯ
ДИСТАНЦІЙНИХ КУРСІВ ЗІ СТРАХОВИХ ДИСЦИПЛІН.....108**

Психологічні аспекти в економіці

Пуляєвська Марина Євгенівна, Кедь Тетяна Володимирівна
**ПРОГНОЗУВАННЯ МІЖСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ ПРИ
ІННОВАЦІЙНИХ ЗАХОДАХ В УСТАНОВІ ОСВІТИ ЯК СУБ'ЄКТИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ.....111**

**MAIN FACTORS WHICH PREVENT THE TRANSITION OF ECONOMY ON THE
BASIS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

Tverdohlib S.

Dnipro National University named after Oles Honchar

Kurennaya I.

Dnipro National University named after Oles Honchar

The level of economic development at any historical stage is determined by the scientific and technological achievements of mankind, that determined by the development of productive forces, available resources, existing goals set by the world community, or the most active of its representatives. At the present stage, there is a confirmation of a new paradigm of economic development – concept of sustainable development.

Under sustainable development is the development of a society in which the satisfaction of the needs of natural resources of present generations should not endanger the ability of future generations to meet their needs, when the environmental, economic and social components of development will be agreed, when the technogenic load will not exceed the possibilities of the surrounding natural environment for self-healing; and society will realize the superiority of environmental priorities over others.

Ukraine was one of the countries that adopted the main international instruments on sustainable development in 1992 and committed itself to ensuring the transition to the principles of sustainability.

At the current stage, the main factors hindering the transition of the economy to the principles of sustainable development in Ukraine are:

- lack of sufficient legal and regulatory framework for transition to sustainable development, passive state policy in this direction of modernization of socio-economic development of Ukraine;
- inefficient consumption in the production and life of fuel and energy and other natural resources as a result of obsolete technologies and ineffective control over their use, lack of effective organizational mechanisms for optimizing their consumption;
- distribution of ineffective practices of consumption of goods and services by the population, significant accumulation of household waste;
- insufficient utilization of industrial waste recycling, slow implementation of alternative and renewable energy.

At the present stage, there is still no generally accepted definition of sustainable development potential.

The economic potential of sustainable development is a system of means of production and production relations, which is dominated by resource-saving

and environmentally friendly technologies, types of production, forms of its organization, interests and business strategies, taking into account the needs and principles of sustainable development.

Its structure should include the following components:

- resource-saving and safe technologies;
- such an organization of production and business, which is aimed at balancing production, social and environmental results;
- business philosophy, formed in accordance with the principles of sustainable development.

The social potential of sustainable development is the accumulated potential of the society to provide such economic activity that meets the needs of effective and economical use of available resources, preservation of resource development opportunities for the following generations, support of economic, social, environmental safety and the formation of a self-reproducing integrated eco-socio-economic system.

The social potential of sustainable development includes:

- a system of social relations, including social responsibility in all spheres of activity for present and future generations;
- human potential, which possesses the features necessary for sustainable development – high level of knowledge, environmental literacy, readiness for perception and understanding of contemporary development problems and their solution;
- social infrastructure that provides for the reproduction and development of human potential, the development of which must be balanced with the capacities of the ecosystem;
- social policy of the state, which creates organizational, economic, institutional conditions for the formation of social potential of sustainable development.

The transition of the Ukrainian economy and society to the principles of sustainable development is possible with the corresponding economic, social and environmental potential, which is possible on the basis of an active and focused state policy.

In this area, the provision has a significant upgrade of the technical, technological, spiritual, cultural, organizational, managerial and legislative spheres.

References:

1. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2016 році. Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К.: НІСД, 2016. –
2. Максимов Л. Теоретико-методичні підходи до оцінювання якості життя та рівня добробуту в контексті концепції сталого розвитку. Донецьк: ДонНУЕТ, 2011. – С.85-88.

3. Будущее, которого мы хотим / Итоговый документ конференции ООН по устойчивому развитию РИО+20: 20-22 июня 2012г., Рио-де Жанейро, Бразилия.– 66с.
4. Про утворення національної ради із сталого розвитку України /Постанова Кабінету Міністрів України № 997 від 16.09.2009.Урядовий кур'єр. – 1 жовтня 2009р. – №180.

PROCEDURE FOR SELF-EMPLOYMENT REGISTRATION IN UKRAINE AND POLAND: COMPARATIVE ANALYSIS

Vorontsov Mark Olegovich

2nd-year student, Kyiv National University of Trade and Economics

Now Ukraine is the country, that have the course of European Unification. An important factor of the country's competitiveness is the state of the business environment, state support for business entities and the creation of appropriate conditions for their development. I would like to compare process of opening of self employment in our country, and country of European Union-Poland.

Poland is a member of European Union from 1st of May, 2004. And from 21st of December 2007 enter in Schengen zone. Now in the country with 38mln of people is registered 3,2mln of self employment. In this time in Ukraine we have 1.7mln. But in our country the amount of citizens is 42mln.

We will conduct a comparative analysis, the main is the opening the self employment. At first some words about new laws that was approved in Poland about little business. From April 30, 2018 in Poland, it is allowed to engage in unregistered economic activity, provided that the monthly flow of funds does not exceed 50% of the minimum remuneration, i.e. no more than 1050 zł in 2018. Such an entrepreneur is not required to register his activities and pay deductions to ZUS. Exemption concerns petty activities such as selling handicrafts, tutoring, petty commerce on the Internet. Interestingly, a small entrepreneur, exempt from registration, nevertheless, at the request of the client, will have to invoice him - an invoice, but according to a simplified scheme: this invoice can generally be written by hand on a piece of paper, where the amount, service, customer name and the name of the entrepreneur and his activities. In Ukraine we don't have such programs, we must open self employment.

From July 12, 2017, in Poland, changes in company registration via the Internet will take effect. From this moment, you can register a company in Poland via the Internet only if you have a qualified electronic signature through a verified ePUAP trusted profile.

The process of registration of the firm in Ukraine is rather longer and tricker. This process consists from 2 stages, using a big amount of paper, forms and documents.

The first step towards the creation of a company is its registration in the Unified State Register. To do this, contact the local state administration to the state registrar at the location of the future legal entity. The registration process includes checking documents submitted for registration, entering information about a new legal entity into the Unified State Register, processing and issuing an extract from the Unified State Register.

On the day of state registration of a legal entity, the state registrar is obliged to transfer information from the registration card for the state registration of the legal entity to the relevant statistical, income and charge bodies, the Pension Fund of Ukraine, and social insurance funds. The state registration of a legal entity by the state registrar shall be transmitted an electronic copy of the application I am on the election of a simplified taxation system and or a registration application for voluntary registration as a payer of value added tax, made by scanning if they were presented as an addition to the registration card.

Therefore, Ukraine's aspiration for joining the EU requires the study and introduction of progressive foreign experience in the practice of entrepreneurship, starting with the registration procedure.

Reference list:

1. Opening and registering a company in Poland new rules [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.rupoland.com/finances/business/91-business-registration-in-poland>
2. We register our business in Ukraine. Step-by-step instruction [Electronic resource]. – Access mode: <https://ubr.ua/business-practice/laws-and-business/registriruem-svoi-biznes-v-ukraine-poshagovaia-instrukciia-316859>

Scientific supervisor: Kavun-Moshkovska O.A., candidate of economic sciences, Associate Professor of the Department of Trade Entrepreneurship and Logistics, Kyiv National University of Trade and Economics

УПРАВЛІННЯ ЗЕМЕЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Бережницька Г.І.

здобувач кафедри кадастру Львівського національного аграрного університету

У загальному розумінні, управління полягає «у здійсненні цілеспрямованого впливу на систему з метою досягнення нею бажаного (з погляду керуючого пристрою) стану» [1, с. 68]. П. Друкер дав таке визначення управлінню: «це особливий вид діяльності, що перетворює

неорганізований натовп в ефективну цілеспрямовану і продуктивну групу. Управління як таке є стимулюючим елементом соціальних змін і прикладом значних соціальних перемін» [2, с. 18]. Тобто, загалом, управління розглядається як цілеспрямований вплив суб'єкта управління на об'єкт управління для досягнення певної встановленої мети. Формулювання загального уявлення про управління дозволяє конкретизувати його щодо предмету даного дослідження. Таким чином, об'єктом управління виступають земельні ресурси сільськогосподарських підприємств. Суб'єктами виступають власники та працівники таких сільськогосподарських підприємств, власники земельних ресурсів, які прямо чи опосередковано впливають на земельні ресурси, скеровуючи цей вплив на бажану зміну об'єкта дослідження. Мета управління полягає у забезпеченні та утриманні ефективності використання земельних ресурсів, як ключового фактора сільськогосподарського виробництва. Відтак, під управлінням земельними ресурсами сільськогосподарських підприємств доцільно розглядати цілеспрямований вплив власників/працівників сільськогосподарських підприємств та/чи власників земельних угідь на земельні ресурси з метою забезпечення їх ефективного використання. Теоретичні аспекти дослідження управління земельними ресурсами сільськогосподарських підприємств включають сукупності принципів управління, функцій і методів впливу на процес використання таких ресурсів з метою забезпечення ефективності їх використання. Сутність, зміст та роль названих складових процесу управління доцільно розглянути детальніше з врахуванням специфіки досліджуваного об'єкту. В основі теоретичного підґрунтя формування процесу управління земельними ресурсами сільськогосподарських підприємств знаходяться принципи управління, які розглядаються як «основні правила, ідеї, норми поведінки, розроблені управлінською наукою та практикою, дотримання яких гарантує ефективне управління виробничо-господарською та соціальною діяльністю організацій» [3, с. 602]. В основу узагальнення сукупності принципів управління земельними ресурсами сільськогосподарських підприємств доцільно, на нашу думку, покласти загальні принципи управління, з однієї сторони, та принципи управління економічним потенціалом підприємства, з іншої (з огляду на ресурсний характер досліджуваного явища). Серед загальних принципів управління, притаманних процесу управління земельними ресурсами сільськогосподарських підприємств доцільно виділити: «принцип наукової обґрунтованості, системності, безперервності, цілісності, гнучкості, єдності цілей, стимулювання праці, ефективності» [4, с. 43]. «Важливість значення принципів управління полягає в тому, що з їх допомогою керуюча система встановлює правила дій і поведінки, обов'язкові для всіх підпорядкованих їй суб'єктів, узгоджує, об'єднує,

координує і регулює їхню діяльність, впливає на процес прийняття та реалізації управлінських рішень, забезпечує вибір адекватних ситуації методів управління тощо. Їх формування відбувається під впливом системи пріоритетів та цінностей, що сформувалася в середовищі господарювання»[3, с. 18]. Виходячи з останнього, формується сукупність часткових, притаманних конкретному предмету управління, принципів. Враховуючи специфічність процесу управління земельними ресурсами сільськогосподарських підприємств, до таких часткових (чи конкретних) принципів доцільно віднести: раціонального використання ресурсів, функціональної дефініції та соціальної відповідальності. Досягнення мети і завдань управління земельними ресурсами сільськогосподарських підприємств можливо при його ефективному функціонуванні, тобто за умов ефективного реалізації функцій управління. В сучасній економічній науці функції управління розглядаються в різному складі, більш деталізовано чи укрупнено. А. Файоль [5] виділяв п'ять функцій: планування, організацію, розпорядництво, координування й контроль. Науковці вітчизняної школи, ще років 20 тому визначали шість функцій: планування, організацію, координування, стимулювання, регулювання та контроль. Проте, публікації останніх років як вітчизняних, так і зарубіжних теоретиків твердять про доцільність виділення наступних п'яти функцій: організації, планування, мотивації, контролю і регулювання [6, с. 84]. Наведена сукупність функцій управління земельними ресурсами сільськогосподарських підприємств конкретизує зміст управлінської діяльності та забезпечує цілеспрямованість впливу на потенціал, як об'єкт управління.

Список використаних джерел:

1. Економічна кібернетика / Шарапов О.Д., Дербенцев В.Д., Семьонов Д.Є. *Навч. посібник*. К.: КНЕУ, 2004. 231 с.
2. Peter F. Drucker *Management: Tasks, Responsibilities and Practices* / F. Peter. New York: Harper & Row, 1973.
3. Хміль Ф.І. *Основи менеджменту: підручник* / Ф.І. Хміль. К. : Академвидав, 2003. 608 с.
4. Сирветник-Царій В. В. *Особливості управління економічним потенціалом підприємств торгівлі споживчої кооперації* / В. В. Сирветник-Царій. *Вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. Херсон, 2014. № 5/2014. С. 41-45.
5. Henri Fayol. *Administration Industrielle et Générale*, Dunod, 1916.
6. *Основи менеджменту : Підручник* / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. К. : Академвидав, 2003. 416 с.

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ЗБУТОВОГО ПЕРСОНАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Булгакова Олена Валеріївна

кандидат економічних наук, доцент, Донецький університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

В сучасних умовах загрозового маркетингового середовища для будь-якого підприємства саме ефективне управління персоналом стає найвагомим з основних завдань в діяльності. Вміле поєднання існуючих ресурсів та засобів виробництва з ефективною трудовою діяльністю кваліфікованого персоналу здатне забезпечити ефективні результати комерційної та підприємницької діяльності роздрібного підприємства на регіональному ринку. Адже кваліфіковані та обізнані співробітники підприємства, їх знання, професійні навички, а також практичний досвід, практично найголовніше джерело підвищення ефективності реалізації стратегічних цілей, і відповідно, зниження рівня витрат.

Забезпечуючи ефективність діяльності підприємства через рівень продуктивності праці, фахові знання та навички, професіоналізм та новаторство, ставлення до виконання своїх обов'язків, персонал підприємства стає стратегічним його ресурсом. Менеджмент трудового ресурсу в сучасних умовах вимагає наявності дієвої системи управління та ефективних методів. Поряд з тим, що існує значна кількість методів управління персоналом, на сьогодні багато торговельних підприємств змушені визнавати, що більшість із них не повністю виконують поставлені завдання та не приносять відчутний ефект. Саме через таку ситуацію та необхідність підвищення ефективності діяльності торговельного підприємства від служби персоналу вимагають не тільки і не стільки обліку персоналу, контролю дотримання трудового законодавства і забезпечення документообігу, а, перш за все, формування високоефективної та працездатної адаптивнофункціонуючої команди професіоналів.

Ефективність стратегії управління трудовою діяльністю персоналу значною мірою визначається доцільністю та раціональністю при виборі методів її формування. Вибір вектору кадрової стратегії підприємства в сфері торгівлі залежить і від зовнішніх факторів, і від наявних та потенційних внутрішніх кадрових ресурсів та можливостей самого підприємства.

Персонал є найбільш складним об'єктом управління, оскільки люди наділені інтелектом. Вони постійно розвивають взаємовідносини, засновані на договірній основі. У сучасних умовах цінність людських ресурсів постійно зростає, що призвело до формування системи

управління персоналом. Персонал є найскладнішим для управління за рахунок того, що кожна людина є цілісна, неповторна, має особисті соціально-психологічні якості та характерні особливості

Слід зауважити, що для підприємств, діяльність яких пов'язана зі збутом товарів, питання управління потенціалом персоналу перш за все лежить в площині здатності людей забезпечувати постійне досягнення запланованого рівня продажу товарів.

Збутовий потенціал торговельного персоналу слід розглядати як сукупність фізичних, психоемоційних та професійних характеристик кожного працівника, задіяного в системі збуту. Загальна оцінка збутового потенціалу має формуватись з інтегрованого оцінювання персоналу, який виконує функції на кожному рівні системи збуту торговельного підприємства. Стратегію управління потенціалом збутового персоналу доцільно формувати виходячи не тільки з загальних цілей підприємства, а й з урахуванням можливостей та рівня професійної підготовки персоналу.

Таблиця 1- Матриця оцінки збутового потенціалу персоналу

Рівень системи збуту	Характеристики торговельного персоналу		
	фізичні	психоемоційні	професійні
Контактний оперативний	високе фізичне навантаження	Високий рівень зовнішніх конфліктів	початковий рівень
Координаційний оперативний	середнє фізичне навантаження	Середній рівень внутрішніх конфліктів	достатній рівень
Плановий управлінський	незначне фізичне навантаження	Середній рівень внутрішніх та зовнішніх конфліктів	середній рівень
Організаційно-управлінський	мінімальне фізичне навантаження	Високий рівень внутрішніх та зовнішніх конфліктів	високий рівень

Застосування матриці оцінки збутового потенціалу персоналу дозволить виявити такі параметри формування стратегії розвитку персоналу:

- забезпечення досягнення персоналом певного рівня володіння професійними навичками, які забезпечують високу ефективність всіх ланок збутової системи;

- формування оптимальної системи мотивації збутового персоналу з урахуванням можливостей особистого та професійного розвитку, реалізацію професійних амбіцій, досягнення певного рівня матеріальної винагороди;

- запровадження стандартів соціально-відповідального бізнесу щодо раціонального використання людського капіталу через створення умов, які сприяють зниженню конфліктних ситуацій не тільки при контакті зі споживачами, але й внутрішніх конфліктів.

Стратегічне управління потенціалом збутового персоналу повинно бути спрямовано на забезпечення ефективного функціонування всієї системи збуту торговельного підприємства.

Список використаних джерел:

1. Петрова І.Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І.Л. Петрова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Т.2. Управління персоналом в організаціях. – К. : КНЕУ, 2015. – С. 214–223.
2. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С.Л. Іванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34–38.
3. Пушкар З. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики / З. Пушкар, Г. Мацькова // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – № 14- 15. – С. 193-198.

АНАЛІЗ ЗАБОРГОВАНOSTІ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Волошко Наталія Олексіївна

кандидат економічних наук, доцент, Дніпровський національний університет ім. О. Гончара, Україна

Байдужа Марина Андріївна

магістр, Дніпровський національний університет ім. О. Гончара, Україна

Заробітна плата є однією з головних складових соціально-трудових відносин, адже вона поєднує в інтереси роботодавців, працівників, а також держави. Розмір заробітної плати вказує на соціально-економічний розвиток країни та рівень життя населення. Однак в Україні на сьогодні існує ряд проблем в сфері оплати праці. Однією з найважливіших нерозв'язаних проблем у соціальній сфері є несвоєчасна виплата зарплати працівникам, тим самим, порушуються статті 43 та 48 Конституції України, які гарантують право працівникам на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї та своєчасне одержання винагороди за працю.

Дане питання досліджували багато видатних вчених, серед яких можна виокремити: Н. Б. Болотіна, Н. Д. Гетьманцева, Г. А. Капліна, З. Я. Козак, А. Р. Мацюк та інших учені. Однак, не зважаючи на низку наукових досліджень проблема не вирішена та потребує подальшого вивчення.

У більшості країнах невикплата заробітної плати вважається злочином, і за нею може наступити кримінальна відповідальність. Також варто відзначити, що у свій час невикплата заробітної плати призводила до окремих локальних, а також глобальних економічних криз. Тому у кожній

державі формуються такі механізми, щоб не допускати такого явища, як заборгованість виплати заробітної плати перед працівниками. Проте в Україні, попри використання різноманітних інструментів щодо мінімізації рівня заборгованості по заробітній платі, така заборгованість є у всіх сферах економічної діяльності.

Якщо проаналізувати динаміку заборгованості із виплат заробітної плати (рис. 1), то можна сказати, що до 2014 року суми невиплат скорочувались, проте у 2015 році відбулось різке підвищення заборгованості з 753 млн. грн. до 1320 млн. грн, що пояснюється нестабільною ситуацією в країні та проведенням антитерористичної операції на території країни. До 2016 року заборгованість зростала, але в 2017 році спостерігається її спад з 1881 млн. грн. до 1791 млн. грн. Однак, уже в 2018 році знову відбулось значне зростання суми заборгованості із виплати заробітної плати на 577 млн. грн. і надалі відбувається збільшення заборгованості.

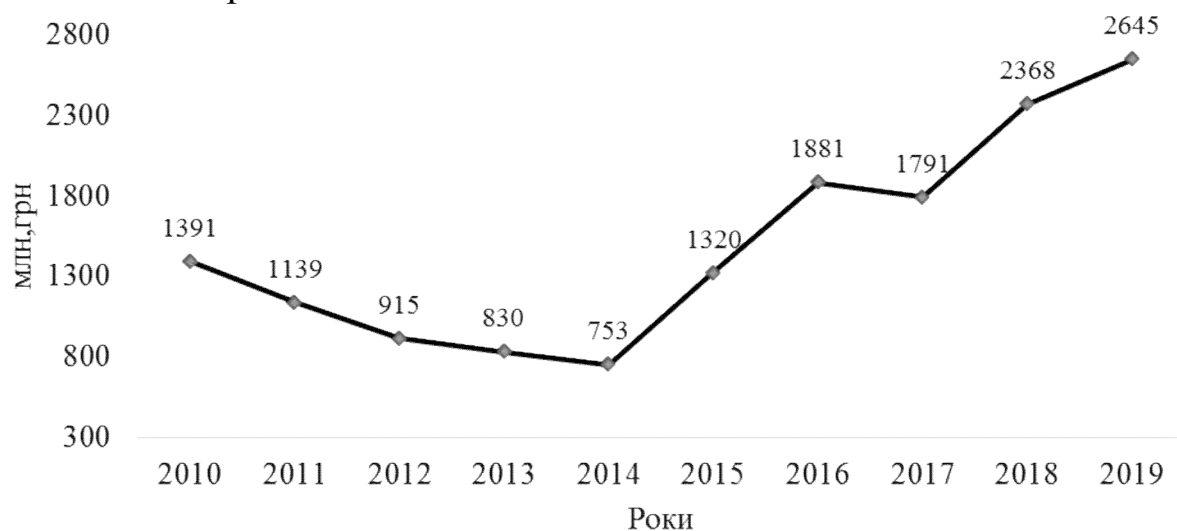


Рис. 1. Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати за 2010-2019 рр. *

*складено за даними [1].

Оцінюючи структуру заборгованості із виплати заробітної плати, то з рис. 2 видно, що найбільша сума невиплат у промисловості і складає 77 % від загальної суми. На рині 8 % існує заборгованість в транспорті, 5 % у будівництві, 3 % у професійній та науковій діяльності, 2 % у сфері охорони здоров'я. У інших видах економічної діяльності відсоток заборгованості менший 1 % та є незначним у порівнянні з вище наведеними сферами економіки. Отже, на сьогоднішній день необхідно не лише думати як забезпечити високий рівень винагороди за працю, але й відстежувати, щоб заробітна плата виплачувалась у повному обсязі. Для цього можуть бути використані адміністративні та фінансово-економічні інструменти.

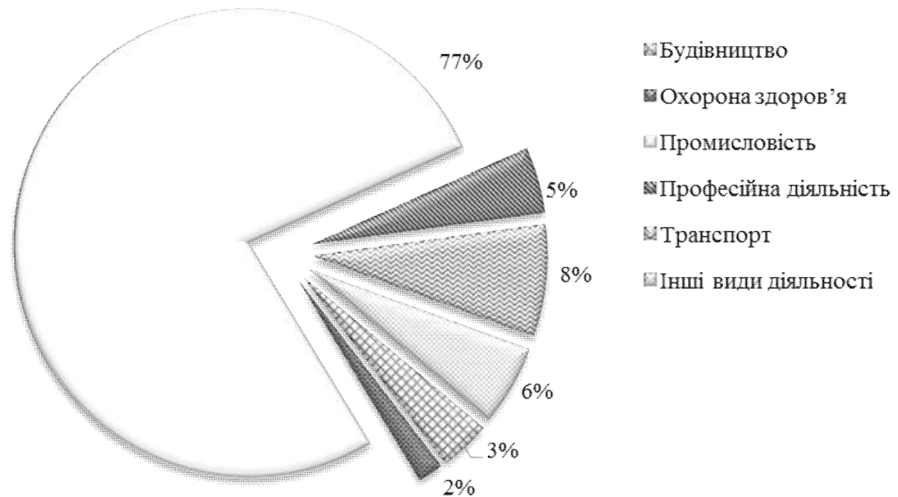


Рис. 2. Структура заборгованості виплат заробітної плати у 2017 р., %*

*складено за даними [2].

Таким чином, можна зробити висновки, що в Україні неефективно працює механізм оплати праці, адже існує величезна заборгованість із виплати заробітної плати населенню. Серед основних факторів збільшення заборгованості можна виділити неефективну систему управління підприємствами та відсутність належного контролінгу зі сторони державних органів управління. Українській державі необхідно використовувати досвід зарубіжних країн для покращення стану соціального захисту українців зокрема у виплаті заробітної плати, адже це є основою основ.

Список використаних джерел:

1. Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрану.
2. Стан виплати заробітної плати: стат. бюлетень / упоряд. та голов. ред. І. В. Сенік. – К. Державна служба статистики України, 2017. – 17 с.

КАДРОВА СКЛАДОВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Копча Юрій Юрійович

аспірант, Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

В умовах динамічного розвитку ринкового середовища функціонування підприємств гостро постають питання управління потенціалом їх економічної безпеки. Підприємства повинні протистояти

різного роду загрозам і відновлюватися після їх настання. Успішне функціонування підприємства в умовах ринкової економіки передбачає забезпечення ефективної системи заходів щодо підвищення рівня економічної безпеки. Економічна безпека є сукупним поняттям, оскільки об'єднує різні функціональні складові. На думку більшості провідних економістів в цій предметній області серед складових економічної безпеки виділяють: фінансову, виробничу, кадрову. Ефективне управління кадровою складовою на підприємстві виступає одним з пріоритетів в досягненні стабільності та росту підприємств. В останні роки підприємства різних форм власності відчують зростання загроз з боку власного персоналу, що супроводжуються погіршенням економічної безпеки підприємства внаслідок збільшення ризиків в управлінні персоналом. За оцінками фахівців, такі ризики можуть не тільки викликати фінансові втрати, але і привести до ліквідації підприємства або істотного зменшити ринкову вартість активів, що підтверджує важливість оцінювання кадрової складової потенціалу його економічної безпеки.

Схиляємося до точки зору науковців Ареф'євої О. В. та Литовченко О. Ю., які трактують кадрову безпеку як сукупність управлінських заходів, що пов'язані з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства [1]. Необхідність аналізу кадрової складової зумовлена тим, що на її основі виявляються об'єктивні причини плинності працівників. Необхідно розуміти, що саме від складу штату співробітників, їх кваліфікації та рівня майстерності багато в чому залежить ефективність діяльності підприємства, потенціал його економічної безпеки. Аналіз кадрової складової покликаний отримати об'єктивні результати, на основі яких можна буде приймати грамотні та ефективні управлінські рішення, здатні удосконалити кадрову політику, знизити втрати людських ресурсів на підприємстві та підвищити потенціал економічної безпеки.

Пропонується кадрову компоненту в системі управління потенціалом економічної безпеки оцінювати за такими показниками: коефіцієнти стабільності кадрів, прибутковості (збитковості) на одного працюючого, ініціативності, забезпеченості сучасними програмами, оскільки саме вони дозволять керівництву вчасно приймати рішення щодо адаптації персоналу до нових умов при реалізації обґрунтованої стратегії підприємством.

Сутність коефіцієнта стабільності кадрів [2] полягає в тому, що з його допомогою можна визначити, яка частка співробітників в штаті, яка частка співробітників в штаті працює тривалий час на підприємстві і здатних приносити максимальну кількість корисного результату. Даний показник свідчить про те, чи є рух або плинність кадрів, а тому на його основі можна аналізувати загальну кадрову політику на підприємстві та

необхідність прийняття будь-яких термінових управлінських рішень задля посилення забезпеченості технологічних процесів.

Використання інформаційних технології в виробничій, фінансовій сфері та сфері діловодства грає значну роль для розвитку будь-якого підприємства в сфері управлінської діяльності та позитивно впливає на потенціал економічної безпеки. При автоматизації діловодства необхідно мати сучасне офісне програмне забезпечення, яке дозволило б фахівцям виконувати будь-яку за складністю роботу, пов'язану з організацією документообігу на підприємства і. З точки зору поняття, під інформаційною технологією автоматизованого офісу розуміється організація та підтримка комунікаційних процесів як усередині підприємства, так і з зовнішнім середовищем на базі комп'ютерних мереж та інших сучасних засобів передачі та роботи з інформацією [3].

Отже, успішне функціонування підприємства передбачає наявність раціональної системи заходів щодо забезпечення його економічної безпеки. При цьому основні ризики пов'язані з персоналом, отже, важливою складовою економічної безпеки підприємства є його кадрова складова.

Для забезпечення ефективного функціонування кадрової складової і її зміцнення потрібно: поєднувати матеріальні вкладення в персонал з моральними; створювати безпечні і хороші умови для роботи персоналу; створювати умови для кар'єрного зростання персоналу; здійснювати на кожному підприємстві стратегічне кадрове планування; узгоджувати ринкові умови, розвиток бізнесу і інтереси співробітників підприємства; здійснювати диференціацію розміру доходів працівників, що виконують різні функції. Таким чином, управління кадровою складовою може гарантувати стабільну і максимально ефективну діяльність підприємства та високий потенціал його розвитку в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств. / О. В. Ареф'єва, О. Ю. Литовченко. // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 95–100.
2. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод.пособ. / Авт.-сост. Г.В. Щекин. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280 С.
3. Клименко Н. К. Анализ современных средств автоматизации офисного делопроизводства / Н. К. Клименко, В. О. Пелипас, С. А. Страмоусова // Молодой ученый. — 2016. — №9.4. — С. 23-25. — URL <https://moluch.ru/archive/113/29358>.

Науковий керівник: Ареф'єва Олена Володимирівна, д.е.н., професор, Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ПОКАЗНИКИ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА ТА МЕТОДИКА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ

Мойсеєнко Валентина Юріївна

аспірант кафедри бухгалтерського обліку Полтавської державної аграрної академії, викладач обліково-фінансових дисциплін Лубенського фінансово-економічного коледжу Полтавської державної аграрної академії

Результативність діяльності аграрних підприємств оцінюють як в частині збільшення прибутку так і в частині підвищення використання ресурсного потенціалу та мінімізації витрат на виробництво одиниці якісної сільськогосподарської продукції. Досягти значної ефективності виробництва можна за допомогою інтенсивного та екстенсивного типу розвитку.

Екстенсивний тип розвитку застосовується тоді, коли підприємства отримують приріст продукції лише шляхом приросту ресурсів. Так в аграрному секторі цей приріст можливий за рахунок збільшення площі ріллі і пасовищ в рослинництві та збільшення поголів'я худоби і птиці у тваринництві. Якщо приріст продукції підприємство одержує лише завдяки підвищенню ефективності використання авансованого капіталу, то в ньому сформувався інтенсивний тип розвитку як найефективніший серед інших типів відтворення. Інтенсифікація виробництва аграрних підприємств досягається за рахунок збільшення виходу високоякісної продукції в розрахунку на одиницю земельної площі або на одну голову худоби [1].

Оскільки збільшення обсягів виробництва за рахунок постійного збільшення ресурсів неможливе, особливо в аграрному секторі, то сучасні вчені-економісти схилиються до думки, що інтенсивний шлях розвитку виробництва є більш ефективним. Більшість дискусій зосередженні на методах розрахунку показників інтенсифікації виробництва. Ці питання в своїх працях розглядали українські економісти-аграрники: В. Андрійчук, М. Вітков, П. Гайдуцький, Я. Гацура, О. Гудзинський, В. Горкавий, І. Дергач, І. Кириленко, П. Макаренко, Л. Мармуль, В. Месель-Веселяк, В. Олійник, П. Саблук, М. Світков та інші [4].

Інтенсифікація виробництва являє собою процес суспільного виробництва, який ґрунтується на використанні найбільш ефективних засобів і предметів праці, висококваліфікованої робочої сили, застосуванні новітніх форм і методів організації праці, запровадженні досягнень науково-технічного прогресу тощо. Оскільки інтенсифікація складний економічний процес, то його необхідно розглядати комплексно із використанням натуральних і вартісних показників. Їх можна представити у вигляді схеми (рис.1).



Рис. 1. Показники інтенсифікації аграрних підприємств.

У системі показників результативної концепції інтенсифікації найважливішим, що характеризує її рівень, є кількість виробленої валової продукції в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь [3].

$$P_i = \frac{B_n}{S} \cdot 100\%,$$

де P_i — рівень інтенсифікації; B_n — обсяг виробленої валової продукції підприємством, грн; S — площа сільськогосподарських угідь, га.

Рівень концентрації живої та уречевленої праці в розрахунку на одиницю площі сільськогосподарських угідь характеризує ступінь інтенсивності використання землі. Цей показник визначається як сума основних виробничих фондів сільськогосподарського призначення та поточних виробничих витрат (без амортизації) в розрахунку на одиницю площі сільськогосподарських угідь. Його визначають за формулою:

$$P_i = \frac{\Phi_{oc} + \sum B}{S} \cdot 100\%,$$

де Φ_{oc} — вартість основних виробничих фондів сільськогосподарського призначення, га; $\sum B$ — сума поточних виробничих затрат, грн; S — площа сільськогосподарських угідь, га.

Рівень насичення підприємства засобами виробництва підтверджує не лише виробничу потужність підприємства, а й його можливість раціонально використовувати оборотні фонди в процесі виробництва:

$$P_i = \frac{\Phi_{oc}}{S} \cdot 100\%,$$

де Φ_{oc} — вартість основних виробничих фондів сільськогосподарського призначення, га; S — площа сільськогосподарських угідь, га.

Сума поточних витрат, у які введено частину основних фондів у вигляді амортизаційних відрахувань, і сума оборотних фондів у грошовому виразі, спожитих у процесі виробництва в розрахунку на один гектар площі сільськогосподарських угідь, дає змогу повніше розкрити основний показник рівня інтенсифікації:

$$P_i = \frac{\sum B}{S} \cdot 100\%,$$

де $\sum B$ — сума поточних виробничих затрат, грн; S — площа сільськогосподарських угідь, га.

Крім вартісних показників, для оцінки рівня інтенсифікації використовують систему натуральних. До них включається:

- енергонасиченість – кількість енергетичних потужностей (к.с.) у розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь;
- кількість внесених мінеральних і органічних добрив у розрахунку на один гектар ріллі;
- кількість спожитої електроенергії (кВт-год) на виробничі цілі в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь;
- обсяг виконаних тракторних робіт у розрахунку на один гектар ріллі;
- ступінь меліорації земель;
- питому вагу площі посіву сортовим насінням у структурі посівів;
- питому вагу породного поголів'я в структурі стада;
- витрати кормів у розрахунку на одну голову тварин;
- рівень комплексної механізації виробничих процесів у тваринництві;
- витрати на племінну роботу.

Розрахунок наведених показників дає змогу планувати зміну факторів, які впливають на інтенсифікацію виробництва, а в результаті можна прогнозувати зміну ефективності діяльності в'язого підприємства.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств: Підручник. – 2-ге вид., доп. і перероблене. / В. Г. Андрійчук. – К.: КНЕУ, 2002. – 624 с.

2. Березівський П.С. Напрями інтенсифікації розвитку сільськогосподарських підприємств / Березівський П.С., Особа Н.П., Березівський З.П. // Економіка АПК. – 2009. – № 6. – С. 18-25
3. Горбонос В.Ф., Черевко Г.В., Павленчик Н.Ф., Павленчик А.О. Економіка підприємств: Підручник – К.: Знання, 2010. – 463 с.
4. Русанова Г.М., Романкова О.М. Інтенсифікація виробництва як напрям підвищення результативності аграрних підприємств // інтернет-ресурс www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/5.2/266.pdf

ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ХР-УПРАВЛІННЯ У ДІЯЛЬНІСТЬ ВІТЧИЗНЯНОГО БІЗНЕСУ

Перит Ірина Олегівна

*здобувач кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу,
Тернопільський національний економічний університет*

В умовах сучасної економіки більшість суб'єктів господарювання ведуть бізнес на основі традиційних методів управління діяльністю. Зазвичай надається перевага командно-адміністративному методу управління, який в умовах сучасного ринкового середовища не дозволяє досягти бажаного економічного ефекту. Однак підприємці секторів ІТ-розробок та проектних робіт уже повністю інтегрували у діяльність гнучкі зарубіжні практики управління та повноцінно відчули їх переваги. Це свідчить про те, що вітчизняний бізнес не готовий до кардинальних змін або недостатньо ознайомлений із зарубіжним досвідом ефективного управління.

Окрім загальновідомих методів управління Agile та Scrum широко застосовується метод ХР (англ. Extreme Programming - екстремальне програмування, екстремальне управління). Значний науковий вклад у трактування методології ХР зробили зарубіжні науковці та практики Грін Д. та Стеллман Е. ХР також досліджується і іншими вченими, однак носить локальний характер, відповідно актуальним є питання подальших досліджень.

ХР є відображенням кращих практик Agile, які максимально використовуються в рамках даного методу. ХР сформулював і вперше використав Кент Бек в кінці 90-х років. Автор передбачав застосування ХР у сфері ІТ-розробок. Свій метод він виклав у книзі «Extreme Programming Explained», яку було видано у жовтні 1999 року. У 2004 році експерт з питань менеджменту Дуг Де Карло на основі методу «екстремального програмування» започаткував нову методологію

«екстремальне управління проектами», в основу якої було покладено досвід кращих управлінських практик бізнесу [4].

XP – це agile-методологія, яка ґрунтується на своїх принципах та цінностях. Основна ціль методу XP - здійснення управлінських процесів, «...які можна легко змінювати та розширювати, а також працювати, планувати та зростати командно, легко адаптуватися до змін» [3, 475]. Хорошим побічним ефектом цього методу є підвищення якості роботи та налагодження комунікацій між працівниками.

Метод XP включає в себе дві основні практики:

- Коаллокація. Працівники повинні мати можливість вільно спілкуватися щодо поставлених завдань та можливих проблем. Забезпечення такої комунікації реалізується природним шляхом розміщення співробітників у приміщенні типу «open space». Також важливим фактором є організація робочих місць працівників відкритого та закритого типів. Популярним рішенням є модель планування офісу «печери та галявини», охарактеризована Стюартом Брендом у книзі «How Buildings Learn» [1]. Його модель описує організацію як окремих робочих місць для індивідуальної роботи кожного працівника, так і загальних - для проведення нарад та парної роботи.

- Інформаційний робочий простір. Побудувати середовище потрібно так, щоб важлива інформація автоматично передавалася всім співробітникам. Для цього використовуються канбан-дошки, діаграми згорання та інші осмотичні комунікації, які роблять робочий простір інформативним – іншими словами застосовуються так звані наочні «випромінювачі інформації». Також вітається проведення щоденних планових міні-нарад. Головна ціль - зробити інформацію доступною для всіх членів команди, а не лише для адмінперсоналу [3, 399-402].

Гнучка методологія XP, як і Scrum, може бути адаптована та інтегрована в підприємницьку діяльність і не виключає внесення змін в управлінські бізнес-процеси, адже неможливо наперед точно описати список дії для виконання поставлених завдань. Найбільш ефективним способом побудувати та налаштувати бізнес-процеси – це розпочати діяльність. Такий стиль роботи називається «адаптивним до змін» [3, 404-405].

Управління на основі XP не виключає відхилення від планових показників. Така можливість враховується у плані діяльності суб'єкта господарювання. А завдяки ітераційному виконанню завдань і впровадженню їх результатів в дію, налагоджується зворотній зв'язок про якість, бізнес набуває гнучкості та має можливість нівелювати потенційні ризики без відчутних втрат.

Практика XP-планування дещо схожа до Agile і Scrum та ґрунтується на циклах планування, які поділені на ітерації. Зазвичай

використовуються тижневі цикли, які розпочинаються із наради, під час якої команда проводить планування завдань та оцінку поточних результатів діяльності. Бізнес активно працює із замовниками, формує опис ітерацій та їх поділ на завдання.

У довгостроковому плануванні діяльності ХР передбачає використання квартальних циклів. Раз у квартал команда проводить планові дискусії щодо стану справ, аналізує проблемні моменти та шляхи їх вирішення, обговорює потенційні ідеї та коригує при необхідності подальший план діяльності.

Важливою умовою впровадження методу ХР у підприємницьку діяльність є формування черги завдань, коли після виконання будь-якого завдання співробітник повинен взяти в роботу наступне із списку. Таким чином досягається рівномірний розподіл завдань між членами команди, уникається ситуація коли працівник обирає лише улюблені завдання. Як наслідок, кадри мають можливість поглиблювати існуючі вміння та набувати нового досвіду.

У методології ХР використовується також практика «часового запасу» - включення в тижневі або квартальні цикли завдань з низьким пріоритетом, які виконуються лише у випадку, коли під час циклу успішно та завчасно виконані головні завдання. Якщо виникає брак часу або ж поточні завдання потребують додаткових робіт, завдання з низьким пріоритетом не виконуються, а переміщуються в чергу до виконання у наступний цикл робіт. Таким чином бізнес реалізує заплановану цінність без суттєвих втрат.

Автори Грін Д. та Стеллман Е. виділяють основні цінності методу ХР: комунікація, простота, зворотній зв'язок, повага, мужність [3, 428-429]. Однак вони описують їх сутність лише з точки зору управління проектами у сфері ІТ та програмування, однак варто акцентувати увагу на універсальності їх застосування в будь-якому напрямку діяльності.

Пропонуємо розглянути цінності методу ХР з точки зору управління підприємницькою діяльністю вітчизняних суб'єктів господарювання:

- Комунікація – кожен учасник командної роботи повинен володіти ситуацією про поточний стан справ інших співробітників.

- Простота – будь які управлінські рішення та бізнес-процеси повинні будуватися на принципах зрозумілості та мінімальної складності.

- Зворотній зв'язок – поетапне оцінювання діяльності дозволяє здійснювати оперативний контроль отриманих результатів.

- Повага – будь який співробітник є цінним ресурсом для бізнесу незалежно від його посадових обов'язків.

- Мужність – робота над налагодженням бізнес-процесів чи над створенням продукту на замовлення або масове споживання вимагає

значних часо- та трудовитрат. Однак бувають ситуації, коли кінцевий результат не задовольняє очікувані потреби. У такому випадку як команда так і окремі співробітники зобов'язані володіти вмінням визнати результат роботи та оперативно проводити заходи із покращення якості і мінімізації ризиків.

Науковці Грін Д. та Стеллман Е. у контексті проектної діяльності з розробки програмного забезпечення виділяють такі принципи ХР: гуманізм, економіка, взаємовигода, схожість, покращення, різноманітність, рефлексія, потік, можливості, надмірність, невдачі та рефакторинг, якість, відповідальність та принцип «маленьких кроків» [3, 440-443].

Проаналізувавши їх сутність, зроблено висновок про беззаперечну користь від їх інтеграції у діяльність вітчизняного бізнесу. Враховуючи вище сказане, пропонуємо трактувати принципи ХР з точки зору управління підприємницькою діяльністю наступним чином:

1. Гуманізм. Будь який бізнес-процес чи продукт створюється людьми, тому важливо дотримуватися балансу між потребами кожного співробітника та загальними цілями бізнесу.

2. Економіка. Плановий бюджет на побудову та управління бізнес-процесами або на створення продукту формується завчасно, тому слід враховувати його розмір та передбачати його відхилення в рамках допустимого показника, який визначається індивідуально.

3. Взаємовигода. Для виконання поставлених завдань та досягнення намічених цілей використовуються практики, які корисні як для окремого співробітника чи члена команди, так і для бізнесу в цілому.

4. Схожість. Будь-які цикли діяльності в рамках одного суб'єкта господарювання будуються за подібним шаблоном.

5. Покращення. Поточні завдання мають виконуватися максимально ефективно, а за їх результатами має покращуватися подальша діяльність.

6. Різноманітність. Для досягнення найкращого економічного ефекту від діяльності передбачається поєднання різних думок та поглядів.

7. Рефлексія. В ході виконання завдань потрібно постійно обговорювати правильність дій щодо досягнення намічених цілей.

8. Потік. Передбачається поетапне виконання завдань та оцінка їх якості, однак остаточний аналіз економічного ефекту від бізнес-процесів чи оцінка отриманого продукту проводиться після закінчення усіх робіт.

9. Можливості. Кожна проблема, з якою можуть зіткнутися менеджер, команда або окремі співробітники є способом до самовдосконалення, покращення професійних навичок та командної роботи.

10. Надмірність. Перевантаженість бізнес-процесів нікому не потрібною роботою збільшує часо-та трудовитратність.

11. Невдачі та рефакторинг. Допускається застосування нових підходів до здійснення діяльності. А поетапна інтеграція результатів роботи у практичну діяльність гарантує оперативне виявлення помилок та їх рефакторинг.

12. Якість. Не допускається пришвидшення виконання завдань шляхом зниження якості їх виконання.

13. Відповідальність. Для того, щоб працівник ніс відповідальність за конкретну ділянку роботи, він має володіти відповідними повноваженнями. Відповідальність за результати виконаної роботи несе кожен член команди, тому інший працівник може здійснювати усунення помилок колеги.

14. Принцип «маленьких кроків». Маленький прогрес у правильному напрямку кращий, ніж внесення кардинальних змін через застосування неправильних методів роботи [3, 440-442]. Не варто одразу встановлювати та виконувати глобальні цілі, ефективним є їх поетапне досягнення.

Отже, ідеї методу XP можна використовувати не лише у процесі програмування чи управління проектами, але і в управлінні підприємницькою діяльністю. Методологія XP дозволяє отримати вагомі результати при якісному впровадженні у діяльність суб'єктів господарювання, де вимоги бізнесу або замовника швидкозмінні та потрібно оперативно до них адаптуватися і контролювати. XP дає можливість управлінцю побудувати не лише прості бізнес-процеси, але і зрозумілі механізми їх реалізації. В результаті цього суб'єкт господарювання має змогу налагодити як внутрішню взаємодію співробітників так і зовнішню співпрацю із замовниками, досягти гнучкості, побудувати якісні та зрозумілі бізнес-процеси, своєчасно контролювати показники від діяльності та у кінцевому результаті підвищити дохідність.

Список використаних джерел:

1. Steward Brand. How Buildings Learn: What Happens After They're Built. London.: Penguin Books, 1995. 256 с.
2. Брич В. Я., Корман М. М. Креативний менеджмент: підруч. Тернопіль, ТНЕУ. 2018. 220 с.
3. Грін Д., Стеллман Е. Постигая Agile. Ценности, принципы, методологии. Манн, Иванов и Фербер. Москва, 2017. 826 с.
4. Экстремальное программирование или управление: как не путаться в терминах. URL: https://skillbox.ru/media/management/ekstremalnoe_programmirovanie_ili_upravlenie/ (дата звернення – 22.05.2019)
5. Микитюк П. П., Брич В. Я., Желюк Т. Л., Буяк А. Є., Демків І. О., Микитюк В. П., Микитюк Ю. І., Паранюк Я. Д., Саранюк А. Ю., Сорока Т.

М., Федірко М. М. Управління проектами: навч. пос. Тернопіль, 2017. 320 с.

Науковий керівник: Брич Василь Ярославович, доктор економічних наук, професор, Тернопільський національний економічний університет

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ ПРИ ОЦІНЦІ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Польова Олена Леонідівна

доктор економічних наук, доцент, Вінницький національний аграрний університет

Томчук Марина Олександрівна

студентка 4 курсу, Вінницький національний аграрний університет

Рівень інвестиційної привабливості окремих галузей економіки і окремих підприємств у цілому створюють інвестиційний клімат в Україні. Власне інвестиційний клімат утворює умови, що можуть зацікавити інвесторів вкладати ресурси в розвиток відповідних галузей та підприємств.

Розглядаючи інвестиційну привабливість підприємства із позиції інвестора вона є узагальненою характеристикою переваг й недоліків об'єкта інвестування. Інвестиційна привабливість підприємства є його інтегральною характеристикою як об'єкта майбутнього інвестування із позиції його можливих:

- перспектив розвитку (тобто, динаміки обсягів продажу, конкурентоспроможності продукції),
- ефективності використання ресурсів і активів, - їхньої ліквідності, - стану платоспроможності,
- фінансової стійкості,
- значення низки неформалізованих показників.

Одним із найважливіших завдань аналізу інвестиційної привабливості підприємства виступає послідовний збір даних та вибір такої системи показників, що могли б більш ефективно використовувати з метою оцінки інвестиційної привабливості. При проведенні оцінки інвестиційної привабливості потрібно враховувати також і галузеву приналежність суб'єкта господарювання. Що пов'язане із впливом їх галузевої специфіки на:

- фінансовий й інвестиційний цикл підприємства,
- ресурсний потенціал,

- джерела фінансування.

Доцільно здійснювати порівняльну оцінку інвестиційної привабливості за підприємствами, які належать до однієї ж галузі національного господарства.

Оцінку інвестиційної привабливості можна проводити:

- із позиції результатів аналізу самих показників фінансового стану підприємства,

- з позиції виробничих можливостей підприємства.

Оцінка інвестиційної привабливості у першому випадку є традиційною та широко застосовується у інвестиційному менеджменті, а у другому – проводиться у ході об'єктного аналізу.

В сучасній вітчизняній практиці можуть застосовуються різні методики аналізу та оцінки інвестиційної привабливості підприємства. Кожна із існуючих методик аналізу та оцінки інвестиційної привабливості у підприємствах має свою специфіку, проте призначення усіх таких методик зводиться до однієї мети: встановити, чи буде доцільним інвестування коштів у підприємство.

Головним джерелом інформації з метою визначення інвестиційної привабливості слугує бухгалтерська (або фінансова) звітність підприємства у динаміці за два останні календарні роки й останній звітний період.

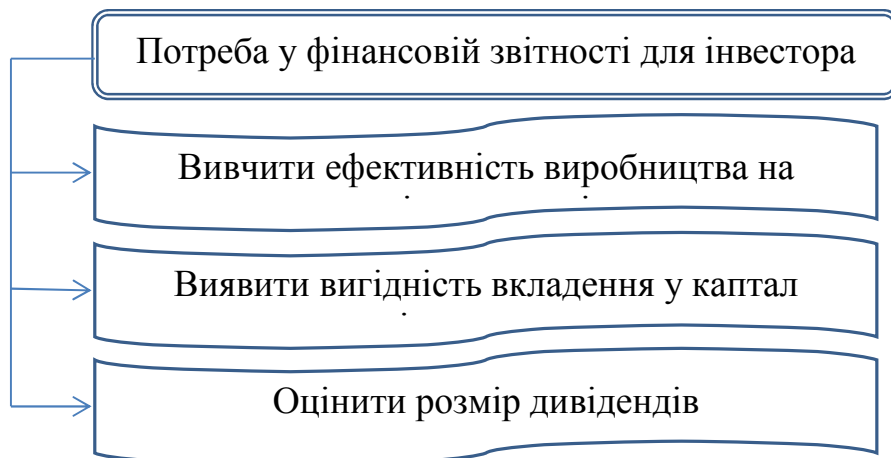


Рис. 1. Інформаційне джерело фінансової звітності для інвестора

Головною ціллю підвищення рівня інвестиційної привабливості підприємства виступає створення сприятливих (оптимальних) умов для вкладення у нього фінансових й інших ресурсів, які забезпечують зростання рівня доходів на вкладений капітал й розширення економічної діяльності.

Слід зазначити, що на сьогодні є значна кількість розгалужених методик для оцінки інвестиційної привабливості підприємства, яких використання обумовлюється метою оцінки й перспективами використання її. Ці підходи розрізняються: цільовим і функціональним

призначенням, системами показників, інформаційним забезпеченням тощо.

Отже, з метою проведення оцінки інвестиційної привабливості не потрібно зупинятись на використанні одного методу оцінки, оскільки якісне оцінювання вимагає урахування розширеної сукупності критеріїв і підходів, що у комплексі дають змогу визначити об'єктивно на перспективу ступінь інвестиційної привабливості підприємства.

Список використаних джерел:

1. Вініченко І. І. Концептуальні методичні підходи до оцінювання інвестиційної привабливості аграрних підприємств [Електронний ресурс] / І.І. Вініченко // Агросвіт. – 2009. – № 1. – С. 2–4. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2009_1_3
2. Гриценко М. П. Інвестиційна привабливість підприємства: сутність та методи визначення / М.П. Гриценко // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія “Фінанси і кредит”. – 2012. № 1. – С. 13–21.
3. Носова О.В. Інвестиційна привабливість підприємства / О.В. Носова // Стратегічні пріоритети. – 2007. – № 1 (12). – С. 120–126. 34.
4. Панков С. А. Аналітичні підходи до оцінки інвестиційної привабливості підприємства / С. А. Панков // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2, т. 3. – С. 65–68.

КЛАСИФІКАЦІЯ ОСНОВНИХ ОЗНАК СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТУРИЗМУ

Байда Б.Ф.

кандидат економічних наук, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

Впровадження системного підходу для аналізу процесів розвитку системи менеджменту туризму в сьогоdnішніх нестабільних умовах функціонування держави є особливо актуальним. Дослідження питань управління сферою туризму дає змогу опанувати напрями, форми, результати та наслідки взаємодії та взаємовпливу в системі менеджменту туризму на усіх ієрархічних рівнях. Класифікація сприяє у розкритті суттєвих ознак системи менеджменту туризму, виявленні специфічних рис формування, розвитку і беззаперечно вдосконалення.

Система туризму – це є сукупність і єдність відносин, процесів і явищ, які відбуваються в туристичній галузі держави, що складається в результаті взаємодії двох субсистем – об'єкта туризму (туристичних підприємств, організацій і туристичних регіонів) і суб'єкта туризму (туристи, споживачі туристичних продуктів і послуг) з зовнішнім середовищем: економікою, політикою, соціальною сферою в цілому та ін.

Система – це багатогранна конструкція, що дає змогу розглядати об'єкт дослідження із врахуванням системно-структурних, функціональних характеристик та ознак; множина взаємопов'язаних елементів, що утворюють єдине ціле, взаємодіють із середовищем та між собою, і мають мету [4].

Під системою можна розкрити багато різноманітних понять, як туристична (сфера обслуговування – транспортна система, медична система, система керування базами даних), так і логічних (банківська система, політична система, система рівнянь).

В системному аналізі використовують різні визначення поняття «система». Зокрема, за В. М. Сагатовським [5], система – це скінченна множина функціональних елементів й відношень між ними, виокремлена з середовища відповідно до певної мети в межах визначеного часового інтервалу [2].

Згідно з Ю. І. Черняком [6], [7], система – це відображення у свідомості суб'єкта (дослідника, спостерігача) властивостей об'єктів та їх відношень у вирішенні завдання дослідження, пізнання. Відома також велика кількість інших визначень поняття «система» [1], [2] що використовуються залежно від контексту, галузі знань та цілей дослідження.

Елементом системи називають найпростішу складову частину системи, яку умовно розглядають як неподільну. Поняття неподільності є умовним та визначається залежно від конкретних завдань.

Під системою називають складову частину системи, яка сама є системою. У сукупності елементи й підсистеми називають компонентами системи. Поділ системи на окремі елементи й підсистеми є неоднозначним та залежить від мети й конкретних завдань дослідження [2, с. 144].

Зв'язком називають співвідношення між компонентами системи, засновані на взаємозалежності і взаємообумовленості. Поняття «зв'язок» характеризує чинники виникнення й збереження цілісності та властивостей системи. З формального погляду зв'язок визначають як обмеження кількості ступенів вільності компонент системи [2, с. 144].

Метою системи називають її бажаний майбутній стан. Залежно від стадії пізнання об'єкта, етапу системного аналізу у цей термін вкладають різний зміст – від ідеальних устремлінь, що виражають активну свідомість окремих осіб або соціальних систем, до конкретних цілей-результатів. У першому випадку можуть формулюватися цілі, досягнення яких є неможливим, але до яких можна безупинно наближатися. У другому – цілі мають бути досяжними в межах певного інтервалу часу і формулюються іноді навіть у термінах кінцевого продукту діяльності. Часто розрізняють суб'єктивні та об'єктивні цілі. Суб'єктивна ціль – це суб'єктивний погляд дослідника (керівника, власника) на бажаний майбутній стан системи. Об'єктивна ціль – це майбутній реальний стан системи, тобто стан, до якого буде переходити система при заданих зовнішніх умовах і керівних впливах. Суб'єктивні й об'єктивні цілі системи у загальному випадку можуть розрізнятися. Зокрема, вони не збігаються, якщо система є погано дослідженою або якщо суб'єкт, який визначає цілі, недостатньо обізнаний із закономірностями функціонування системи чи ігнорує їх [4, с. 21].

Структурою системи називають сукупність необхідних і достатніх для досягнення цілей відношень (зв'язків) між її компонентами. При цьому в складних системах структура відображає не всі елементи та зв'язки між ними, а лише найістотніші, що мало змінюються при поточному функціонуванні системи й забезпечують існування системи та її основних властивостей. Структура характеризує організованість системи, стійку упорядкованість її елементів і зв'язків. Структурні зв'язки є відносно незалежними від елементів і можуть виступати як інваріант при переході від однієї системи до іншої, переносячи закономірності, виявлені й відбиті у структурі однієї з них, на інші.

Стан системи – це чітка сукупність визначених значень та параметрів (властивостей) у певний момент часу. Визначають або через вхідні впливи й вихідні сигнали (результати), або через макропараметри, макровластивості системи (тиск, швидкість, температура, уставний фонд тощо) [4, с. 21].

Здатність системи переходити з одного стану в інший, висувається твердження, що вона має певну поведінку. Поняттям системи користуються, коли не відомі закономірності (правила) перехід з одного стану до іншого. Ось так і зазначають, що система має якусь поведінку, та

з'ясовують її характер, механізми, алгоритми тощо. Рівновага – це, як правило, здатність системи за умови відсутності зовнішніх впливів, що пробуджують (чи при постійних впливах), зберігати свою поведінку як найдовше. Системний підхід у вивченні феномена менеджменту туризму сприяє у розкритті суттєвих ознак системи менеджменту туризму, виявленні специфічних рис формування, розвитку і беззаперечно вдосконалення. Основні ознаки системи менеджменту наведено в класифікації основних ознак [4, с. 22].

Класифікація основних ознак системи менеджменту туризму:

1. Основні ознаки системи менеджменту туризму, які пов'язані із структурою – це : ієрархічність (система менеджменту туризму з усіма структурно – функціональними елементами розглядається як підсистема (сфера) масштабної системи (національної економіки); цілісність (множина структурно – функціональних елементів, яким притаманна ознака впорядкованості); структурність (декомпозиція системи менеджменту туризму на структурно – функціональні елементи та виявлення взаємозв'язків поміж ними).

2. Основні ознаки системи менеджменту туризму, які пов'язані із функціями та цілями – це: синергічність (цілеспрямованість поведінки та дії структурно – функціональних елементів системи менеджменту туризму); цілеспрямованість (усвідомлений процес впливу економічних суб'єктів через відповідні методи управління та засоби забезпечення на процес надання туристичних послуг); емерджентність (цілі, функції структурно – функціональних елементів системи менеджменту туризму можуть бути не синхронізовані з цілями та функціями усієї системи).

3. Основні ознаки системи менеджменту туризму, які пов'язані із особливостями взаємозв'язку із зовнішнім середовищем, ресурсами тощо: надійність (збереження значень параметрів системи менеджменту туризму у процесі її розвитку навіть за умови зниження активності, виявлення проблемності розвитку одного із елементів); адаптивність (намір системи менеджменту туризму рухатись до стану рівноваги у змінних умовах зовнішнього середовища); стійкість (надійність та міцність зв'язків у системі менеджменту туризму, здатність витримувати вплив негативних чинників); взаємодія (проявляється у певній формі кооперації усіх господарюючих суб'єктів у системі менеджменту туризму, що формує у своєрідний комплекс економічні відносини поміж ними, відбувається виявлення чинників, що підвищують рівень конкурентоспроможності сфери туризму, розроблення та впровадження політики, завдяки якій здійснюється усунення негативного впливу цих чинників); комунікативність (існування ускладненого ієрархічного вигляду комплексу зв'язків у системі менеджменту туризму, між елементами та зовнішнім середовищем, системою національної економіки); взаємозалежність (проявляється у певній формі кореляції системи менеджменту туризму та зовнішнього середовища); інтерактивність (розкривається через ступінь і характер взаємодії поміж елементами

системи менеджменту туризму, системою національної економіки та іншими сферами) [4, с. 24].

Отже, класифікація, основних ознак системи менеджменту туризму, впливає на ступінь менеджменту туризму та має вагоме значення і вплив на ефективність, результативність економічних процесів у сфері туризму, діяльності суб'єктів господарювання та стан розвитку туризму загалом. Сприяє у розкритті суттєвих ознак системи менеджменту туризму, виявленні специфічних рис формування, розвитку і беззаперечно вдосконалення.

Список використаних джерел:

1. Волкова В. Н. Теория систем. М.: Высшая школа, 2006, 188с.
2. Горбань О. М., Бахрушин В. Є. Основи теорії систем та системного аналізу. Запоріжжя, ГУ «ЗІДМУ», 2004, 239с.
3. «Енциклопедія кібернетики», відповідальний ред. В. Глушков, 2 тт., 1973, 774с.
4. Перегудов Ф.И., Тарасенко Ф.П. Введение в системный анализ. – М.: Высшая школа, 1989, 55с.
5. Сагатовский В.Н. Основы систематизации всеобщих категорий. Томск. 1973, 38с.
6. Черняк Ю. И. Системный анализ в управлении экономикой. М. 1975., 616с.
7. Черняк Ю. И. Анализ и синтез систем в экономике. М.: Экономика, 1970. 506с.

ОЦІНЮВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ

Дарміць Ростислав Зеновійович

старший викладач кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва, Інститут економіки і менеджменту, Національний університет «Львівська політехніка»

Настьошин Наталія Романівна

кафедра обліку та аналізу, Інститут економіки і менеджменту, Національний університет «Львівська політехніка»

Успішне функціонування підприємств в умовах конкурентного середовища забезпечується наявністю відповідних факторів виробництва, до яких слід віднести і персонал, що володіє певними характеристиками. Кадровий потенціал, що сформований у результаті накопичення працівниками визначеного запасу знань, навичок, здібностей, мотивацій і стану здоров'я, - доцільно використати у тій чи іншій сфері.

Потенціал – сукупність усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил і т. ін., що можуть бути використані в якій-небудь галузі, ділянці, сфері. Запас чого-небудь, резерв. Приховані здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов [1, с.902].

Оцінювання потенціалу, а також рівня його використання є важливим для керівництва підприємства. Цей процес дозволяє визначити відповідність характеристик людини вмінням, знанням, навичкам, необхідним для виконання функціональних обов'язків (ф/о) згідно посадової інструкції (п/і), а також щоб визначити нахили, риси характеру і перспективи майбутнього професійного чи кар'єрного зростання.

Оцінювати – визначати якості, цінність і т. ін. кого-, чого-небудь. Складати уявлення, робити висновки про кого-, що-небудь, визначити суть, характер, значення, роль і т. ін. чогось. Розуміти, визнавати позитивні якості, цінність і т. ін. кого-, чого-небудь [1, с.693]. Різноманітність оцінки працівників підприємств узагальнюється у низці аспектів [2, с.183]:

- оцінка як елемент управління персоналом і як система атестації кадрів;
- оцінка як необхідний засіб пізнання якісного стану трудових ресурсів підприємства, його слабких і сильних сторін;
- оцінка як основа для вдосконалення й розвитку індивідуальних трудових рис працівника;
- результати оцінки є найважливішим мотиваційним чинником поліпшення трудової діяльності й ставлення до праці.

Тлумачення компетентності – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу діяльність [3]. *Компетентний* – 1) який має достатні знання в якій-небудь галузі, який з чим-небудь добре обізнаний; 2) який має певні повноваження [1, с. 445].

Компетентність управлінця на відповідність посаді слід розглядати крізь призму таких складових, як знання, вміння, навички, нахили чи здібності та визначальні риси характеру (табл.1).

Табл. 1

Визначення складових компетентності

№ з/п	Складові	Означення
1.	Знання	обізнаність у чому-небудь, наявність відомостей про кого-, що-небудь [1, с. 376] особлива форма духовного засвоєння результатів пізнання, процесу відображення дійсності, яка характеризується усвідомленням їх

		істинності[6]
2.	<i>Вміння</i>	здобута на основі досвіду, знання здатність належно робити що-небудь [1, с. 1295] засвоений суб'єктом спосіб виконання дії, який забезпечується сукупністю набутих знань і навичок [6]
3.	<i>Навички</i>	схильність чи потреба діяти, вести себе певним чином; звичка. Вміння вирішувати той чи інший вид завдання, доведене до автоматизму [1, с. 552] дії, складові частини яких у процесі формування стають автоматичними. При наявності Н. діяльність людини відбувається швидше і продуктивніше [6]

Будь-який управлінець, що є частиною апарату управління (АУ), при найманні на роботу, фактично повинен освоїти/опанувати ф/о посади, на яку він претендує.

Тому обов'язки (згідно п/і) формують своєрідний потенціал для розвитку компетентності управлінця на відповідній посаді, тоді як рівень володіння ф/о вказує на величину використання потенціалу компетентності на посаді. Потенціал посади можна прирівняти до рівня (величини) компетентності, якою має володіти управлінець на конкретній посаді в межах ланок та рівнів управління ОСУ.

Апарат управління - це сукупність органів управління або працівників цих органів чи іншої організації та установи [4]; складна, скоординована система, що виникає в результаті горизонтального і вертикального поділів управлінської праці; базується на поєднанні сформованої структури управління ("скелету") з відповідним штатом менеджерів, які здійснюють процес менеджменту з метою забезпечення управлінського впливу на керовану підсистему організації [5, с.64].

Таким чином, керівнику, який дбає за результати свого підприємства, слід періодично здійснювати моніторинг персоналу на різних посадах АУ для виявлення рівня відповідності; наявності потенціалу розвитку на займаній посаді; відповідності рівня винагороди – рівню компетентності працівника.

По суті посадова компетентність має бути віддзеркалена у професійно-кваліфікаційній характеристиці та п/і, які, як правило, формулюються «розмито» [6].

Як приклад, на основі п/і головного бухгалтера можна оцінити компетентність, а також потенціал розвитку на посаді [посадової компетентності]. Для конкретного управлінця можна знайти відображення знань, вмінь і навичок у п/і. Проте, ці складові компетентності певною мірою залежать від особистісних якостей, які дають можливість оцінити працівника за інших умов функціонування. Встановивши рівні вагомості для складових п/і можна оцінити рівень компетентності управлінця як за участі експерта, так і безпосередньо шляхом самооцінювання (табл.2).

Табл. 2

Результати оцінювання потенціалу розвитку посадової компетентності

№ з/п	Головний бухгалтер повинен	Вагомість	Рівень опанування, %	Успішність, %
Знати (знання):				
1.	Закони України, Укази Президента України, постанови, розпорядження, рішення КМУ, НБУ, ДПА України з питань правових засад регулювання господарської діяльності підприємства.	25	90	22,5
2.	Положення (стандарти) бухгалтерського обліку та інші нормативно-правові акти МФ України щодо порядку ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності, а також методичні документи міністерств та інших центральних органів виконавчої влади щодо галузевих особливостей застосування положень (стандартів) бухгалтерського обліку.	20	100	20
3.	Основи технології виробництва продукції, порядок оформлення операцій і організацію документообігу за розділами обліку, форми і порядок розрахунків, порядок приймання, зарахування на баланс, зберігання і витрат коштів, ТМЦ.	15	90	13,5
4.	Правила проведення інвентаризацій активів та зобов'язань.	12	100	12
5.	Економіку, організацію виробництва, праці і управління.	8	70	5,6
6.	Податкову справу, основи цивільного права.	10	100	10
7.	Трудове, фінансове та господарське законодавство.	5	90	4,5
8.	Правила та норми охорони праці.	5	60	3
		100	-	91,1
Вміти (вміння)				
1.	Забезпечувати ведення бухгалтерського обліку, дотримуючись єдиних методологічних засад, встановлених ЗУ "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні", з урахуванням особливостей діяльності підприємства і технології оброблення облікових даних.	25	70	17,5
2.	Організовувати роботу бухгалтерської служби, контролювати за відображенням на рахунках бухгалтерського обліку всіх господарських операцій.	10	90	9
3.	Забезпечувати складання на основі даних бухгалтерського обліку фінансової звітності підприємства, підписати її та подати в установлені строки користувачам.	15	100	15
4.	Допомагати у підготовці та поданні інших видів періодичної звітності, які передбачають підпис головного бухгалтера, до органів вищого рівня у відповідності з нормативними актами, затвердженими формами та інструкціями.	10	60	6
5.	За погодженням з власником (керівником) підприємства забезпечувати перерахування податків та зборів, передбачених законодавством, проводити розрахунки з іншими кредиторами відповідно до договірних зобов'язань.	15	90	13,5
6.	Здійснювати контроль за веденням касових операцій, раціональним та ефективним використанням матеріальних, трудових та фінансових ресурсів.	10	50	5

7.	Забезпечувати перевірку стану бухгалтерського обліку у філіях, представництвах, відділеннях та інших відокремлених підрозділах.	10	80	8
8.	Організувати роботу з підготовки пропозицій для власника (керівника) підприємства щодо: <ul style="list-style-type: none"> • визначення облікової політики підприємства, внесення змін до обраної облікової політики, вибору форми бухгалтерського обліку з урахуванням діяльності підприємства і технології оброблення облікових даних; • розроблення системи і форм внутрішньогосподарського (управлінського) обліку та правил документообігу, додаткової системи рахунків і реєстрів аналітичного обліку, звітності і контролю господарських операцій; • визначення прав працівників на підписання первинних та зведених облікових документів; • вибору оптимальної структури бухгалтерської служби та чисельності її працівників, підвищення професійного рівня бухгалтерів, забезпечення їх довідковими матеріалами; • поліпшення системи інформаційного забезпечення управління та шляхів проходження обробленої інформації до виконавців; • впровадження автоматизованої системи оброблення даних бухгалтерського обліку з урахуванням особливостей діяльності підприємства чи удосконалення діючої; • забезпечення збереження майна, раціонального та ефективного використання матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, залучення кредитів та їх погашення; • виділення на окремий баланс філій, представництв, відділень та інших відокремлених підрозділів підприємства та включення їх показників до фінансової звітності підприємства. 	5	40	2
		100	-	76
Володіння (навички)				
1.	Вимагати від підрозділів, служб та працівників забезпечення неухильного дотримання порядку оформлення та подання до обліку перв. документів.	10	100	10
2.	Вживати всіх необхідних заходів для запобігання несанкціонованому та непомітному виправленню записів у первинних документах і реєстрах бухгалтерського обліку та збереження оброблених документів, реєстрів і звітності протягом встановленого терміну.	10	70	7
3.	Здійснювати заходи щодо надання повної, правдивої та неупередженої інформації про фінстан, результати діяльності та рух коштів підприємства.	25	100	25
4.	Допомагати у проведенні інвентаризаційної роботи на підприємстві, оформленні матеріалів, пов'язаних з нестачею та відшкодуванням втрат від нестачі, крадіжки і псування активів підприємства.	15	100	15
5.	Керувати працівниками бухгалтерського обліку підприємства та розподіляє між ними посадові завдання та	30	100	30

	обов'язки.			
6.	Знайомити цих працівників із нормативно-методичними документами та інформаційними матеріалами, які стосуються їх діяльності, а також із змінами в чинному законодавстві.	10	80	8
		100	-	95
Рівень компетентності головного бухгалтера				66,5

За результатами аналізування п/і головного бухгалтера існує потенціал для розвитку компетентності на рівні 33,5 відсоткових пункти.

Варто зазначити, якщо рівень успішності управлінця становить/прямує до 95-100 %, то це свідчить про обґрунтоване обіймання посади, повноцінну професійну самореалізацію фахівця на посаді, відповідність рівня ЗП, адекватність фахівця затребуваному згідно п/і рівню професійних вимог.

Проте, можлива ситуація, коли потенціал розвитку працівника на формальній посаді вичерпаний або наближається до умовної 1 (100%). В такому випадку, якщо працівника не задовільняє існуюче становище, керівництву варто вжити заходів щодо забезпечення працівнику перспектив роботи, яка у більшій мірі відповідатиме його можливостям, інтересам та наявній кваліфікації, з урахуванням оплати праці.

Якщо ж відсоток успішності є нижчим 1, то це вказує з одного боку, на рівень володіння/опанування посадовими обов'язками фахівцем, а з іншого – існує потенціал для розвитку працівника на посаді, чому можна сприяти шляхом мотивування, забезпечення передумов навчання, перепідготовки чи підвищення кваліфікації тощо.

У процесі оцінювання посадової компетентності важливо врахувати нюанси.

1. Наповнення п/і, яку необхідно розробляти на основі кваліфікаційних характеристик посад та особливостей штатного розпису, а також з урахуванням світових тенденцій, запитів і конкурентних пропозицій ринку праці. Для уникнення загроз дублювання ф/о важливим є визначення і чітке розмежування зон відповідальності управлінців з урахуванням специфіки та цілей діяльності підприємства.

2. Щодо п/і для однакових посад на різних підприємствах може існувати **низка відмінностей функціонального, організаційного чи адміністративного характеру**, що накладатиме відбиток на оцінюванні і порівнянні компетентності.

3. Відхилення у процесі оцінювання експертами чи шляхом самооцінки. В першому випадку результати будуть залежати від рівня компетентності та вузькоспеціалізованості експертів у питаннях оцінювання. При самооцінюванні управлінець може як недооцінити, так і переоцінити свої можливості через характерологічні чи фізіологічні причини (амбітність, вік, очікування тощо).

4. Оцінювання за п/і не враховує швидкості виконання роботи.

Однак, уміння раціонально планувати/використовувати робочий час та критерій своєчасності при виконанні ф/о дозволяє компенсувати цей момент. Додатково можна врахування фактор часу не лише через критерій своєчасності, але й – випередження/перевищення вимог затрат часу, можливості отримання часового резерву внаслідок якісних параметрів компетентності фахівця на посаді.

Рівень наповнення п/і управлінця фактично визначає поле діяльності, що може характеризуватись такими показниками, як напруженість, насиченість, деталізація та формалізованість трудових процесів. Очевидно, що на різних підприємствах з огляду на політику, ОСУ, масштаб діяльності, – рівні такої інструктивної бази можуть суттєво відрізнятись, що також вносить корективи в оцінювання.

Водночас, за однакових/співмірних умов формування системи вимог до управлінця на посаді такий підхід через порівняння рівнів посадової компетентності (або потенціалу розвитку) дозволяє зацікавленим респондентам такої інформації об'єктивно співвідносити компетентність фахівців у системі координат посадових обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ; Ірпінь: Перун, 2005. – 1728 с.;
2. Федулова Л. І. Менеджмент організацій: Підручник. – Київ: Либідь, 2004. – 448 с.;
3. ЗУ «Про освіту» № 2145-VIII від 5.09.2017 р., зі змінами від 20.12.2018р.;
4. Економічна енциклопедія: У 3-х томах. т. 3. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. – 864 с.;
5. Менеджмент: графічна і таблична візуалізація: навч. посібник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, І. С. Процик, С. Б. Романишин, Р. З. Дарміць. – 4-те вид., випр. та допов. – Львів: Видавництво ЛП, 2018. – 375 с.;
6. Гончаренко С. Український педагогічний словник. - К.: Либідь, 1997 - 206 с.;
7. Посадова компетентність як новаторство у визначенні навчальних потреб службовців органів публічного управління / С. А. Попов, Н. В. Беделева // Теоретичні та прикладні питання державотворення. - 2011. - Вип. 8. - С. 520-532. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tppd_2011_8_36

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ

Мокряк Едуард Валерійович

*кандидат економічних наук, Криворізький економічний інститут
Київського Національного економічного університету ім.
Вадима Гетьмана*

Бассано Артур Юрійович

*студент магістратури, Криворізький економічний інститут Київського
Національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана*

В XXI столітті в умовах посилення глобалізаційних процесів та жорсткої конкурентної боротьби для усіх без винятку підприємств головним елементом діяльності виступає людина. Саме від персоналу підприємств, його професійного та кваліфікаційного рівня і перш за все бажання працювати залежать результати виробничої діяльності, якість продуктів та послуг, виконання поставлених цілей та завдань.

Проблематика мотивації та стимулювання праці персоналу займає чільне місце у працях вітчизняних та зарубіжних вчених. Теоретичні концепції мотивування праці та практичні рекомендації щодо їх використання розроблені такими зарубіжними вченими як М. Армстронг, Ф. Герцберг, П. Друкер, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Д. Макклеланд, Л. Стаута та ін. Проблеми підвищення ефективності трудової діяльності шляхом використання мотиваційних засобів є предметом дослідження таких вітчизняних вчених, як Д.П. Богиня, М.О. Волгін, В.М. Гриньова, М.С. Дороніна, О.Л. Жуков, А.М. Колот, Т.А. Костишин, О.М. Красносов, В.Д. Лагутін, Н.Д. Лук'янченко, Л.А. Лутай, Г.В.Назарова, та багатьох інших.

В той же час, класичні напрацювання у сфері мотивації праці в умовах інноваційного розвитку підприємств не завжди приносять необхідний результат. Сьогодні головним завданням теоретичних та практичних досліджень у цьому напрямі повинна стати побудова ефективних мотиваційних систем, які б були спрямовані на постановку цілей і визначення персональної відповідальності працівників за виконання завдань в рамках поставлених цілей. Однією із таких систем є система стимулювання праці на основі ключових показників ефективності (КРІ).

Технологія мотивації, яка базується на системі ключових показників ефективності, набула свого поширення у провідних транснаціональних компаніях Західної Європи та США і є відносно новою для українського простору. КРІ (key performance indicators, ключові показники

ефективності) - показники діяльності підрозділу (підприємства), які допомагають організації в досягненні стратегічних і тактичних (операційних) цілей [1]. Використання системи КРІ дозволяє вирішити відразу три важливих завдання: 1) поставити цілі перед кожним працівником у відповідності до цілей і завдань підприємства та кожного його підрозділу; 2) здійснити оцінку кожного працівника з урахуванням ступеня досягнення поставлених цілей; 3) винагороджувати працівника на основі досягнутих результатів.

На сьогоднішній день розроблено ряд методичних вказівок та практичних рекомендацій щодо запровадження системи КРІ на промислових підприємствах [2]. Але всі вони стосуються в основному розробки системи оцінки та стимулювання праці керівників та спеціалістів. Разом з тим, основну частину персоналу будь-якого промислового підприємства складають робітники, які є основними виробниками продукції. Тому спробуємо адаптувати існуючі методичні підходи по розробці та застосуванню системи КРІ саме для цієї категорії персоналу.

Для працівників робітничих професій основного та допоміжного виробництва пропонуємо встановити систему показників КРІ, наведену в таблиці 1. Пропонуємо оцінювати кожен показник за чотирибальною шкалою (2- незадовільно; 3 – задовільно; 4- добре; 5 – дуже добре). Нормативне значення по кожному показнику встановимо на рівні 4 балів.

Таблиця 1

Пропоновані ключові показники ефективності для робітників

Показник	Оцінка
Професійний рівень виконання роботи (КРІ₁)	
Робота виконана не професійно	2
Часткова професійність	3
Робота виконана в межах професійної норми	4
Високий професійний рівень виконання роботи	5
Якість виконуваних робіт (КРІ₂)	
Неякісна робота з присутністю браку з вини працівника	2
Робота, виконання якої характеризується незначними дефектами	3
Робота, що відповідає вимогам якості	4
Висока якість виконаної роботи	5
Дисциплінованість при здійсненні роботи (КРІ₃)	
Низький рівень дисципліни	2
Незначні порушення трудової дисципліни	3
Дисципліноване виконання робіт	4
Високий рівень дисципліни під час виконання роботи	5
Рівень дотримання правил техніки безпеки при здійсненні робіт (КРІ₄)	
Виконання роботи, ігноруючи вимоги безпеки	2
Недотримання правил техніки безпеки через їх незнання	3
Дотримання безпечності праці лише під контролем адміністрації	4
Свідоме дотримання правил техніки безпеки при виконанні роботи	5

Джерело: авторська розробка

Коефіцієнт виконання КРІ по окремому показнику (K_i) розраховується як відношення нормативного КРІ до фактично досягнутого за формулою:

$$K_i = \frac{KPI_{i \text{ норм}}}{KPI_{i \text{ факт}}} \quad (1)$$

По кожному КРІ експертним шляхом встановлюється його вага (значущість) (W)

Розрахунок розміру місячної премії працівника (МП) за методикою КПІ пропонуємо здійснювати за наступною формулою:

$$МП = T \times 0,3 \times (K_1 \times 0,4 + K_2 \times 0,2 + K_3 \times 0,2 + K_4 \times 0,2) \quad (2)$$

де T – тарифна ставка робітника;

0,3 - коефіцієнт, який показує, що за основу розрахунку розміру премії береться 30% від величини базового окладу. Постійний коефіцієнт, що характеризує співвідношення змінної і постійних частин мотивації.

0,4; 0,2; 0,2; 0,2 – значущість кожного КРІ

Для прикладу наведемо розрахунок розміру місячної премії для слюсаря по ремонту устаткування. Нехай його тарифна ставка дорівнює 6400 грн. Інформація про виконання робітником КРІ наведена в таблиці 2.

Таблиця 2

Інформація про виконання КРІ робітником

Показник КПІ	Значення КПІ _{факт}	Значення K_i
Професійний рівень виконання роботи	4	1
Якість виконуваних робіт	4	1
Дисциплінованість при здійсненні роботи	4	1
Рівень дотримання правил техніки безпеки при здійсненні робіт	5	1,25

Джерело: авторська розробка

Розмір місячної премії робітника становитиме:

$$МП = 6400 \times 0,3 \times (0,4 + 0,2 + 0,2 + 1,25 \times 0,2) = 2016 \text{ грн.}$$

Загальний розмір заробітної плати становить: $6400 + 2016 = 8416$ грн.

Система КРІ більш ніж 40 років доводить свою ефективність в зарубіжних компаніях і більше 15 – у країнах пострадянського простору. Її результатами є: збільшення виручки на 10% , зниження витрат на 10-20 %, підвищення продуктивності праці, поліпшення конкурентних переваг підприємств на ринках та інші. [3]. КРІ можна застосовувати як для оцінки роботи всього підприємства, його окремих підрозділів так і конкретних працівників. За допомогою системи КРІ можна побудувати ефективну систему стимулювання праці.

Список використаних джерел:

1. Самойленко А.А. Особливості застосування КРІ в системі мотивації персоналу на підприємстві. / А.А. Самойленко // Ефективна економіка. 2014. № 5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3030>
2. Клочков А.И. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А.И. Клочков. Москва: Эксмо, 2010. 160 с.
3. Черноводська К.О. Система ключових показників ефективності як метод оцінки та мотивації персоналу підприємства. / К.О. Черноводська, Л.В. Шаульська // Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. 2014. № 6. С. 343-348.

МЕНЕДЖМЕНТ СУБ'ЄКТА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ НА МЕЖДУНАРОДНЫХ РЫНКАХ НА ОСНОВЕ ЦЕЛИ

Попова Діана Вадимівна

аспірантка Інститута міжнародних відносин Київського національного університету ім. Т.Г. Шевченка

В XXI веке мир живет в период инновационной эры, в условиях глобализации и новых технологий. От менеджера требуются глубокое понимание принципов производства и их последовательного применения на практике. А это, в свою очередь требует способности менеджера видеть бизнес своего субъекта хозяйствования и умения управлять им как единым процессом, обеспечения максимальной стабильности и умения прогнозировать будущие события. Именно поэтому менеджмент будущего должен основываться на тщательно продуманных целях и долгосрочных решениях во всех важнейших областях. Для организации менеджмента на основе поставленных целей менеджеры всех уровней должны сосредотачивать значительные усилия на комплексном использовании инструментов маркетинга и логистики, на внедрении маркетингово-логистического менеджмента, постоянном повышении уровня знаний.

Чтобы решить такую задачу у отечественных менеджеров, работающих на международных рынках, должно укорениться устойчивое мышление о необходимости использования менеджмента по целям. При таком менеджменте каждый отечественный работник на целевом международном рынке решает свою, специфическую задачу, а все вместе стремятся к общему результату, к общей цели. В коллективе должно быть налажено обучение персонала лидерству и выделены лица для выполнения такой функции, чтобы каждый обучающийся саморазвивался, стремился узнать новое о зарубежной стране и старался закрепить это

знание через постановку новой цели своей работы. Используя опыт инновационных иностранных компаний следует развивать у отечественных работников «бережливое лидерство» по такой модели:

1. Будь привержен идее саморазвития.
2. Наставляй и развивай других.
3. Поддерживай ежедневные улучшения.
4. Создавай видение и соотносительные с ним свои цели.

В основу такой модели необходимо заложить набор ценностей, на основе которых формировать ядро развития лидерства. Практикой подтверждено, что любое развитие человека должно начинаться с принятия ценностей и приверженности цели» [4]. Например, в Тойота такой набор ценностей начинается с вызова. Здесь верят, что людям нужно бросать вызов, иначе они никогда не будут способны саморазвиваться до максимального уровня. Кроме этого им нужны навыки и уверенность, чтобы принимать вызов с энтузиазмом.

Наукой и практикой подтверждено, чтобы успешно достигать намеченной цели, менеджеры, особенно менеджеры-руководители должны четко понимать совокупность инструментов менеджмента, знать самые общие правила выбора цели и значения ее в бизнесе. По утверждению известного бизнесмена Ли Якокка решения любых задач в бизнесе достигается, прежде всего, умением менеджеров определять приоритеты деятельности и стратегии, используя системный подход к выбору цели.

Цель можно формулировать так:

- достигнуть максимума эффективности производственно-экономической деятельности на целевом рынке (например, экспорте пшеницы);
- максимально удовлетворить потребности (заказы, спрос) иностранных покупателей по объемам продажи (например, меда), выполнения работ и предоставления услуг;
- свести к минимуму затраты на перевозки, работы и услуги продукции экспортируемой в такую-то страну;
- максимально улучшить условия труда и быта персонала, работающего зарубежом;
- свести к минимуму ущерб окружающей среде при перевозках продукции экспортируемой в такую-то страну.

В условиях глобализации, развития рыночных отношений и росте конкуренции, чтобы сохранить и умножить заказы на отечественные товары и услуги на целевом международном рынке, необходимо, прежде всего, выделить производственную стратегическую цель [3].

Однако для практической деятельности такую цель требуется детализировать, разделить на подцели, например:

1 — максимально удовлетворить потребности (заказы, спрос) по объемам товаров, работ и услуг, включая интересы потребителей;

2 — стремиться максимально удовлетворить растущие требования к качеству выполнения работ и взаимодействию со смежниками на стыках в едином технологическом процессе.

Полное достижение этих двух целей должно позволить менеджеру любого отечественного субъекта хозяйствования, который работает на целевом международном рынке, в условиях развития рыночных отношений и росте конкуренции, наращивать доходы путем сохранения иностранных покупателей продукции и привлечения новых. Причем, доходы должны перекрывать расходы, поэтому вся деятельность менеджеров и персонала должна быть направлена на максимизацию прибыли. Чтобы достигнуть такого положения, следующую стратегическую цель формулируют так:

3 — свести к минимуму затраты на производство товаров, выполнение работ и оказание услуг.

Однако названные цели могут быть не достигнуты вследствие форсмажорных обстоятельств - неблагоприятных условий труда и быта, несправедливой системы оплаты труда и влияния социально-экономических и психологических факторов, вследствие чего лучшие рабочие и специалисты будут уходить к конкурентам из-за низкой мотивация. В этой связи рекомендуется выделять еще одну стратегическую цель:

4 — максимально улучшить способы стимулирования персонала, условия его труда и быта.

5 — достигнуть максимальной безопасности производственной деятельности и исключить вредные выбросы в окружающую среду.

Практикой доказано, что цель 3 может быть достигнута только при наиболее рациональном использовании потенциала, имеющегося у субъекта хозяйствования и совершенствования менеджмента при условии выполнения заказов, удовлетворении спроса по объемам на товары, работы и услуги, требований к качеству обслуживания и взаимодействия (без ущерба для целей 4 и 5).

В современных условиях использование стратегических целей на первом уровне в практике принимают едиными для производственных подразделений и субъекта хозяйствования в целом. На втором уровне также возникает необходимость детализация целей (рис.), но с учетом индивидуальности деятельности субъекта хозяйствования или отрасли при устойчивом спросе на его продукцию, а также специфики работы.

Это означает, что кроме объективных оснований в определении целей важное значение имеет вопрос: кто их формулирует? Субъективное восприятие зависит от ряда факторов, во первых - от опыта работы, квалификации, личных качеств менеджера, конкретной ситуации и др.

Правильно сформулированные цели должны отвечать следующим требованиям: реальность, конкретность, достижимость.

Цель - это результат исследований и предсказаний, начальный вариант решений, в котором нужно учитывать

- возможности системы, а субъекты хозяйствования – сложные системы;

- требовательность, ориентация на высокий результат, успех (а не на процесс) – то есть, цель необходимо формулировать с учетом стимулирующего фактора, который побуждает исполнителей на достижение высоких результатов и успеха, прилагать дополнительные усилия и использовать весь производственный потенциал субъекта хозяйствования;

- научную обоснованность, согласованность – это значит, что в цели должны быть учтены объективные законы развития среды и объекта управления, сбалансированные объективные и субъективные элементы целеполагания, а все цели, лежащие в основе развития объекта управления, надо рассматривать во взаимосвязи и взаимодействия;

- измеримость – это значит, что цель должна быть представлена количественно или иным способом для оценки степени ее достижения, очень важно при формировании плановых документов, стандартов действий или работ, нормативов и тому подобное.

Особенно важно установить временные характеристики цели:

- однозначность для восприятия, ясность – то есть, рассматривая цель как самый общий вариант решения, исполнители должны понимать необходимость, направленность и целесообразность своей работы, тогда они смогут обесценивать более совершенные варианты достижения целей;

- гибкость - возможность и необходимость внесения корректив в содержание цели и структуру целей субъекта хозяйствования под влиянием изменений в среде;

- приемственность – необходимость учета обычаев, потребностей, желаний, традиций и ценностей, сложившихся в стране;

- отображение содержания деятельности – это значит, что процесс установления цели задается с учетом цели субъекта хозяйствования в целом, а также отдельным его составляющим определенное содержание и порядка действий, соблюдение которого должно способствовать достижению целей.

Формулирование цели осуществляется в четыре обязательных этапа:

- 1) выявление и анализ тенденций (можно наблюдать в окружении);

- 2) установление общей цели объекта управления;
- 3) построение иерархии целей («дерева целей»);
- 4) установление индивидуальных целей и задач как инструмента обеспечения их выполнения.

С помощью построения структуры стратегических целей менеджмента субъекта хозяйствования удастся решать две важные проблемы:

- определить и детализировать основные требования, предъявляемые к нему и его продукции. Каждый новый уровень цели по сути – это набор способов ее достижения в предыдущем более высоком уровне.

- выявить и описать противоречия между стратегической целью, а затем найти пути и способы их устранения для создания благоприятных условий эффективной работы.

При формулировании цели менеджер-руководитель или менеджер-маркетолог должны учитывать:

- во-первых, что нужно иностранному потребителю в конкретный период времени и как лучше его наиболее полно удовлетворить;

- во-вторых, одновременное достижение целей 1 и 2 часто требует самостоятельного принятия решений об увеличении затрат ресурсов (цели 1 и 2 вступают в противоречие с целью 3).

Задача менеджеров устранить данное противоречие. Анализ зарубежной практики показывает, что необходимо использовать максимум экономической самостоятельности коллективов в сочетании с высокой заинтересованностью и полной материальной ответственностью за результаты.

Как видим, менеджер-руководитель и менеджер-маркетолог субъекта хозяйствования обязаны не упускать выгоду, а наращивать доходы в условиях спада объема выпуска продукции и растущей конкуренции. Для этого необходима информация о том, где и каковы потребности в товарах и услугах, а также о структуре и требованиях иностранных покупателей к качеству обслуживания, а также об интересах конкурентов по взаимодействию. Получить такую информацию можно только в процессе маркетинговых исследований или покупки ее у зарубежных фирм.

На основании текущих задач субъекта хозяйствования менеджер определяет цель и конкретные показатели, их плановые величины на ближайший период времени (месяц, год) по каждому направлению деятельности, согласно конкретно сформулированной стратегической цели второго уровня. В деталях структура стратегической цели для каждого субъекта хозяйствования значительно различается.

Чтобы чего-то добиться и иметь успех, при формировании структуры стратегических целей необходимо представлять ответы на такие вопросы:

- Какой цели должен субъект хозяйствования достичь?
- Согласуется ли она с целями подразделений (элементами системы)?
- Существуют ли так называемая высшая цель и определенные промежуточные задачи на пути к главной цели?
- Что могут делать менеджеры для этого, на основе знания сильных сторон и над чем надо работать (слабые стороны)?

Каждый менеджер должен уметь правильно определить долгосрочные цели деятельности на целевом рынке, планировать и строить структуру объекта исследования. Новые технологии, несомненно, породят очередные потребности в инновациях.

Менеджмент — это важнейшая совокупность цели, методов, форм собственности, норм и правил, которые менеджеры должны усвоить и никогда не нарушать. В противном случае поставленные цели достигаться не будут. В связи с этим, при назначении на должность менеджера-руководителя необходимо предварительно исследовать тип личности и ее качества. Только после этого можно обстоятельно ответить на вопрос, пригоден ли конкретный специалист к назначению на такую должность. Так необходимо поступать и вузам при приеме абитуриентов на специ-альность «менеджер». Это важно потому, что «Если нет у человека данных, чтобы стать руководителем-менеджером, его — учи не учи — не научишь» (Анри Файоль) [1].

Чтобы организовать эффективное функционирование субъекта хозяйствования менеджер-руководитель, кроме безупречного знания технологии процесса основной деятельности, должен обладать искусством предпринимательской способности, гибкостью и быстротой реагирования на запросы потребителей целевых рынков, быть организатором способным мобилизовать коллектив на творчество и на достижение высокой производительности труда. Только квалифицированный инновационный менеджер в современных условиях может достигать успеха. Вследствие недостаточного количества компетентных менеджеров в Украине, в период самостоятельности на высшие посты в отраслях назначались квотовые менеджеры, которые привели страну к глобальному кризису и разрушению экономики.

Установление цели – сложный и трудоемкий процесс и в настоящее время менеджеры-руководители всех уровней должны искать возможности совершенствования работы и повышения эффективности функционирования субъектов хозяйствования. Их задача — разрабатывать и внедрять более эффективные способы выполнения конкретной операции. Если они не могут или не хотят рисковать при

возникновении новых идей, то предпри-нимательская деятельность в субъекте хозяйствования ограничивается [5].

Использованные источники:

1. Аксенов И. М. /Маркетинго-логистический менеджмент – Учебное пособие – изд. Москва – МИД Основание (електрон. вариант) – 2018. – 289с.
2. Грэхем Р. Даулинг Наука и искусство маркетинга /Профессиональный взгляд на маркетинг //Санкт-Петербург — Вектор.— 2006. — 392с
3. Роберт Кийосаки, Флеминг Дж., К Кийосаки /Бизнес XXI века – Минск – 2013 – 191с
4. Практика менеджмента /Питер Ф. Друкер – Издательский дом «Вильямс» – 2009 – 397с
5. Лайнер Дж., Хосеус М. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний. — М.: Альпина Паблишер, 2017 – 334с.

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ

Слободянюк Анастасія Андріївна

студентка Національного університету харчових технологій

Для визначення результативності функціонування підприємства необхідно обрати такий метод її оцінки, який би врахував всі складові елементи, давав комплексний результат і дозволяв аналізувати зміни, які відбувалися в фінансово-господарській діяльності підприємства [1].

Потрібно обрати такі методи, які дозволили б системно і комплексно виміряти економічну результативність функціонування підприємства.

Для того щоб вибрати найоптимальніші методи, потрібно керуватись такими вимогами [1]:

- специфічність – врахування особливостей дій та специфіки продукції підприємства певної галузі;
- універсальність – можливість не трудомісткого відображення всіх критеріїв;
- комплексність – необхідність охоплення системою показників всіх сторін діяльності підприємства;
- лаконічність – кількість показників повинно бути оптимальним;
- доступність – вихідні дані для розрахунку показників, чи самі показники, повинні відповідати бухгалтерській звітності;
- системності – необхідність врахування всіх взаємозв'язків між показниками.

Розглянувши дані вимоги, ми можемо виділити такі основні методи аналізу результативності функціонування: метод динамічного порівняння; метод просторового порівняння; метод групування; метод математичної статистики; матричний метод [2].

Метод динамічного порівняння застосовується при зіставленні показників за допомогою співвідношень, вимірювань або співставлень з відповідними показниками інших одноякісних предметів (явищ або інше). Іншими словами це співвідношення абсолютних значень показників у поточному році з його досягненнями в попередньому періоді.

Метод просторового порівняння полягає в порівнянні абсолютних значень показників, що відносяться до одного і того ж періоду часу; співвідношенні відхилень фактичних результатів з базовими.

Метод групувань полягає у виділенні серед сукупності досліджуваних підприємств однорідних груп за якимись загальними для них ознаками. Розподіл сукупності підприємств може бути здійснене за рівнем досягнення результатів, по мірі виконання плану чи дотримання норм.

Метод математичної статистики дозволяє побудувати модель, в якій відображена залежність одного показника від сукупності інших, які його визначають.

В основі використання матричного методу лежить концепція відображення виробничого потенціалу як вхід-вихід у вигляді матричної моделі. На вході відображаються витрати і ресурси, а на виході – результати діяльності.

Отже можемо зробити висновок, що для повної оцінки результативності функціонування діяльності підприємства треба використовувати різні методи дослідження. Тому, що використовуючи кожен окремо із методів не дасть повного аналізу та однозначної оцінки економічної результативності функціонування підприємства.

Список використаних джерел:

1. Тищенко А. Н. Оценка результативности дорожно-строительных организаций / А. Н. Тищенко, Я. О. Светличная // Бизнес Информ. – 1999. – №4. – С. 75–78.
2. Tenner A. R. Process redesign: The implementation guide for managers / A. R. Tenner, I. J. DeToro. – New Jersey: Prentice Hall, 1996. – 312 p.

Науковий керівник: Пенчук Ганна Сергіївна, старший викладач, кандидат економічних наук, Національний університет харчових технологій

ОСНОВНІ ПРИЧИНИ НЕВДАЧ РЕФОРМУВАННЯ АПК

Шульський Микола Григорович

доктор економічних наук, професор, Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького

Час, що минув від початку реформування агропромислового виробництва в Україні, дає підстави узагальнити те, що відбулось. Перш за все обґрунтувати основні причини невдач цих глобальних перетворень. Глибоко і різнобічно досліджуючи здійснення реформуючих процесів у різних сферах агропромислового комплексу дало можливість констатувати наступне:

- реформи, що почали проводити в кінці ХХ століття і тривають по-сьогоднішній день, характеризувались тим, що в основі їх здійснення не було розроблено цілісної, науково обґрунтованої програми перетворень на рівні держави. З цього приводу слід зазначити, що на рівні кожного адміністративного району, а в деяких випадках і на рівні окремих господарських формувань розроблялися реформаторами свої програми і програмки перетворень, які почали реалізовуватись на свій розсуд і ризику;

- управлінський персонал різних ієрархічних рівнів керівництва не очолював здійснення реформуючих процесів, а рухався за ними. Фактично перетворення почалося з низів. У цих архіскладних процесах перетворень майже кожен управлінський працівник чекав вказівок зверху. Його поведінка характеризувалася пасивністю в діях і неоднозначністю їх оцінки, адже кожен із них надіявся, що надійдуть відповідні розпорядження від центральних державних органів влади, як діяти. І це можна повністю віднести до керівників АПК у цих умовах, адже вони формувалися на протязі тривалого періоду адміністративно-командної системи, основні принципи функціонування якої полягали у чіткому і, що важливо, своєчасному виконанні доведених вказівок, рішень і постанов. І вони дотримувались їх виконання;

- фахівців, які були ознайомлені з основами ведення агропромислового виробництва на нових ринкових умовах було обмаль. Їх підготовка тільки почалася у навчальних закладах різного рівня акредитації. У ці надто складні умови реформування як різних сфер відносин, так і у галузі агропромислового комплексу, підготовка спеціалістів проводилась в основному шляхом проведення короткотермінових курсів із залученням фахівців із передових країн. Однак, зауважимо, що їх прагнення прискорити перетворюючі процеси у функціонуванні вітчизняної аграрної економіки не увінчалися успіхами.

Основна причина такого стану полягала в тому, що спеціалісти Заходу не в повній мірі були обізнані із особливостями ведення АПК в умовах дії адміністративно-командної системи господарювання, як намагалися змінити;

-перетворення, що почали відбуватися в кінці II-го тисячоліття як в Україні, так і на всьому просторі Радянського Союзу, означали не тільки здійснення реформ, а більш глобальні, всебічні і різнобічні процеси. А саме: відбувалися процеси переходу від однієї світової системи господарювання до іншої, тобто від соціалізму і навіть в деякій мірі розвиненого із людським обличчям, до нового суспільного ладу з основами ринкової економіки. Перехід до цього ладу пройшли передові країни світу на протязі тривалого періоду, а ми тільки почали процеси руху до нього. При цьому відзначимо, що не було світового досвіду переходу від соціалізму до капіталізму. У нас це проводилось вперше на світовому просторі. Одночасно зауважимо, що найбільш ефективними реформами у сферах виробничих відносин є ті, що здійснюються шляхом трансформаційних процесів, а не через прискорені революційні зміни. Перші обумовлюють позитивні результати реформування, а другі супроводжуються негативними наслідками;

-процеси, що відбувалися у періоди проведення реформ в агропромисловому комплексі, відбувались переважно на революційній основі. А саме: тодішні організаційно-господарські структури соціалістичного типу (колгоспи, радгоспи, міжгосподарські підприємства і об'єднання тощо), інколи без всякого наукового підходу перетворювались у стислі терміни у нові, як тоді вважали реформатори, господарські формування ринкової орієнтації (акціонерні товариства, агрофірми, фермерські господарства та інші). Фактично такі господарства були створені формально, а результати їх діяльності були надто низькими. Фактично тут були порушені діючі закони щодо поступового, з детальним врахуванням дії різних факторів впливу внутрішнього і зовнішнього середовища на стан аграрних відносин;

-реформи проводились реформаторами з врахуванням поглядів та можливості їх дій у перетворюючих процесах. Це по-перше. А по-друге не було встановлено рівнів відповідальності за наслідки проведених реформуючих змін. До речі також нагадати, що ті процеси відбуваються і по-сьогоднішній день. Теорія і практика показують, що всякі процеси перетворень, які відбуваються у різних сферах суспільних відносин, можуть дати позитивні зрушення лише тоді, коли вони будуть відбуватися в оптимальному поєднанні можливостей їх здійснення, з одного боку, та встановлення відповідного рівня відповідальності за наслідки цих перетворень, з іншого.

Узагальнюючи вищесказане можна стверджувати, що вказані причини, безумовно, не в повній мірі перераховані, їх перелік можна продовжувати, однак нами названі основні із них, які кардинально вплинули на наслідки здійснення реформ. У сьогоденних умовах слід поступово і динамічно усувати допущені прорахунки, щоб підвищити рівень ведення агропромислового господарювання. Як це проводити? Відповідь на це питання можна дати за наслідками проведення подальших досліджень, одержані результати яких можуть бути покладені в основу нових публікацій.

Список використаних джерел:

1. Аграрна реформа в Україні; 1990-1996: Законодавчі акти і нормативно-методичні документи / За ред. М.В. Зубця. – Київ. 1996 – 334 с.
 2. Куницький В.В. Історичний досвід аграрних реформ в Україні: уроки для нинішньої влади. Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького Том 15 №3 (57). Частина 4, 2013. – С. 243-249.
- Проблеми аграрних реформ України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://gdt.ua/SOCIETY/problemi_agrarnih_reform_v_ukrayini.html

CRM-СИСТЕМА ЯК ІНСТРУМЕНТ УДОСКОНАЛЕННЯ ВЗАЄМВІДНОСИН З КЛІЄНТАМИ

Яловега Наталія Іванівна

кандидат економічних наук, Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Кризові явища, які відбуваються у функціонуванні України, здійснюють істотний вплив на всі галузі економіки. Зважаючи на це, зниження норми рентабельності традиційних бізнес-операцій підприємств змушує їх розвивати відносини з клієнтами на нових засадах, з метою максимізації результативності співробітництва та підвищення комплексності обслуговування. Цілком очевидно, що ефективне задоволення потреб клієнтів цільового ринку сприяє залученню значної кількості нових клієнтів, утриманню існуючих, а отже, формуванню постійної клієнтської бази та, як наслідок, зростанню прибутковості ринкової діяльності підприємств.

Процес формування клієнтської бази повинен мати системний характер. В.Д. Суров [10] вважає, що процес формування клієнтської бази повинен бути осмисленим, цілеспрямованим, впорядкованим,

послідовним, відповідати стратегічним орієнтирам і можливостям підприємства, що переймається даною проблемою.

Реалізація стратегії і тактики формування та розвитку клієнтської бази в більшості підприємств проводиться на основі застосування клієнтоорієнтованого маркетингового підходу (CRM). У межах цього підходу ефективність роботи підприємств визначається, насамперед, ступенем відповідності потребам клієнтів і високими темпами зростання їх клієнтської бази [13]. Стандартна оффлайн CRM-система – це набір додатків, функцій та інструментів, пов'язаних єдиною бізнес-логікою і інтегрованих в єдине корпоративне інформаційне середовище підприємства. CRM-системи (Customer Relationship Management, або управління відносинами з клієнтами) призначені для оптимізації бізнес-процесів із взаємодії з потенційними та наявними клієнтами.

В умовах сучасного висококонкурентного ринку підприємства, які управляють відносинами з клієнтами, мають набагато вищі шанси на успіх, ніж ті, які цього не роблять. Останні роки ознаменувався бурхливим зростанням сегменту систем управління взаємовідносинами з клієнтами, загальний обсяг якого у 2018 році досяг 31,729 млрд. дол. При цьому даний показник на 14 % більше аналогічного показника 2017 року, що дозволило ринку CRM технологій обігнати за темпами зростання всі інші корпоративні бізнес додатки [7].

Професійно реалізовані CRM-системи забезпечують безліч переваг для відділів продажів, маркетингу, служби підтримки і не тільки. І ось основні з них: приріст продуктивності, автоматизація, оперування клієнтськими даними, ефективне планування і відстеження, інтеграція з іншими інформаційними продуктами, доступність із будь-якого місця, поліпшення відносин із клієнтами.

Для опису функцій CRM доцільно розглянути наступну класифікацію [2]:

- функціональність продажів – управління контактами; робота з клієнтами, включаючи всю активність, пов'язану з клієнтом; створення комерційних пропозицій;

- функціональність управління продажами – аналіз «каналів продажу», прогнозування, аналіз циклу продажів, регіональний аналіз;

- функціональність підтримки та обслуговування клієнтів – реєстрація звернень, переадресація викликів, звітність, управління рішенням проблем;

- функціональність маркетингу – управління маркетинговими кампаніями, управління потенційними угодами, маркетингова енциклопедія, інтеграція з Інтернетом, конфігуратор продукції, сегментація клієнтської бази;

– функціональність для керівництва – розширена і легка у використанні звітність;

– функціональність синхронізації даних – синхронізація з мобільними телефонами і портативними приладами.

CRM-системи базуються на певних складових, які частково дозволяють поліпшити відносини з клієнтами, серед них:

1. Автоматизація маркетингу (Marketing Automation, MA) – система, що автоматизує маркетингові операції, спрощує інформаційні процеси, дозволяє ефективніше планувати маркетинг і аналізувати результати. Функціональність MA включає в себе:

– засоби аналізу і формування цільової аудиторії, генерацію списків потенційних клієнтів та їх розподіл між продавцями (агентами, менеджерами);

– засоби планування і проведення маркетингової кампанії, аналіз проведення її результатів для кожної цільової групи, виду товару, регіону;

– інструменти для проведення телемаркетингу;

– виявлення та аналіз вимог покупців;

– управління потенційними угодами;

– базу даних щодо поточного стану ринку.

2. Автоматизація обслуговування клієнтів (Customer Service & Support, CSS) – система автоматизації служби підтримки та обслуговування клієнтів, яка включає базу даних контрактів з клієнтом; моніторинг проходження замовлень; засоби контролю обслуговування клієнтів; базу знань типових проблем, пов'язаних з використанням товарів (послуг), засобів їх рішень. Функціональність CSS включає:

– базу даних контактів з клієнтом, можливість групової роботи з клієнтом;

– управління взаємовідносинами з потенційними клієнтами, діловими партнерами;

– інтерактивна підтримка клієнтів, надання сервісних служб;

– моніторинг надходження заявок – контроль процесів обробки запитів і заявок, реакції на них, звітність про результати обслуговування;

– обслуговування клієнтів і ділових партнерів у режимі реального часу;

– базу знань типових проблем і засобів їх вирішення;

– автоматичне відслідковування припинених термінів договорів.

3. Управління якістю (Quality Management, QM) – система підтримки якості товарів і послуг. Завдання таких систем – виступати засобами постійного поліпшення якості роботи підприємства. На системи покладаються такі функції, як класифікація, аналіз і зберігання інформації про всі виявлені недоліки і дефекти, збір і класифікація пропозицій

замовників щодо розширення функціональності, засоби аналізу якості товарів і послуг.

Інструменти CRM передбачають обов'язкову наявність бази даних клієнтів, у якій накопичується вся інформація про клієнтів незалежно від її джерела. Це дозволяє використовувати максимум доступної інформації для оптимізації взаєностосунків з клієнтами.

Сьогодні на ринку існує багато пропозицій щодо програмного забезпечення CRM-систем: Oracle Siebel CRM, SAP CRM, Microsoft Dynamics CRM, BasePlan, ClientoBox, ASoft CRM, Terrasoft XRM та ін. [2; 13], які виконують оперативні, аналітичні та колабораційні функції.

Кращі CRM-системи для бізнесу в Україні нами представлені нижче.

1. Бітрікс 24. З'явившись відносно недавно, ця система стрімко підкорює ринок. Таке динамічне зростання багато в чому стало можливим завдяки ефективним маркетинговим бюджетам, оскільки творці CRM – власники CMS «Бітрікс». Платформа надає широкий набір інструментів для організації ефективної роботи будь-якого бізнесу: створення проектів, постановка і відстеження завдань за ними; управління продажами, комерційними пропозиціями та іншими операціями; воронка продажів та обробка лідів; «хмарний» диск для зберігання документації та файлів; розподілення прав доступу і ролей; інтеграція з сайтом та інтернет-магазином; живий чат між співробітниками компанії; контакти, запис дзвінків, звіти і багато іншого.

2. amoCRM. Система, орієнтована насамперед на менеджерів із продажу або інших фахівців, які активно працюють переважно в цьому сегменті. Кожна угода та клієнт тут мають власну картку, що містить всю необхідну інформацію: етап операції (воронка продажів); відповідальний менеджер; інформація про клієнта тощо.

Завдяки розумному пошуку з фільтрами, знайти потрібний лід можна за лічені секунди. А огляд статистики дозволяє тримати все як на долоні. Також в amoCRM доступна інтеграція з сайтом (вбудовані форми), з телефонією, список справ (календар), детальна аналітика й інші корисні можливості.

3. Мегаплан. Корпоративна CRM-система для управління компанією, угодами, фінансами та ефективної організації робочих процесів. Мегаплан дозволяє описувати типові завдання в шаблонах, призначати відповідальних співробітників, встановлювати час виконання і відстежувати прогрес. Без проблем можна управляти як штатними співробітниками, так і фрілансерами. Уся історія спілкування з клієнтом зберігається, а щоб нічого не забути, встановлюють нагадування.

В якості ключового інструменту для залучення та утримання клієнтів, прикладні програми CRM дозволяють мінімізувати людський

фактор при роботі з клієнтами та підвищити прозорість діяльності у сфері маркетингу та клієнтського обслуговування.

Список використаних джерел:

1. Kamrul S.M. A Theoretical Review of CRM Effects on Customer Satisfaction and Loyalty / S.M. Kamrul, Md. Hasebur Rahman // *Central European Business Review*. – 2015. – № 4 (1). – P. 23-36.
2. Коваленко В.В. Методичні підходи до формування клієнтської бази банку в контексті фінансово-кредитних взаємовідносин / В.В. Коваленко // *Економічний форум*. – 2013. – № 4. – С. 188-193.
3. Можливості використання CRM-систем / Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.terrasoft.ua>
4. Шарапа О.М. Управління взаємовідносинами з клієнтами через впровадження CRM-систем як складова ефективного ведення бізнесу // *Актуальні проблеми економіки*. – 2009. – № 7 (97). – С. 175-183.

ОРГАНІЗАЦІЯ СТАТИСТИЧНОЇ ЗВІТНОСТІ В УКРАЇНІ

Ліщишин Софія Андріївна

*студентка, Львівський навчально-науковий інститут Університет
банківської справи*

Основна форма статистичного спостереження — статистична звітність. Це офіційний документ, який містить у собі сукупність статистичних відомостей про роботу підзвітного підприємства, занесених у спеціальну форму.

Статистичну звітність підписує керівник підприємства, і її подають у вищі за рівнем органи. Вона має відповідати таким вимогам:

- звітність має бути засобом контролю за ходом виконання державних планів і власних зобов'язань;
- вона має бути оперативною, регулярною та систематичною, підготовленою за єдиною програмою;
- дані звітності мають бути достовірними та науково обґрунтованими;
- звітність має охоплювати всі без винятку підприємства й організації.

Загальне керівництво статистичною звітністю покладено на Держкомстат України. Централізація керівництва звітністю в нашій країні дає можливість:

- розробити найраціональнішу систему науково обґрунтованих показників;
- усунути непотрібну, надлишкову звітність і окремі її показники;
- контролювати достовірність даних звітності;
- узагальнювати показники звітності, що дає можливість характеризувати економіку країни в цілому й окремі її частини;
- широко організовувати й ефективно застосовувати автоматизацію розробки звітності. [1]

У практичній роботі розрізняють два види звітності:

- бухгалтерська;
- статистична.

Звітність в Україні поділяють на загальнодержавну та внутрішньовідомчу.

За періодичністю звітність поділяють на поточну і річну;

Поточну — на:

- термінову (щоденну, п'ятиденну, декадну);

- мі-сячну;
- квартальну.

За способом подання матеріалу звітність поділяють на поштову, телеграфну і телетайпну. Останнім часом використовують електронну пошту, що забезпечує оперативну передачу інформації. Враховуючи, що місячна, квартальна і річна звітність містить широке коло показників, її надсилають поштою, термінову — телеграфом чи телетайпом, факсом чи електронною поштою. При переході до ринкової економіки з усіх видів звітності виключено планові показники і відображуються тільки фактичні.

Суттєво скоротилася оперативна, термінова звітність, яку досить широко використовували в часи адміністративно-командної системи. Організуючи звітність в Україні, слід дотримуватися термінів її подання, оскільки тишки своєчасно подана інформація має цінність для оперативного аналізу і управління народним господарством.[2]

Список використаних джерел:

1. <https://studfiles.net/preview/3541345/page:8/>
2. https://studopedia.com.ua/1_224919_organizatsiya-statistichnoi-zvitnosti.html

Науковий керівник: Смага Лариса Маркіянівна, старший викладач, Львівський навчально-науковий інститут Університет банківської справи

ІНСТРУМЕНТАЛЬНІ ЗАСОБИ ВРАХУВАННЯ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА РИЗИКУ ПРИ БЮДЖЕТУВАННІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Нотевський Євгеній Вячеславович

студент III курсу факультету економіки та управління, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Сьогодні бюджетний підхід до планування фінансово-економічних параметрів діяльності використовують чимало підприємств. Це пов'язане з тим, що бюджетування являє собою потужну управлінську технологію, спроможність якої підтверджується наявною практикою. У період надзвичайно жорсткої конкуренції, динамічності та невизначеності середовища актуальність даної методології лише зростає.

Як фактори, які здійснюють дестабілізуючий вплив на діяльність підприємства та процес виконання сформованих на ньому бюджетів виступають невизначеність і ризик. Адже завжди залишається можливість того, що виробнича програма чи інвестиційний проект, які були попередньо визнані економічно доцільними, згодом виявляться менш прибутковими чи навіть збитковими, оскільки ціни й обсяги продажів продукції, ціни на сировину і матеріали тощо за фактом їх реалізації значно відрізнятимуться від прогнозованих (планованих) значень, які оцінювалися з точки зору поточної ситуації. Таким чином, обґрунтоване складання бюджетів підприємства висуває вимогу обов'язкового врахування факторів невизначеності та ризику.

За теперішнього часу існує низка математичних теорій, які дозволяють формалізувати невизначеність та вимірювати ризик: теорія ймовірностей, інтервальний аналіз, теорія суб'єктивних ймовірностей, теорія нечітких множин, нечітка логіка та інші. Найпоширенішим підходом до врахування невизначеності в межах процедур бюджетування є сценарна методологія, яка у цьому разі полягає у розробленні декількох варіантів бюджетів, які охоплюють різні сценарії розвитку економічної ситуації. При цьому як базова виступає модель 3-х сценаріїв: песимістичного, найбільш очікуваного та оптимістичного [1].

Звертає на себе увагу той факт, що у зазначеній вище версії сценарної методології не є загальноприйнятим кількісне оцінювання ступеня господарського ризику. Водночас, сучасна ризикологія містить у своєму складі різноманітні інструментальні засоби, які дозволяють ефективно вирішувати це питання. Зокрема, з цією метою може бути використаний метод вимірювання ризику на основі репрезентативних значень (чисел), загальна схема якого для критеріальних показників

господарської діяльності, які оптимізуються в напрямі їх максимуму, тобто мають позитивний інгредієнт, описується формулою [2]:

$$Risk_K = \begin{cases} 0, & G \leq K_{\min} \\ \frac{(G - R^-)q^-}{(G - R^-)q^- + (R^+ - G)q^+}, & K_{\min} < G < K_{\max} \\ 1, & K_{\max} \leq G \end{cases}$$

при цьому

$$q^- > 0, q^+ > 0 \text{ і } q^- + q^+ = 1,$$

де $Risk_K$ — ступінь ризику за критерієм K на основі репрезентативних значень (чисел);

G — норматив критерію K , який відображає граничний рівень критеріального показника, тобто значення критерію K нижче нормативу слід розцінювати як небажане відхилення;

R^- — репрезентативне значення критерію K у межах небажаного розвитку економічної ситуації, тобто коли останній набуває значення менше за норматив G ;

R^+ — репрезентативне значення критерію K у межах сприятливого розвитку економічної ситуації, тобто коли останній набуває значення більше за норматив G ;

q^- , q^+ — вагові коефіцієнти для репрезентативних чисел у межах небажаного і сприятливого розвитку економічної ситуації, відповідно. Зазначені коефіцієнти відображають порівняльну очікуваність відповідних сценаріїв перебігу подій.

Змістовно ступінь ризику згідно з наведеною формулою припускає інтерпретацію як ступінь можливості того, що критеріальний показник аналізованої господарської діяльності набуде значення нижче нормативного рівня.

На завершення варто додати, що окрім представленого вище методу, для вимірювання ризику під час бюджетування діяльності підприємства на основі сценарного підходу можуть бути використані й інші методи. Наприклад, метод Недосекіна-Воронова [3].

Список використаних джерел:

1. Коцюба О.С. Вимірювання господарського ризику в межах бюджетування діяльності підприємства / О.С. Коцюба // Стратегія економічного розвитку України. — 2013. — № 32. — С. 209—216. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/seru_2013_32_29.
2. Коцюба О.С. Розрахунок ступеня господарського ризику на основі процедури дефазифікації / О.С. Коцюба // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. — Вип. 253: В 7 т. — Т. III. —

Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. — С. 673—681.

3. Недосекин А.О. Нечетко-множественный анализ риска фондовых инвестиций / А.О. Недосекин. – СПб.: Типография «Сезам», 2002. – 181 с.

Науковий керівник: Коцюба Олексій Станіславович, кандидат економічних наук, доцент кафедри стратегії бізнесу, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

АЛГОРИТМ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В РЕГІОНАЛЬНИХ СИСТЕМАХ

Погосян Луїза Оганесовна

*аспірантка, Харківський національний економічний університет
ім. С.Кузнеця*

У сучасному світі через неефективне управління спостерігається все більшого розшарування населення за рівня життя, число людей, що живуть за межею бідності збільшують в той час як число багатих людей зменшується а стану їх статків зростає в сотні разів за останній 10 років. На тлі цього погіршення великого числа людей призводить до того що спостерігається зростання прояви соціальної напруженості як в регіональних системах різних країн. У зв'язку з цим актуальним є розробка різних алгоритмів оцінки і аналізу соціальної напруженості.

У роботі пропонується концептуальна схема оцінки і аналізу соціальної напруженості на прикладі регіональних систем України. Для оцінка і аналізу соціальної напруженості формуєте комплекс економіко-математичних моделей за допомогою яких здійснюються прогнозування можливих негативних наслідків зростання соціальної напруженості для регіону і країни в цілому. На основі аналізу розробляються рекомендації спрямовані на попередження можливого зростання соціальної напруженості

Нижче наведені основні модулі концептуальної схеми.

Модуль 1. Моделі формування інформаційного простору і побудову основних інтегральних показників соціальної напруженості в регіональних системах.

На основі проведеного аналізу літературних джерел було сформовано 3 базових напрямку для визначень соціальної напруженості показника соціальної напруженості відповідно до яких були побудовані 3 блоку для оцінки кожного з цих показників ґрунтуючись на наступних блоках моделі оцінка показників: 1) соціального розвитку; 2) економічного розвитку; 3) культурного розвитку. Для отримання

інтегрального показника і його оцінки для кожного з блоків використовують наступний алгоритм: формування інформаційного простору показника розвитку регіону; побудови моделі оцінки динамічного показника розвитку регіону. В результаті побудова моделі в кожному з блоків отримуємо 3 інтегральних показників які будуть використовуватися далі для оцінки соціальної напруженості і впливу на розвитку регіональної системи які проводитимуться в першому блоці другого модуля.

Модуль 2. Комплекс моделі аналізу і прогнозу соціальної напруженості в регіональній системі. Складається з 2 блоків:

Блок 1. Моделі аналізу розвитку регіональної системи. Основою якої є отримані результати в першому модулі за допомогою чого реалізується: 1) побудова моделі оцінки соціальної напруженості; 2) аналіз побудова моделі соціальної напруженості з визначенням слабких сторін регіональної системи; 3) систематизація отриманої інформації для розробки рекомендацій. Отримані результати даного блоку дозволяють побудувати в наступному блоці прогнозну модель з метою поліпшення роботи системи шляхом розробки рекомендацій щодо зниження рівня негативного впливу соціальної напруженості на регіональну систему

Блок 2. Побудова прогнозних моделей розвитку соціальної напруженості і ВРП. Отримані результати раніше в даному блоці дозволяють приступити до реалізації наступних пунктів даного блоку: 1) побудована прогнозних моделей за трьома показниками з першого модуля; 2) побудова прогнозної моделі соціальної напруженості і ВРП на основі попереднього пункту; 3) Розробка рекомендацій щодо зниження негативного впливу соціальної напруженості на регіональний розвиток.

Відповідно до сформованої концептуальної схемою моделі оцінки та аналізу соціальної напруженості дозволяє побудувати комплекс моделей оцінки, аналізу і прогнозування рівня соціальної напруженості і його впливу на прогнозований ВРП з метою зниження негативного впливу на розвитку регіональної системи.

Список використаних джерел:

1. Головенько В. А. Рівень соціальної напруженості та Потенціал СОЦІАЛЬНОГО протесту в суспільстві: можливості соціологічного дослідження та прогнозування / В. А. Головенько // Український соціум: Соціологія. Політика. Економіка. Педагогіка: Науковий журнал. - 09/2007. - N5 / 6. - С.137-152.
2. Солов'юв С.С. Методика вимірювання соціальної напруженості в Збройних Силах // Соціолог.ісслед.- 1993.-№ 12.-С. 68-73.
3. Рукавишников, В.О. Соціальна напруженість: діагноз і прогноз / В.О. Рукавишников [и др.] // СОЦІС. - 1992. - №3. - С.3-23

4. Козер, Л.А. Функції соціального конфлікту / Л.А. Козер; Пер. з англ. О.А.Назаровой; За заг. ред. Л.Г.Іоніна. - М .: Ідея-Прес, Будинок інтелектуал. книги, 2GGG. - 2G5 с.

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Сівта Ірина Миколаївна

студентка 5 курсу, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Корпоративне управління – це система взаємовідносин між власниками підприємства, його менеджерами, а також зацікавленими особами для забезпечення ефективної діяльності підприємства та балансу інтересів учасників корпоративних відносин. Відповідно до практики корпоративного управління в країнах континентального права до корпорацій відносять перш за все акціонерні товариства, а також інші види господарських товариств [1].

Корпоративні підприємства являються значним фактором економічного розвитку будь-якої країни. Завдяки правильному підходу до вибору цілей бізнесу, персоналу та способу управління загалом, будуються правильна уява ідеальної корпорації та довгострокові стратегії підтримки даної структури в майбутньому.

Щоб здійснити повний аналіз корпоративного управління, потрібно пройти певні етапи, які допоможуть розібратись в системі контролю та допоможуть визначити правильність обраної стратегії та ефективність її функціонування. Для цього необхідно здійснити порівняти показники з попереднім періодом, визначитись з програмою та планом перевірки для з'ясування відповідності показників корпорації критеріям, стандартам та нормам, зробити остаточне порівняння даних, написати Звіт (акт, протокол) розбіжностей, знайти шляхи вирішення проблем та спостерігати за їх виконанням.

Використання системного підходу до аналізу існуючих індикаторів корпоративного управління дозволило систематизувати їх за такими критеріями:

- 1) в залежності від суб'єктів, що їх розраховують:
 - іноземні;
 - вітчизняні.

До основних зарубіжних індикаторів слід віднести рейтинги агентства Standard & Poor's, CORE-рейтинг, рейтинг Brunswick UBS Warburg, Російського інституту директорів і рейтингового агентства «РІД – Експерт РА» тощо. До вітчизняних – Індекс корпоративного управління

в Україні (УІРФР) та Рейтинг корпоративного управління підприємства рейтингового агентства «Кредит-рейтинг»;

2) в залежності від виду індикатора:

- рейтинг;
- індекс;
- коефіцієнт;
- ренкінг;
- інші індикатори.

3) в залежності від комплексності проведених розрахунків:

– макроіндикатори – дозволяють оцінити рівень корпоративного управління на основні нормативно-правових актів та їх відповідності міжнародним стандартам;

– мікроіндикатори – оцінюють лише якість корпоративного управління в окремому акціонерному товаристві;

– комплексні індикатори – оцінюють як стан державного регулювання корпоративного управління, так і якість корпоративного управління в окремому акціонерному товаристві.

4) в залежності від інформації, що використовується при розрахунках:

– ґрунтується лише на публічній інформації, яка відкрито оприлюднюється в засобах масової інформації та мережі Інтернет;

– ґрунтується як на публічній інформації, так і на інсайдерській інформації, отриманої від керівництва акціонерного товариства [2].

Окрім принципів комплексності і безперервності аналізування з врахуванням факторів зовнішнього та внутрішнього впливу, слід також наголосити на необхідності використання кількісного і якісного аналізу з використанням як об'єктивних так і суб'єктивних оцінок. Різноманіття існуючих методів аналізування корпоративного управління, сприяє підвищенню ефективності прийнятих управлінських рішень і зниженню можливих негативних наслідків.

Спроектований процес проведення внутрішнього аналізу корпоративного управління з урахуванням розробленого алгоритму аналітичної оцінки рівня системи корпоративного управління дозволить забезпечувати захист від помилок і зловживань зі менеджерів та акціонерів, допоможе ідентифікувати слабкі місця для можливості усунення майбутніх недоліків, визначити зони найбільшого ризику і удосконалити технологію корпоративного управління [3].

Список використаних джерел:

1. Велика О. Ю. Особливості сучасного корпоративного управління в Україні / О. Ю. Велика. // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – 2018. – №22. – С. 282.

2. Боковець В. В. Ефективність корпоративного управління на підприємствах / В. В. Боковець. // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – №8. – С. 329.

3. Хілуха О. А. Аналіз корпоративного управління: зміст основних етапів / О. А. Хілуха. // ВІСНИК ЖДТУ. – 2018. – №1. – С. 94.

Науковий керівник: Самборська-Музичко Юлія Олександрівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку в кредитних і бюджетних установах та економічного аналізу, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ОБЛІК СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА: ОБЛІКОВО-ПОДАТКОВИЙ АСПЕКТ

Хмелюк А.В.

*кандидат економічних наук, доцент, кафедра фінансів та обліку,
Дніпровський державний технічний університет*

Спекова О.Р.

Дніпровський державний технічний університет

Курс України на становлення соціально орієнтованої ринкової економіки має забезпечувати зростання підприємницької активності в усіх сферах економіки. Одним із перспективних напрямів дії конкуренто-ринкового середовища є розвиток малого бізнесу.

Малий бізнес відіграє важливу роль у сучасній ринковій економіці. Він сприяє підтримці конкурентного середовища і тим самим свідчить про рівень розвитку економіки країни та ступінь демократизації суспільства, вирішує проблему зайнятості, сприяє практичному впровадженню інновацій, надає економіці гнучкості, мобілізує значні фінансові та виробничі ресурси.

Основним фінансовим інструментом, що регулює взаємовідносини малого бізнесу з державою, залишається його оподаткування – законодавчо врегульований процес встановлення, стягнення податків, визначення їх розмірів і ставок з урахуванням порядку їх сплати, створення особливих умов податкового режиму – загального чи спеціального (спрощеного). В останні роки в Україні відбуваються зміни в регулюванні бухгалтерського обліку в малому бізнесі, зокрема з прийняттям змін у Податковому кодексі України (ПКУ).

Найбільший потенціал податкової оптимізації полягає в можливості застосування платником альтернативних систем оподаткування, яка може

бути реалізована як на етапі створення господарюючого суб'єкта, так і в процесі діяльності вже функціонуючого підприємства (фізичної особи-суб'єкта підприємницької діяльності). Суб'єкти господарювання можуть вибрати одну з систем оподаткування - загальну або спрощену.

Для вибору найбільш раціональної системи оподаткування, на нашу думку, необхідно проводити попередній аналіз переваг та недоліків спрощеної системи з метою з'ясування того, яка саме (загальна система оподаткування чи спрощена) є найбільш суттєвими з урахуванням специфіки діяльності конкретного суб'єкта господарювання. Також необхідно здійснити перевірку об'єктивної можливості переходу на одну з двох систем оподаткування, тобто проаналізувати відповідність конкретного суб'єкта бізнесу здійснюваних видів підприємницької діяльності.

Зауважимо, що загальна система оподаткування складна в адмініструванні та зазвичай використовується «великим бізнесом». Щодо ведення бухгалтерського та податкового обліку, то вона має безліч прогалин на законодавчому рівні та спірних невирішених питань, що також дає можливість законної оптимізації податкового навантаження.

З метою сприяння розвитку малого бізнесу в Україні були внесені зміни до Податкового кодексу [1], яким у розділі XIV «Спеціальні податкові режими» визначено порядок застосування спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності. Прийняття Верховною Радою України 4 листопада 2011 року Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності» № 4014-VI [2], що набрав чинності з 1 січня 2012 року – важливий крок у напрямку поліпшення податкового клімату для підприємців України. З цього часу спрощена система оподаткування, обліку та звітності для суб'єктів господарювання встановлюється виключно згідно з умовами Податкового кодексу України.

Згідно з ч. 291.2 ст. 291 Податкового кодексу України спрощена система оподаткування, обліку та звітності – це особливий механізм справляння податків і зборів, що встановлює заміну сплати окремих податків і зборів на сплату єдиного податку з одночасним веденням спрощеного обліку та звітності. Відповідно до цього Закону фізичні особи – підприємці (ФОП) та юридичні особи, які застосовують спрощену систему оподаткування, обліку та звітності, поділяються на чотири групи.

Перші дві доступні виключно ФОП, третя – як фізичним, так і юридичним особам. Четверта, найменш численна група єдиного податку обмежується підприємствами – виробниками сільськогосподарських товарів: юридичні особи незалежно від організаційно-правової форми, у яких частка сільськогосподарського товаровиробництва за попередній податковий (звітний) рік дорівнює або перевищує 75 відсотків; фізичні

особи - підприємці, які провадять діяльність виключно в межах фермерського господарства, зареєстрованого відповідно до Закону України "Про фермерське господарство".

Податковий кодекс чітко визначає вимоги до кожної з груп (табл.1).

Таблиця 1 – Критерії віднесення до груп єдиного податку

Критерії	1 група	2 група	3 група	
			Платники ПДВ	Неплатники ПДВ
Річний дохід	≤ 300 000 грн	≤ 1 500 000 грн	≤ 5 000 000 грн без ПДВ	≤ 5 000 000 грн
Право наймати працівників	Ні	Так (≤ 10 осіб)	Так (без обмежень)	
Види діяльності	Роздрібна торгівля на ринку, побутові послуги	Торгівля, виробництво, ресторанний бізнес, послуги	Будь-які, окрім видів, заборонених Податковим кодексом України	
З ким дозволено працювати	Населення	Населення, «єдинники»	Населення, будь-які юридичні особи	
Як розраховується податок	Фіксована ставка: 1-10% прожиткового мінімуму	Фіксована ставка: 2-20% мінімальної зарплатні	3% доходу + ПДВ	5% доходу
Облік	Доходи		Доходи + видатки	Доходи
Звітний період	Календарний рік		Календарний квартал	

Слід зауважити, що відповідно до п. 291.6 ст. 291 ПКУ платники єдиного податку повинні здійснювати розрахунки за відвантажені товари (виконані роботи, надані послуги) виключно в грошовій формі (готівковій та/або безготівковій). Зазначені нововведення сприяють подальшому розвитку суб'єктів малого підприємництва, однак призвели до суперечностей в організації обліку. Традиційна система організації обліку неможлива, оскільки вона надто громіздка. Тому облік повинен бути максимально скороченим і спрощеним, оскільки, як правило, тут немає численного штату працівників, які б займались виключно веденням обліку. Разом з тим облік повинен відповідати таким основним вимогам, як точність, ясність і достовірність, своєчасність, економічність.

Зокрема, однією з проблем, які мають негативний вплив на організацію обліку суб'єктів малого підприємництва, є неузгодженість критеріїв визначення суб'єктів малого підприємництва у чинних нормативних документах з бухгалтерського обліку та оподаткування. Згідно з Господарським кодексом [3] малими визнаються підприємства, в яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік не перевищує 50 осіб, а річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Таким чином,

поняття «суб'єкт малого підприємництва» та «мале підприємство» не є тотожними, оскільки до суб'єктів малого підприємництва, крім малих підприємств, відносяться й фізичні особи – підприємці.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» [4] поширюється на суб'єктів малого підприємництва – юридичних осіб, незалежно від їх організаційно-правових форм. Тобто, виходячи з нормативних документів, необхідно ввести зміни до Закону, уточнивши, що його дія спрямовується не на усіх суб'єктів малого підприємництва, а тільки на юридичних осіб. Наступною проблемою є надмірна складність обліку доходів і витрат, застосування окремих П(С)БО та формування облікової політики, недосконалість форм обліку суб'єктів малого підприємництва.

Так, згідно з п. 296.1.1 ПКУ платники єдиного податку першої і другої груп та платники єдиного податку третьої групи (фізичні особи - підприємці), які не є платниками податку на додану вартість, ведуть Книгу обліку доходів шляхом щоденного, за підсумками робочого дня, відображення отриманих доходів. Згідно п. 296.1.2 платники єдиного податку третьої групи (фізичні особи - підприємці), які є платниками податку на додану вартість, ведуть облік доходів та витрат за формою та в порядку, що встановлені центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику. Платники єдиного податку третьої групи (юридичні особи) використовують дані спрощеного бухгалтерського обліку щодо доходів та витрат (п. 296.1.3).

Частиною 3 ст. 3 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» та п. 9 П(С)БО 25 передбачено, що підприємства, не зареєстровані платниками ПДВ (до яких потрапляють підприємства – неплатники ПДВ на ставці 5 %), мають право на ведення спрощеного обліку доходів і витрат і можуть вести бухгалтерський облік без подвійного запису. Відповідні Методичні рекомендації щодо застосування реєстрів бухгалтерського обліку малими підприємствами, що визначають систему реєстрів та порядок узагальнення в них інформації без використання подвійного запису, затверджено наказом Міністерства фінансів України від 15.06.2011 р. № 720. Це суперечить положенням Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» (зокрема принципам його організації), а також порушує його контрольну функцію.

Окрім того, ураховуючи, що ведення обліку без подвійного запису водночас не звільняє суб'єктів малого підприємництва від складання фінансової звітності (і, зокрема, Балансу), заповнення звітних форм при такому підході може виявитися дуже складним. Тому доцільно вести облік із застосуванням подвійного запису, тим більше, що вищезазначені рекомендації є правом, а не обов'язком платників податків.

За результатами діяльності суб'єкти малого підприємництва, що застосовують спрощену систему оподаткування, подають податкову декларацію платника єдиного податку (квартальну або річну – залежно від належності до групи). Для суб'єктів малого підприємництва національними положеннями (стандартами) встановлюється скорочена за показниками фінансова звітність у складі балансу і звіту про фінансові результати. Малі підприємства мають змогу формувати бухгалтерську звітність по одному з наступних варіантів. Перший варіант передбачає формування звітності за загальними правилами, тобто традиційного виду. Другий варіант передбачає спрощені форми балансу і звіту про фінансові результати. Основна відмінність цих форм від загальноприйнятих полягає в тому, що показники, як на нашу думку надто укрупнені. Безсумнівний той факт, що формування бухгалтерської звітності щодо спрощеного варіанту є одним із переваг суб'єктів малого підприємництва.

Отже, використання особливих режимів оподаткування для підтримки як пріоритетних видів господарської діяльності, так і безпосередньо окремих груп суб'єктів підприємництва, є одним з шляхів забезпечення ефективного їх розвитку в умовах соціально орієнтованої економіки. Тому, саме спеціальний податковий режим має бути спрямований на стимулювання малого підприємництва, а його система припускає тільки один вид податку: єдиний податок, який сплачується до місцевого бюджету. На практиці, незалежно від цього підприємці платять ще і єдиний соціальний внесок. Хоча, застосування спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності надає суб'єкту малого підприємництва низку переваг: спрощується процедура, порядок реєстрації платника податку, а також ведення поточного бухгалтерського обліку й форм фінансової звітності, надається право вибору сплати ПДВ.

Список використаних джерел:

1. Податковий кодекс України, від 07.09.2017 № 2146-VIII [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://sfs.gov.ua/nk/>
2. «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності» від 04.11.2011 № 4014-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0720201-11>
3. Господарський Кодекс України 16.01.2003 № 436- IV [Електронний ресурс] : Верховна рада України. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>
4. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 року № 996-14 (зі змінами, внесеними згідно з Законами № 1702-VII (1702-18) від 14.10.2014) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО БІЗНЕСУ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Хмелюк А.В.

*кандидат економічних наук, доцент, кафедра фінансів та обліку,
Дніпровський державний технічний університет*

Лобас І.С.

Дніпровський державний технічний університет

Характерною особливістю розвитку економіки України сьогодні є стрімкий розвиток підприємств малого бізнесу. Малі і середні підприємства (МСП) відіграють важливу роль у глобальній економіці. Вони становлять 95,77% бізнесу в ЄС, понад 97% усіх компаній азіатсько-тихоокеанського регіону та охоплюють 99,7% усіх працівників США [7]. В Україні 94,3% складають малі підприємства (їх питома вага стабільна на протязі останніх трьох років), які реалізують 15,9% продукції та охоплюють 26,6 % усіх зайнятих працівників [7]. Тому, підприємства малого бізнесу покликані не тільки виступати елементом структурної перебудови регіональної економіки, але й сприяти підвищенню доходів місцевих бюджетів. Доцільно врахувати і ще низку переваг цього бізнесу, а саме: низьку капіталомісткість і тому легкий доступ населення, велику кількість підприємств, що дає змогу в короткий термін налагодити виробництво різноманітних товарів та послуг, мобільність на ринку й у сфері технологій, що сприяє швидкому розвитку НТП, здатність швидко наймати додаткову робочу силу, відсутність бюрократизму в управлінні, незначний негативний екологічний вплив на навколишнє середовище.

Проте сьогодні малий бізнес потребує значної підтримки держави в частині врегулювання нормативно-законодавчої бази щодо організації та ведення бухгалтерського обліку, оподаткування та формування фінансової звітності.

Поняття «мале підприємство» було введено в Україні в 1991 році п.2 ст.2 Закону України «Про підприємства в Україні». З 01.01.2004 р. Закон №887 утратив свою дію з вступом в силу Господарського кодексу України від 16.01.2003 р. №436 – IV[3]. Проте з 01.01.2018 р. вступив в силу Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 05.10.2017 р. № 2164-29, яким визначено критерії визнання «мікро підприємство», «мале підприємство», «середнє підприємство» «велике підприємство»[4].

Такі законодавчі колізії не сприяють ефективній організації обліку на підприємствах малого бізнесу, яка має відповідати всім вимогам щодо обліку: забезпечувати інформаційну, контрольну, аналітичну та оціночну

функції. Адже, основним завданням організації обліку на малих підприємствах є створення такої системи отримання інформації, яка б забезпечувала реальне управління суб'єктом малого підприємництва та примноження доходу від його діяльності.

Отже, вивчивши нормативно-правову базу щодо регулювання малого бізнесу в Україні маємо відмітити, що відносини, пов'язані з розвитком малого підприємництва в нашій країні, базуються на засадах Конституції (головного Закону України) та регулюються Господарським, Цивільним, Податковим кодексами, Законом «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні», іншими законодавчими актами та міжнародними договорами, згода на обов'язковість дотримання яких надана Верховною Радою України [5].

Ми погоджуємося з думкою, що успішний розвиток підприємництва можливий лише в умовах забезпечення здорової конкуренції, створення сприятливого клімату та раціональної підтримки з боку держави, ефективної дії ринкових механізмів. Отже, особливістю функціонування суб'єктів підприємництва є необхідність формування сприятливого специфічного середовища для його успішного розвитку.

Нажаль, в Україні за певним законодавчим актом підприємство є малим, але не має права на спрощену систему обліку та складання звітності.

Так, згідно з діючим законодавством України мають право на застосування спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності мають право лише ті малі підприємства, що відповідають критеріям визначеним в п. 291.4 Податкового кодексу України.

У табл. 1 наведено показники, за якими визначають, до якої категорії належить підприємство відповідно до Закону України № 2164-29 та Господарського кодексу [3,4].

Таблиця 1. Класифікація підприємств в Україні

Тип підприємства	Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»			Господарський кодекс	
	Балансова вартість активів	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	Середня кількість працівників	Річний дохід від будь-якої діяльності	Середня кількість працівників за звітний період (календарний рік)
Мікро-підприємства	До 350 тис. євро	До 700 тис. євро	До 10 осіб	До 2 млн. євро	До 10 осіб
Малі підприємства	До 4 млн. євро	До 8 млн. євро	До 50 осіб	До 10 млн. євро	До 50 осіб

Середні підприємства	До 20 млн. євро	До 40 млн. євро	До 250 осіб	Від 10 до 50 млн. євро	Від 51 до 250 осіб
Великі підприємства	Понад 20 млн. євро	Понад 40 млн. євро	Понад 250 осіб	Понад 50 млн. євро	Понад 250 осіб

Слід відмітити, що в Європейській практиці найпоширенішими є три критерії: чисельність працівників, підсумок балансу та оборот. До малих підприємств відносять підприємства з кількістю працівників 50 осіб, оборотом 10 млн. євро та підсумком балансу 10 млн. євро (табл.2).

Таблиця 2. Критерії визначення суб'єктів малого підприємництва у країнах світу

Країна	Чисельність працюючих, осіб	Річний обсяг реалізації	Уставний капітал
Європейський союз	До 50	До 4,0 млн. євро	До 2,0 млн. євро
США	-обробна промисловість: до 1000; - інші сфери: до 100.	-	-
Японія	-обробна промисловість, транспорт: до 300; - оптова торгівля: до 100; - роздрібна торгівля та інші: до 50.	-	-обробна промисловість, транспорт: до 100 млн. йен; - оптова торгівля: до 30 млн. йен; - роздрібна торгівля та інші: до 10 млн. йен.

Отже, світова практика свідчить, що саме віднесення до малих підприємств за встановленими критеріями і дає право на застосування спрощеної форми обліку, оподаткування та фінансової звітності.

Зауважимо, що малі підприємства в Україні, згідно до Закону України №996 «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1] самостійно здійснюють заходи щодо організації бухгалтерського обліку конкретного суб'єкта господарювання шляхом формування облікової політики та відображення її в наказі. В наказі про організацію бухгалтерського обліку підприємство зазначає такі моменти:

- вибір спрощеної форми ведення бухгалтерського обліку;
- встановлення правил документообігу і технології обробки облікової інформації;
- використання спрощеного плану рахунків бухгалтерського обліку;
- встановлення системи та форми внутрішньогосподарського обліку, звітності та контролю господарських операцій;

Аналітичний і синтетичний облік на малих підприємствах здійснюють у типових реєстрах, що рекомендовані Міністерством фінансів України наказом від 25.06.2003 р. №422.

Спрощена форма обліку передбачає застосування замість журналів або журналів – ордерів Відомостей (всього 5). Крім того даним положенням передбачено введення простої форми обліку з використанням тільки Журналу господарських операцій та Відомості ЗМ. Така побудова реєстрів відповідає застосуванню спрощеного Плану рахунків та формуванню звітності відповідно до П(С)БО 25 "Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємства". Для суб'єктів малого підприємства передбачена можливість складання Фінансового звіту суб'єкта малого підприємства (форми №1-м, 2-м) та Спрощеного фінансового звіту суб'єкта малого підприємства (форми №1-мс та 2-мс).

Після прийняття Податкового кодексу України №2755-VI відбулися чергові зміни не тільки в підходах до встановлення критеріїв визнання суб'єктів малого підприємства, а і в організації ведення бухгалтерського обліку та спрощеного обліку доходів і витрат.

На сьогодні чинні два накази Міністерства фінансів України, які встановлюють спрощені форми бухгалтерського обліку для малих підприємств:

- Методичні рекомендації бухгалтерського обліку малими підприємствами від 25.06.2003р. №422;

- Методичні рекомендації із застосування реєстрів бухгалтерського обліку малими підприємствами від 15.06.2011р. №720.

Отже, ситуація щодо функціонування малого підприємства в Україні залишається на стадії становлення. Тому на нашу думку, основними напрямками розвитку малого підприємства в Україні є створення постійної нормативно-правової бази, вдосконалення податкової політики та забезпечення раціонального функціонування спрощеної системи оподаткування. Тільки за умови створення механізму ефективної взаємодії між державою та підприємницьким сектором вдасться забезпечити розвиток малого підприємства в Україні.

Список використаних джерел:

1. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України №996-XIV [Електронний ресурс]/ Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/show/996-14>.
2. Податковий кодекс України, від 07.09.2017 #2146-VIII [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://sfs.gov.ua/nk/>
3. Господарський Кодекс України 16.01.2003 № 436- IV [Електронний ресурс] : Верховна рада України. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

4. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 05.10.2017 р. № 2164-29 [Електронний ресурс] : Верховна рада України. – Режим доступу :<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2164-19>
5. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні: Закон України від 22 березня 2012 року № 4618-VI станом на 25 березня 2017 року. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4618>
6. Методологія статистичного забезпечення розвитку регіону : Монографія // За заг. ред. канд.економ. наук, професора А. З. Підгорного – Одеса : Атлант, 2012. – 303 с.
7. Хмелюк А.В. Статистична оцінка діяльності підприємств малого бізнесу: проблеми інформаційного забезпечення[Електронний ресурс]/ А.В.Хмелюк// Ефективна економіка. – 2013. – №12

ІННОВАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНОГО АГРОСТРАХУВАННЯ

Колотило Ольга Данилівна

кандидат економічних наук, доцент, Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

Ярко Костянтин Валерійович

студент, Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

Незважаючи на зростаючі темпи інтенсифікації глобального конкурентного економічного середовища, однією з визначальних, базових потреб людини лишається забезпечення її продуктами харчування. Тому ефективність розвитку вітчизняного сектору агробізнесу є дуже нагальною, з огляду на беззаперечний потенціал України – родючі ґрунти. Суттєвими перешкодами на шляху успішної розбудови великих та малих агрофірм стають аномальні погодні умови; фінансові, політичні та військові ризики держави. З метою оптимізації фінансових ресурсів агрофірм, спрямованих на уникнення/мінімізацію очікуваних втрат, внаслідок неврожайних років чи банкрутства, доцільно застосовувати широкий спектр послуг агрострахування.

Водночас, вітчизняний ринок агрострахування в останні роки лишається дуже вузьким, не більше 14 страховиків (близько 4% від загальної кількості страховиків, представлених на ринку) [1] фактично реалізують надання страхового захисту в сільському секторі економіки. Значна частка цих агростраховиків за роки своєї діяльності здобула негативну репутацію у агрофірм та фермерів, що стримує подальший розвиток цього ринку. Згідно з даними Нацкомфінпослуг [2] у період 2011-2016 рр. відбулося падіння кількості укладених договорів більш ніж в 3 рази (з 2710 договорів до 793). Обнадійливою видається започаткування тенденції 2017 р., коли цей показник зріс у 1,2 рази (до 957 дог.), що за останні 7 років сталося вперше. У 2018 р. ця тенденція зберіглася та продемонструвала зростання ще на 26% [3].

Зміцнення та подальший розвиток вітчизняного ринку агрострахування ми вбачаємо у запровадженні інноваційних страхових продуктів та відхід від традиційних видів страхування, з огляду на їх незначну привабливість та високовитратність для фінансовообмежених потенційних страхувальників.

Не менш нагальним напрямком є розвиток мережі страхових агентів, які б реалізовували роз'яснювальну роботу з фермерами щодо реальних

умов нових страхових продуктів, допомагаючи знайти оптимальний варіант страхової угоди. Сьогодні на вітчизняному ринку агрострахування переважають традиційні страхові продукти, тоді як індексні страхові поліси (на базі індексів врожайності, дохідності, погоди, рослинності) все ще вважаються інноваційними та незатребуваними. Основна перевага страхування індексів полягає в тому, що даний поліс забезпечує найбільш повний захист фермерів від найгірших наслідків кліматичних змін останніх десятиріч. Як засвідчує світовий досвід [4], фермери, що регулярно пролонгують страхові договори, більш активно інвестують кошти у інноваційні сільськогосподарські продукти, технології, що сприяє зміцненню та розширенню їх базового бізнесу та появи інвестиційних доходів за новими інноваційними напрямками.

Для вітчизняних агростраховиків інновацією могло б стати використання андерайтерами, сюрвейерами, актуаріями та аварійними комісарами, безпосередньо з офісу, on-line можливостей оцінки фактичного стану посівів, якості ґрунтів, ступеня ризику та розміру завданого збитку за допомогою ІТ-продуктів, що опрацьовують данні отримані з супутників чи дронів [5]. Дані інноваційні продукти змогли реалізуватися в останні два роки завдяки реалізації конкурсних проєктів відкритих баз даних (Open data) [6]. Водночас, інвестування коштів технічних резервів агростраховика в розвиток подібних ІТ-продуктів та їх компаній-розробників, дозволило б не лише розширити коло актуальних страхових продуктів, охопити страховим захистом нових страхувальників, а й підвищити рівень надійності, платоспроможності та прибутковості активів самого страховика.

Отже, невідкладне запровадження означених вище інноваційних підходів здатне забезпечити, в найближчій перспективі, активне зростання якісних та кількісних показників вітчизняного ринку агрострахування.

Список використаних джерел:

1. Тулуш Л.Д., Прокопчук О.Т. Ринок агрострахування в Україні: тенденції та перспективи / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.eapk.org.ua/sites/default/files/eapk/2018/08/eapk_2018_8_p_55_67.pdf
2. Публічний звіт про діяльність Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, за 2017 рік / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://www.nfp.gov.ua/files/ZVIT/%D0%97%D0%92%D0%86%D0%A2_2017.pdf
3. Седрік Герман. Агрострахування – потенціал для сталого розвитку рослинництва в Україні / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://www.apd-ukraine.de/images/2018/APR/APD_AFPR_01_2018_ukr.pdf

4. Ковальчук Т. Перспективи агостраховання в Україні / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://agro-business.com.ua/agro/ahrostrakhuvannia/item/12688-perspektyvy-ahrostrakhuvannia-v-ukraini.html>
5. Моніторинг стану посівів: Smart Farming / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://smartfarming.ua/ua-monitoring-sostoyaniya-posevov>
6. Open Data Challenge — це найбільший національний конкурс інноваційних IT-проектів на основі відкритих даних / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://odc.in.ua/>

ФІНАНСОВА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Малишко Віталіна Валеріївна

кандидат економічних наук, Державний вищий навчальний заклад «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

Кучеренко Світлана Юріївна

кандидат економічних наук, Державний вищий навчальний заклад «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

Леваєва Людмила Юріївна

кандидат економічних наук, Державний вищий навчальний заклад «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

Дослідженням фінансової політики держави займалися такі відомі українські вчені: Т. Боголіб, А. Даниленко, В. Лагутін, І. Лютий, А. Мазаракі, В. Малишко, В. Опарін, М. Пасічний, В. Федосов, І. Чугунов та інші.

Фінансова політика є особливою сферою діяльності, що спрямована на мобілізацію фінансових ресурсів, їх раціональний розподіл та використання для забезпечення сталого розвитку країни. Основними завданнями фінансової політики є пошук нових можливостей формування та ефективного розподілу фінансових ресурсів, організація регулювання й стимулювання економічних і соціальних процесів фінансовими методами, формування дієвого механізму фінансового управління.

Метою фінансової політики є забезпечення рівня оптимізації розподілу ВВП, який би сприяв зростанню економіки та покращенню добробуту громадян. Тобто ця політика в класичному розумінні завжди має чіткий

вектор дій, а її реалізація – це компроміс між можливостями й потребами національної економіки.

Пріоритетними заходами державної фінансової політики, які реалізуються у країнах з розвинутою на трансформаційною економікою є підвищення фіскальної ефективності податкової системи, удосконалення системи управління державними фінансами, підвищення дієвості механізму середньострокового бюджетного планування та прогнозування, зниження показників структурного дефіциту бюджету та державного боргу, оптимізація видаткової частини бюджету [1].

Фінансова політика є дієвим інструментом регулювання соціально-економічного розвитку суспільства. В умовах трансформаційних перетворень постає необхідність посилення впливу інструментів державної фінансової політики на економіку, вдосконалення механізму економічного зростання. Важливим є встановлення оптимальної структури фінансової системи, яка б враховувала взаємодію державного регулювання економічних процесів і відповідних механізмів саморегулювання, що потребує наявності належної інституційної системи, достатнього рівня розвитку фінансових інститутів. Вагомим завданням фінансово-економічної політики є її адаптація до змін структури фінансових відносин, впливу зовнішніх економічних факторів, якісних перетворень фінансової системи.

При формуванні фінансової політики на середньострокову перспективу необхідним є врахування впливу екзогенних та ендогенних факторів на економічну систему, які визначають тенденції соціально-економічного розвитку.

До екзогенних факторів відносяться темпи росту валового внутрішнього продукту країн, що формують попит на основні групи товарів вітчизняного експорту, рівень цін на продукти експорту та імпортовані енергоносії, обсяги та структура іноземних інвестицій, кон'юнктура на світових фінансових ринках, яка впливає на можливості держави здійснювати запозичення та операції по рефінансуванню державного боргу. До внутрішніх економічних факторів належить частка перерозподілу валового внутрішнього продукту через бюджет та державні цільові фонди, прогнозований обсяг бюджетних доходів та видатків, дефіциту (профіциту) бюджету, обсяг прямого та гарантованого державного боргу, показники співвідношення заощаджень та інвестицій в економіку, грошово-кредитного регулювання [2].

Реалізація фінансової політики держави здійснюється у вигляді комплексу заходів, які втілюються через фінансове право, фінансову систему і фінансовий механізм з метою найбільш повного виконання фінансами своїх функцій. Через норми фінансового права та елементи фінансової системи і фінансового механізму здійснюється реалізація положень концепції економічного розвитку держави. Якщо остання

відсутня, то навряд чи можна говорити про будь-яку фінансову політику в державі [3, с. 4.3].

Головними проблемами фінансової політики є проблеми забезпечення динаміки зростання, конкурентоспроможності економіки України, утвердження оновленої моделі фінансового розвитку. Саме такий шлях дозволить Україні зберегти і найефективніше використовувати наявний науково-технічний потенціал для здійснення структурних змін та зайняти належне місце у світовому просторі. Поглиблення курсу ринкових реформ на інноваційних засадах та їх прискорення, радикалізація системних перетворень можуть забезпечити прогресивний розвиток держави [4].

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки необхідним є створення такої системи, яка б сприяла виникненню стимулів до забезпечення відповідального управління фінансовими ресурсами держави і проведенню фінансової політики, спрямованої на реалізацію стійкого економічного зростання.

Для впровадження відповідної фінансової політики важливим питанням є визначення оптимальної частки перерозподілу ВВП через зведений бюджет держави. Воно зводиться до вибору одного з альтернативних рішень: підвищення ролі держави у регулюванні економіки або проведення економічної лібералізації.

Фінансова політика є складовою економічної політики держави, яка забезпечує економічне зростання та має чітке спрямування.

Охарактеризувавши фінансову політику, можна сказати про те, що в умовах Військових дій на Сході України, ситуація в нашій країні є досить нестійкою.

Щоб покращити ситуацію в нашій країні, потрібно дослідити та запропонувати певні заходи для покращення фінансової ситуації, використовуючи зарубіжний досвід.

Список використаних джерел:

1. Гатаулліна Е. І. Державна фінансова політика у країнах з розвинутою та трансформаційною економікою. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu_2015_27%281%29_25.
2. Кравець В. І. Основні напрями фінансової політики в умовах економічних перетворень. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4151&i=8>.
3. Малишко В. В., Пучко А. О. Фінансова політика України на сучасному етапі. Траектория науки. 2017. Т. 3, № 1. С. 4.1-4.8.
4. Сіташ Т. Д. Фінансова політика держави : прагматика та проблематика. Академічний огляд. 2015. №1(42). С. 29-34. URL: file:///C:/Users/user/Downloads/ao_2015_1_6.pdf.

ЕЛЕКТРОННІ КОШТИ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ БАНКІВСЬКИЙ ПРОДУКТ

Польова Олена Леонідівна

доктор економічних наук, доцент, Вінницький національний аграрний університет

Сьогодні банківські установи, прагнучи отримувати доходи та прибутки не лише за допомогою традиційних каналів продаж (кредитування, розрахунково-касове обслуговування, інвестиційна діяльність тощо), а й займаючи свій сегмент на ринку страхових послуг, створюючи мережу агентів банків у місцях продажу товарів тривалого використання (автомобілів, квартир, побутової техніки тощо), а також залучаючи у партнери організації для реалізації у відділеннях банку за винагороду послуг на основі агентських договорів, створюють систему, так званих, альтернативних каналів продаж.

Впровадження інновацій передбачає координацію зусиль всіх працівників установи за такими напрямками:

управління: банківські інновації потребують компетентності й тимчасового індивідуального навантаження на працівників банку.

ефективність: орієнтація на перевищення результатів роботи над затратами на їх досягнення;

творчий підхід і поліпшення якості прийнятих рішень: інновації вимагають виходу мислення працівників банку за межі традиційного навчання і роботи в традиційних напрямках;

гнучкість: акціонери мають адаптуватись до різних мінливих умов навколишнього середовища.

Окремі сучасні дослідження свідчать, що витрати на утримання клієнта при використанні нетрадиційних каналів зменшуються на 4%, вартість обслуговування – на 14%, а обсяг продаж послуг збільшується на 8%, при цьому обслуговування в режимі он-лайн приносить прибуток на 26% більший, ніж при пропозиції лише традиційних послуг банку. Он-лайн технології дозволяють банку значно зекономити фінансові ресурси за рахунок зменшення витрат на оренду й обслуговування приміщення, зменшення кількості персоналу, а відповідно зменшення витрат на оплату праці. Також використання дистанційних систем дистрибуції банківських продуктів дозволяє охопити ширший сегмент клієнтів, необмежений географічним розташуванням банківської установи. Крім того, нові технології дозволяють зробити стосунки банку з клієнтами більш адресними.

До найефективніших он-лайн інструментів продажу банківських продуктів на сьогодні можна віднести: інтернет-банкінг, контактні центри,

у тому числі організовані за допомогою інтерактивних автовідповідачів, мобільні додатки до смартфонів.

Головним їх завданням є доступність банківських послуг, незалежно від місцезнаходження клієнта, а також забезпечення більш успішного таргетування – механізму, що дозволяє виділити для конкретного користувача таку послугу, що йому найбільш потрібна у даний час. Інтернет-банкінгу та контакт-центрам на сьогодні присвячено достатньо публікацій у літературі. Зазначимо з цього приводу, що перспективним на сьогодні є впровадження, замість контактних центрів із людськими ресурсами чи інтерактивного автовідповідача, таких, що використовують системи розпізнавання мови. Перші кроки у цьому напрямі зробили Citibank (банк США), Wells Fargo (компанія, що надає фінансові та послуги страхування у США), банк HSBC, штаб-квартира якого знаходиться у Лондоні (Великобританія) та корпорація Apple із віртуальним помічником Siri. Зручність систем розпізнавання мови для задоволення потреб клієнтів банку, ми вважаємо, є перспективною з огляду на її зручність, порівняно із ІАВ та сучасними досягненнями у цій сфері: нині такі засоби дозволяють не лише визначити, про що йдеться у запиті клієнта, а й зробити висновки про його настрій.

На головній сторінці банку необхідно розмістити необхідну кількість посилань: доступ до Інтернет-банкінгу, пропозиція продуктів, доступних он-лайн, перелік проблемних питань, з якими звертаються клієнти банку, навігація до інших розділів сайту. Така структура є найоптимальнішою, оскільки клієнти, заходячи на сайт банку, повинні отримувати потрібну саме їм інформацію та пропозиції. Такого ефекту можна досягти саме завдяки у першу чергу Інтернет-банкінгу, доступ до якого є центральним елементом сайту та персоніфікованим: при правильній організації маркетингової політики на сторінці клієнта після авторизації можна розмістити адресовану саме йому пропозицію.

Так, досвід банку HSBC показує, що впровадження можливості клієнтам придбавати страхові поліси на захищеному каналі Інтернет-банку дозволило збільшити кількість заявок на 22% і зараз 78% договорів страхування для туристичних поїздок клієнти HSBC оформлюють через Інтернет канал. Зважаючи на викладене, впровадження, емісія та використання електронних грошей належить до інноваційної діяльності банків та на сьогодні до альтернативних каналів, а отже, і аналіз результатів роботи та попередні дослідження варто, на нашу думку, проводити, використовуючи, в тому числі, методи, притаманні дослідженню інноваційної діяльності банківських установ.

Список використаних джерел:

1. Кинг Бретт. Банк 2.0. Как потребительское поведение и технологии изменят будущее финансовых услуг / [Пер. с англ. М. Мацковской]. М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2012. 512 с.
2. Костырко Р. А. Современные тенденции развития социальной корпоративной ответственности. URL: http://www.bea.com.ua/offline/ifrs_conference_2013/Kostyrko_Ruslan_Sovremennye_tendencii.
3. Мельниченко О., Дубей В., Гармидаров П. Обліково-аналітичний аспект функціонування внутрішньодержавних небанківських платіжних систем в Україні // Вісник Національного банку України. 2012. № 9. С. 14 – 18.

ШЛЯХИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ДОМОГОСПОДАРСТВ УКРАЇНИ

Смольницька Анна Василівна

студентка факультету фінансів, Тернопільський національний економічний університет

Копицик Галина Генадіївна

студентка факультету фінансів, Тернопільський національний економічний університет

Гупаловська Мирослава Богданівна

кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія, Тернопільський національний економічний університет

Аналіз динаміки процесів, що характеризують стан життя сільського населення, відображає незадовільне становище соціального розвитку у селах, де властиві демографічна криза, невмотивованість праці, безробіття, нестача трудових ресурсів, падіння соціальної інфраструктури та чисельності населення. Тисячі українців їдуть за кордон, через неможливість працевлаштування в Україні. Це стає причиною знищення домогосподарств. Вищезазначені чинники безпосередньо позначаються на їх доходах та витратах.

Поділ українського населення за соціальними рівнями, веде за собою зменшення активної та працездатної частини сільського населення, спричиняє зовнішню трудову міграцію, що призводить до занепаду сіл [1].

Надзвичайно низький рівень соціальної інфраструктури села є реальною передумовою для зниження доходів та витрат домогосподарств.

Вирішення цих проблем, можливе через участь держави у фінансуванні певних програм соціального розвитку села.

Відзначимо, що в економіці країни домогосподарства виконують три основні функції: споживання; постачання факторів виробництва; заощадження, так як частина доходу, що не використовується протягом певного періоду на споживання, в майбутньому перетворюється на джерело інвестування в розвиток економіки.

Зниження заощаджень веде за собою й зменшення можливостей інвестування. Відтак, головні орієнтири державної політики в першу чергу повинні бути зосереджені на забезпечення стійкого покращення життя домогосподарств, зокрема:

1. Запровадження системи контролю демографічної ситуації в селах.
2. Ефективно використовувати трудовий потенціал пенсіонерів в селах, задля зниження рівня демографічного навантаження.
3. Забезпечення професійного працевлаштування після одержання освіти шляхом укладання договорів між випускниками та підприємцями.
4. Розробка засобів стимулювання інвестиційної діяльності.

Отже, становище сільських домогосподарств в Україні на сьогодні є кризовим, оскільки воно не може в повному обсязі виконувати свої основні функції. Разом з тим, домогосподарства є основою розвитку державної економіки. Тому є необхідним створення ефективних програм підтримки домогосподарств. Варто стимулювати зростання доходів домогосподарств, підвищення народжуваності, зростання зайнятості, заохочення до підприємницької діяльності, надання дотацій домогосподарствам-виробникам на розвиток їхньої діяльності, запровадження пільгового оподаткування та вигідних умов кредитування домогосподарств.

Список використаних джерел:

1. Канівець О.П. Загрози соціально-економічної безпеки домогосподарств на сучасному етапі в Україні / О.П. Канівець // Социально-экономические аспекты промышленной политики. - Донецк, 2003. - Т.2. - С.103–108.
2. Юрій С.І. Фінанси домогосподарств: теоретичні підходи до трактування сутності / С. І. Юрій, Т. О. Кізіма // Фінанси України. - 2008. - № 8. - С. 3-10. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fu_2008_8_2

WHY POLOTICIANS ARE RESISTING BUT HEALTH EXPERTS WANT IT: SUGAR TAX IN UKRAINE

Hudym Iryna

research and language, University of State Fiscal Service of Ukraine (Irpın)

The so-called "Sugar tax" has been spoken about extensively in the media as one of the biggest pieces of health legislation in recent memory. The main reason for the tax is to reduce obesity in the hope that the increased cost will stop people from buying firry drinks, sweets and other products are contained sugar as often, and therefore consuming less sugar.

The World Health Organization has supported countries that have introduced a tax on sweet non-alcoholic beverages. WHO said they would like to see less consumption of so-called free sugars. According to the organization, it will improve the situation with obesity, diabetes and caries. The organization's new report states that the increase in prices of these drinks by 20% or more leads to less consumption and "better nutrition".

The tax is aimed at increasing the consumption of healthy products among consumers and reducing the level of sugar contained in products.

There is the notion of "tax on sin". This is an excise tax imposed separately on certain products that are considered harmful to society. There are some compelling reasons to raise the tax on this tax:

- 1) the tax is paid only by consumers of "sinful products";
- 2) the tax is lightly perceived by the population;
- 3) the tax encourages a healthy lifestyle;
- 4) can be a significant source of income.

In addition, consumers of "sinful products" create additional costs for society, as the government will have to bear the burden of medical services. In short, the tax on consumers of this type of product is fair.

According to UN studies, in 2011, non-communicable diseases such as heart disease, cancer and diabetes were more widespread than infectious diseases. One in seven people die every 7 seconds because of diabetes in the world. Unfortunately, about 5% of Ukraine's population suffers from diabetes. The number of Ukrainians with diabetes has doubled over the past 10 years and will grow by 5% annually.

Many countries have introduced sugar taxes as a fiscal instrument and an instrument for improving public health. Several countries, such as Mexico and Hungary, are already charging sugar-based products. The experiment in a

number of countries was successful: the level of obesity, the incidence of diabetes and caries decreased.

A new sugar tax on the soft drinks industry will be introduced in the UK, the chancellor has announced as he unveiled his Budget. The move has been hailed by campaigners as a significant step in the fight against child obesity.

It is known that in the Western countries (USA, Denmark, Norway) the tax on harmful products had no effect - the buyers did not notice it. But the decline in consumption manifested itself in poor countries like Mexico, where people are very sensitive to price increases. It may happen that excise taxes will strike only those who are sweet and almost do not allow themselves, but all the rest will continue to be pumped up with sugar.

Under the big question, the fairness of the introduction of such measures.

The proceeds from sugar excise taxes will have to go to the development of the production of more useful products, mainly fruits and vegetables. But in Ukraine money from excises usually goes a little, and then they are distributed to completely different purposes.

Over time it will be able to promote the idea of excise taxes on virtually all harmful products. In the queue after the sugar is salt, followed by trans fats and saturated fats. That is supposed to exclude from sale a significant part of the traditional dishes of many peoples of the world: corned beef, marinades, bacon and many other things.

I believe that with the help of the tax, as a result, it will be possible to attract significant funds to the Ukrainian budget, about 2.5 billion UAH, taking into account that consumption will be reduced by 20%. Consumption of confectionery and effervescent beverages can be just as harmful to health, due to the consumption of tobacco and alcohol products. The tax on high-sugar foods can reduce the incidence of diabetes and other diseases, thus improving the health of the population and protecting it from "sweet death." Income from this tax can be used for the needs of health and sports in Ukraine.

References:

1. Official website of the State Statistics Service of Ukraine. URL: www.ukrstat.gov.ua.
2. Kolodko G. (2002). Globalizatsiya i perspective rozvitku postsotsialistichnih krayn [Globalization and prospects of post-socialist countries]. Kyiv: Suchasna Dumka, p. 248 [in Ukrainian].

Supervisor: T.P. Pernarivska, University of State Fiscal Service of Ukraine (Irpin)

БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ДЕРЖАВНИХ ДОХОДІВ

Кравченко Ганна Євгенівна

Університет митної справи та фінансів

Дослідження проблематики ефективності бюджетної політики у сфері державних доходів України набуває значної актуальності, так як саме бюджетна політика покликана здійснювати перерозподіл результатів економічного зростання і використання національного багатства, тим самим створюючи стимули для подальшого сталого розвитку суспільства.

Бюджетна політика у сфері державних доходів являє собою цілеспрямовану діяльність держави у сфері визначення цілей та пріоритетів формування доходів державного бюджету, розробки правового регламентування стягування та відповідальності за дотримання фіскального законодавства, організації формування бюджетного фонду з метою ефективного досягнення встановлених показників соціально-економічного розвитку країни.

Саме бюджетна політика у сфері державних доходів є вихідною при формуванні цілей та завдань інших складових бюджетної політики, до яких Л. Лисяк [2] відносить політику у сфері державних видатків, державного боргу, бюджетного регулювання та міжбюджетних відносин.

Основною метою бюджетної політики є забезпечення довгострокової збалансованості бюджетної системи, яка передбачає формування стабільної податкової бази на основі створення сприятливих умов для розвитку економіки, своєчасного та достатнього рівня фінансування основних напрямів розвитку соціально-економічної сфери, формування ефективного механізму міжбюджетного регулювання. Виходячи із світового досвіду бюджетна рівновага досягається при збалансованому, бюджеті, який має впливати на темпи економічного зростання, рівень добробуту населення. Рівень дієвості бюджетної політики впливає як одночасно, так і з лагами у часі на темпи економічного розвитку, а також на інтегрований показник запасу стійкості бюджетної системи, який визначається сукупністю вагомих бюджетних показників, що характеризують стан бюджетної системи [1, с. 152-158].

Для досягнення визначеної мети бюджетна політика держави у сфері формування доходів державного бюджету повинна бути гнучкою, оптимально пов'язувати та збалансовано враховувати інтереси держави, платників податків, представників державного апарату та громадян.

Бюджетна політика є одним із вагомих інструментів забезпечення структурного реформування основних напрямів та сфер діяльності суспільства, посилення конкурентоздатності галузей економіки, підвищення стандартів та якості життя населення.

Розглянемо склад та структуру доходів Зведеного бюджету України за 2016-2018 рр. (табл. 1).

Таблиця 1

Склад та структура доходів Зведеного бюджету України (без урахування міжбюджетних трансфертів) за 2016-2018 рр.

Вид бюджету	2016		2017		2018	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
Державний бюджет	616275	78,3	793265	77,6	928108	78,0
Місцеві бюджети	170645	21,7	229491	22,4	262251	22,0
Зведений бюджет	7866920	100,0	1022756	100,0	1190359	100,0

Джерело: розраховано актором на основі [3]

За даними таблиці 1 зазначимо, що частка доходів державного бюджету у зведеному бюджету становила: 2016 р. – 78,3%, 2017 р. – 77,6%, 2018 р. – 78,0%. За досліджуваний період доходи Державного бюджету України збільшились на 311834 млн. грн., або на 50,6% порівняно з 2016 р. Протягом 2016-2018 рр. питома вага доходів місцевих бюджетів у структурі Зведеного бюджету не перевищувала 22,4%, що свідчить про низький ступінь участі місцевого самоврядування в розв'язанні проблем розвитку регіонів. Частка доходів місцевих бюджетів у зведеному бюджеті за 2018 р. становила 22,0% (що на 0,3 в. п. більше рівня 2016 року). При цьому відбулися зміни у структурі доходів за фондами бюджету.

Оцінка дохідної частини, її динаміки, складових, структури, стану виконання дасть можливість визначити основні бюджетоутворюючі джерела, недоліки у їх формуванні та використанні. Проаналізуємо джерела формування доходів Державного бюджету України протягом 2016-2018 років (табл. 2).

Таблиця 2

Аналіз складу та структура доходів Державного бюджету України за 2016-2018 рр.

Показник	2016		2017		2018		Темп приросту 2018/2016, %
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	
Податкові надходження	503879,4	81,76	627153,7	79,06	753815,6	81,2	149,6
Неподаткові надходження	103635,2	16,82	128402,3	16,19	164676,5	17,7	158,9
Доходи від операцій з капіталом	191,5	0,03	286,9	0,04	657,5	0,07	343,3
Кошти від закордонних країн	4109,4	0,67	1607,4	0,29	1464,8	0,02	35,6

Офіційні трансферти	4171,6	0,68	5967,7	0,75	7406,3	0,79	177,5
Цільові фонди	287,7	0,05	29847,1	3,76	187,5	0,02	65,2
Всього доходів	616274,8	100	793265,0	100	928108,3	100	150,6

За даними таблиці 2 бачимо, що доходи Державного бюджету у 2018 р. збільшилися на 311834 млн. грн., або на 50,6% порівняно з 2016 р. Найбільш питому вагу в структурі доходів державного бюджету займають податкові надходження, при чому їх роль стає дедалі важливішою, адже їх частка зменшується щороку і за 3 роки вона зменшилась на 0,56% з 81,76% до 81,2%. В абсолютному вираженні це збільшення становить 249936 млн. грн., а у відносному – 49,6%. На другому місці - неподаткові надходження. Так, у 2016 році частка неподаткових надходжень бюджету складала 16,82%, а у 2018 році – 17,7%, відносний показник збільшився на 0,88%. Такі доходи як від участі з капіталом, кошти від закордонних країн і міжнародних організацій, трансферти та цільові фонди становлять дуже маленьку частку в структурі доходів. Річний план виконано на 101,2%.

Розглянемо, структуру доходів місцевих бюджетів України (табл. 3).

Таблиця 3

Аналіз складу та структури доходів місцевих бюджетів України за 2016-2018 рр.

Вид доходів	2016		2017		2018		Відхилення 2018/2016	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	Абсол., млн. грн.	Відносне, %
Податкові надходження	146902	86,1	201005	87,6	229815	87,6	82913	156,4
Неподаткові надходження	21757	12,7	25969	11,3	29129	11,1	7372	133,9
Доходи від операцій з капіталом	1403	0,8	1874	0,8	2144	0,8	741	152,8
Офіційні трансферти	584	0,4	643	0,3	1165	0,5	581	199,5
Всього	170645	100,0	229491	100,0	262251	100,0	91606	153,7

Джерело: розраховано автором на основі [4]

За таблиці 3 бачимо, що доходи місцевих бюджетів у 2018 р. збільшилися на 91606 млн. грн., або на 53,7% порівняно з 2016 р. Найбільш питому вагу в структурі доходів місцевих бюджетів займають податкові надходження, при чому їх роль стає дедалі важливішою, адже їх частка збільшилась у 2018 р. порівняно з 2016 р. на 1,5%. Питома вага податкових надходжень коливається від 86,1% у 2016 році до 87,6% у 2018 році. В абсолютному вираженні це збільшення становить 82913 млн.

грн., а у відносному – 56,4%. На другому місці - неподаткові надходження. Так, у 2016 році частка неподаткових надходжень бюджету складала 12,7%, а у 2018 році – 11,1%, відносний показник зменшився на 1,6%. Розмір надходжень з цього джерела збільшився на 33,9%, що складає 29129 млн. грн. Такі доходи як від участі з капіталом та офіційні трансферти становлять дуже маленьку частку в структурі доходів місцевого бюджету, розмір якої коливається в межах 1%. Річний план доходів, затверджений місцевими радами, виконано на 116,8 %.

Незважаючи на те, що велика кількість науковців працюють у напрямку вдосконалення процесу формування дохідної частини бюджету держави, виявлення можливих резервів її збільшення, багато питань ще залишаються не вирішеними, а саме: проблема щорічного невиконання бюджету; прийняття Державного бюджету з дефіцитом; наявність порушень та недоліків у формуванні доходів бюджету держави, що викликані неналежним контролем за процесом формування дохідної частини бюджету; відсутнє чітке визначення складу доходів, що закріплені за загальним та спеціальним фондами; проблема реалізації стратегічного планування на практиці; неефективна бюджетно-податкова політика [5, с. 558].

На сьогодні однією з важливих проблем ефективності бюджетної політики є розпорошення бюджетних коштів по сотнях бюджетних програм, запровадження яких досить часто відбувається необґрунтовано, без реальних економічних розрахунків та без дотримання законів України.

Для розв'язання визначених проблем необхідно насамперед внести зміни до законодавства України, що регулює напрям використання бюджетних коштів. Також потрібно оптимізувати стратегію ведення бюджетної політики, зокрема реформування бюджетної сфери повинне узгоджуватися з податковою реформою та реформами в соціальній сфері. Бюджетна система має забезпечувати високу результативність управління та використання бюджетних коштів.

Підсумовуючи зазначимо, що держава повинна формувати свою бюджетну політику у сфері державних доходів. Це можливо при реалізації заходів, які сприяли б одночасно підвищенню доходів бюджету держави. До таких заходів можна віднести наступні: інвестування бюджетних коштів у розвиток галузей, які втілюють у виробництво наукові досягнення та визначають рівень економічної потужності держави; використання субсидій та грантів для створення сприятливих умов господарювання та стимулювання виробництва; залучення іноземного капіталу до України.

Список використаних джерел:

1. Гусаревич Н.В. Формування доходів бюджету в умовах економічних перетворень. Економічний вісник університету. Переяслав-Хмельницький державний університет імені Григорія Сковороди. 2016. № 30/1. С. 152-158.
2. Лисяк Л. В. Політика фіскальної консолідації в Україні як інструмент стабілізації державних фінансів. Ефективна економіка. 2015. №8.
3. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <http://www.minfin.gov.ua>. (дата звернення 15.05.2019).
4. Офіційний сайт Державної казначейської служби України. URL: <http://www.treasury.gov.ua> (дата звернення 16.05.2019).
5. Слободянюк Н.О. Проблемні питання формування дохідної частини бюджету: сучасні реалії// Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. №15. С. 558.

Науковий керівник: Сальникова Тетяна Валеріївна, кандидат економічних наук, Університет митної справи та фінансів

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНИЙ БЮДЖЕТ УКРАЇНИ НА 2019 РІК» НА ОПОДАТКУВАННЯ ФІЗИЧНИХ ОСІБ

Стоколюк Вікторія В'ячеславівна

студент, Університет митної справи та фінансів

Костенко Тетяна Андріївна

студент, Університет митної справи та фінансів

Сплата податків є конституційним обов'язком всіх громадян країни. І кожен українець, який прагне жити в економічно розвинутій країні повинен розуміти важливість та необхідність сплати податків. Натомість держава повинна забезпечити стабільність, прозорість та фінансову спроможність сплати податків своїми громадянами.

Певну стабільність щодо переліку та ставок податків в Україні було забезпечено з прийняттям Податкового кодексу України (далі - ПКУ), про те щорічне прийняття Законів про державний бюджет завжди вносить деякі зміни в оподаткування фізичних осіб.

В першу чергу розглянемо як оподатковуються доходи фізичних осіб та які нововведення відбулися в 2019 р. Якщо громадянин є податковим резидентом України, то він сплачує до бюджету податок на доходи фізичних осіб (далі - ПДФО) з отриманих доходів за базовою ставкою 18% (або 9% та 5% для дивідендів, 5% - для спадщини та подарунків від осіб,

які не є членами сім'ї першого і другого ступенів споріднення, 0% - для спадщини та подарунків від членів сім'ї першого і другого ступенів споріднення) і військовий збір 1,5% від доходу платника [1].

У 2019 році механізм сплати ПДФО суттєво не змінився, зміни зорієнтовані лише на показники прожиткового мінімуму, зокрема:

- звільнено від оподаткування всі стипендії у межах 2690 грн, тобто не тільки "бюджетні" стипендії, але й стипендії у приватних навчальних закладах, спонсорські, грантові стипендії тощо (пп. 165.1.26 ПКУ);

- щодо оподаткування подарунків – у 2019 р. підлягає оподаткованою тільки сума перевищення 1043,25 грн (25% мінімальної заробітної плати на 1 січня = $0,25 \times 4173$ грн), проти граничної суми 2018 р. у 930,75 грн. (пп. 165.1.39 ПКУ);

- страхові виплати звільнили від оподаткування, проти ставки 18% у 2018 р. (пп.165.1.27 ПКУ) [1].

Кожного року змінюється прожитковий мінімум і податкова соціальна пільга (далі - ПСП), яка застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця як заробітна плата (інші прирівняні до неї відповідно до законодавства виплати, компенсації та винагороди), якщо його розмір не перевищує суми, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень (абз. 1 пп. 169.4.1 ПКУ).

При цьому граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги одному з батьків у випадку та у розмірі, передбачених пп. 169.1.2 ПКУ, визначається як добуток суми, визначеної в абз. 1 пп. 169.4.1 ПКУ, та відповідної кількості дітей. В табл. 1 розглянемо динаміку ПСП за останні роки.

Таблиця 1

Розмір податкової соціальної пільги в Україні в 2014-2019 рр.

Рік	Граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги, грн.	Прожитковий мінімум (ПМ), грн.	Розмір пільги, % ПМ	Сума податкової соціальної пільги, грн.		
				100 % для осіб, визначених у пп. 169.1.1 та пп. 169.1.2 ПКУ	150 % для осіб, визначених у пп. 169.1.3 ПКУ	200 % для осіб, визначених у пп. 169.1.4 ПКУ
2014	1710,00	1218,00	50	609,00	913,50	1218,00
2015	1710,00	1218,00	50	609,00	913,50	1218,00
2016	1930,00	1378,00	50	689,00	1033,50	1378,00
2017	2240,00	1600,00	50	800,00	1200,00	1600,00
2018	2470,00	1762,00	50	881,00	1321,50	1762,00
2019	2690,00	1921,00	50	960,50	1440,75	1921,00

Створена авторами

Загальний розмір ПСП може застосовуватись для будь-якого платника податку і становить 50 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць), встановленому законом на 1 січня звітного податкового року. У минулому році граничний дохід для застосування загальної ПСП становив 2 470 грн., оскільки розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи станом на 01.01.2018 дорівнював 1 762 грн. З огляду на ці суми та зважаючи на визначений у Законі України «Про Державний бюджет України на 2018 рік» розмір мінімальної заробітної плати з 01.01.2018 у сумі 3 723 грн., переважна більшість найманих працівників скористались цією пільгою не могла. Тобто ця більшість працівників за чинним законодавством вважалась такою, що має досить захищений соціальний рівень. У 2019 році збільшились і розмір мінімальної заробітної плати, і розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи відповідно до 4 173 грн. та 1 853 грн.

Однак в Україні є досить широке коло працівників, які мають право на зазначену пільгу. Перш за все до них належать працівники, які працюють у режимі неповного робочого часу. Таких в економіці України десятки тисяч. І ще розраховувати на застосування податкової соціальної пільги в 2019 році зможуть ті з працівників, котрі мають право на «дитячі» соціальні пільги і у зв'язку з цим – більш високий, у порівнянні з 4173 грн., граничний розмір зарплати для застосування пільги, тобто 5380 грн. - на двох дітей, 8070 грн.- на трьох тощо.

Отже, Закон України про державного бюджету на 2019 р. зафіксував на 1 січня прожитковий мінімум для працездатної особи 1921 грн. і ця сума потягнула вгору й розміри податкових соціальних пільг:

- податкова соціальна пільга (ПСП) у 100% становить 960,5 грн.;
- ПСП у 150% становить 1440,75 грн.;
- ПСП у 200% становить 1921 грн.;
- ПСП на 2 дітей, за умови порогу доходу 5380 грн. становить 1921 грн.;
- ПСП на 3 дітей, за умови порогу доходу 8070 грн. становить 2881,5 грн.;
- ПСП на 4 дітей становить 3842 грн.

У 2019 р. було розширено перелік витрат, дозволених до включення до податкової знижки. Так, п. 166.3 ПКУ доповнено пп. 166.3.9, згідно з яким до податкової знижки дозволено включати суму коштів у вигляді орендної плати за договором оренди житла, фактично сплачених платником податку, який має статус внутрішньо переміщеного особи. Крім того, розмір такої знижки не може перевищувати (в розрахунку на календарний рік) 30 розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на 1 січня звітного (податкового) року, тобто 125190 грн.

Військовий збір було введено 03 серпня 2014 р., коли набрав чинності Закон України від 31 липня 2014 року № 1621 "Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів", яким, зокрема, тимчасово встановлено військовий збір, до 1 січня 2015 р. [2]. Про те, військовий збір, як і передбачалося, був продовжений і у 2019 р.

Зростання мінімальної заробітної плати у 2019 р. призвело до зростання ставки податку на нерухомість, яка не повинна перевищувати 1,5% мінімальної зарплати за 1 квадратний метр квартири або іншого приміщення (п266.5 ПКУ), тому ставки, які визначаються місцевими радами, можуть також зрости та становити максимум 62 грн за 1 метр квадратний, проти 55 грн. у 2018 р.

Фізичні особи в Україні є платниками транспортного податку, який було введено в 2015 р. для власників легкових автомобілів з року випуску яких пройшло не більше 5 років включно (для 2019 р. – це автомобілі випущені не раніше 2014 р.) та середньо-ринкова вартість яких перевищує 375 мінімальних заробітних плат (МЗП) на 1 січня звітного року. У 2019 році вона становить 1564875 грн.

Отже, ставка податку у 2019 р. залишається незмінною – 25000 грн, а лише зросла вартість авто, що підпадають під оподаткування - на 168750 грн., в 2018 р. вона становила 1396125 грн.

У 2019 р. відбулися зміни у стягненні з фізичних осіб туристичного збору. Тепер його розмір для однієї особи за одну добу тимчасового розміщення визначатиметься як відсоток від мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного року.

Для внутрішнього туризму ставка визначається до 0,5 %, а для в'їзного туризму – до 5 %.

Розмір ставки збору встановлюється за рішенням відповідної сільської, селищної, міської ради або ради об'єднаної територіальної громади залежно від якості наданих послуг і природно-кліматичних умов адміністративно-територіальної одиниці тощо.

Очікується, що завдяки таким змінам місцеві бюджети отримають у 2019 році орієнтовно більше 120 млн грн надходжень від туристичного збору [3].

Із тих податкових змін, що торкнуться фізичних осіб в Україні є зниження неоподатковуваної вартості міжнародних посилок з 1 липня 2019 року до 31 грудня 2020 року зі 150 до 100 євро для одного одержувача - фізичної особи.

Для громадян залишається можливість зекономити на купівлі автомобілів на електродвигунах, оскільки до 31 грудня 2022 року продовжено звільнення від сплати ПДВ для ввезення в Україну транспортних засобів, оснащених виключно електродвигунами.

Отже, ми можемо зробити висновки про те, що в 2019 р. не відбулося суттєвих змін в оподаткуванні фізичних осіб. Спостерігалось навіть послаблення податкового тягаря за рахунок звільнення від оподаткування страхових виплат, підвищення неоподаткованого порогу для подарунків та стипендій. Зростання прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати сприяло зростанню розміру податкової соціальної пільги та вартості автомобілів, що підпадають під оподаткування транспортним податком.

Для фізичних осіб відбулось зростання туристичного збору, який тепер визначатиметься як відсоток від мінімальної заробітної плати та збільшилась верхня межа податку на нерухомість, в результаті зростання мінімальної заробітної плати.

Таким чином, основні зміни в оподаткуванні фізичних осіб пов'язані із зростанням соціальних стандартів в країні, що збільшує податкову соціальну пільгу та ставки деяких податків.

Список використаних джерел:

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
2. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів № 1621 : Закон України від 31 липня 2014 року URL: http://bz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/BZ006769
3. Місцеві бюджети з 2019 року отримуватимуть більше доходів від туристичного збору URL: <http://www.auc.org.ua/novyna/miscevi-byudzhety-z-2019-roku-otrymuvatymut-bilshe-dohodiv-vid-turystychnogo-zboru>

Науковий керівник: Александрюк Тетяна Юріївна, старший викладач кафедри оподаткування та соціального забезпечення, Університет митної справи та фінансів

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ШОУ-БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Галушко Валентин Владиславович

«Міжнародна економіка», 5 курс, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Лялевич Юлія Вікторівна

«Міжнародна економіка», 5 курс, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Галузь шоу-бізнесу як складова економіки послуг, креативної економіки в останні десятиріччя у всьому світі динамічно розвивається. Світовий ринок розваг та медіа оцінювався у 2017 році у 1,9 трлн дол. США, демонструючи річний приріст у 5% [24]. Дві найбільші медіа-компанії світу Warner Media та Sony Music Entertainment і Sony Pictures отримали понад 31 млрд дол. США та 17 млрд дол. США доходу у 2017 році відповідно [22; 23]. Розмір ринку шоу-бізнесу в Україні у 2018 році оцінювався у 21 млрд грн (рис. 1).

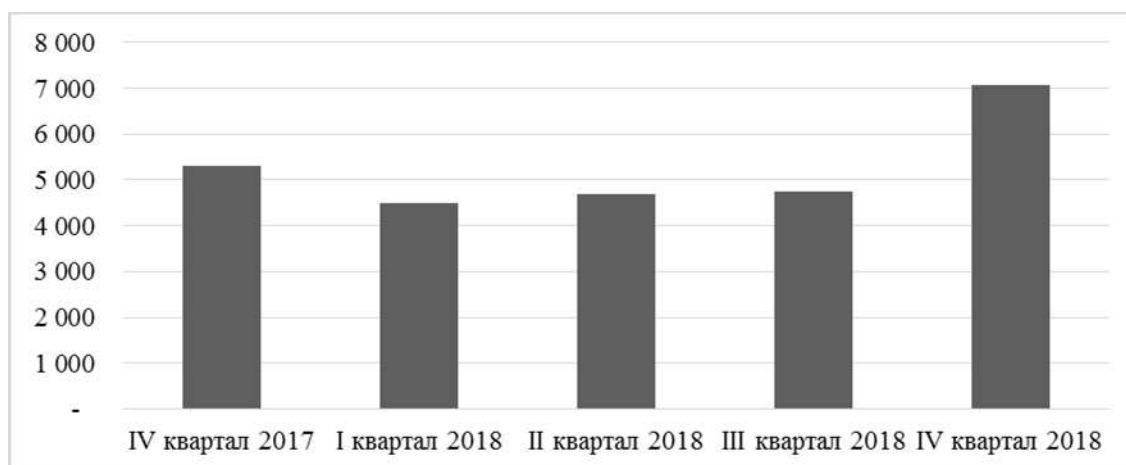


Рис.1. Обсяг реалізованих послуг у сфері шоу-бізнесу в Україні, млн грн [9].

Актуальність розв'язання проблем розвитку вітчизняного ринку сфері шоу-бізнесу обумовлюється його негативним впливом на стан платіжного балансу країни. За даними платіжного балансу України вже щонайменше останніх вісім років сальдо послуг щодо об'єктів прав інтелектуальної власності залишається від'ємним (табл. 1).

Таблиця. 1.

Динаміка сплати роялті та ліцензійні платежі при експортно-імпортних операціях в Україні у 2011-2018 рр., млн грн

Рік	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Експорт	853	991	1 335	1 401	1 963	733	774	1 129
Імпорт	-5 944	-5 810	-8 568	-6 554	-6 238	-8 268	-10 805	-12 870
Сальдо	-5 091	-4 819	-7 234	-5 153	-4 275	-7 535	-10 032	-11 741

Джерело: [8; 10; 11].

За даними аналітичних джерел в Україні у 2018 році зібрано лише 3 млн дол. США винагороди за користування об'єктами авторського права у вигляді роялті [18]. Дана сума є дуже малою як у порівнянні з обсягами загального руху роялті у зовнішньоекономічній діяльності України, так і з обсягами роялті за користування авторськими правами, зібраними у інших країнах. Наприклад, у Польщі за аналогічний період зібрано 90 млн дол. США, а у США 2 млрд дол. США (рис. 2).

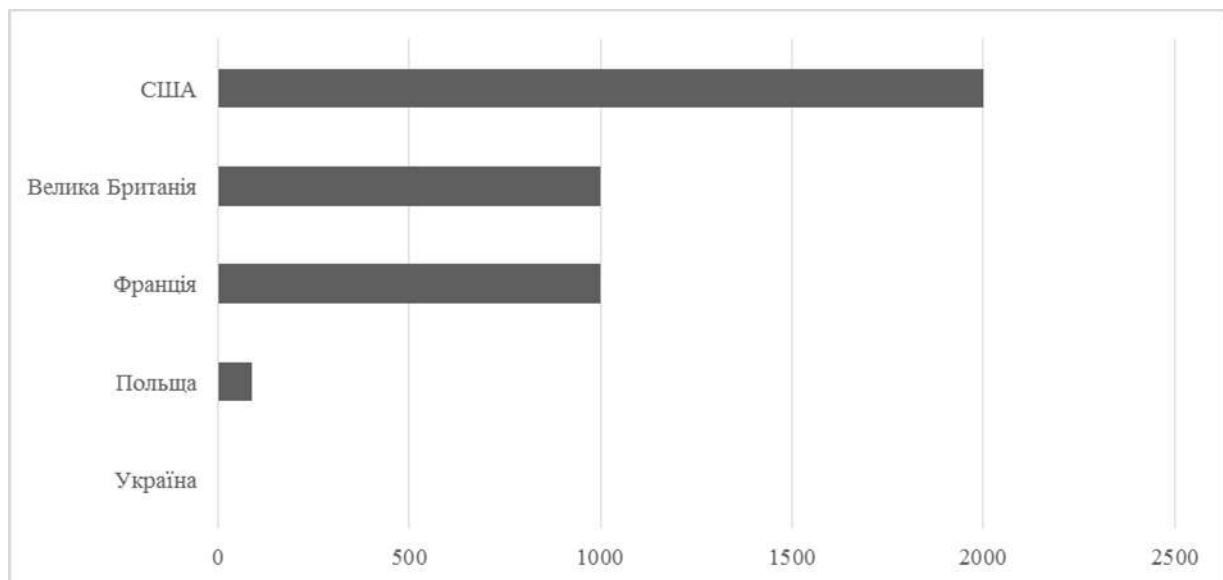


Рис. 2. Доходи від роялті в окремих країнах у 2018 році, млн. дол. США [18].

Незначний розмір ринку послуг у сфері шоу-бізнесу, від'ємне сальдо торгівлі послугами щодо об'єктів права інтелектуальної власності, а також незначні порівняно з іншими країнами доходи від роялті в Україні є проблемою, адже це свідчить не про відсутність в Україні суб'єктів чи об'єктів авторського права, а про те, що такі об'єкти не комерціалізуються, і відповідно не сприяють зростанню доходів українців. Тому аналіз проблем у даній сфері є актуальним на сьогодні.

Шоу-бізнес України став предметом вивчення багатьох вітчизняних науковців. Є. Суханов, М. Брагінський, Ю. Романець, О. Рузакова, К. Москаленко приділяли увагу систематизації та комплексному вивченню

договорів у сфері шоу-бізнесу [15]. Правове регулювання та способи захисту суб'єктів цивільно-правових відносин у сфері шоу-бізнесу описані у роботах П. Калениченко, І. Силонов, І. Жданова, О. Доценко [13]. Крім того, такими українськими науковцями, як Н. Абрамова, С. Бондаренко, Т. Давиденко, О. Ізбаш, досліджувалися роль організацій колективного управління у регулюванні авторських прав в Україні та особливості їх функціонування [14]. Проте проблеми реалізації прав інтелектуальної власності суб'єктами шоу-бізнесу в Україні є недостатньо дослідженими та потребують подальшого аналізу.

Хоча способи реалізації прав інтелектуальної власності в Україні регламентовано українським законодавством та міжнародними договорами, даний напрямок в економіці є недостатньо розвиненим в умовах сучасних масштабів даного ринку у світі, тому метою нашого дослідження є виявлення факторів, що стримують розвиток ринку авторських прав у галузі шоу-бізнесу в Україні.

З метою отримання роялті за використання власного твору автор повинен його зареєструвати. І тут постає перша проблема, адже для того, щоб зареєструвати твір, його необхідно подати до Українського агентства з авторських і суміжних прав (УААСП), що знаходиться у м. Київ, у матеріальній формі. Крім того, термін розгляду заяви автора на твір УААСП складає понад 1 місяць. Негативне рішення може бути прийняте через неправильно заповнені документи і заявку, неповний пакет документів, неналежно оформлений зразок або неможливість патентування в зв'язку з невідповідністю об'єкта вимогам законодавства. У такому випадку готується повторна подача документів. Зазвичай, реєстрація авторського права займає приблизно 2-3 місяці [4; 17]. На нашу думку, описаний процес є довгим та складним. Факт наявності офісу лише в одному місті є стримуючим для реєстрації авторських прав на їх твори, тому у сучасних умовах стрімкого розвитку сфери послуг та інформаційних технологій, державі необхідно інвестувати у більш швидкий та ефективний процес онлайн реєстрації авторських прав.

Оскільки сам автор не може контролювати всі відтворення своїх творів у публічних місцях в Україні реалізовано систему, за якої існують спеціальні, акредитовані державою установи, які мають назву організації колективного управління (ОКУ) і представляють інтереси авторів та виконавців у взаємодії з користувачами творів. Тарифні ставки, за якими відбувається користування об'єктами авторського та суміжних прав, визначаються індивідуально між користувачем та ОКУ або особисто власником. Проте існують законодавчі обмеження, які встановлюють мінімальні ставки роялті за використання об'єктів авторського права і суміжних прав. Мінімальні ставки розраховуються як відсотки від фінансових показників підприємств. Наприклад, використання творів

мистецтва у передачах кабельного радіомовлення має бути оплачене у розмірі 5%, а використання музики у місцях з безкоштовним входом, складатиме 1% від доходів, одержаних з того виду діяльності, у процесі якого відбувається сповіщення. Аналіз ринку демонструє, що ставки, за якими ОКУ укладають угоди з користувачами, у більшості випадків, дорівнюють мінімальним [12].

Однак таких організацій в Україні існує всього 9, усі вони знаходяться в м. Києві, що робить неможливим їх ефективний контроль за використанням об'єктів прав інтелектуальної власності на всій території країни [7]. Крім того, ОКУ мають право утримувати за свої послуги до 25% від зібраних винагород, тому автори музичних творів і виконавці потрапляють у несприятливе середовище для творчого розвитку. У той же час західні музиканти можуть отримувати майже усі доходи у вигляді роялті від продажу та відтворення їх творів.

Одним із суттєвих факторів формування несприятливого середовища для розвитку ринку шоу-бізнесу є політика ставок щодо роялті. Хоча наприклад, ставки за трансляцію музичних творів на великих радіостанціях в Україні і у Великій Британії є майже однаковими (5% та 5,25% від виручки відповідно), однак у Великій Британії окрім відсоткової ставки існує ще й постійна [5; 19]. У США ставки роялті є постійними і залежать від нефінансових ознак, таких як зона радіо покриття, кількість столиків у кафе чи площа магазину [20; 21]. Такі підходи допомагають уникати ефекту від маніпуляцій з фінансовою звітністю компанії та достовірно оцінити об'єм авторської винагороди. Це свідчить про недостатньо продуману в Україні систему захисту об'єктів авторського права та зборів за користування ними на законодавчому рівні, а також про недостатній рівень розвитку ринкових відносин як середовища розвитку шоу-бізнесу.

Ще одним суттєвим фактором, який негативно впливає на винагороду для авторів та виконавців, а отже на розвиток шоу-бізнесу, є піратське копіювання та незаконне відтворення музичних творів. За різними оцінками, ринок аудіо-візуальних творів в Україні містить від 60% до 75% піратської продукції, а заклади, у яких відтворюються аудіо-візуальні композиції майже ніколи не виплачують роялті за користування авторськими правами. Не дивлячись на те, що незаконне копіювання чи відтворення об'єктів авторського права в Україні може тягнути за собою штрафи у мільйони гривень та навіть позбавлення волі, дані запобіжні заходи не в змозі зупинити стихійне піратство. Проблемою є неефективний контроль за виконанням законів, і з боку ОКУ, коли мова йде про незаконне відтворення, і з боку кіберполіції, коли мова йде про незаконне копіювання [16].

Позитивним для українських авторів та виконавців є можливості, що відкриваються завдяки глобалізації та розповсюдженню інтернет-мережі, адже таким чином ринок шоу-бізнесу на сьогоднішній день став відкритим. Будь-який власник об'єкта авторського права сьогодні може його реалізувати не лише на локальному, а й на глобальному ринку. Такі відомі сервіси як Apple Music, Spotify, Google Play та інші є захищеними від незаконного використання творів та регулюються Законом України «Про електронну комерцію» [2]. Вони дозволяють українським авторам і виконавцям отримувати винагороду за прослуховування своїх пісень у всьому світі.

Таким чином, не дивлячись на те, що ринок шоу-бізнесу у всьому світі динамічно розвивається, реалізація вигоди від авторського права для українських авторів та виконавців є проблемною. Реалізація авторських прав в Україні регулюється законодавством та міжнародними договорами, проте у даному процесі існує ряд проблем. Основними проблемами, що перешкоджають розвитку шоу-бізнесу в Україні, можна назвати: макроекономічні умови, що не дозволяють економіці України повністю перейти на рівень економіки послуг, рівень культури, проблеми у законодавстві, недостатній рівень дослідженості проблеми. Неefективний контроль за дотриманням авторських та суміжних прав з боку уповноважених органів та особливості законодавства щодо підходу до ціноутворення на ринку об'єктів авторського права негативно впливають на суми зібраної авторської винагороди від користувачів. Низькі суми зібраної авторської винагороди створюють несприятливе середовище для якісного розвитку творчого потенціалу і шоу-бізнесу в Україні. Пріоритетним напрямком має стати розвиток культури споживання та ринкових відносин у цій сфері.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про авторське право і суміжні права»: Закон України №3792-ХІІ у редакції від 04.11.2018.
2. Закон України «Про електронну комерцію»: Закон України №675-VІІІ у редакції від 26.04.2017.
3. Закон України «Про ефективне управління майновими правами правовласників у сфері авторського права і (або) суміжних прав»: Закон України №2415-VІІІ у редакції від 15.05.2018.
4. Постанова КМУ «Про державну реєстрацію авторського права і договорів, які стосуються права автора на твір»: Постанова КМУ від 27 грудня 2001 р. №1756-2001-п.
5. Постанова КМУ «Про затвердження мінімальних ставок винагороди (роялті) за використання об'єктів авторського права і суміжних прав»: Постанова КМУ №72-2003-п у редакції від 22.12.2017.

6. Постанова КМУ «Про затвердження розміру, порядку та умов виплати винагороди (роялті) за комерційне використання опублікованих з комерційною метою фонограм, відеограм, їх примірників та зафіксованих у них виконань»: Постанова КМУ № 71-2003-п у редакції від 22.12.2017.
7. Відомості державних реєстрів: Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=44de1e87-ad16-476b-b0aa-8a8a1f8aeb27&tag=VidomostiDerzhavnikhRestriv>.
8. Динаміка платіжного балансу України: аналітична форма представлення: Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=19257892>.
9. Обсяг реалізованих послуг за регіонами за видами економічної діяльності: Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/posl/arh_dpsp_.html.
10. Платіжний баланс і зовнішній борг України, 2014 рік: Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=17140287>.
11. Структура зовнішньої торгівлі послугами: Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/zd/ztp_kv/ztp_kv_u/arh_ztp_kv2016_u.html.
12. Телерадіокомпанії, провайдери: УААСП. URL: <http://uacr.org/koristuvacham/mali-formi/tv-and-radio-company-providers/>.
13. Доценко, О. О. Способи захисту суб'єктів цивільних правовідносин у сфері шоу-бізнесу / О. О. Доценко // Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія: Право / голов. ред. Ю.М. Бисага. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2012. Вип. 19. Т. 2. С. 52–54. Бібліогр.: с. 54.
14. Організації колективного управління авторським і суміжним правами / О. О. Ізбаш // Актуальні проблеми держави і права, 2012. С. 549-555.
15. Поняття та загальна характеристика договорів у сфері музичного шоу-бізнесу / К. Москаленко // Юридична Україна. 2014. № 4. С. 72-79.
16. Це так новина: за музику в закладах треба платити: Checkpoint business media. 26.08.2016. URL: <https://ckp.in.ua/articles/11808>
17. Реєстрація авторських прав в Україні – алгоритм: Wise Group. 30.03.2018. URL: <https://wisegroup.com.ua/ua/reestraciya-avtorskix-prav-v-ukra%D1%97ni-algorithm/>.
18. Гонченко Т. Каждое кафе в Украине должно платить за музыку, даже если звучит радио: как это устроено: Сайт города Кривого Рога. 22.05.2018 URL: <https://www.0564.ua/news/2046925/kazdoe-kafe-v-ukraine-dolzno-platit-za-muzyku-daze-esli-zvucit-radio-kak-eto-ustroeno>.
19. Commercial radio licence: UK's leading collection society PRS for music. URL: <https://www.prsformusic.com/licences/broadcasting-music-on-radio/commercial-radio-licence>.

20. Determination of Royalty Rates and Terms for Making Ephemeral Copies of Sound Recordings for Transmission to Business Establishments (Business Establishments III): Docket No. 17–CRB–0001–BER (2019-2023). URL: <https://app.crb.gov/case/viewDocument/2528>.
21. Determination of Royalty Rates and Terms for Performance or Display of Nondramatic Musical Works and Pictorial, Graphic, and Sculptural Works by Public Broadcasting Entities (PB III): Docket No. 16-CRB-0002-PBR (2018-2022) URL: <https://app.crb.gov/case/viewDocument/1663>.
22. Sony FY2018 Earnings Announcement. URL: <https://www.sony.net/SonyInfo/IR/library/presen/er/index.html>.
23. Time Warner Inc. Annual Report. URL: <http://www.annualreports.com/Company/time-warner-inc>.
24. Value of the global entertainment and media market from 2011 to 2021: Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/237749/value-of-the-global-entertainment-and-media-market/>.

Науковий керівник: Ільницький Денис Олександрович, професор кафедри міжнародної економіки Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана

АНАЛІЗ СПІВПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЄІБ, ТА ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ЇХ ВЗАЄМОДІЇ

Хомутенко Людмила Іванівна

доцент, Навчально-науковий інститут бізнес-технологій "Українська академія банківської справи" Сумського державного університету

Черненко Єлизавета Олександрівна

студент, Навчально-науковий інститут бізнес-технологій "Українська академія банківської справи" Сумського державного університету

Постановка проблеми. Співпраця з міжнародними організаціями є одним із дієвих векторів розбудови та розвитку країни. Україна, що зараз знаходиться на етапі впровадження масштабних структурних змін, повинна максимально ефективно використовувати всі вигоди та переваги від такої співпраці для вирішення нагальних проблем у соціальній та економічній сферах. З огляду на це, наразі важливою є взаємодія з великими фінансовими інституціями. Одним із найбільш потужних джерел для фінансування проектів найрізноманітнішого спрямування – Європейський інвестиційний банк.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми та переваги співробітництва України з ЄІБ, особливості діяльності цієї міжнародної фінансової організації як джерела фінансових ресурсів у своїх працях досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені як: А. Зверев, О. Білорус, Ю. Ковбасюк, В. Колосова та інші.

Метою роботи є здійснення аналізу фінансової співпраці ЄІБ з Україною та його сприяння проведенню в Україні трансформаційних процесів.

Виклад матеріалу. Протягом 10 років співпраці України з ЄІБ, впроваджено 26 проектів загальною вартістю понад 6 млрд. євро, переважно в таких галузях: захист довкілля, енергетична інфраструктура, телекомунікації, транспорт та інше. Україна відноситься до групи Східного партнерства і має значну частку фінансування серед інших країн, що в середньому перевищує 50% [1].

У 2017 році за офіційними даними ЄІБ було профінансовано 8 проектів загальною вартістю 318,1 млн. євро [2] (рис. 1). До цих проектів належить фінансування Харків метробуд вартістю 160 млн. євро, лінія обробки органічних систем – 21,5 млн. євро, модернізація сільського господарства 36,5 млн. євро, та гарантії таких банків як Ощадбанк – 8,8 млн. євро, Райффайзен – 12 млн. євро, Укргазбанк – 8,8 млн. євро,

Прокредитний банк -10,5 млн. євро та Прокредитна кредитна допомога для малого та середнього бізнесу сумою на 60 млн. євро [3].

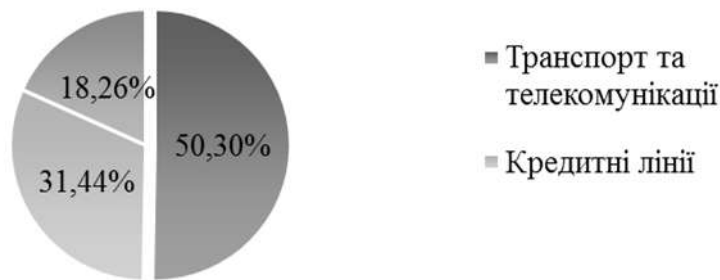


Рисунок 1 – Співвідношення фінансування проектів ЄІБ за секторами економіки у 2017 році [3]

Найближчим майбутнім планується підтримка та впровадження «зелених» проектів, які б надали можливість ефективно використовувати ресурси, при цьому розвивати захист навколишнього середовища шляхом зниження його забруднення та шляхом заміни морально застарілого обладнання. Також значна увага буде приділятися фінансуванню малого та середнього бізнесу, оскільки він є основою української економіки. Інвестиції в економічну та соціальну інфраструктуру мають вагомим значення для покращення добробуту населення та стабільної економіки.

Аналізуючи обсяг фінансування Європейського інвестиційного банку, чітко відслідковується скорочення вартості проектів.(рис. 2) Найбільше коштів було вкладено протягом 2014-2016 років. Піковим періодом слугував 2015 рік, хоча, було реалізовано лише 3 проекти. Така тенденція пояснюється підписанням Спеціального плану дій ЄІБ для України «Інвестуємо в майбутнє України», що був розроблений банком строком на 3 роки, починаючи з 2014 році. Передбачалося інвестувати близько 3 млрд. євро на покращення та стабілізації економічної ситуації та теренах України, яка б в подальшому слугувала її міцним фундаментом.

Протягом трьох років вагомий внесок інвестицій було вкладено в доступ малого та середнього бізнесу та компаній із середнім рівнем капіталізації до фінансування, що склало більше третини загальних коштів – 36% для розвитку приватного сектору шляхом відкриття кредитних ліній, які б дозволили вирішити проблеми, пов'язані з дефіцитом довгострокового фінансування. На 24% та 20% склали внески до соціальних інфраструктур та власне енергетики відповідно, як складової енергетичної безпеки, що включає модернізацію газопроводів та мережі ліній передач. 405 млн євро, тобто 14% було залучено на розвиток та вдосконалення міського та міжміського транспорту, а також використання екологічно безпечних видів транспорту. Розуміючи важливість агропродовольчого сектору та його частки в ВВП, експорті, зайнятості та

продовольчій безпеці решта коштів було реалізована на агропродовольчі ініціативи та адаптацію до змін клімату, показник сягнув 7% [4].

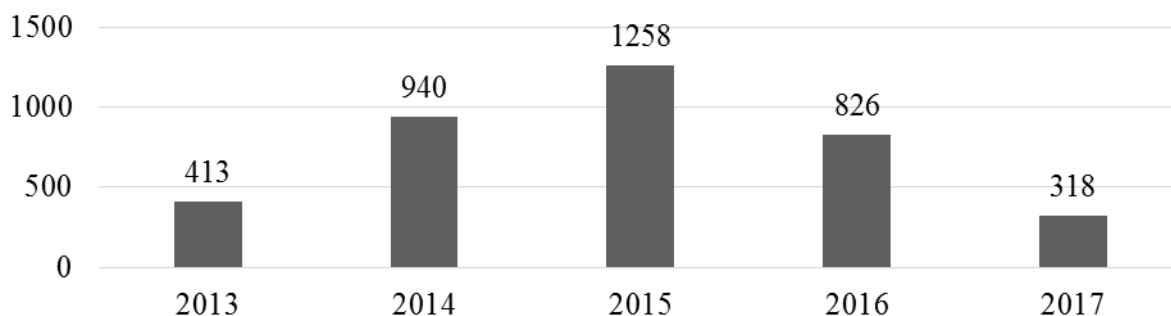


Рисунок 2 - Вартість фінансування проектів ЄІБ за 2013-2017 рр., млн. євро [4]

Проте, незважаючи на структурне фінансування попередніх років, вартість проектів від Європейського інвестиційного банку значно зменшилась у 2017 році, що становить лише 38% від попереднього та 25% від пікового періоду. Прогнози науковців передбачають позитивну динаміку, адже ЄІБ готовий плідно співпрацювати з українським урядом та вбачає перспективи започаткування та розвитку міжгалузевих будівельних та логістичних проектів.

Для ефективності реалізації співробітництва між Україною та ЄІБ нагальним ключовим моментом є розробка двома сторонами узгодженої та скоординованої подальшої стратегії діяльності, що включала б в себе як операційні цілі, так і пріоритетні напрямки діяльності та розвитку галузей економіки.

Структура управління ЄІБ зобов'язує організацію сприяти розвитку соціальної справедливості, перш за все серед країн ЄС, а також надає їм можливість удосконалити методики щодо охорони навколишнього середовища. Оскільки Україна не є членом ЄС, то застосування положень статуту в його повному обсязі стає, на разі, неможливим. Тому для покращення умов співпраці з Європейським інвестиційним банком необхідно:

- забезпечити достатній рівень поінформованості приватних організацій, особливо фінансово-кредитних, щодо умов фінансування проектів ЄІБ;

- сформувані всі необхідні умови для забезпечення прозорості та відкритості впродовж реалізації проектів, які б сприяли удосконаленню партнерства;

- сумісно розробити узгоджену та скоординовану стратегію діяльності та співробітництва України з Європейським інвестиційним банком, яка б містила операційні цілі;

- збільшити інвестиційного портфеля інституції для України;
- посилити відповідальність ЄІБ щодо наслідків екологічного та соціального характеру;
- збільшити частку участі місцевих громад протягом процесу ухвалення рішень.

Ще однією умовою для посилення співпраці є впровадження Мінекономрозвитку як структури для координації та ефективної реалізації проектів. Це пояснюється тим, що саме потенціал даної організації дає змогу детально аналізувати та вирішувати, яким секторам економіки та яким сегментам галузі необхідне фінансування.

Висновок. Таким чином, наразі Україна знаходиться в жорстких фінансових умовах та в такому економічному стані, що гнучка та рентабельна політика Європейського інвестиційного банку видається особливо важливою. Активна співпраця з ЄІБ стає важливим чинником для економічного зростання країни та соціального добробуту населення. Для покращення взаємодії між Україною та ЄІБ необхідно підвищити ефективність діяльності та реалізацію наданих коштів зі сторони українського уряду. Адже для залучення таких же значних обсягів коштів необхідно забезпечити системність і якість виконання проектів в роботі з Європейським інвестиційним банком.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Європейського інвестиційного банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eib.org/en/infocentre>
2. European Investment Bank Statistical Report 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eib.org/attachments/general/reports/st2017en.pdf>
3. Financial Report of EIB 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eib.org/attachments/general/reports/st2017en.pdf>
4. Investing in Ukraine's future [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eib.org/attachments/country/eib_in_ukraine

ДОСВІД ОПРАЦЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ КУРСІВ ЗІ СТРАХОВИХ ДИСЦИПЛІН

Колотило Ольга Данилівна

кандидат економічних наук, доцент, Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

Сучасне глобальне конкурентне середовище демонструє постійне нарощення темпів інтенсифікації обсягів виробництва та реалізації різноманітних товарів та послуг. З огляду на вузькопрофесійну фінансову специфіку організації та діяльності сучасного світового страхового ринку, щорічно зростає нагальність розробки та імплементації у навчальний процес комплексної, якісної за змістом структури освітніх програм за спеціалізацією «Страхування».

У зв'язку зі стрімкістю розвитку ІТ-технологій, Інтернет, як інформаційний та навчальний ресурс, став невід'ємною складовою сучасного освітнього процесу. Популярність інтерактивних курсів та дистанційного навчання демонструє стабільну динаміку до зростання та вимагає від викладацького складу класичної вищої школи термінового забезпечення потенційних студентів з усього світу вільним Інтернет-доступом до навчальних матеріалів з дисциплін профільних кафедр.

Пристаючи до розробки та опрацювання дистанційних навчальних курсів зі страхових дисциплін, викладачі нашої кафедри стикнулися з дилемою пошуку та обрання найоптимальнішого пакету методів та засобів викладення змісту та завдань дисциплін, з метою максимізації рівня освоєння їх змісту потенційними студентами та досягнення значень підсумкового контролю вище або на рівні з аналогічними показниками за денною та заочною формами навчання.

Проблема пролягала в тому, що викладач-розробник дистанційного курсу мав викласти теоретичний лекційний матеріал, розрахункові завдання, кейси, тестові завдання та інше без врахування фактичного рівня підготовки майбутнього невідомого (з поза меж даного ВУЗу чи країни) студента. Обрання середнього рівня складності зазначеного вище навчального матеріалу, очікувано дало посередній рівень освоєння змісту дисципліни студентами. Внесення більш складного за рівнем освоєння навчального матеріалу, з огляду на відсутність у студентів альтернати вибору (опрацювати чи ні), обумовило зниження загальних та середніх показників успішності нижче планових.

Зокрема, при опрацюванні лекційних роликів, сучасні експерти з дистанційної освіти Красюк Ю.М. та Супрунюк Г.М., наголошували на доцільності дотримання часової тривалості таких не більше 5-7 хв., а не

12-ти чи 20-ти хв. [1], як це було загально вживано у попередні роки. Необхідність скорочення часу тривалості лекційного ролику обумовлювалась зміною поколінь та приходом психотипу студентів, що неготові ефективно сприймати та засвоювати нову, специфічну, вузькопрофільну, аналітичну інформацію довше 7-ми хвилин. Постає питання: а як умістити весь навчальний матеріал лекції у такий короткий ролик? Яка оптимальна кількість роликів доцільна для опрацювання за однією навчальною темою? Чим спонукати, заохотити студента самостійно освоїти тематику навчальної дисципліни, що передбачена навчальним планом, але лишилася поза межами лекційних роликів?

Аналогічні проблеми виникали і при виборі методів та засобів розробки профільних завдань для самостійного опрацювання студентами (задачі, тести, кейси, ділові ігри, тренінги та ін.) та ранжирування їх ступеня оцінки за рівнем складності.

Критичний аналіз практичного досвіду розробки та апробації дистанційних курсів викладачами нашої кафедри з дисциплін «Страховання», «Соціальне страхування» та «Ризик-менеджмент у страхуванні» для різних економічних спеціальностей університету, засвідчив, що з метою ефективного вирішення означених вище проблем та оптимізації робочого часу, що був затрачений на даний вид методичної роботи викладачів, доцільно запровадити попереднє тестування студентів. Суть цього тестування-опитування, що має реалізовуватися у обов'язковій формі, полягає у з'ясуванні до початку вивчення профільної дисципліни фактичного рівня розвитку логічних та психологічних навичок кожного потенційного студента. Такий підхід дозволить (в автоматичному режимі) підібрати, з наявного в базі даних дистанційного курсу на сайті університету, навчальні лекційні та практичні матеріали, у відповідності до індивідуального рівня підготовки кожного потенційного студента. Уникнення суб'єктивного підходу викладача щодо вибору матеріалів для конкретного студента, сприятиме зростанню загально-групового та індивідуального рівня засвоєння навчального матеріалу та рівня оцінки знань до планового рівня.

Зауважимо, що при опрацюванні структури та змісту питань описаного вище тестування-опитування, виникає необхідність у міждисциплінарній співпраці викладачів кафедр профільного фінансового напрямку з колегами з кафедри психології. Специфічна особливість розробки нашого тестування-опитування полягала у необхідності досягнення синергетичного ефекту при формулюванні запитань. Одержана індивідуальна оцінка рівня підготовки потенційного студента, має комплексно відображати, як фактичний рівень набутих профільних знань з фінансів та страхування (необхідних для подальшого освоєння обраної дисципліни), рівень набутих практичних професійних навичок,

рівень розвитку причинно-наслідкового мислення, так і рівень соціально-психологічного розвитку. Саме такий підхід є запорукою розробки, реалізації та оптимально ефективного освоєння студентами дистанційного курсу з профільного страхового напрямку.

Список використаних джерел:

1. Красюк, Ю.М. Реалізація комунікативної спрямованості процесу навчання через систему навчальних задач // *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, VI (66), Issue: 162, 2018.— P. 27—30.

ПРОГНОЗУВАННЯ МІЖСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ ПРИ ІННОВАЦІЙНИХ ЗАХОДАХ В УСТАНОВІ ОСВІТИ ЯК СУБ'ЄКТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Пуляєвська Марина Євгенівна

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціології, Всеукраїнський університет «Приватного акціонерного товариства» Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Кедь Тетяна Володимирівна

студентка «Приватного акціонерного товариства» Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Міжособистісні конфлікти в філії Дружківської ЗШ I-III ступенів №17- НВК №10 в умовах нововведень можливо прогнозувати та попереджати, якщо використовувати спеціальний метод прогнозування конфліктних ситуацій для вирішення соціально-психологічних проблем переходу трудового колективу на нові форми організації і оплати праці.

Для вивчення висунутої гіпотези нами проводилося дослідження на предмет прогнозування та профілактики міжособистих конфліктів в установі освіти в умовах нововведень в колективі філії Дружківської ЗШ I-III ступенів №17- НВК №10.

Даний психологічний експеримент тривав два місяці (березень-квітень 2019р.р.). Було взято колектив співпрацівників, який в своє чергу було розподілено на 2 групи за функціональною ознакою – одна група – „управлінці” та одна група – „виробнича”: в першій групі – 4 людини, в другій – 10 людей. Причому, друга група була умовами виробництва поділена на бригади-діади (усього п’ять бригад-діад).

До першої групи увійшло 2 чоловіка і 2 жінки; до другої - 10 чоловіків.

За віком: 20 - 25 років - 3 чоловіка (21,4%); 26 - 30 років - 5 чоловік (35,7%); 31-35 років - 3 чоловік (21,4%); 36 - 40 років - 2 чоловік (14,3%); 41 - 45 років - 1 чоловіка (7,2%).

За освітою: вища освіта - 4 чоловіка (28,6%). Середня спеціальна - 8 чоловік (57,1%). Середня освіта – 2 (14,3%).

Стаж роботи: менш року - 1 чоловік (7,1%) 1 - 3 роки - 3 чоловік (21,4%) 3-5 років - 3 чоловік (21,4%) Більш 5 років - 3 чоловік (21,4%) Більш 10 років - 4 чоловіка (28,7%). Усі вищезазначені параметри відображають соціальні характеристики загальної кількості співпрацівників філії Дружківської ЗШ I-III ступенів №17- НВК №10.

Тестування проводилося: на початку та наприкінці експерименту - тест на оцінку рівня конфліктності особистості; на початку експерименту й наприкінці експерименту була проведена бесіда з керівниками філії Дружківської ЗШ І-ІІІ ступенів №17- НВК №10. На початку психологічного експерименту усі члени даного колективу заповнили також бланк опитування.

На нашу думку, міжособистісні конфлікти на філії Дружківської ЗШ І-ІІІ ступенів №17- НВК №10 в умовах нововведень можливо прогнозувати та попереджати, якщо умови, за яких можуть виникати міжособистісні конфлікти, можливо виявити ще до проведення інноваційних заходів. А заходи для зниження напруженості, особливо в умовах групового прийняття рішень, можливо приймати заздалегідь.

Список використаних джерел:

1. Волошина О.В. Міжособистісний конфлікт та шляхи його подолання/ О.В. Волошина // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д. – К.: ГНОЗІС, 2016. – Т.4, ч.3. – С.38-41.
2. Гришина Н.В. К вопросу о предрасположенности к конфликтному поведению/ Н.В. Гришина // Психические состояния (Под ред. А.А. Крылова и др.). — СПб., 2012. — С.90 - 96.
3. Задорожнюк И.Е., Китов А.И., Малахов С.В. Экономическая психология выходит на новые рубежи/ И.Е. Задорожнюк, А.И. Китов, С.В. Малахов // Психологический журнал. — 2015. — №2. — С. 137-139.
4. Лебедев А.Н. Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов в условиях нововведений/ А.Н. Лебедев // Психологический журнал. — 2012. — Т.13. — №5. — С. 71.

Підписано до друку 06.06.2019
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Друк на дублюкаторі.
Умов.-друк. арк. 4,5. Обл.-вид. Арк 4,95.
Тираж 80 прим.

Громадська організація «Наукова спільнота»
46027, Україна, м. Тернопіль, вул. Загребельна, 23
Ідентифікаційний код 41522543
тел. 0979074970
E-mail: rusenkos@ukr.net

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

