

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Державний вищий навчальний заклад  
«Національний гірничий університет»



## **Економіка підприємства: проблеми та перспективи розвитку**

Матеріали

I всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів  
та молодих вчених

**18–19 грудня 2012 р.,**

м. Дніпропетровськ

Дніпропетровськ  
НГУ  
2013

УДК 658:330.3

ББК 65

Е 45

*Рекомендовано вченою радою фінансово-економічного факультету Державного ВНЗ «Національний гірничий університет» (протокол № 1 від 21 січня 2013 р.).*

**Економіка** підприємства: проблеми та перспективи розвитку:  
Е45 матеріали I всеукр. наук.-практ. конф. студ., асп. та молодих вчен.,  
18–19 груд. 2012 р., м. Дніпропетровськ / відп. ред. В.М. Шаповал – Д.:  
Національний гірничий університет, 2013. – 100 с.

ISBN 978-966-350-393-6

Містить праці студентів, аспірантів та молодих вчених, які взяли участь у конференції **«Економіка підприємства: проблеми та перспективи розвитку»**, за такими тематичними секціями: економічна теорія і право, економіка підприємства, соціально-економічні проблеми, облік і аудит, міжнародна економіка, менеджмент, маркетинг, транспортне забезпечення і логістика, комп'ютеризація економічних процесів, фінанси, оподаткування і банківська справа.

Содержит работы студентов, аспирантов и молодых ученых, которые приняли участие в конференции **«Экономика предприятия: проблемы и перспективы развития»**, по следующим тематическим секциям: экономическая теория и право, экономика предприятия, социально-экономические проблемы, учет и аудит, международная экономика, менеджмент, маркетинг, транспортное обеспечение и логистика, компьютеризация экономических процессов, финансы, налогообложения и банковское дело.

ISBN 978-966-350-394-3

© Державний ВНЗ «НГУ», 2013

## ЗМІСТ

<b>Биличук Д.А., Юрчишина Л.И.</b> Трансфер технологій и почему он важен для Украины	5
<b>Бережна М.В.</b> Значення економічного механізму регулювання екологічної відповідальності підприємства	7
<b>Білоус Я.О.</b> Організація системи розвитку персоналу та шляхи підвищення її ефективності	9
<b>Васильченко О.О. Мельников А.М.</b> Удосконалення логістичної діяльності підприємства	12
<b>Волкова А.</b> Ефективність використання персоналу та основні заходи щодо її підвищення	15
<b>Волошенюк В.В.</b> Організаційне забезпечення стратегічних еколого-економічних результатів діяльності природо користувачів	18
<b>Гаврилюк Ю.В.</b> Інвестиційний процес, як засіб подолання кризових явищ підприємств металургійної галузі	21
<b>Герасименко Т.В.</b> Можливі напрями покращення економіки геофізичних експедицій в умовах кризових явищ у гірничодобувному комплексі України	23
<b>Герасименко Т.В. Таранець О.В.</b> Обґрунтування заходів щодо підвищення ефективності виробництва за рахунок відновлення основних засобів	25
<b>Гетьман Д.О.</b> Дослідження конкурентних переваг агропідприємств на вітчизняному ринку та методів їх аналітичної оцінки	27
<b>Грідін О.П.</b> Оцінювання та моделювання рівня фінансової стійкості підприємства	31
<b>Давидова О.М.</b> Переваги та недоліки існуючих систем розрахунку виробничих запасів на підприємстві	34
<b>Денисова Т.Ф.</b> Комплексна програма зниження собівартості продукції на промислових підприємствах	37
<b>Іваровська Н.В.</b> Роль цінності бренду у формуванні фінансово-економічних результатів підприємств	39
<b>Коваленко А.С.</b> Тенденции развития эквайринга в торгово-сервисных сетях	41
<b>Ковсюк І.В.</b> Удосконалення системи організації праці на підприємстві	43
<b>Комаревцева О.В.</b> Удосконалення кадрової політики на автотранспортних підприємствах	46
<b>Кравець В.В.</b> Инновационная экономика, как главная составляющая инновационной культуры и социально-ценностных ориентаций общества	50
<b>Кришень В.В.</b> Доцільність застосування стратегії диференціації у готельному бізнесі	53
<b>Литвин Ю.В.</b> Удосконалення системи оцінки персоналу підприємства	55
<b>Лядська Н.О.</b> Кадрова політика організації та шляхи її вдосконалення	57
<b>Мазур Х.В.</b> Гендерний підхід у формуванні управлінського потенціалу	60

підприємства	
<b>Мушкудіані Л.К.</b> Значення екологізації виробництва у механізмі управління підприємством	62
<b>Павленко О.В.</b> Використання системи збалансованих показників при стратегічному плануванні розвитку вугільних підприємств	65
<b>Підберезна Ю.В.</b> Проблеми активізації інвестиційної діяльності в Україні	67
<b>Позднякова А.А.</b> Удосконалення системи охорони праці на підприємстві	70
<b>Пундяк Н.Б.</b> Інвестиційні та експлуатаційні витрати в проєкті	72
<b>Савченко І.І. Мельников А.М.</b> Удосконалення функціонування виробничої інфраструктури підприємства	75
<b>Самойленко А.С.</b> Обґрунтування шляхів поліпшення фінансового стану підприємства	78
<b>Свистун І.В.</b> Ефективність стимулювання і мотивації інноваційної праці на підприємстві харчової галузі	81
<b>Скляр А.А. Володько Ю.О.</b> Конкурентоспроможність України та її вплив на імідж держави	85
<b>Солодкова В.О.</b> Загальна характеристика добувної промисловості України	87
<b>Солодовник Л.М. Шагоян С.М.</b> Мінерально-сировинна база економічної безпеки асоційованого гірничо-збагачувального комбінату	89
<b>Сьоміна С.С.</b> Особливості та проблеми створення логістичних систем на вітчизняних машинобудівних підприємствах	92
<b>Татара А.С.</b> Проблема прийняття інвестиційних рішень в умовах ризику	95
<b>Юрчишина Л.І.</b> Сучасне підприємство та його конкурентні стратегії	98

# ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГИЙ И ПОЧЕМУ ОН ВАЖЕН ДЛЯ УКРАИНЫ

*Биличук Д.А.,  
Юрчишина Л.И.*

*Государственное ВУЗ «Национальный горный университет»*

Трансфер технологий – передача технологий путем заключения одностороннего и многостороннего договора между физическими и/или юридическими лицами, которым устанавливаются, изменяются или прекращаются имущественные права и обязанности до технологий и/или их составляющих [3].

Одна из главных трудностей трансфера технологий – убедить автора идеи, что довести ее до успеха, до конечного продукта он самостоятельно не сможет практически никогда. Его идея должна пройти по эстафете из рук в руки цепочку «теоретик-изобретатель -> исследователь-практик -> исследователь-технолог -> технолог-производственник -> маркетолог-продавец», по пути завлекая в эту карусель и инновационные центры и администрацию, и прессу, и банк, и вспомогательные производства.

Трансфер технологий включает следующие этапы:

- 1) идентификация потребности в технологии и объекта продаж;
- 2) оценка затрат, связанных с приобретением технологий;
- 3) информационный поиск;
- 4) сравнение, выбор;
- 5) переговоры между продавцами и покупателями технологии;
- 6) заключение договора и передача технологии;
- 7) использование технологии.

Многие убеждены, что трансфер технологий обязательно должен осуществляться в области высоких технологий, потому что они – источник крупных доходов. Это, возможно, и верно для уникальных технических решений. Но с помощью трансфера технологий можно получить большую прибыль и в других сферах деятельности, если этого требует рыночный спрос. Высокие технологии обычно защищаются патентом, тогда как традиционные технологии обычно основаны на ноу-хау или производственном секрете, который позволяет достичь и поддерживать техническое преимущество над конкурентами.

Прежде чем начинать обсуждение передачи технологии, важно позаботиться о защите этой технологии. Патент – не единственный способ достижения защиты, так как невозможно защитить патентом техническое решение, основанное на ноу-хау и промышленной тайне. Следовательно, трансфер ноу-хау следует оформить контрактом, где четко оговорены условия передачи, какие технические решения договаривающиеся стороны передадут друг другу или разделят, коммерциализация продукта и кто будет владельцем дальнейших усовершенствований.

Трансфер технологий является необходимым условием существования рыночных отношений в современном государстве и стремительный переход к

такой форме работы на рынке интеллектуальной собственности особенно важен для Украины с нашим евроинтеграционным стремлением.

Украинское законодательство о государственном регулировании деятельности в сфере трансфера технологий основывается на Конституции Украины, Гражданском кодексе Украины, Хозяйственном кодексе Украины, Законе Украины «О государственном регулировании деятельности в сфере трансфера технологий», законах Украины «О внешнеэкономической деятельности», «О приоритетных направлениях развития науки и техники», других нормативно-правовых актах, а также действующих международных договорах Украины, согласие на обязательность которых дано Верховной Радой Украины, в сфере научно-технического сотрудничества, инновационной деятельности, трансфера технологий. Украинские технологии не достаточно защищены международными правовыми актами (что делает на 99% невозможным международный трансфер технологий), отсутствует централизация государственных решений, отсутствует в Украине венчурный капитал и государственная политика, которая стимулировала бы его формирование [1].

Остальной мир живет в условиях жесткой конкуренции, при которой проблема трансфера инновационных технологий с минимальными потерями времени и других ресурсов на каждом этапе продвижения технологии к рынку является ключевой. И каждое методическое достижение в стратегии и тактике компаний и альянсов, где бы оно ни имело место, внимательно изучается и мгновенно принимается на вооружение, потому что принцип «время – деньги» при конкуренции инноваций более чем актуален. Международный трансфер технологий уже давно стал одной из самых прибыльных статей экспорта таких стран как США, Япония, Израиль и Великобритания [2].

Процесс трансфера технологий является новым для нашей страны, он дает возможность развития производства и повышения его эффективности за счет снижения затрат на пути «идея – товар».

Украина может стать конкурентоспособной благодаря развитию трансфера технологий, как важного инструмента, который помогает зарабатывать деньги и создает новые высокотехнологические рабочие места.

#### **Литература:**

1. Закон Украины «О государственном регулировании деятельности в сфере трансфера технологий» от 14.09.2006 // ВВР. – 2006, №45, ст. 434 с последующими изменениями и дополнениями по состоянию на 02.10.2012.

2. Титов В.В. Трансфер технологий: учебное пособие. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.innovbusiness.ru/content/document\\_r\\_EC7F75A5-70D7-4421-84C1-1E6B08ACA8AD.html](http://www.innovbusiness.ru/content/document_r_EC7F75A5-70D7-4421-84C1-1E6B08ACA8AD.html).

3. Коноваленко В.В. Трансфер технологий по-украински [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://konovalenko.zp.ua/?p=656>.

# ЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Березна М.В.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Питання екологічної відповідальності є сьогодні предметом розгляду не лише біологічних, геофізичних наук, але й економічних і соціальних наук, оскільки неконтрольований вплив людської діяльності на навколишнє середовище ставить під сумнів виживання людства як виду і детермінує можливі межі й перспективи вирішення багатьох економічних і соціальних проблем.

Сьогодні в Україні ми маємо неефективний, застарілий еколого-економічний виробничий потенціал, недостатню правову базу щодо охорони природи, недосконалу систему управління, недостатньою мірою функціонуючі економічні стимули раціоналізації природокористування [1]. Безперечно, такий стан зумовлює необхідність більш докладного розгляду нагальних проблем охорони довкілля та розробки альтернативних моделей управління природокористуванням. Як підтверджують результати досліджень, Україна знаходиться у стані глибокої екологічної кризи.

Основною метою сучасної політики держави є, як відомо, забезпечення рівності трьох складових її розвитку – економічної, екологічної та соціальної, що зумовлює орієнтування на пріоритети сталого господарювання, врахування екологічних наслідків під час прийняття економічних рішень [2]. Вважається, що інструментом реалізації концепції сталого розвитку є соціальна відповідальність бізнесу, одним з напрямків якої є екологічна відповідальність.

Екологічна відповідальність передбачає, насамперед, відповідні програми захисту навколишнього середовища, економного споживання природних ресурсів, повторного використання й утилізації відходів, організації екологічно безпечних транспортних перевезень, розповсюдження норм і систем екологічної сертифікації продукції і технологій, що забезпечують мінімальний негативний вплив на навколишнє середовище в усьому світі та ін. [1].

Усе це свідчить про те, що узгодження економічних та екологічних цілей підприємства є нагальною потребою. Її може вирішити саме економічний механізм екологічного регулювання, що виявляється як набір спонукальних інструментів, які керують економічною поведінкою суб'єктів господарювання, спрямовуючи їх на здійснення ресурсозберігаючих заходів, а відтак – на досягнення еколого-економічної збалансованості функціонування суспільного виробництва, якісного стану довкілля. Ось чому економічний механізм є способом зв'язку між об'єктивними законами та суб'єктивною людською діяльністю, а існуючі його форми, методи, регулятори – результатами такої діяльності.

Варто зазначити, що економічний механізм екологічного регулювання – так само і як будь-який механізм господарювання – можливо вдосконалювати лише шляхом внесення змін у конкретні форми виробничих відносин

(прибуток, ціну, кредит, фонди, податки тощо). Інакше кажучи, економічний механізм екологічного регулювання можна вдосконалювати, вдосконалюючи притаманний йому інструментарій – форми та методи стимулювання раціонального природокористування (систему оподаткування, фінансування, кредитування природоохоронних заходів, економічної відповідальності за екологодеструктивне господарювання тощо) [3].

Інструменти економічного механізму екологічного регулювання спрямовані на використання можливостей, що виявляються саме завдяки використанню ринкового механізму, для ефективного захисту оточуючого середовища. При цьому важливою перевагою економічних важелів регулювання є можливість вільного маневрування господарюючих суб'єктів у визначенні тактики досягнення природоохоронних цілей, яка в кінцевому рахунку забезпечує зниження природоохоронних витрат. Все це свідчить про те, що саме економічні важелі найбільшою мірою відповідають завданню узгодження виробничих та екологічних цілей [4].

Створення екологічних фондів також є одним з економічних методів управління в природокористуванні. Під фондами слід розуміти установи, покликані надавати будь-яку матеріальну допомогу, та грошові кошти, а також їхні джерела. Наприклад, в екологічні фонди надходять платежі всіх підприємств за природокористування. А потім ці кошти видаються на проведення невідкладних та дорогих природоохоронних заходів. Крім цього, підприємства можуть робити внески у фонди екологічного страхування.

Ще одним важливим економічним методом управління є правильне застосування матеріального стимулювання – забезпечення зацікавленості, вигідності для підприємства та його працівників в природоохоронній діяльності. При цьому передбачається застосування не лише заохочувальних заходів, але й покарань [5].

Зрештою, як показує досвід розвинутих країн, підвищення рівня екологічної відповідальності поліпшує результати діяльності підприємницьких структур як у короткостроковій, так і у довгостроковій перспективі. З огляду на це, соціальна відповідальність підприємництва у сфері екології, тобто екологічна відповідальність, перетворюється у життєво важливий чинник конкурентної боротьби. Оскільки саме рівень екологічної відповідальності підприємництва у найближчий час буде визначати позиції того чи іншого підприємства на міжнародному ринку і в очах споживачів його продукції. Іншими словами, екологічна відповідальність є свого роду «вхідним квитком» у міжнародне ділове співтовариство [6, с.152].

Екологічна ситуація в Україні є однією з найбільш напружених у світі. Це спричиняє необхідність запровадження нових механізмів стимулювання екологічної відповідальності підприємств. Найефективнішим методом узгодження господарських та екологічних завдань бізнесу є економічні інструменти. Серед основних інструментів стимулювання екологічної відповідальності можна виділити екологічне страхування, екологічний контроль, кредитування, створення природоохоронних фондів, екологічне оподаткування та інші. Впровадження цих інструментів у практику сприятиме



поліпшенню результатів діяльності підприємств, підвищенню ефективності системи управління, формуватиме позитивний імідж корпорацій і фірм, розширюватиме коло потенційних споживачів за рахунок «екологічно свідомих» покупців, підвищуватиме конкурентоспроможність підприємств.

#### **Література:**

1. Shapoval V. Ecologic Component of Social Responsibility of Business (Experience of Poland and Ukraine) / V. Shapoval, A. Ashcheulova // Єдина Європа: перспективи розвитку : Монографія = United Europe: prospects of development : Monograph / Національний гірничий університет, Дніпропетровськ; Вища банківська школа, Вроцлав; наук. ред. О.І. Амоша. – Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2010. – 254 с.

2. Розпорядження про схвалення концепції національної екологічної політики України до 2020 року від 17 жовтня 2007 р. N 880-р [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=880-2007-%F0>.

3. Веклич О.О. Економічний механізм екологічного управління в Україні [Електронний ресурс] / О.О. Веклич. – Режим доступу: <http://agrofin.com.ua/files/dre.pdf>.

4. Соколов В.И. Проблемы экологической безопасности [Электронный ресурс] / В.И. Соколов. – Режим доступа: <http://www.wpec.ru/text/201002051504.htm>.

5. Джигирей В.С. Екологія [Електронний ресурс] [Електронний ресурс] / В.С. Джигирей. – Режим доступу: [http://pidruchniki.ws/11510513/ekologiya/ekonomichniy\\_mehanizm\\_ohoroni\\_navkolishnogo\\_prirodnogo\\_seredovischa](http://pidruchniki.ws/11510513/ekologiya/ekonomichniy_mehanizm_ohoroni_navkolishnogo_prirodnogo_seredovischa).

6. Шаповал В.М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою: монографія / В.М. Шаповал. – Д.: Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», 2011. – 357 с.

Науковий керівник: д.е.н., проф. **Шаповал В.М.**, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»

## **ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ**

**Білоус Я.О.**

*Дніпропетровська державна фінансова академія*

Стратегічні можливості і стійкий розвиток підприємств в умовах жорсткої конкуренції залежить від якості вирішення задач управління персоналом, відбору працівників, здатних на високому професійному рівні виконувати свої обов'язки. Нині зростає значення психологічного чинника робочої сили, інтелектуальної діяльності працівників, виробничої та загальної культури, вміння працівниками сприймати і обробляти наукову інформацію. Набувають актуальності дослідження системи маркетингу персоналу. З економічної точки зору культурно-технічний рівень підприємства – це багатство, яке є передумовою для розвитку і підвищення ефективності виробництва та науково-технічного прогресу.

Вплив професійного навчання працівників на економічне зростання полягає в тому, що працівники, що володіють необхідним обсягом знань, умінь

і навичок, забезпечують більш високу продуктивність та якість праці при раціональному використанні матеріальних ресурсів.

Метою роботи є обґрунтування значення системи розвитку персоналу, напрями її удосконалення, задля підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності підприємства та його працівників.

Зміни в економіці, глобалізація, необхідність мінімізації витрат призводять до зміни цілей, які ставлять перед собою організації та підприємства, та підштовхують працівників до розвитку: удосконалення знань та навичок, отримання освіти, підвищення кваліфікації, саморозвитку в цілому. Розвиток персоналу – охоплює широке коло психологічних, економічних, соціальних проблем. Сьогодні питаннями підвищення ефективності розвитку персоналу займаються такі вчені як Савченко В.А., Семенченко Н.В., Мельниченко О.В., Паладій М., Васильченко В.С., Грішнова О.А., Керб Л.П., Гриненко А.М. Крушельницька О.В. та багато інших. Н. Том під системою розвитку персоналу розуміє цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даного підприємства у відповідності із завданнями розвитку самого підприємства і потенціалом та нахилами співробітників. В свою чергу, Марра Р. і Шмидт Г. розглядають розвиток персоналу, як навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Хоча таке розуміння дещо звужує розуміння розвитку персоналу, але не заперечує думку Н. Тома. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних, економічних переваг. Підприємство повинно сприяти розвитку найманих працівників, через те, що розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Якість людського капіталу – головна цінність і перевага в конкурентній боротьбі.

Професійний розвиток особистості в межах організації виражається поняттям «професійний розвиток персоналу». Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та можливостей. Одна з головних проблем гальмування навчання працівників в Україні – низька відповідальність роботодавців за рівень професіоналізму і кваліфікації працівників, небажання виділяти на це кошти, що підтверджують результати моніторингу витрат організацій на навчання персоналу. На наш погляд, управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращення результатів фінансової діяльності організації. В таких умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів

раціонального функціонування будь-якої організації. Розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Підвищуючи свій рівень кваліфікації, працівники одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як в організації так і за її межами. Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у відносинах з людьми. В результаті покращується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналу. Для України вони є гарантом забезпечення сталого економічного зростання. Основою для розробки кошторису витрат на професійне навчання є затверджений план підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу організації у розрізі видів, форм і термінів навчання, норми витрат на навчання й утримання курсів, навчально-курсівих пунктів, що знаходяться на самостійному балансі. В річному плані професійного навчання персоналу визначається чисельність працівників, які підлягають навчанню у плановому періоді.

Отже, сучасний ринок праці вимагає від працівника не лише глибоких теоретичних знань, а й здатності самостійно їх застосовувати в нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях. Важливість навчання підтверджується впровадженням нової техніки і технології, що створює умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт, економіка перетворюється в ринок без меж з високим рівнем конкуренції, також для організацій ефективніше підвищення віддачі від вже працюючого персоналу на основі їх безперервного навчання, ніж залучення нових працівників. Враховуючи специфіку українського ринку, особливістю якого є швидкі і часті зміни, як зовнішніх умов підприємства, так і внутрішніх, можна констатувати, що розвиток системи професійного навчання в організації визначає не тільки успішність її розвитку, але і виживання.

#### **Література:**

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2005 –308 с.
2. Марр Р., Шмидт Г. «Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики». Издательство МГУ, 1997.
3. Паладій М. Сучасні тенденції управління працею в банківській сфері // Демографія, економіка праці та соціальна політика: Зб. наук. пр. (Вип.7). – Кіровоград: КДТУ, 2009. – С.55–59.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
5. Семенченко Н. Образование в Украине. – К.: Саммит-книга, 2010.

Науковий керівник: к.е.н., доцент **Бикова А.Л.**, Дніпропетровська державна фінансова академія.

# УДОСКОНАЛЕННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Васильченко О.О.,*

*Мельников А.М.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Ефективність господарської діяльності торговельних підприємств залежить від усього спектру показників логістики поставок: від надійності до ціни одиниці матеріального ресурсу. Економічна ефективність оптово-торгівельного підприємства залежить від управлінських рішень у системі закупівля – транспортування – поставки.

Протягом останнього десятиліття накопичено чималий досвід удосконалення загальних принципів і механізмів логістики. Проблеми ефективності функціонування логістичних систем розглядаються у численних монографіях і навчальних посібниках. Так, у часто цитованому термінологічному словнику А.Н. Роднікова [1, с.14] наведені визначення базових понять «логістична система», «ефективність логістичної системи» (поняття і критерії оцінки). Поняття «ефективність» дає енциклопедичний словник з економіки В.Г. Золотогорова [4, с.28]. Вимоги до оцінки функціонування логістичних систем, основні положення оцінки, а також показники ефективності для окремих логістичних функцій (логістичне управління, обробка замовлень, планування виробництва, закупка продукції, постачання продукції, складування, збут, доставка замовлень) викладені у роботах Л.Б. Міротіна, И.Е. Тишбаєва, О.Г. Порошиної. Підкреслено, що прибуток є основним показником ефективності функціонування як ЛС, так і підприємства взагалі. У той же час відзначається, що інтегральним критерієм оптимальності ЛС є мінімум загальних витрат, що не суперечить логістичній концепції загальних витрат. Позитивний вплив логістики на конкурентні переваги фірми доводять А. Альбеков, В. Федько, С. Мітько [1, с.38].

Однак, усі наведені тлумачення не суперечать концептуальній сутності логістики, а їх численність є цілком закономірним явищем, яке часто супроводжує становлення і розвиток нових науково-практичних напрямків. Отже, логістика розглядається як теорія і практика управління матеріальними і пов'язаними з ними інформаційними і фінансовими потоками.

Незважаючи на наукові досягнення, функціонування логістичних систем на вітчизняних підприємствах знаходиться в початковому стані свого розвитку. Отже, логістичні системи функціонують в умовах чітко вираженої невизначеності, турбулентності зовнішнього середовища, для роботи торгівлі характерні випадкові процеси. Тому, неодмінною умовою якісної логістичної системи є здатність до адаптації. Висока надійність та стійкість – фундаментальні принципи її функціонування. Це, в свою чергу, створює передумови для організації комплексних логістичних систем з багатьма функціональними завданнями. Саме в цьому полягає наукова новизна роботи.

В результаті експертних досліджень було встановлено, що основними напрямками вдосконалення логістичної діяльності будуть виступати принципи

системного підходу, що виявляється передусім в інтеграції та чіткій взаємодії усіх елементів логістичної системи. Синтез логістичної системи, використовуючи системний підхід, має бути представлений у вигляді етапів, виконання яких дозволить провести цю процедуру послідовно і своєчасно скоректувати цілі, задачі та моделі прийняття управлінських рішень на кожному етапі синтезу.

До цілей логістики можуть бути віднесені такі:

- своєчасне постачання відповідної кількості, якості, асортименту вантажів до місця їх споживання;
- управління запасами ресурсів;
- узгодження політики розподілу з політикою виробництва продукції;
- формування оптимальних розмірів партій поставок та переробки;
- якісне виконання всіх замовлень у встановлені строки тощо.

Метою логістичної системи ТОВ «Еверест 3» є забезпечення наявності необхідного товару в необхідній кількості і асортименті, заданої якості, в потрібному місці й у потрібний час, в максимально можливому ступені підготовлених до виробничого процесу або особистому споживанню при заданому рівні логістичних витрат.

Для виявлення тісноти зв'язку між обсягом транспортних перевезень ТОВ «Еверест 3» та відібраних в результаті логічного аналізу незалежних змінних скористаємося методом кореляційно-регресійного аналізу (далі – КРА). Відібрані фактори:

- X1 – продуктивність праці робітників транспортного господарства,
- X2 – коефіцієнт вантажопідйомності;
- X3 – витрати на 1 грн. вантажоперевезень, грн;
- X4 – коефіцієнт використання робітників за кваліфікацією;
- X5 – коефіцієнт випуску рухомого складу на лінію;
- X6 – коефіцієнт використання пробігу.

Аналізуючи ці коефіцієнти можна зробити такий висновок: при зміні X1 (продуктивності праці робітників транспортного господарства) на 1, обсяг транспортних перевезень збільшиться на 68,71 грн., при збільшенні X2 (коефіцієнт вантажопідйомності) на 1, обсяг транспортних перевезень збільшиться на 27389,64 грн, при збільшенні X3 (витрати на 1 грн вантажоперевезень) на 1, обсяг транспортних перевезень збільшиться на 2431,28 грн, при збільшенні X4 (коефіцієнт використання робітників за кваліфікацією) на 1, обсяг транспортних перевезень збільшиться на 83909,82 грн, при збільшенні X5 (коефіцієнт випуску рухомого складу на лінію) на 1, обсяг транспортних перевезень зменшиться на 44188,63 грн, при збільшенні X6 (коефіцієнт використання пробігу) на 1, обсяг транспортних перевезень зменшиться на 7348,41 грн.

Отже, кінцева ЕММ матиме наступний вигляд:

$$Y = -52292,299 + 68,712 * X1 + 27389,643 * X2 + 2431,276 * X3 + 83909,825 * X4 - 44188,63 * X5 - 7348,408 * X6.$$

Як видно з розрахунків, занадто велику питому вагу у логістичних витратах ТОВ «Еверест 3» мають витрати запасів, а саме 37,47% від загальних логістичних витрат. Отже, ТОВ «Еверест 3» має скорочувати кількість запасів, щоб не «заморожувати» таку кількість коштів. Треба прагнути досягнути системи «точно-в-строк» – мінімізації, чи виключення запасів взагалі. Крім того, слід упровадити нові технології в процес обслуговування споживачів, удосконалити маршрути доставки для оптимізації транспортних процесів, адже 51,22% від загальних логістичних витрат складають транспортні витрати.

Як показує практика, в середньому, окупність проекту автоматизації по впровадженню системи «Галактика ERP» на великому підприємстві відбувається за 12-18 місяців, а на середньому – за 6-8 місяців. При цьому головними критеріями успішності/неуспішності вважаються автоматизація основних бізнес-процесів замовника (досягнення поставлених цілей), виконання запланованих термінів реалізації і бюджету проекту. Так, 95%, реалізованих корпорацією «Галактика» або її партнерами, відносяться до числа успішних: впровадження системи було проведено у встановлений термін з обговореним бюджетом.

Впровадження ERP- системи «Галактика» на підприємствах дозволяє:

- скоротити термін оборотності оборотних коштів на 12–25 %;
- знизити рівень неліквідних запасів на складі на 20–40 %;
- знизити витрати на матеріали – у середньому на 5% і більше;
- поліпшити якість сервісу продажів – у середньому на 35–40 % і більше;
- підвищити оперативність у роботі бухгалтерсько-фінансових служб – у середньому знизити дебіторську заборгованість на 18% і більше;
- загальне зниження витрат – до 20% від річного обороту підприємства.

Нижче приведені сукупні результати впровадження змін в структурі підрозділу транспортної логістики та зміни системи обробки замовлень ТОВ «Еверест 3». Проведемо оцінку синергичного ефекту від впровадження таких заходів, використовуючи табл.1.

Таблиця 1

**Розрахунок синергетичного ефекту від впровадження проектних рішень в умовах ТОВ «Еверест 3»**

Реальний варіант (до впровадження заходів)		Проектний варіант	
Величина, грн	Логістичні витрати	Величина, грн	Логістичні витрати
687 022	Транспортні витрати	687 022	Транспортні витрати
151 761	Витрати інформаційних процесів	151 761	Витрати інформаційних процесів
502 540	Витрати запасів	502 540	Витрати запасів
1 341 323	Разом	1 341 323	Разом
Синергетичний ефект, грн			243 411

Примітка. Власні розрахунки автора.

Аналіз табл. 1 свідчить про те, що після впровадження нової системи транспортні витрати зменшаться на 281111 грн. Це можливо завдяки впровадженню нової організаційної схеми перевезення вантажів та

впровадженні нової системи обробки замовлень. Інформаційні витрати при цьому зростуть на 120000 грн (вартість системи). Проте збільшення інформаційних витрат економічно обґрунтоване, тому що витрати замовлень скоротяться завдяки застосуванню нових систем обробки замовлень. Витрати запасів в цілому скоротяться на 82300 грн. Після впровадження нової логістичної стратегії підприємство отримає синергійний ефект у розмірі 243411 грн за перший рік.

У зв'язку з наявністю специфічних особливостей функціонування торговельного підприємства і відсутністю універсальної теорії або системи управління матеріальними запасами і потоками, наявністю у більшості методик напрямів для подальшого вдосконалення, розробка системи управління запасами із застосуванням принципів логістики і методів економіко-математичного моделювання є актуальною і необхідною. Предметом логістичного управління на торговельному підприємстві є оптимізація логістичних потоків, які дозволяють отримати економічний ефект і підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку товарів і послуг.

#### **Література**

1. Альбеков А.У. Логистика коммерции / А.У. Альбеков, В.П. Федько, О.А. Митько. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. – 512 с.
2. Амітан В.Н. Логістизація процесів в організаційно-економічних системах / В.Н. Амітан, Р.Р. Ларіна, В.Л. Пілюшенко. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2003. – 73 с.
3. Бауэрсокс Доналд Дж., Клосс Дейвид Дж. Логистика: Интегрированная цепь поставок: Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2001. – 640 с.

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ОСНОВНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ**

***Волкова А.***

*Дніпропетровська державна фінансова академія*

Ні одна більш-менш крупна компанія не може обійтися без співробітників. Саме співробітники є основним і найбільш цінним ресурсом і рушійною силою розвитку. Значущість людського чинника в сучасних умовах важко переоцінити. Від того, наскільки ефективно використовуються людські ресурси, залежить процвітання фірми. У зв'язку з цим набувають актуальності дослідження теоретичних, методичних і практичних завдань щодо рішення проблеми підвищення ефективності управління персоналом, тому що саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності. В зв'язку з цим важливо не тільки представляти і контролювати роботу з кадрами, але і шукати нові шляхи для її поліпшення.

Метою роботи є визначення теоретичних положень, критеріїв, показників, моделей та форм ефективного використання персоналу підприємства та розробка методичних і практичних рекомендацій щодо її підвищення.

Отже значення даної проблеми важко переоцінити, адже все зрештою залежить від людей, від їх кваліфікації, уміння і бажання працювати, а тому над дослідженням проблем використання персоналу та оцінки і підвищення її ефективності працювали і працюють чимало науковців та практиків. Значний внесок у розробку теорії і методології управління персоналом у своїх працях зробили такі вітчизняних і закордонних вчені-економісти, як: О.А. Грішнова, О.О. Наумова, О.В. Крушельницька, В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк, О.А. Лук'янихіна, В.О. Лук'янихін, І.О. Кіясова, О.А. Харун та інших. Але, аналіз праць з цієї проблематики дозволяє зробити висновки, що питання підвищення ефективності використання персоналу не отримали ще належного розвитку - вченими не визначено єдиного підходу до методів, показників та критеріїв оцінки ефективності використання персоналу та системи управління, а тому ця проблема потребує подальшої розробки та розвитку з урахуванням сучасних тенденцій в економіці України та національних особливостей її продуктивних сил.

В першу чергу необхідно визначитись, що криється під фразою «ефективне використання персоналу». На мою думку, найбільш повне визначення надає О. Харун, який під використанням персоналу розуміє комплекс заходів, що спрямований на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників [5].

До передумов підвищення ефективності використання персоналу в системі управління підприємством необхідно відносити ефективне застосування інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці; забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці [2, с. 147].

Для виявлення основних резервів підвищення ефективності використання персоналу необхідно, в першу чергу, здійснити оцінку ефективності існуючої на підприємстві системи управління персоналом, що дозволить виявити в цій системі основні проблеми та слабкі місця, вирішення яких і призведе до підвищення ефективності використання персоналу. Сучасні вітчизняні та закордонні науковці та практики пропонує низку теоретико-методологічних підходів щодо проблеми оцінки ефективності використання персоналу. В умовах становлення нових соціально-трудових відносин дуже актуальною є авторська модель оцінки, що пропонує В. Данюк [3] та О.А. Грішнкової та О.О. Наумової, які пропонують сучасні підходи до ефективного оцінювання працівників [1, 2]. Аналізуючи основні моделі оцінки ефективності управління персоналом. Можна дійти висновку, що вона є здебільшого суб'єктивна. На наш погляд, виникнення такої ситуації має дві причини: відсутність виробленої чіткої методики такої оцінки і нерозуміння усієї важливості такої оцінки.

Відсутність єдиного підходу до оцінки ефективності системи управління персоналом, а також їх обмеженість навело на думку про необхідність



розробки проекту механізму проведення комплексної оцінки ефективності використання персоналу. У проекті, що було розроблено, передбачається здійснення наступних заходів: визначення головної проблеми заради якої проводиться дане дослідження, визначення критеріїв за якими буде проведено оцінку та основних показників; розробка механізму проведення комплексної оцінки; збір необхідної інформації; розрахунок основних показників; аналіз отриманих результатів у динаміці; визначити чи відповідають отримані результати цілям та завданням підприємства; виділити основні слабкі місця в існуючій системі використання персоналу; розробка пропозицій щодо підвищення ефективності використання персоналу; розробка проекту реалізації запропонованих рекомендацій. Послідовне виконання цих простих кроків дозволить виявити основні шляхи з підвищення продуктивності, досягнення балансу між кількістю персоналу та виробничою програмою, оптимізації витрат на оплату праці, поліпшення стану трудової дисципліни і мотивувати співробітників до нових досягнень. У підсумку співробітники працюють більш ефективно, витрати скорочуються, фірма процвітає, її позиції на ринку зміцнюються.

Цінність даного проекту полягає в тому, що він може використовуватися для будь-якого підприємстві з метою підвищення ефективності системи управління персоналом.

Таким чином, однією з головних задач є пошук ефективних способів управління персоналом, забезпечуючих активізацію людського чинника, для чого необхідно проводити аналіз діючої в організації системи управління персоналом. Для здійснення подібної оцінки була розроблена і запропонована модель комплексної оцінки ефективності використання персоналу. Також в межах цієї моделі була розроблена система показників, яка дозволяє оцінити не лише кількісні економічні показники ефективності використання персоналу, але і якісні, соціальні та психологічні чинники, такі як задоволеність від роботи, відчуття приналежності до організації тощо.

#### **Література:**

1. Грішнова О.А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О.А. Грішнова, О.О. Наумова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Т. Управління персоналом в організаціях. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – С. 42–50..
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. – К.: Кондор. 2003. – 296 с.
3. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
4. Лук'янихіна О.А., Лук'янихін В.О., Кіясова І.О. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації. – [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/VSU/Ekon/2008\\_1/08loapl.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/VSU/Ekon/2008_1/08loapl.pdf).
5. Харун О.А. Ефективність використання персоналу в системі управління підприємством – [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vchnu/Ekon/2009\\_4\\_1/pdf/078-080.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vchnu/Ekon/2009_4_1/pdf/078-080.pdf).

Науковий керівник: к.е.н., доцент **Бикова А.Л.**, Дніпропетровська державна фінансова академія.

# ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПРИРОДОКОРИСТУВАЧІВ

*Волошенюк В.В.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Впровадження підприємством нових стратегічних рішень потребує критичної оцінки існуючих організаційних механізмів здійснення господарських процесів. Це стосується ефективності існуючих систем розподілу повноважень, відповідальності, матеріальних, фінансових, людських та інших ресурсів. Головною метою організаційних рішень є утворення середовища, сприятливого для вирішення поточних (оперативних) завдань та недопущення формування ризиків, критичних для обраних стратегічних намірів. Визначення множини суб'єктів, зацікавлених та причетних до процесу надрокористування, зокрема, його раціональності, є підставою для перегляду не лише внутрішніх, але й зовнішніх організаційних засад господарювання. Тому, забезпечення раціонального та економічно доцільного природокористування гірничодобувного підприємства пов'язується із удосконаленням організаційних форм його взаємодії зі зовнішніми зацікавленими суб'єктами та їх групами.

Організаційний механізм реалізації економічної стратегії гірничодобувним підприємством можна представити сукупністю двох частин – внутрішньої та зовнішньої – які доповнюють одна іншу, стимулюючи та підтримуючи ініціативу виконавців (рис. 1).

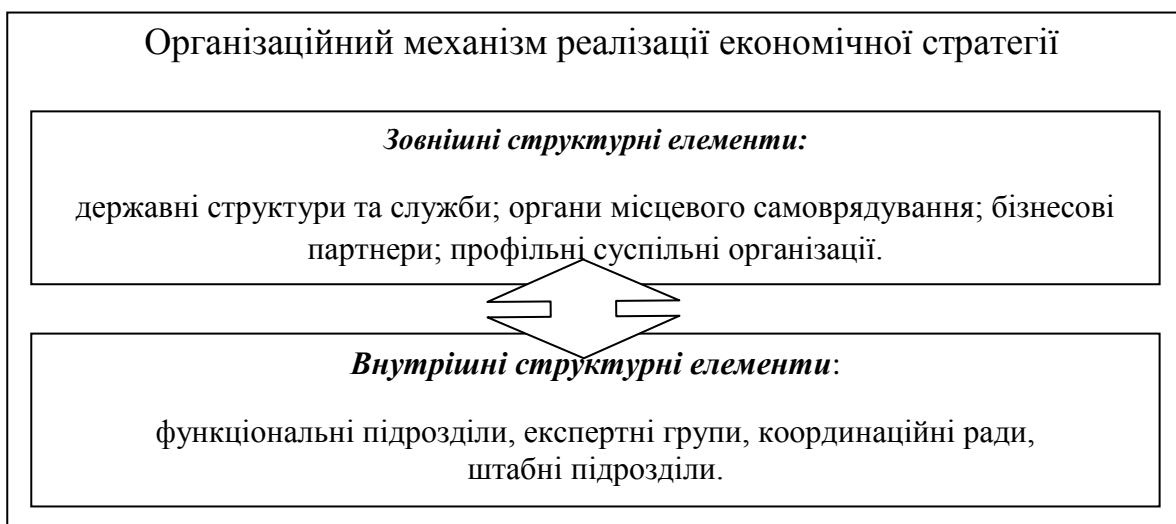


Рис. 1. Інтегрований підхід до управління економічною стратегією природокористувача

Нові економічні орієнтири гірничодобувних підприємств та шляхи їх досягнення передбачають, насамперед, критичного перегляду існуючої системи управління підприємством з позиції її придатності для вирішення завдань. Це потребує:

- оцінки наявності та повноти керівних повноважень щодо підготовки та прийняття рішень;
- забезпечення діяльності матеріальними, фінансовими, інформаційними та трудовими ресурсами;
- балансування виконуваних заходів в часі та просторі;
- мотивації виконавців тощо.

Внутрішня структура підприємства, орієнтованого на досягнення вагомих екологічних результатів, може бути побудована відповідно до методичних рекомендацій міжнародного стандарту систем екологічного менеджменту та аудиту (ISO 14000). Цей стандарт набув поширення серед гірничодобувних підприємств холдингу «Метінвест», які, після впровадження змін в системі управління екологічною відповідальністю підприємства та зовнішнього аудиту ефективності нових структур для вирішення природоохоронних завдань, були сертифіковані за вказаним стандартом й отримали можливість здійснювати економічну діяльність на міжнародних ринках. Поширеними рішеннями з еколого-орієнтованої реструктуризації підприємства є підвищення статусу відповідних служб до рівня вищого керівництва, що утворює умови для досягнення паритетності екологічних та економічних завдань. В окремих випадках утворюють експертні ради з правами дорадчого голосу при визначенні рішень.

До складу таких рад входять ключові посадові особи та провідні спеціалісти функціональних підрозділів підприємства, що мають відношення до утворення або усунення негативних екстернальних ефектів. Екологічні стратегії як результат прийняття гірничодобувним підприємством відповідальності за наслідки перетворення природного середовища виходять з цілей, які можуть бути досягнуті при використанні наявних або потенційних можливостей (в складі групи зацікавлених сторін) підприємства. Зміст вирішуваних завдань може істотно змінюватись: від найпростіших та найменш капіталоемних заходів до складних комплексних проектів. Обмежений вплив підприємства на зовнішні структури (їх цілі, завдання, відповідальність) актуалізує питання узгодження взаємодії суб'єктів суспільства з приводу раціонального природокористування. Тому, вагомим чинником реалізації стратегій гірничодобувного підприємства є ефективність взаємодії внутрішніх структур з зовнішніми структурами, які представляють інтереси інших зацікавлених сторін.

До зовнішніх структур можуть бути віднесені: державні структури та служби; органи місцевого самоврядування; бізнесові партнери профільні суспільні організації тощо. Взаємодія між зовнішніми зацікавленими групами та підприємством може відбуватись на договірних підставах, що передбачає прийняття угод про наміри та принципи діяльності (меморандуми), організацію спільної діяльності в межах груп (кластери), а також на шляхом утворення статутних об'єднань (наприклад, акціонерні товариства змішаної форми власності). Утворення структур ініціюється відповідними внутрішніми та зовнішніми повноважними суб'єктами. При цьому, важливим вважається те, що зміст та діяльність структур обох сторін знаходиться під взаємним впливом,

тобто може бути керованою у певному обсязі та ситуаціях. Отже, захист економічних інтересів гірничодобувного підприємства в умовах змін зовнішнього середовища потребує виконання функцій, зорієнтованих на забезпечення спільного ефекту взаємодії як інтегрального результату якісного виконання обов'язків кожною стороною зацікавленою раціональному природокористуванню.

До найбільш поширених форм організації взаємодії зацікавлених суспільних суб'єктів відносять:

- профільні об'єднання за видами економічної діяльності (асоціації, союзи тощо);

- міжгалузеві об'єднання (кластери), утворені на базі науково-технічних парків або інших структур;

- приватно-публічне партнерство (концесія; приватна фінансова ініціатива).

Склад учасників наведених об'єднань змінюється від споріднених суб'єктів господарської діяльності до неоднорідних груп суб'єктів різних видів економічної та суспільної діяльності. Кожна структура має певну специфіку організації в межах вимог діючого законодавства, здійснення планування, координації та контролю робіт. Об'єднання зацікавлених груп вмотивується очікуваними результатами, отримання яких відокремленим суб'єктом має низьку ймовірність, що підвищує ризик відповідних стратегічних рішень, заснованих на розумінні власних ресурсів, мобілізаційному потенціалі підприємства, а також упевненості в розумінні зовнішніми суб'єктами зисків від впровадження стратегічних рішень. Відносини між зацікавленими групами мають різний характер та залежать від багатьох чинників, що додатково стимулює або пригнічує співпрацю заради спільних результатів.

Таким чином, організаційне забезпечення стратегічних еколого-економічних результатів діяльності природокористувачів – завдання гірничодобувних підприємств, а саме внутрішніх структурних підрозділів, які порівнюватимуть внутрішній потенціал з умовами зовнішнього середовища та ініціюватимуть взаємодію з окремими його впливовими суб'єктами. Внутрішні структури потребують зміни відповідальності за участь гірничодобувних підприємств у проектах приватно-публічного партнерства (імплементация економічних стратегій в проекти приватно-публічного партнерства, до учасників яких гірниче підприємство не входить). Неврахування організаційного чинника при плануванні стратегічного вибору підвищує ризики недосягнення поставлених цілей. В умовах суспільної зацікавленості в економічних та екологічних результатах гірничодобувного підприємства перевагу слід надавати інтеграційним структурам. У випадку неможливості ефективної спільної діяльності економічні стратегії гірничодобувних підприємств, що базуються на використанні ресурсів національної мінерально-сировинної бази, необхідно переглянути (критичні протиріччя з екологічними вимогами).

### **Література:**

1. Державно-приватні партнерства: перший досвід роботи за новим законом [Електронний ресурс ] – Сайт Канада – Україна. Проект «Регіональне врядування та розвиток». – Режим доступу: [http://www.rgd.org.ua/latest\\_project\\_news/derzhavno\\_pryvatni/](http://www.rgd.org.ua/latest_project_news/derzhavno_pryvatni/).
2. Публічно-приватні партнерства: думка експертів [Електронний ресурс ] – Офіційний сайт асоціації міст України. – Режим доступу: <http://www.auc.org.ua/news/publicjno-privatni-partnerstva-dumka-ekspertiv>.

## **ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПРОЦЕС, ЯК ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ ПІДПРИЄМСТВ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ГАЛУЗІ**

*Гаврилюк Ю.В.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Багато років поспіль Україна займала провідне місце в світі з виготовлення продукції галузі чорної металургії. Однак за останні п'ять років ми втратили свої позиції, спостерігається стрімкий спад виробництва і на даний момент Україна займає 10 місце в рейтинговому списку виробників-експортерів продукції чорної металургії.

Розглянемо основні чинники, які сприяли зниженню конкурентних переваг вітчизняних підприємств гірничо-металургійного комплексу.

Перш за все, найбільш вагомо на зменшення попиту вплинуло зниження якості вітчизняної продукції в порівнянні з аналогічно продукцією інших держав. Більш ніж 90% металопродукату та сталі виготовлялося конвертерним і мартенівським методами. Однак мартенівський спосіб виплавки сталі не витримує конкуренції, що загострилася на світових ринках після 2008 р. Цей спосіб є досить енерговитратним та екологічно шкідливим. Таким чином зараз переважна більшість сталевих продукції виробляється конвертерним способом. Вихідна продукція є неконкурентоспроможною за своїми властивостями як на внутрішньому, так і на світовому ринку, оскільки такі країни як Японія, США, Китай використовують переважно конверторний і електроплавильний способи для виплавки чавуну та сталі. Електротермічний спосіб перед мартенівським і особливо конверторним має цілий ряд переваг. Цей спосіб дозволяє одержувати сталь дуже високої якості і точно регулювати її хімічний склад. Використання таких способів дозволяє знизити рівень вуглецю і шкідливих домішок – фосфору і сірки, які роблять сталь крихкою і ламкою, що значно покращує властивості металу.

Інша причина – це неконкурентоздатна завищена ціна на металопродукцію. Енергоємність українських металовиробів майже в 1,5 разів вища, ніж у кращих світових виробників. Також значно підвищує собівартість продукції складність проведення розробки родовищ та видобування руди. Низька залізовмістність руди, в порівнянні з такими країнами як Індія, Бразилія, ПАР, потребує додаткових витрат на її збагачення.

Наступною причиною є скорочення внутрішнього споживання вітчизняної металургійної продукції у кризовому періоді. Відбулося падіння виробництва у галузях економіки, що формують основний попит на

металопродукцію. Найглибше падіння було зафіксовано у машинобудуванні, де обсяги виробництва почали знижуватися з кінця 2008 р. Скоротився попит на металопродукцію у будівельній галузі. Також знизилася платоспроможність промислових підприємств внаслідок збільшення кількості збиткових підприємств.

Слід зауважити, що в подальшому, Україна може назавжди залишити список десятки провідних виробників металопродукції. Для підтримання конкурентних позицій необхідно модернізувати металовиробництво відповідно до світових стандартів.

Назріває необхідність впровадження нових технологій, оновлення застарілого обладнання, частина якого складає понад 70% основних фондів та завершення капітального будівництва. Для цього потрібно залучати кредитні ресурси та інвестиції як з боку іноземних інвесторів, так і з боку держави, оскільки галузь чорної металургії є стратегічно важливою і однією із джерел надходження валюти. У 2011 р. обсяг експорту чорних металів з України склав 18,4 млрд дол. на противагу докризового показника 2007 р. у 16,7 млрд дол. Але все ж українська металургія не змогла повністю стабілізуватись від фінансової кризи 2008-2009 років. Вразливість галузі перед наступним можливим падінням цін на сталь є навіть більшою, ніж п'ять років тому. Фізичні обсяги виплавки сталі в мільйонах тон все ще знаходяться на рівні 2003 р. Кращі показники обсягу експорту забезпечуються значно більшими цінами на сталь, ніж в докризові роки.

В умовах фінансової кризи інвестування процесів модернізації та технічного переоснащення металургійних підприємств різко скоротилося: річний обсяг інвестицій в основний капітал в 2009 р. порівняно з 2007 р зменшився на 41%, а прямих іноземних інвестицій – майже в 3,5 разів. На сьогодні підприємства галузі не готові йти на глобальні заходи щодо реконструкції і реорганізації виробництва, а залучені інвестиції переважно спрямовуються на завершення раніше початих проєктів і здійснення короткострокових високорентабельних заходів. Найбільш прийнятними джерелами фінансування при реалізації проєктів модернізації залишаються власні кошти підприємств і позичкові кошти. Однак необхідний обсяг інвестицій у розвиток металургійного комплексу складає понад 13 млрд дол. Слід зазначити, що шлях інтенсивного розвитку галузі потребує значних капітальних втрат на початкових стадіях впровадження проєкту, що відіграє значну роль при пошуках інвесторів.

Проведений аналіз свідчить про значні проблеми, нагромаджені у металургійній галузі України. Для реформування вітчизняної металургійної галузі необхідно створити умови для ефективного використання наукового потенціалу та підвищення ролі держави у реалізації інвестиційно-інноваційної моделі розвитку галузі. Пріоритетами реформ мають бути зменшення енергоємності виробництва, збільшення попиту на внутрішньому ринку на вітчизняну продукцію металургійної галузі, стимулювання експорту, забезпечення конкурентоспроможності металургійної продукції.

### **Література:**

1. Розвиток сектора чорної металургії в Україні // В надзаг.: Світовий банк. – К.: «Міленіум», 2004. – 110 с.
2. Сухоруков А., Собкевич О., Воробйов С. Щодо напрямів реформування металургійної галузі України/ А. Сухоруков, О. Собкевич, С. Воробйов / Аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/435/>.

Науковий керівник: асистент **Пундяк Н.Б.**, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».

## **МОЖЛИВІ НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ ЕКОНОМІКИ ГЕОФІЗИЧНИХ ЕКСПЕДИЦІЙ В УМОВАХ КРИЗОВИХ ЯВИЩ У ГІРНИЧОДОБУВНОМУ КОМПЛЕКСІ УКРАЇНИ**

**Герасименко Т.В.**

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Діючі геофізичні експедиції створювалися для вирішення конкретних завдань державного замовлення. Однак в умовах значного скорочення бюджетного фінансування для них виникає нагальна потреба розширення обсягів робіт за рахунок нових ринків збуту сервісних послуг геофізичної спрямованості. Передумовами розширення геофізичних робіт за рахунок прикладного сервісу послуг, необхідних для вирішення наступних основних взаємопов'язаних проблем являються:

1. Скорочення обсягів робіт, що викликає незмінні дії керівництва підприємства по приведення чисельності у відповідність з виконуваними обсягами.

2. Наслідком виконання першої умови є зниження кадрового потенціалу, а тим самим скорочення можливих варіантів використання наявних технічних засобів.

3. Залишення поза зоною уваги деяких робіт, які можуть мати ефективне рішення для інших галузей, наприклад, гірничодобувного комплексу.

Однак таке впровадження в інші виробництва передбачає професійні знання їх технології і залучення фахівців для вірної постановки завдань геофізики і комплексного використання досягнутих результатів.

Так, наприклад, на теперішньому етапі у паливно-енергетичному комплексі існує проблема випередження видобутку вуглеводнів над підготовкою їх запасів.

Таке негативного співвідношення викликано як зниженням обсягів геологорозвідувальних робіт, так і особливостями їх пошуку: великі родовища вже всі розвідані, а більш дрібні знаходяться в складнобудованих геологічних утвореннях. Традиційний підхід вивчення родовищ в таких умовах вже малоефективний, оскільки вимагає проведення великих обсягів сейсмозвідувальних робіт (особливо в модифікації 3Д) при обмежених фінансових можливостях. Зміна ж усталеної технології пошуків дозволить вирішити, здавалося б, несумісні проблеми – наростити обсяги робіт при

недостатньому фінансуванні та підвищити достовірність розвіданих нових структур вуглеводнів.

Приклади застосування на перших етапах пошуків вуглеводнів недорогих і мобільних методів польової геофізики дають підставу для висновку про доцільність прогнозування перспективних структур вуглеводнів граві- та магніторозвідкою, а детальне їх вивчення проводити сейсморозвідкою.

Для оцінки економічної ефективності можуть бути використані парні коефіцієнти кореляції між економіко-геологічними та технологічними показниками, що характеризують сейсморозвідувальні роботи.

Аналіз значень отриманих коефіцієнтів парної кореляції, наведений в таблиці 1, вказує на те, що між показниками в основній групі геолого-промислових і технологічних показників існує сильний статистичний зв'язок (коефіцієнти кореляції досягають 0,96).

Це свідчить про те, що виявлені в процесі сейсморозвідки нафтогазові структури і витрачені на це виробничі потужності (оцінюються показниками S – площа підготовлених структур, перспективних на вуглеводні, N – кількість нафтогазових структур підготовлених до буріння, V – обсяг профільних сейсморозвідувальних робіт, M – кількість сеймопартій) відповідають отриманому приросту запасів вуглеводнів СН.

Кореляційні залежності показника отриманих запасів вуглеводнів СН від економічних показників F (обсяг фінансування) і SB (собівартість робіт) представлені менш значимими коефіцієнтами кореляції, що свідчить про неадекватність витрачених коштів на пошуки і розвідку конкретних нафтогазових структур. Площа виявлених продуктивних структур на площах досліджуваних сейсморозвідкою, узагалі складає, як правило, досить незначну частину (для геологічних умов ДДЗ таке відношення ~2,6% до 40%).

З урахуванням тенденції збільшення приросту вуглеводнів зроблено висновок про необхідність удосконалення технології пошуку і розвідки, а також використання всіх можливих інновацій у сфері керування розвідкою і видобутком, з метою максимізації віддачі вкладених у виробництво коштів.

Таблиця 1

**Коефіцієнти кореляції між основними показниками, що характеризують сейсморозвідувальні роботи в ДДЗ за період з 1997 по 2010 р. (ГГП «Укргеофізика»)**

Ознака	S	CH	N	V	M	F	SB
S	1,00	0,94	0,98	0,95	0,97	0,37	0,46
CH	0,94	1,00	0,98	0,96	0,89	0,43	0,50
N	0,98	0,98	1,00	0,93	0,93	0,39	0,47
V	0,95	0,96	0,93	1,00	0,93	0,44	0,51
M	0,97	0,89	0,93	0,93	1,00	0,24	0,33
F	0,37	0,43	0,39	0,44	0,24	1,00	0,99
SB	0,46	0,50	0,47	0,51	0,33	0,99	1,00

Досвід використання на перших етапах пошуків граві-, магніторозвідки дозволив знизити обсяги сейсморозвідувальних робіт і витрат на їх проведення



при підготовці достовірних об'єктів покладів вуглеводнів для подальшої їх розвідки.

#### **Література:**

1. Герасименко Т.В. Економічні проблеми розвитку геологорозвідувальних робіт на нафту і газ в Україні // Економічний вісник національного гірничого університету. – 2004. – №1. – С.24–29.

2. Свистун В.К., Омельченко В.В., Герасименко Т.В. Шляхи підвищення геолого-економічної ефективності граві-магніто-електророзвідувальних досліджень на нафту та газ // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції // Нафтогазова геофізика – стан та перспективи. – Івано-Франківськ, 2009. – С. 243–247.

## **ОБҐРУНТУВАННЯ ЗАХОДІВ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ЗА РАХУНОК ВІДНОВЛЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ**

*Герасименко Т.В.,*

*Таранець О.В.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Кризові явища в економіці України, недооцінка основних засобів під час проведених чергових індексацій вартості ресурсів, недосконала амортизаційна політика спричинили спад інвестиційної активності, уповільнення оновлення й підвищення ступеня зношеності основних фондів. У зв'язку з цим значно посилюється роль їх відновлення та підвищення ефективності використання.

Одним з вагомих визначень основних засобів є їх розуміння як грошового еквіваленту основних фондів – засобів праці. Основні засоби виробничого підприємства поділяються за: належністю (власні й орендовані); характером використання (діючі й недіючі); призначенням (виробничі й невиробничі); участю у виробництві (активні й пасивні). Економічну ефективність їх використання характеризує низка показників – фондвіддача, фондозабезпеченість, фондоємність та ін.; екологічну – рівень екологічного навантаження на довкілля.

Основними факторами, які впливають на економічну ефективність використання основних засобів є природно-ресурсні, організаційні, управлінські, комерційні та маркетингові, фінансово-економічні, трудові та виробнича спеціалізація. Вважаємо, що від рівня використання активної частини основних засобів залежить ефективність виробничої діяльності підприємства.

Авторами проаналізовано ефективність використання основних засобів ТОВ «Домострой», що спеціалізується на випуску корпусних і м'яких меблів. Оснащення виробництва сучасним устаткуванням і інструментом є головною умовою збільшення випуску продукції, поліпшення її споживчих властивостей, підвищення фінансової стійкості підприємства й успішної конкуренції в меблевому бізнесі.

Технічне переозброєння підприємства стає одним з найважливіших показників. Знос технічного парку на 50-60% призводить до

понаднормативного навантаження на один працюючий агрегат; більшість основних засобів експлуатується за межами амортизаційних строків, що вимагає значних витрат на здійснення ремонтних робіт, на відновлення працездатності технічних засобів. Заміна застарілого устаткування проводиться повільно з переваженням в структурі основних фондів пасивної частини та недостатньо ефективним використанням наявних виробничих площ.

Вищенаведені проблеми зумовлюють зрив строків виконання замовлень, значні збитки і вимагають нагальної розробки нових організаційно-економічних та фінансово-цінових механізмів формування та використання активної частини основних фондів на інноваційно-інвестиційній основі.

Основними джерелом відновлення основних засобів є власні кошти, постійний дефіцит яких пов'язаний із складною ситуацією на фінансовому ринку (високі відсоткові ставки за кредитами, недосконалість лізингових відносин, наявність інституту застави). При цьому важливе значення має державна підтримка відновлення основних засобів через: створення спеціальних програм та фондів; заохочення державою придбання та використання виробниками інноваційних видів техніки та технологій вітчизняного виробництва.

Наявність значної кількості збиткових підприємств особливо негативно впливає на наявність активної частки основних фондів. Тобто мова йде про зменшення тієї частки, яка безпосередньо впливає на виробничі процеси та зумовлює обсяги виробництва продукції.

У складі основних засобів ТОВ «Домострой» найбільшу питому вагу займають основні виробничі засоби, головними складовими яких є будівлі і споруди (62%), машини та обладнання (29,1%), транспортні засоби (5,8%).

Для виявлення характеру та тісноти зв'язку між рівнями ефективності використання основних засобів і питомою вагою активної частини основних виробничих фондів за допомогою програми Excel було проведено кореляційно-регресійне дослідження.

У результаті аналізу зроблено висновок, що з ростом питомої ваги активної частини основних виробничих фондів відбувається поступове підвищення рівня ефективності використання основних засобів (за вирівняними значеннями). Коефіцієнт детермінації цієї залежності дорівнює 0,95. Це свідчить про те, що ефективність виробництва в достатній мірі залежить від питомої ваги активної частини основних виробничих фондів, але на неї мають вплив і інші фактори (наприклад, спосіб організації виробництва, рівень кваліфікації кадрів, використання інноваційних розробок, ступінь зношеності основних засобів). Авторами доказано, що основним фактором, який впливає на ефективність використання основних засобів у даний час (крім недостатнього рівня активної частини основних виробничих фондів) є наявність значної частки застарілих засобів праці.

Основними шляхами придбання основних засобів є використання власних коштів, державного фінансування, отримання кредитів від фінансово-кредитних установ і лізинг. Виходячи з сучасних умов господарювання, однією з найбільш дієвих форм придбання основних фондів є лізинг, рівень якого

залежно від існуючого забезпечення технікою, наявності власних фінансових ресурсів повинен коливатись у межах 5-15%.

#### **Література:**

1. Гузенко Е. Инвестиционная политика воспроизводства основных фондов на предприятиях Украины / Е. Гузенко // Экономика, финансы, право. – 1998. – №4. – С.22–30.
2. Галепа Т. Особливості формування джерел відтворення основних засобів / Т.В. Галепа // Економіка. – 2006. – № . – С.77–81.

## **ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ АГРОПІДПРИЄМСТВ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ ТА МЕТОДІВ ЇХ АНАЛІТИЧНОЇ ОЦІНКИ**

*Гетьман Д.О.*

*Державний ВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»*

В умовах конкурентного ринку підприємства в щоденній діяльності постійно знаходяться під впливом чинників імовірнісного характеру, що викликає необхідність відмови від жорсткого планування і переходу до гнучкої адаптивної системи економічного регулювання. Реалізація такого завдання пов'язана з розробкою концепції конкурентоспроможності підприємства, в якій визначаються мета і задачі діяльності, ресурсне забезпечення, шляхи досягнення, цілі і методи вирішення завдань.

У процесі реформування аграрного сектора здійснено глибокі структурні зміни – докорінно перебудовано земельні і майнові відносини, створено організаційно-правові структури ринкового спрямування на основі приватної власності на землю і майно. Сучасні економічні перетворення в аграрному секторі мають незворотний характер, але водночас його нинішній соціально-економічний стан, певна невизначеність результатів на перспективу вимагають переосмислення тактичних і стратегічних напрямів здійснення аграрної політики, наукового підходу і переходу до нової методології господарювання на всіх агропромислових формуваннях, широкого пошуку альтернатив, глибоких наукових досліджень і на цій основі – побудови нових моделей поведінки реформованих агропромислових утворень.

Орієнтація агробізнесу на успішне розв'язання ринкових завдань потребує інноваційного розвитку вітчизняного аграрного сектору й адаптації його до жорсткої конкуренції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Водночас функціонування агропідприємств в умовах ринкової економіки та їх зв'язок з ринком диктують необхідність застосування чіткої економічно обґрунтованої системи маркетингу. Для українських товаровиробників проблема конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції постає особливо гостро у зв'язку з прагненням України вступити до ЄС. Враховуючи це, питання організації маркетингу в системі конкурентоспроможності підприємства є надзвичайно актуальним на сучасному етапі розвитку аграрного сектора економіки й всього АПК. Господарська діяльність будь-якого

виробника приречена на провал, якщо йому бракує знань про закономірності товароруху, місткість ринку, активність конкурентів, стан попиту і пропозиції, зміни у настроях покупців, тощо. Інформація про стан економіки й ефективність ринкових механізмів – конкуренції, ціноутворення, попиту і пропозиції, податків, грошей та інших процесів помітно змінює порядок функціонування господарських систем. Така обізнаність дає можливість прогнозувати динаміку попиту і пропозиції, встановлювати зв'язок між потребами споживачів і споживчими властивостями товарів, підвищувати якість і ефективність управлінських дій. Тому підприємству важливо мати мобільну систему вивчення ринку, яка б оперативно й адекватно реагувала на постійну зміну обставин, що обумовлюють напругу економічного життя.

Метою нашого дослідження є розробка адекватної методики оцінки конкурентоспроможності агропідприємств та вияв їх конкурентних переваг.

Теоретичною і методологічною основою дослідження є діалектичний метод пізнання, напрацювання вітчизняних та зарубіжних вчених з питань механізму побудови конкурентоспроможності, статистичні дані розвитку сільського господарства у ринкових умовах, бухгалтерська звітність агропідприємств. Для досягнення поставленої мети в дослідженні застосовано такі методи, як: системний підхід; логіко-структурний аналіз; морфологічний; графічний; статистико-економічний; розрахунково-конструктивний методи, методи економіко-математичного моделювання; фінансова діагностика; методи прогнозування; експертний аналіз, SWOT-аналіз тощо.

Результати наукових досліджень конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції знайшли всебічне вивчення переважно у працях зарубіжних дослідників, зокрема Г. Боста, Р. Вернона, Х. Верлі, Й. Ворета, М. Вудкока, Г. Крамера, Л. Мартіна, Д. Парлбі, М. Портера, Д. Рікардо, А. Сміта, Й. Шумпетера, Б. Файфера, Д. Френека. Окремі питання конкурентної політики, забезпечення конкурентоспроможності сільгосппродукції маркетинговими методами знайшли відображення в працях вітчизняних учених: В.І. Бойка, Г.Н. Бобровського, М.І. Гельвановського, О.Ю. Єрмакова, М.В. Калінчика, Ю.С. Коваленка, М.Г. Лобаса, М.Й. Маліка, В.Я. Месель-Веселяка, Г.М. Паламарчука, Л.В. Романової, П.Т. Саблука, В.М. Трегобчука, Г.В. Табунія, Р.М. Тихонова, Л.М. Худолій, О.М. Царенка, Ф.Ф. Шампрая, О.М. Шпичака, В.В. Юрчишина та інших. Проте системні наукові обґрунтування визначення напрямів підвищення конкурентоспроможності продукції в даний час практично відсутні. Все це зумовило вибір і актуальність теми дослідження, його наукове та практичне значення.

Дослідження основних складових конкурентоспроможності підприємств показує, що мають місце неоднозначність трактувань пов'язаних з нею термінів, відсутність їх чіткого розмежування. В історичному вимірі теорія конкурентних переваг, яка прийшла на зміну теорії порівняльних переваг, обумовила основні закономірності і тенденції розвитку конкурентоспроможності як одного з елементів ринкового механізму господарювання.

Представники різних течій сучасної західної економічної думки, в тому числі монетаристи, структуралісти та прихильники економіки пропозиції,

суттєво відрізняються в поглядах на чинники динаміки конкурентоспроможності економіки в умовах глобальної конкуренції. Це дозволяє визначити історичну зміну таких підходів, яку відображає класифікація етапів розвитку методології конкурентоспроможності, яку було наведено в науковій роботі Н.О. Пустової [1, с.5].

Погоджуючись з думкою більшості українських і зарубіжних вчених, зазначимо, що нині відсутня загальноприйнята методика визначення конкурентоспроможності підприємства. Проте науковцями розроблена досить велика кількість різних методичних підходів до визначення рівня конкурентоспроможності підприємств. Так, В.А. Сідун, Ю.В. Пономарьова пропонують оцінку конкурентоспроможності підприємства проводити за методом різниць, методом рангів, методом балів і методом еталону [2, с.416]. В.Д. Немцов і Л.С. Довгань виділяють метод, заснований на теорії ефективної конкуренції; підходи, які пов'язують рівень конкурентоспроможності підприємства з показниками якості (конкурентоспроможності) продукції; методи, засновані на теорії конкурентної переваги; метод бенчмаркінгу [3, с.222]. Є.В. Мінько та М.Л. Кричевський визначають конкурентоспроможність підприємства за рентабельністю та часткою продукції підприємства на ринку [4, с.131-132]. С.М. Клименко, Т.В. Омеляненко, Д.О. Барабась, О.С. Дуброва та А.В. Вакуленко до ключових методів оцінки, окрім вищевказаних, відносять методи, в основі яких лежать життєвий цикл товару, оцінка конкурентоспроможності одиниці продукції та споживча вартість [5, с.346-379]. В свою чергу, серед існуючих на сьогоднішній день вітчизняних наукових доробок з питань оцінки конкурентоспроможності агропідприємств найбільшої уваги, на наш погляд, заслуговує праця Маліка М.Й. та Нужної О.А., в якій надзвичайно точно та зрозуміло викладено особливості формування конкурентоспроможності агропідприємств та загальна методика її оцінювання [6, с.37-186]. Як підсумовано в роботі Г.А. Соловйової за аналізом В.Д. Пантелєєва [7], одним з етапів оцінки конкурентоспроможності підприємств має бути аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища, який є важливим фактором у визначенні можливостей та загроз для їх розвитку. Щоб отримати оцінку можливостей підприємств та ситуації на ринку використовується SWOT-аналіз. SWOT-аналіз допомагає визначити сильні і слабкі сторони аграрних підприємств, а також можливості і загрози, що впливають на них із зовнішнього середовища [8]. За визначенням Т.Б. Харченко, основною характеристикою конкурентоспроможності сільгосппродукції є її якість. Нею була розроблена методика оцінки конкурентоспроможності підприємства, яка базується на комплексному підході та враховує показники якості продукції, рентабельності продажів і частки ринку підприємства [9].

На думку Н.М. Дмитренко, комплексна кількісна оцінка рівня конкурентоспроможності підприємства може бути забезпечена таким показником, який враховує вплив сукупності факторів, виражених коефіцієнтами операційної ефективності діяльності підприємств, їх інноваційності та адаптивності [10].

У нашому дослідженні доповнено методика оцінки

конкурентоспроможності емоційно-психологічними параметрами (довіра до виробника, лояльність до торгової марки); характером залежності (пряма чи зворотна) загального рівня якості товару від величини конкретного параметру. Наші подальші аналітичні дослідження виконані на основі маркетингового підходу до формування фінансової конкурентоспроможності як запоруки успішного функціонування підприємства в конкурентному середовищі.

Отже, конкурентоспроможність агробізнесу характеризується сукупністю показників діяльності виробничих структур, що визначають їх стабільний розвиток у конкурентній боротьбі на внутрішньому і зовнішньому ринках. Вона оцінюється конкурентоспроможністю окремих його підприємств і продукції, яку вони реалізують на ринку. Конкурентоспроможні агропідприємства здатні формувати та розширювати ринкову частку шляхом використання засобів інноваційного менеджменту, раціонального використання ресурсів, поглиблення диверсифікації, а також нарощування масштабів виробництва. Передумовами здобуття ними стійких конкурентних переваг є обмеження для конкуренції, а також низький рівень мобільності окремих економічних ресурсів та їх гетерогенність. Основними джерелами конкурентоспроможності підприємств є операційна ефективність і стратегічне позиціонування. Але разом з тим, конкурентоспроможність підприємства не визначається будь-яким одним параметром, а являє собою результат взаємодії множини факторів, унікальних в кожній конкретній ситуації. Маркетинговий інструментарій є основоположною рушійною силою в забезпеченні високої конкурентоспроможності вітчизняних сільгосп-підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

#### **Література:**

1. Пустова Н.О. Організаційно-економічний механізм забезпечення конкурентоспроможності підприємств (за матеріалами харчових підприємств Херсонської області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Н.О. Пустова. – К., 2006. – 20 с.
2. Сідун В.А. Економіка підприємства: навч. посібник / Сідун В.А., Пономарьова Ю.В. – К.: ЦУЛ, 2003. – 436 с.
3. Немцов В.Д. Стратегічний менеджмент / В.Д. Немцов, Л.С. Довгань. – К.: ЕКСОБ, 2002. – 560 с.
4. Минько Э.В. Качество и конкурентоспособность / Э.В. Минько, М.Л. Кричевский. – СПб.: Питер, 2004. – 268 с.
5. Управління конкурентоспроможністю підприємства: навч. посіб. / С.М. Клименко, Т.В. Омеляненко, Д.О. Барабась, О.С. Дуброва, А.В. Вакуленко. – К.: КНЕУ, 2008. – 520 с.
6. Малік М.Й., Нужна О.А. Конкурентоспроможність аграрних підприємств: методологія і механізми: Монографія. – К.: ННЦ ІАЕ, 2007. – 270 с.
7. Пантелеев В.Д. Оцінка конкурентоспроможності підприємства (методологія простого рішення) / В.Д. Пантелеев // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2008. – №2. – С.10–15.
8. Соловійова Г.А. Оцінка рівня конкурентоспроможності аграрних підприємств Миколаївської області на світовому ринку зерна / Г.А. Соловійова // Студентський науковий вісник: Економічні науки. – Вип. 2 (3). – Ч. 2. – Миколаїв, 2010. – С.153–159.
9. Харченко Т.Б. Якість продукції в системі факторів конкурентоспроможності підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Т.Б. Харченко. – К., 2006. – 22 с.

10. Дмитренко Н.М. Оцінка рівня конкурентоспроможності малих підприємств харчової промисловості / Н.М. Дмитренко // Бізнес-Навігатор: науково-виробничий журнал. – 2010. – №3(20). – С.26–30.

Науковий керівник: к.е.н., доцент *Гетьман О.О.*, Дніпропетровська державна фінансова академія

## ОЦІНЮВАННЯ ТА МОДЕЛЮВАННЯ РІВНЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Грідін О.П.,  
Грідіна М.О.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

В сучасних навчальних посібниках [1] фінансова стійкість господарюючого суб'єкта розглядається як стан його грошових ресурсів, що забезпечує розвиток підприємства переважно за рахунок власних коштів при збереженні платоспроможності і кредитоспроможності при мінімальному рівні підприємницького ризику. Вимірюється вона показником забезпеченості (покриття) оборотних активів у запасах оборотними коштами із різних джерел фінансування. При цьому виділяють такі типи фінансової стійкості підприємства:

1) абсолютна – запаси повністю фінансуються за рахунок власних оборотних коштів (чистого оборотного капіталу);

2) нормальна – запаси фінансуються за рахунок власних оборотних коштів і довгострокових кредитів і займів;

3) порушена – запаси фінансуються за рахунок власних оборотних коштів, довгострокових і короткострокових кредитів і займів;

4) кризова (критична) – запаси не забезпечені джерелами фінансування.

Така класифікація не враховує, що відповідно до наведеного вище визначення, підприємство набуває критичного фінансового стану також при відсутності власних оборотних коштів, що є ознакою порушення платоспроможності і високого рівня підприємницького ризику. Тому критерієм оцінювання фінансової стійкості підприємства є показник покриття запасів власними оборотними коштами (чистим оборотним капіталом).

Відносно до значень критерія ( $Y$ ) пропонується деталізувати якісну характеристику стійкості підприємства за такими кількісними рівнями:

$Y \geq 1$  – відмінна (абсолютна);

$0,9 \leq Y < 1$  – дуже добра;

$0,6 \leq Y < 0,9$  – добра;

$0,2 \leq Y < 0,6$  – задовільна;

$0 < Y < 0,2$  – незадовільна;

$Y \leq 0$  – критична.

В процесі побудови економіко-математичної моделі формування рівня критерія фінансової стійкості підприємства були проаналізовані підходи до

вирішення подібного завдання (визначення критеріїв ймовірності банкрутства підприємства) з боку вітчизняних і зарубіжних авторів [2]. При цьому встановлена практична доцільність визначення моделей для конкретного підприємства у вигляді лінійного рівняння регресії функції (табл. 1).

У складі факторів, що впливають на рівень функції, рентабельність активів за чистим прибутком ( $X_3$ ) замінено на рентабельність активів, розраховану за чистим грошовим потоком (сумою чистого прибутку і амортизаційних відрахувань), що дозволяє більш повно визначити джерела формування власних коштів підприємства.

Таблиця 1

**Вихідна інформація до побудови моделі фінансової стійкості  
ПАТ «Криворіжхліб»**

Рік	$X_1$ - абсолютна ліквідність балансу	$X_2$ – покриття зобов'язань	$X_3$ – рентабельність активів	$X_4$ – рентабельність реалізації	$X_5$ – частка запасів в оборотних активах	$X_6$ – мобільність активів	У – рівень фінансової стійкості підприємства
2004	0,027	1,277	0,045	0,125	0,060	0,827	0,325
2005	0,023	1,323	0,056	0,203	0,072	0,810	0,395
2006	0,145	1,613	0,076	0,291	0,046	0,615	-0,050
2007	0,110	2,320	0,081	0,245	0,058	0,593	0,902
2008	0,036	1,498	-0,031	0,256	0,059	0,728	0,334
2009	0,026	1,314	0,080	0,277	0,043	0,841	1,049
2010	0,031	1,295	0,017	0,217	0,044	0,596	0,546

Унаслідок кореляційного аналізу функції й аргументів із подальшого розгляду вилучена мобільність активів (табл. 2).

Таблиця 2

**Значення коефіцієнтів парної кореляції функції і аргументів**

Позначення факторів	У	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$
$X_1$	0,45					
$X_2$	0,43	0,70				
$X_3$	0,69	0,54	0,55			
$X_4$	0,64	0,52	0,33	0,59		
$X_5$	-0,57	-0,25	0,08	0,59	-0,50	
$X_6$	-0,15	-0,68	-0,60	0,09	-0,38	0,35

Рівняння регресії функції від аргументів  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  має наступний вигляд:

$$U = -0,609 - 11,392 X_1 + 1,186 X_2 - 0,473 X_3 + 2,985 X_4 - 11,7274 X_5. \quad (1)$$

Коефіцієнт детермінування  $R^2 = 0,95$ . Критерій Стюдента  $F = 3,69$ .

Напрямок дії факторів на функцію відповідає направленості економічних процесів:



– зниженню фінансової стійкості підприємства при зростанні його грошових активів, питомої ваги запасів в оборотних активах;

– підвищенню фінансової стійкості підприємства при зростанні ступіню покриття майном загальної заборгованості і рентабельності реалізації продукції.

Від’ємне значення коефіцієнта регресії рентабельності активів за чистим грошовим потоком на функцію є наслідком спрямованості потоку на відтворення основних засобів.

Отримана економіко-математична модель формування рівня показника фінансової стійкості ПАТ «Криворіжхліб» має такі обмеження:

$$0,023 \leq X_1 \leq 0,145;$$

$$1,277 \leq X_2 \leq 2,320;$$

$$-0,031 \leq X_3 \leq 0,081;$$

$$0,125 \leq X_4 \leq 0,291;$$

$$0,043 \leq X_5 \leq 0,072.$$

Середня помилка апроксимації моделі складає 14,8% (табл. 3).

Таблиця 3

#### Апробація моделі фінансової стійкості підприємства

Роки	Значення функції		Похибка апроксимації, %	Еластичність функції від аргумента, %
	фактичні	розрахункові		
2004	0,325	0,246	-24,3	$X_1 = -1,2$
2005	0,395	0,434	9,9	$X_2 = 3,6$
2006	-0,050	-0,054	-8,0	$X_3 = -0,04$
2007	0,902	0,903	0,1	$X_4 = 1,4$
2008	0,334	0,845	153,0	$X_5 = -1,2$
2009	1,049	0,938	-10,6	
2010	0,546	0,698	27,8	

Велика розбіжність між розрахунковим і фактичним рівнями фінансової стійкості підприємства для 2008 р. є наслідком кризи, що порушила фінансову діяльність підприємства і призвела до від’ємного значення рентабельності активів

Таким чином, побудована економіко-математична модель адекватно відображає реальний процес формування фінансової стійкості підприємства і, за умови щорічного уточнення коефіцієнтів регресії функції, може бути рекомендована до використання під час прогнозування і експрес-діагностики фінансового стану ПАТ «Криворіжхліб».

#### Література:

1. Бочаров В.В. Финансовый анализ. – СПб: Питер, 2002. – 240 с.
2. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. / З.Є. Шершньова, В.М. Багацький, Н.Д. Гетманцева // За заг. ред. З.Є. Шершньової. – К.: КНЕУ, 2007. – 676 с.

## ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ІСНУЮЧИХ СИСТЕМ РОЗРАХУНКУ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Давидова О.М.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Виробничі запаси промислового підприємства разом із залишками незавершеного виробництва та витратами майбутніх періодів є джерелом виготовлення продукції та невід'ємною частиною функціонуючого виробництва. Виробничі запаси потребують значних капіталовкладень, і саме тому вони потребують особливої уваги з боку керівництва промислового підприємства. Визначення оптимальної для окремого підприємства системи управління запасами дозволяє знизити витрати на зберігання та транспортування, уникнути простоїв через брак матеріалів та додаткових витрат на термінові закупівлі.

Тому метою даної доповіді є аналіз існуючих систем управління запасами із виявленням їх сильних і слабких сторін для визначення напрямків подальших наукових пошуків у цій області.

Задачі управління запасами підприємства характеризуються двома основними критеріями. З одного боку запаси мають забезпечувати безперебійну роботу виробництва, з іншого – їхня кількість та режим поставок мають бути оптимальними з точки зору витрат.

Вибір системи управління запасами на підприємстві залежить від характеристик певного виду запасів. До основних можна віднести строк зберігання (а також моральне старіння), вимоги до умов зберігання, ризику пов'язані із транспортуванням та ін. Деякі з них накладають досить жорсткі умови, що значно звужують вибір системи управління запасами [1].

У логістиці широко використовується ABC-XYZ аналіз, що також пов'язаний із розбиттям запасів на певні групи, а саме за їх ціною та за рівномірністю величини потреби у них. Традиційно використовують таблицю три на три, що поділяє усі запаси на дев'ять груп [4]. Цей аналіз робиться для того, щоб визначити, як має відбуватися управління кожною групою запасів. Наприклад, цінні запаси формуються із особливою прискіпливістю, щоб не «складати на полицю» значну кількість оборотних коштів, а якщо потреба у них регулярна та чітко визначена, то немає сенсу у затоварюванні.

У теорії управління запасами існують два базові підходи до управління запасами – це система з фіксованою величиною запасу та з фіксованим інтервалом часу між поставками. Для обох систем необхідними вихідними даними є очікуване денне споживання, термін постачання та можливе затримання поставки.

Що стосується системи з фіксованою величиною запасу, тут основним критерієм виступає оптимальна величина замовлення, що розраховується за формулою Вільсона:

$$n_M = \sqrt{\frac{2M_p C_{\Pi}}{C_M K_H}}, \quad (1)$$

де  $M_p$  – річна потреба у матеріалах;  
 $C_{\Pi}$  – транспортно-заготівельні витрати на одну партію поставки;  
 $C_M$  – ціна одиниці матеріалу без урахування транспортно-заготівельних витрат;  
 $K_H$  – коефіцієнт, що враховує втрати, пов'язані з відволіканням коштів у запаси й витрати на зберігання матеріалів [1].

Методика розрахунку дозволяє визначити термін витрачання оптимального запасу, споживання під час доставки, гарантійний запас, що враховує затримки у постачанні та граничний запас, що сигналізує про необхідність нового замовлення матеріалів, що запасуються. Граничний запас є сумою гарантійного та запасу на час доставки. Усі ці дані дають можливість розрахунку періоду між двома замовленнями. Треба зазначити, що у випадку використання гарантійного запасу необхідні заходи із його поповнення з наступних поставок [2, 3].

На практиці система управління з фіксованим розміром запасу застосовується переважно в наступних випадках:

- великі втрати в результаті відсутності запасу;
- високі витрати по зберіганню запасів;
- висока вартість товару, що замовляється;
- високий ступінь невизначеності попиту;
- наявність знижки з ціни залежно від кількості, що замовляється.

Перевага даної системи полягає в тому, що надходження матеріалу однаковими партіями призводить до зниження витрат на доставку і утримання запасів. Недолік системи полягає в необхідності ведення постійного трудомісткого контролю над наявністю запасів і, як наслідок, збільшення витрат, пов'язаних з їх регулюванням.

Система з фіксованим інтервалом часу між поставками базується на чітко визначеному інтервалі часу між поставками. Розраховують цей інтервал за формулою (2):

$$t_H = \frac{T \times n_M}{M_p}, \quad (2)$$

де  $T$  – кількість робочих днів на рік;  
 $M_p$  – річна потреба у матеріалах;  
 $n_M$  – оптимальна партія поставки, од.

Методика розрахунку не відрізняється від попереднього методу. Окрім того, що величина замовлення розраховується окремо і дорівнює

максимальному запасу за вирахуванням поточного запасу та з додаванням очікуваного споживання за період доставки.

Інтенсивність попиту в цій моделі є величиною змінною. А оскільки замовлення здійснюється через рівні проміжки часу, то величина замовленої партії в різних періодах буде різною. Отже, застосовувати цю систему можна тоді, коли є можливість замовляти партії, різні за величиною. Наприклад, у разі контейнерної або вагонної доставки товарів ця система неприйнятна. Крім того, систему не застосовують, якщо доставка або розміщення замовлення обходиться дорого. Наприклад, якщо попит за минулий період був незначний, то замовлення також буде незначним, що припустимо лише за умови неістотності витрат, пов'язаних з виконанням замовлення. Ще однією особливістю системи є те, що вона допускає виникнення дефіциту. Якщо попит різко збільшиться, то запас товару закінчиться до настання терміну подання замовлення. Це означає, що система може бути застосована, коли можливі втрати від дефіциту для підприємства невідчутні [2].

Таким чином, система контролю над станом запасів з фіксованою періодичністю замовлення застосовується в наступних випадках:

- умови постачання дозволяють отримувати замовлення різними за величиною партіями;
- витрати з розміщення замовлення і доставці порівняно невеликі;
- втрати від можливого дефіциту несуттєві.

Перевагою розглянутої системи є її простота, так як регулювання здійснюється один раз протягом усього інтервалу між поставками. До числа недоліків системи можна віднести виникнення небезпеки вичерпання запасів при їх непередбаченому інтенсивному споживанні до настання чергового моменту замовлення.

У США та Європі багатьма компаніями вже давно застосовується система «just in time», що базується на принципі своєчасної доставки, що відбиває і назва «просто вчасно». Цей підхід до виробництва був розроблений у Японії компанією Toyota [3]. Ця система має багато переваг, основною з яких є мінімальний розмір запасів, що обслуговує лише одну партію. У свою чергу це означає відсутність багатьох витрат, пов'язаних із зберіганням. Але справа у тому, що це скоріше не система, а філософія виробництва, що потребує відсутності перебоїв та порушень у процесі виробництва та доставки, що на жаль в умовах української економіки та бізнес-етики є неможливим.

Таким чином, в умовах нашої країни впровадження нових систем управління запасами, якими вдало користуються в основному східні компанії, можливо, не привело б до позитивних результатів через недостатній рівень комерційної культури. Тому для вітчизняних підприємців опорними залишаються два вищеописані підходи. Треба відмітити, що точкою відліку для обох методів є величина оптимального замовлення. І хоча існує багато модифікацій формули Вільсона, що враховують додаткові фактори, основною проблемою лишається збір точної інформації для розрахунку.

Потреби сучасних українських промислових підприємств ставлять перед економістами задачу вибору найкращої стратегії управління виробничими

запасами з точки зору її оптимальності для майбутнього економічного розвитку підприємства.

#### **Література**

1. Грещак М.Г. та ін. Внутрішній економічний механізм підприємства: Навч. посібник / М.Г. Грещак, О.М. Гребешкова, О.С. Коцюба; за ред. М.Г. Грещака. – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.
2. Гаджинский А.М. Логистика: Учебник / А.М. Гаджинский, – 20-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – 484 с.
3. Бородин Н.Н. Современные технологии и система управления ресурсами предприятия / Н.Н. Бородин, А.А. Машков, В.Г. Куперман, А.В. Пастухов, В.В. Пастухов. – Тула: Изд-во Тул. гос. пед. ун-та им. Л.Н. Толстого, 2004. – 113с.
4. Бодряков Р. Методика проведения ABC анализа / Р.Бодряков / Электронный ресурс. – Режим доступа: [http://www.rombcons.ru/ABC\\_XYZ.htm](http://www.rombcons.ru/ABC_XYZ.htm).

Науковий керівник: асистент **Марченко О.О.**, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»

## **КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ЗНИЖЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Денисова Т.Ф.*

*Дніпропетровська державна фінансова академія*

Ріст ефективності суспільного виробництва складається з багатьох взаємозалежних елементів і факторів, що характеризують рівень, динаміку суспільної праці та її результат. Одним із показників ефективності виробництва є зниження собівартості продукції. Це головне джерело зростання прибутку та підвищення рентабельності виробництва.

Основними причинами невиконання окремими підприємствами завдань по зниженню собівартості є перевищення встановлених норм витрат матеріальних і паливно-енергетичних ресурсів, невиконання завдання по зростанню продуктивності праці; неритмічна робота, значні втрати робочого часу; низький рівень організації праці й виробництва.

Неритмічна робота підприємств, зв'язана з перебоями в постачанні основних видів сировини та матеріалів, порушення режимів роботи технологічного устаткування, його простої також обумовлюють значні перевитрати коштів на утримання й експлуатацію устаткування і собівартості в цілому.

Загальне зниження окремого виду витрат є результатом дії багатьох причин. У зв'язку з цим, при розрахунках впливу кожного техніко-економічного чинника використовуються показники економії матеріальних засобів, заробітної плати й інших витрат, зв'язаних із впливом тільки конкретного фактора.

Існують фактори і резерви зниження собівартості продукції. Під факторами прийнято вважати умови, необхідні для здійснення господарських

процесів, а також причини, що впливають на їхні результати. Під резервами зниження собівартості продукції варто розуміти об'єктивну можливість її здешевлення в результаті управління факторами використання виробничих ресурсів: випереджальний надплановий приріст продуктивності праці в порівнянні з приростом середньої заробітної плати; ефективне використання засобів виробництва на основі досягнення НТП, передового досвіду й дотримання режиму економії.

Під факторами зниження собівартості продукції прийнято розуміти засоби й способи використання наявних резервів. При узагальненні резервів зниження собівартості продукції необхідно враховувати фактори підвищення ефективності використання виробничих ресурсів і їхньої ощадливої витрати. Для чого все різноманіття факторів доцільно звести до таких джерел резервів, як: ріст продуктивності праці, підвищення ефективності використання засобів виробництва, ощадлива витрата коштів на оплату праці, засобів виробництва.

На сучасному етапі розвитку економіки України дуже важливо найбільш повно використовувати виробничий потенціал. Одним з показників, що постійно реагують на умови виробництва і реалізацію продукції, є собівартість, що відбиває витрати живої й уречевленої праці на її виготовлення, яка характеризує ефективність проведення заходів щодо інтенсифікації виробництва й посилення режиму економії.

На показник собівартості, як ні на який інший, активно впливають багато факторів виробництва. Фактично немає жодної більш-менш істотної зміни в техніці, технології, системі організації праці й виробництва, що не позначилось би на загальному рівні виробничих витрат.

У сучасних умовах збільшується потреба в інформації про собівартість продукції, взаємозв'язок витрат з обсягом виробництва і рентабельністю, напрямки та резерви зниження цих витрат з метою ефективного контролю формування собівартості. Тому для керівництва усе більшого значення набуває контроль витрат виробництва, метою якого є досягнення оптимального рівня рентабельності виробництва. Контроль над витратами передбачає визначення оптимальної собівартості, тому повинен враховуватися при розробці заходів щодо зниження собівартості.

Фахівцеві, що проводить аналіз господарської діяльності підприємства, варто розрізняти поняття витрат, витрат і собівартості. Тактичною метою будь-якого підприємства є одержання стабільного доходу та прийняттого рівня прибутку. Ця мета досягається підприємством у процесі здійснення господарської діяльності у вигляді його витрат, що враховуються по різному, і не усі вони є витратами і включаються у собівартість. Собівартість продукції – це вартісна оцінка використовуваних у процесі виробництва продукції (робіт, послуг) природних ресурсів, сировини, матеріалів, палива, енергії, основних фондів, трудових ресурсів, а також інших витрат на її виробництво і реалізацію.

Отже, рівень витрат і собівартості впливає на величину фінансових результатів підприємства, а зниження собівартості є важливим чинником зростання прибутку й індикатором ефективності діяльності всього підприємства.

## РОЛЬ ЦІННОСТІ БРЕНДУ У ФОРМУВАННІ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДПРИЄМСТВ

*Іваровська Н.В.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Питання управління торгівельними марками і брендами є особливо актуальними сьогодні, тому що, з огляду на стан українського ринку, велику конкуренцію на ринку і несумлінність багатьох виробників товарів тільки відома торговельна марка може гарантувати захищеність споживача. З розвитком ринкових відносин, і особливо з моменту потрапляння на вітчизняний ринок товарів великих іноземних виробників, постала гостра потреба в необхідності роботи з торгівельними марками.

Вітчизняні виробники зштовхнулися з підвищенням конкуренції. Задачею виробників було виділити свій товар з ряду конкурентів, залучити до нього увагу покупця, створюючи впізнаванні торгові марки, переслідуючи мету перетворити їх на бренди.

В економічній літературі поняття «товарний знак», «торговельна марка» і «бренд» найчастіше використовуються як взаємозамінні [1]. Торгова марка – широке поняття, системоутворюючим елементом якого є товарний знак, марочна назва (зовнішні атрибути) та інші елементи ідентифікації товару. Це образ товару у свідомості покупців, що виділяє його серед конкуруючих товарів. Бренд – це поєднання товарних знаків (імені бренду, тобто логотипу і марочного знаку), їх сприйняття споживачем і очікувань, пов'язаних з товарами або послугами, поширюваними під цими знаками та доданої цінності бренду. Термін «цінність бренду» враховує вартість створення бренду, репутацію, історію марки, підприємства, часто виконує рекламну функцію та забезпечує конкурентні переваги підприємству.

Процес оцінювання бренду містить такі етапи: оцінка відповідності бренду; аналіз показника прихильності бренду; аналіз ступеня популярності бренду; оцінка вартості бренду. Аналіз проводиться на основі фінансових даних у поєднанні з оцінкою споживчих параметрів капіталу бренду. Рейтинг вартості брендів – це чіткий показник здатності компаній створювати реальну і довгострокову ринкову вартість для акціонерів.

Крім загальної позитивної економічної тенденції пост-кризового зростання (сукупна вартість брендів у 2011 р. зросла на 17% в порівнянні з 2010 р.), цього року експерти відзначають подальше зміцнення позицій і зростання вартості високотехнологічних брендів, що зайняли 60% у першій десятці рейтингу 2011 р. На даний час також враховують вплив особистості творця і головного менеджера на успіх і вартість бренду, який зіграв важливу роль у зміцненні позицій Apple і Facebook (завдяки Стіву Джобсу і Марку Цукербергу, відповідно) [2].

У списку Best Global Brands, найбільша у світі соціальна мережа Facebook має найцінніший бренд за версією журналу General Sentiment. Показник розраховується на підставі кількості згадувань торгової марки в повідомленнях

ЗМІ та соцмережах.

У поточному році підвищення вартості бренду Apple стало найсильнішим: вартість бренду Apple за останній рік зросла на 128% і склала \$ 76,6 млрд. Значно поліпшити свої позиції в рейтингу також змогли такі бренди, як Samsung, який за рік подорожчав на 40% – до \$ 32,89 млрд і піднявся з 17 місця в минулому році на 9, а також бренд Amazon – зростання в ціні на 46% дозволило йому зайняти в новому рейтингу 20 місце замість торішнього 26.

Третє призове місце дісталось бренду IBM, який за рік виріс в ціні на 8% – до \$ 75,53 млрд. За IBM слідує бренд компанії Google (\$ 69,72 млрд), замикає п'ятірку лідерів бренд Microsoft (\$ 57,85 млрд).

У той же час істотно здав свої позиції виробник мобільних пристроїв – фінський бренд Nokia, який подешевшав на 16% – до \$ 21 млрд і в рейтингу опустився на 19 місце замість торішнього 14.

Компанія Interbrand випускає щорічний звіт Best Global Brands (кращі світові бренди), який являє собою рейтинг 100 світових брендів, складений виходячи з їх поточної цінності. Методологія Interbrand сертифікована за стандартом ISO та враховує всі аспекти цінності брендів, у тому числі вплив на бізнес-результати та очікування споживачів. Методика розрахунків вартості бренду Interbrand ґрунтується на підсумовуванні трьох показників: фінансових результатів компанії, досягнутих за рахунок реалізації товарів чи послуг, ролі бренду в процесі ухвалення рішення про покупку продукту та лояльність споживачів.

За інформацією фахівців з Interbrand, На поточний момент найдорожчим брендом вважається Coca-Cola, вартість якого становить \$ 77,8 млрд [3].

В Україні лідером споживчих симпатій є бренд Samsung [4]. Згідно з результатами дослідження 2012 р., проведеного компанією TNS в Україні, з точки зору українців (більш ніж 10,5% опитаних респондентів) компанія Samsung Electronics знову посіла перше місце в рейтингу іноземних компаній і торгових марок, які є найбільш незамінними. Компанії Samsung вдалося потрапити в десятку найдорожчих брендів з вартістю бренду \$ 32,8 млрд.

За прогнозами практично усіх фахівців в області управління брендами (брендінгу), іноземні та вітчизняні торгівельні марки в Україні будуть розвиватися, а прийоми брендінгу без сумніву будуть удосконалюватися. Ріст уваги до проблеми формування і управління брендами підприємств є не випадковим, бо цінність бренду здатна робити позитивний для підприємства вплив на зовнішнє оточення для досягнення сталого успіху діяльності.

#### **Література:**

1. <http://www.polylog.ru>.
2. <http://www.marketing.spb.ru>.
3. <http://brandsystem.biz>.
4. <http://mobiset.ru>.

Науковий керівник: асистент **Марченко О.О.**, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».



# ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЭКВАЙРИНГА В ТОРГОВО-СЕРВИСНЫХ СЕТЯХ

*Коваленко А.С.*

*Государственный ВУЗ «Национальный горный университет»*

В связи с непрерывным развитием технологий и их активным внедрением в торгово-сервисные сети, в настоящее время эквайринг является актуальным, наиболее перспективным и востребованным клиентами введением для большинства организаций Украины.

Эквайринг – деятельность по технологическому, информационному обслуживанию продавцов и выполнения расчетов с ними за операции, которые осуществлены с применением специальных платежных средств. Торговый эквайринг – услуга банка, которая позволяет принимать к оплате за товары и услуги карты международных платежных систем [1]. А благодаря технологии Visa payWave клиент может теперь осуществлять платежи в торгово-сервисных сетях, оборудованных бесконтактными считывающими устройствами, одним движением и почти мгновенно, без манипуляций с прокатыванием карты или вводом пин-кода. Роспись же на чеке понадобится только при оплате покупок на сумму от 200 грн. Ощадбанк стал второй после Банка «Південний» кредитной организацией в Украине, получившей право работать с бесконтактными платежами.

В ряде западных стран, таких как: США, Великобритания, Испания, Италия, Франция, Германия и других, эквайринг является одним из основных элементов, обеспечивающих деятельность так называемых «интеллектуальных» магазинов, в которых расчёт за приобретённую продукцию производится с помощью автоматизированных систем, без участия кассиров. Помимо этого, платёжные карты повышают безопасность денежных средств, являются компактным и надёжным хранилищем, которым можно воспользоваться во всех крупных городах мира и, благодаря интернет-эквайрингу, открывают доступ к непрерывно набирающим популярность расчётам в сети интернет.

На данный момент услуга эквайринга в нашем государстве, как и в других развитых европейских странах, предоставляется покупателям бесплатно, однако, в отличие от Западной Европы, в Украине она не является обоюдовыгодной для торгово-сервисных организаций и банков, которые предоставляют данную услугу на рынке и занимаются непосредственным установлением POS-терминалов. Это объясняется тем, что для предприятий малого бизнеса является обязательным установление терминалов кассового обслуживания и, соответственно, частные предприниматели должны выплачивать банкам определённый процент (в среднем по Украине 1,5-2%) от каждого товара или услуги, оплаченных с помощью пластиковой карты [2]. Это, в свою очередь, вынуждает предпринимателей к попыткам обойти законодательство с целью уменьшения собственных затрат на не выгодное в настоящий момент банковское обслуживание.

Что касается банков, предоставляющих данную услугу, то они сталкиваются с проблемой риска, связанного с расчётом окупаемости устанавливаемого терминала, поскольку в нашей стране это осуществляется за счёт самих финансовых организаций.

В большинстве европейских стран практикуется иная форма отношений между банками и предприятиями малого бизнеса, которая может решить данную проблему и в Украине. Так, существует фиксированная или «абонентская» плата за установление POS-терминалов, то есть, фирма выплачивает банку аренду и тем самым, снижает для него риск не окупаемости. Данная форма расчётов может оказать положительное влияние на развитие эквайринга в Украине при активной государственной поддержке и создании новых или корректировки текущих постановлений о торгово-кассовом обслуживании.

По данным НБУ по итогам апреля-июня 2012 г., количество установленных POS-терминалов в Украине выросло на 7,8%, тогда как за первый квартал – лишь на 4,1%, по сравнению с аналогичными кварталами предыдущего года. С начала 2012 г. количество установленных платёжных терминалов выросло на 12,2%, или более чем на 15 тыс. штук – до 138,604 тыс. штук. Первые места в списке лидеров по установлению платёжных терминалов по-прежнему занимают: ПриватБанк (количество платёжных терминалов на 01.07.2012 составило 61772 в сравнении с 55798 на 01.04.2012) и Райффайзен Банк Аваль (14288 и 13390 терминалов соответственно).

В целом, интеграция Украины в международную экономику способствует активному внедрению этой услуги и на отечественном рынке. Так, проведение в нашей стране чемпионата Евро-2012, создало необходимость многим предприятиям установить расчётные терминалы, с целью обслуживания большого потока иностранных туристов, которые привыкли расплачиваться платёжными картами практически за все товары и услуги.

Данное мероприятие также выявило перспективность перехода на эквайринг таких, ранее не связанных с ним мелких предприятий, как отели, кинотеатры, рестораны, кафе быстрого питания, мелкие продуктовые и бытовые магазины. Помимо этого, перспективным является установление терминалов в организациях, связанных с транспортными перевозками, в том числе, обеспечение возможности расчёта за проездные билеты в городском транспорте, особенно во время проведения событий международного масштаба.

Как и любая услуга, эквайринг конкурирует с другими внутрибанковскими доходными инструментами: кредитами, ценными бумагами, валютнообменными операциями, поэтому на интерес к нему может влиять общее состояние экономики государства и его законодательной базы. Причины различия в подходе к эквайрингу кроются в особенностях банка, предоставляющего эквайринг – его территориальном расположении, специфике ведения розничного бизнеса.

Так, вышеприведенные данные свидетельствуют о том, что тенденции развития эквайринга в мире и, в частности в Украине, имеют положительный характер, несмотря на некоторые сдерживающие факторы.

### **Литература:**

1. Актуально и перспективно: выгоден ли торговый эквайринг? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.prostobiz.ua/plastikovye\\_karty/stati/aktualno\\_i\\_perspektivno\\_vygoden\\_li\\_torgovyyu\\_ekvayrin](http://www.prostobiz.ua/plastikovye_karty/stati/aktualno_i_perspektivno_vygoden_li_torgovyyu_ekvayrin).
2. Постановление Кабмина Украины «Об осуществлении расчетов за проданные товары (предоставленные услуги) с использованием специальных платежных средств» от 29 сентября 2010 г. N 878 // Урядовий кур'єр. – N 182 (4333) от 01.10.2010 р.

Научный руководитель: ассистент *Марченко Е.А.*, Государственное ВУЗ «Национальный горный университет».

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Ковсюк І.В.*

*Дніпропетровська державна фінансова академія*

Сучасні умови господарювання вказують на те, що саме процес організації праці є найважливішою початковою ланкою в забезпеченні діяльності кожного підприємства (фірми, організації). Це пояснюється тим, що в умовах конкуренції все більшого значення набуває конкуренція за результатами праці, усе помітніше відображаються на підсумках діяльності не тільки втрати, понесені внаслідок недоглядів, а й доходи реалізації резервів підприємства й росту продуктивності праці. Високоєфективна організація праці й науково обґрунтовані норми витрат праці є невід'ємною умовою ефективної діяльності вітчизняних підприємств. Отже, проблеми організації праці є досить актуальними сьогодні і їх необхідно глибоко вивчати й досліджувати як у науці, так і на практиці.

Метою нашого дослідження є обґрунтування проекту удосконалення системи організації праці на підприємстві за допомогою прикладного програмного забезпечення «1С-Бітрікс: Корпоративний портал» – системи управління внутрішнім інформаційним ресурсом компанії для командної роботи над завданнями, проектами і документами.

На сучасному етапі розвитку економічної думки та економіки праці як науки теоретичні та методичні аспекти проблем, що стосуються сфери організації праці розглядались у роботах таких видатних вчених, як: В.М. Данюк [1], В.В. Колесник [2], Т.А. Костишина [4], Б. Кузин [5], І.Л. Петрова [6], Л.І. Скібіцька [7] та багатьох інших. У наукових та науково-методичних роботах вищевказаних авторів детально розглянуто складові процесу організації праці, визначено фактори, які впливають на ефективну організацію праці, класифіковано норми і нормативи праці. Однак окремі аспекти дослідження змін у сфері ефективного управління системою організації праці та впливу цих змін на розвиток виробничого процесу потребують детальнішого та глибшого дослідження.

Проаналізувавши сучасний рівень розвитку продуктивних сил, що характеризується використанням складної й різноманітної техніки й технології

виробництва, ми дійшли висновку, що такі дії потребують спільної праці великої кількості людей з певною професійно-кваліфікаційною підготовкою. Це можна забезпечити тільки за допомогою високоефективної організації праці, що полягає в упорядкованій системі взаємодії працівників із засобами виробництва. У всіх сферах людської діяльності й за всіх часів краще організована праця забезпечує досягнення більш високих результатів.

Останнім часом управлінська праця виділилася в особливу категорію суспільної праці з наступною диференціацією за видами і підвидами робіт. Вона ґрунтується на розумінні управління як виду професійної діяльності, властивій будь-якій суспільній праці. Тому, якщо в будь-якому процесі (фізичному, розумовому) бере участь група осіб, то обов'язково виникає необхідність координації їхніх трудових чи розумових зусиль [7].

Предметом праці в процесі управління є люди та опрацьовувана ними інформація. Однак інформація – це лише основа для управлінських впливів на працівників. Продуктом праці в управлінні є інформація у формі документів, рішень, розпоряджень, наказів тощо, а знаряддям – організаційна і обчислювальна техніка. Результатом управлінської праці є скоординована діяльність виробничого персоналу, а опосередковано – фінансово-економічні показники господарської діяльності підприємства (організації) [7]. Тож правильна організація управлінської праці сприяє раціональному використанню робочого часу працівників, що підвищує загальну продуктивність праці, сприяє відродженню конкуренції, робить вирішальний вплив на ефективність виробництва.

Для виявлення сутності організації праці важливим є чітке визначення її місця в системі організації виробництва. В економічній літературі термін «організація праці» вживається в найрізноманітніших сполученнях: «організація виробництва, праці й управління», «організація й управління працею», «організація, нормування й оплата праці» тощо. Це результат різностороннього трактування даного поняття. В одному випадку організація виробництва й організація праці розглядаються як взаємозалежні, але відносно самостійні напрямки, в іншому – організація праці розуміється як складова частина організації виробництва, пов'язана з організацією управління підприємством.

Таким чином, з метою удосконалення організації праці управлінського персоналу підприємств ми пропонуємо використовувати «Корпоративний портал» – програмний продукт для створення внутрішньокорпоративного інформаційного ресурсу, що вирішує комунікаційні, організаційні та HR-завдання компанії. «Корпоративний портал» є сучасним і зручним економічним інструментом вирішення проблеми командної та управлінської роботи персоналу. Він забезпечує оперативний доступ до важливої інформації на всіх етапах – від підготовки до прийняття рішення і подальшого його реалізації. Він відкриває абсолютно нові можливості для організації бізнес-процесів в компанії [3].

Саме тому ми розробили проект впровадження «Корпоративного порталу» як оптимальної системи організації праці управлінського персоналу компанії. Цей проект передбачає здійснення наступних заходів: навчання

роботі в порталі, тестове-навчання роботі в порталі, аналіз поставлених завдань, затвердження керівництвом тестових замовлень на виробництво, розробка нової документації для відділів, затвердження нової системи організації праці. Проект передбачає його реалізацію протягом 100 днів, очікуваний економічний ефект від його впровадження має скласти 23100 грн. за рік. Впровадження «Корпоративного порталу» дозволить також вивільнити персонал, задіяний в контролі та координації дій менеджерського складу підприємства. Цінність даного проекту полягає в тому, що він може використовуватися для будь-якого підприємства з метою удосконалення системи організації праці управлінського персоналу.

Отже, для удосконалення системи організації праці управлінського персоналу будь-якого підприємства (організації) слід детально аналізувати не лише програмний продукт, але й оцінити доцільність його впровадження і тільки тоді приймати відповідне рішення. Запровадження ефективної системи організації праці забезпечує постійне удосконалення командної роботи, комунікаційних зв'язків та корпоративної культури підприємства в цілому.

#### **Література:**

1. Данюк В.М. Організація праці менеджера [Текст] / В.М. Данюк // Підручник. – К.: КНЕУ, 2008. – 267с.
2. Колесник В.В. Социально-экономические аспекты организации и нормирования управленческого труда [Текст] / В.В. Колесник // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Сборник научных трудов. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие. – Донецк, 2010. – С.211–218.
3. Компания «АМИ». Разработка сайтов, корпоративных порталов и web-интеграций с 1С-Битрикс [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://web.ami.ua/platform/portal.php>.
4. Костишина Т.А. Вдосконалення методів оцінки праці та її оплати в контексті інтеграції України до ЄС [Текст] / Т.А. Костишина // Вісник Хмельницького національного університету: Економічні науки. – 2005. – № 2. – Т. 1. – С.129–133.
5. Кузин Б. Методы и модели управления фирмой [Текст] / Б. Кузин, В. Юрьев [и др.]. – СПб.: Питер, 2002. – 364 с.
6. Петрова І.Л. Управління персоналом у процесі організаційних перетворень [Текст] / І.Л. Петрова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Управління людськими ресурсами: Проблеми теорії та практики. Т.1., Ч.1. – К.: КНЕУ, 2007. – С.646–655.
7. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера.[Текст] / Л.І. Скібіцька // Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.

Науковий керівник: к.е.н., доцент **Гетьман О.О.**, Дніпропетровська державна фінансова академія.

## УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА АВТОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Комаревцева О.В.*

*Дніпропетровська державна фінансова академія*

Актуальність теми дослідження полягає у необхідності наукового обґрунтування кадрової політики та напрямів її удосконалення. Оскільки кадрова політика відіграє важливу роль в розвитку сучасних підприємств та є одним з вирішальних елементів підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому, від її правильного планування та організації залежить успіх функціонування підприємства в ринковому середовищі.

Загальновідомо, що кадрова політика є основою в процесі розробки стратегії управління персоналом, тобто комплексу довготривалих заходів з управління процесами зайнятості та розвитку на підприємстві. У зв'язку з цим, кадрова політика і кадрова стратегія управління персоналом дають змогу розробити перспективу забезпечення організації людськими ресурсами і сформулювати так званий людський капітал для розвитку й підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності суб'єктів господарювання (підприємств, організацій, установ).

Тому на сучасному етапі розвитку науки економіки праці і соціально-трудова відносин набувають актуальності дослідження теоретичних, методичних і соціально-економічних завдань для розробки шляхів щодо удосконалення кадрової політики в системі управління персоналом.

Метою дослідження є розробка шляхів та надання рекомендацій щодо удосконалення ефективності реалізації кадрової політики на автотранспортних підприємствах.

Для вітчизняної прикладної економічної науки питання, пов'язані з управлінням та менеджментом персоналу, не є новими, адже в радянські часи активно розвивалася наука нормування праці та наукової організації праці. Але з приходом ринкових відносин в Україну і активним запозиченням та впровадженням в практику діяльності вітчизняних підприємств західних принципів менеджменту персоналу, в тому числі нових оцінних методик, нових методів підбору кадрів, їх адаптації, розвитку тощо, в умовах наукового формування принципів корпоративної культури з'явилося багато питань, які потребують нагального вирішення, для чого в свою чергу потрібний досвід. На жаль, практичного досвіду саме і бракує сьогоднішнім топ-менеджерам для побудови ефективної кадрової стратегії на основі провадження продуманої кадрової політики.

Значними науково-теоретичними та науково-практичними результатами у дослідженні основних питань науки управління персоналом характеризуються роботи Т.Ю. Базарова, В.С. Васильченка, А.М. Гриненка, О.А. Грішної, Б.Л. Єрьоміна, Л.П. Керб, О.Я. Кібанова, Н.Є. Муромець, О.І. Черноус, О.В. Якушева та багатьох інших.

Разом з тим слід зазначити, що на даному етапі питання кадрової

політики вітчизняні пострадянські автори розглядають більше в теоретичній площині. Процедури розробки кадрової стратегії та принципи провадження кадрової політики в практичній діяльності, застосування нових прикладних підходів до вирішення кадрових питань (економічних, юридичних, організаційних, соціально-психологічних тощо) не є загальнопоширеними. На практиці ж здійснення кадрової політики виглядає доволі бюрократично: для роботи з кадрами переважно використовуються старі перевірені методи «батога й пряника»: інструкції, накази, постанови, догани, подяки тощо). Тому сьогодні важливо усвідомити, що теорія і практика повинні реалізовувати якісно нові аспекти кадрової політики, які мають стати «ключовими факторами успіху» до вирішення багатьох внутрішніх і зовнішніх проблем в системі управління персоналом підприємства. Адже важливою складовою в забезпеченні високої конкурентоспроможності підприємства є «людський фактор» [1].

Як справедливо зауважують Н.Є. Муромець та О.І. Чорноус в своєму навчально-методичному посібнику, планування є найважливішим інструментом господарського управління, який використовується підприємствами усіх форм власності і розмірів. При цьому цінність планування полягає не стільки в документі, який називається планом, скільки в аналізі факторів, які враховуються в процесі планування, оцінці їх ролі в підвищенні ефективності діяльності підприємства і можливих результатів [2].

Будь-яке підприємство, в тому числі й автотранспортне (АТП), має своєю кінцевою метою одержання прибутку. Досягти цієї мети можна тільки максимально задовольнивши попит клієнтів на перевезення. Розмір пропозиції послуг АТП і відповідно величина попиту на перевезення залежать від реальної провізної спроможності підприємства і рівня собівартості перевезень, точніше, їх прибутковості.

Реальна провізна спроможність АТП і його прибутковість в основному залежать від двох взаємозалежних аспектів [2, с.64-65]:

1. Раціональності структури підприємства, що припускає раціональність співвідношень між розміром виробничих фондів і кількістю робочих місць на підприємстві (необхідною чисельністю працівників); між парком рухомого складу і потужністю ремонтно-обслуговуючих підрозділів підприємства, а в середині парку рухомого складу – між транспортними засобами різної вантажопідйомності та їх спеціалізацією; між основними й оборотними фондами підприємства; між працівниками різних груп і професій тощо. Критерієм для оцінки раціональності є максимізація прибутку.

2. Раціональності використання наявних виробничих ресурсів, які має підприємство, раціональності застосовуваних технологічних, організаційних і управлінських процесів. Мова йде про прийняття оптимальних рішень, які стосуються розподілу наявного рухомого складу відповідно до замовлень на перевезення; вибору раціональних маршрутів, форм організації технічного обслуговування й ремонту, їх періодичності; розмірів запасів матеріалів і запасних частин; збору замовлень на перевезення і підготовки інформації про прийняті замовлення; організацію обробки комерційної і звітної інформації, а також багатьох інших процесів, безперервний перебіг яких забезпечує

беззбиткове функціонування АТП.

В умовах створення самостійних в адміністративному і фінансовому відношеннях АТП, при проектуванні їх організаційної структури управління, а також за умов побудови кадрової стратегії і здійснення кадрової політики необхідно враховувати різні характеристики, до числа яких відносяться [2, с. 102-104]:

- загальна кількість автомобілів  $r$ -ї моделі;
- обсяг перевезень вантажів в  $i$ -го клієнта;
- площа стоянки АТП;
- виробнича площа  $k$ -ої ремонтно-профілактичної бази (РПБ);
- продуктивність автомобіля  $r$ -ої моделі АТП в  $i$ -ого клієнта;
- питома площа стоянки, необхідна для збереження автомобіля  $r$ -ої моделі;
- питома виробнича площа ремонтної бази, яка необхідна для проведення  $p$ -го виду ремонтно-профілактичних робіт (РПР) для автомобіля  $r$ -ої моделі;
- коефіцієнт періодичності проведення  $p$ -го виду РПР для автомобіля  $r$ -ої моделі;
- коефіцієнт випуску автомобілів  $r$ -ої моделі на АТП;
- загальна чисельність водіїв, що працюють на автомобілях  $r$ -ої моделі;
- коефіцієнт змінності роботи водіїв автомобілів  $r$ -ої моделі в  $i$ -го клієнта;
- загальна чисельність ремонтників на  $k$ -й РПБ;
- норматив трудомісткості проведення  $p$ -го виду РПР для автомобіля  $r$ -ої моделі;
- річний фонд робочого часу ремонтника;
- вартість будинків, споруд і стоянок, необхідних для збереження і утримання одного автомобіля  $r$ -ої моделі на АТП;
- сумарна вартість будинків, споруджень і стоянок АТП;
- вартість верстатів, оснащення, приладів і устаткування, необхідних для проведення одиниці РПР  $p$ -го виду для автомобіля  $r$ -ої моделі в  $k$ -й РПБ;
- сумарна вартість верстатів, оснащення, приладів і устаткування в  $k$ -й РПБ;
- витрати на утримання автомобіля  $r$ -ї моделі на АТП;
- витрати на проведення РПР  $p$ -го виду  $k$ -ої РПБ для автомобіля  $r$ -ої моделі;
- витрати на доставку автомобіля  $r$ -ї моделі АТП на  $k$ -у РПБ;
- витрати на подачу (включаючи повернення) автомобіля  $r$ -ої моделі  $i$ -му клієнту;
- обсяг капітальних вкладень у реконструкцію  $k$ -ої РПБ, що спеціалізується на виконанні РПР  $p$ -го виду для автомобілів  $r$ -ої моделі;
- нормативний коефіцієнт ефективності капітальних вкладень (інвестицій).

За вказаними вище даними будується модель. Реалізація моделі, до якої входять вище перераховані фактори, передбачає формування політики, яка б забезпечувала мінімізацію витрат по всьому комплексу експлуатаційно-виробничої діяльності підприємства при виконанні цілого ряду ресурсних



обмежень і умов зв'язку між змінними. Результати аналізу процедури проектування доводять, що організаційно-виробнича структура АТП практично в кожному конкретному випадку буде індивідуальна. Загальним же для них буде лише склад підрозділів, що виконують роботи з технічного обслуговування і ремонту безпосередньо на автомобілі; роботи з відновлення деталей, вузлів і агрегатів поза автомобілем; роботи і функції з підготовки виробництва і експлуатації рухомого складу.

При проведенні дослідження ефективності кадрової політики на автотранспортних підприємствах було проведено аналіз системи управління, аналіз методів відбору та якості кадрів. Слушно підтримати думку Т.Ю. Базарова і Б.Л. Єрьоміна, які вважають, що для побудови адекватної кадрової політики важливо виходити з поняття цілей, норм та способів здійснення кадрових заходів. Основним механізмом підтримки адекватної кадрової політики є моніторинг персоналу [3].

Як вважає А.В. Якушев, в умовах глибоких змін на ринку робочої сили та на ринку робочих місць, які визначають напрямок розвитку ринку праці взагалі, з урахуванням стрімкого розвитку інформаційних технологій, компанії, які знаходяться в авангарді, мають використовувати альтернативні методи формування кадрової політики [4].

Тому нами було запропоновано етапи щодо реалізації проекту удосконалення кадрової політики на автотранспортному підприємстві і розроблено:

- методику комплексної оцінки підбору кадрів для автотранспортних підприємств, яка дає можливість оперативно оцінювати ситуацію у сфері управління персоналом, її динамічний розвиток на підприємстві;
- альтернативні методи залучення кадрів для роботи в АТП;
- модель формування кадрової політики на підприємстві, що дає можливість ефективно використовувати персонал підприємства за умови оптимізації наявних ресурсів.

Цінність даного проекту полягає в тому, що він може використовуватися для будь-якого АТП з метою удосконалення ефективності його кадрової політики і стратегії.

Таким чином, при впровадженні вищеописаної моделі і опрацьованих підходів щодо удосконалення кадрової політики АТП спроможне залучати кваліфікований персонал з більшою результативністю. Запропоновані заходи мають забезпечити постійне удосконалення методів роботи з кадрами та підвищення ефективності процесу управління персоналом АТП в цілому.

#### **Література:**

1. Васильченко В.С. Управління персоналом: Навч. посібник / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Муромець Н.Є. Основи менеджменту підприємств автомобільного транспорту: Навчальний посібник / Н.Є. Муромець, О.І. Черноус. – Донецьк: ВІК, 2006. – 314 с.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
4. Якушев А.В. Залучення та набір персоналу через систему Інтернет / А.В. Якушев /

Науковий керівник: к.е.н., доцент *Гетьман О.О.*, Дніпропетровська державна фінансова академія.

## **ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА, КАК ГЛАВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И СОЦИАЛЬНО- ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ОБЩЕСТВА**

*Кравец В.В.*

*Государственное ВУЗ «Национальный горный университет»*

Инновационный тип развития – это историческая тенденция, связанная с устойчивой реакцией на потребности и условия развития общества и проявляющаяся как сознательное и целенаправленное культивирование факторов развития во всех сферах общественной деятельности, факторов, в основе которых лежат инновации. Имеются в виду три сферы общественной деятельности: технология – отсюда инновационная экономика (производство и услуги); институции, совокупность форм экономической деятельности (от технологических сдвигов, ценностных устойчивых стереотипов производства и потребления) – отсюда инновационный менеджмент; социально-ценностная ориентация общества на изменения и свободный поиск – отсюда инновационная культура. Тенденции начала XXI века таковы, что инновационная экономика в большей степени формируется как подсистема инновационной культуры и социально-ценностных ориентаций, чем устойчивых стереотипов производства и потребления.

Эволюционный подход к изменению понимания научно-инновационного развития в соответствии с развитием технологической базы, рыночных основ, постиндустриализации, демократических перемен приводит к осмыслению сути инновационной экономики. В частности, в технологической сфере произошла трансформация движения научно-технического прогресса, как постепенного формирования новых систем машин на новых технологических принципах к научно-технической революции, как становлению череды ускоряющейся смены современных технологических укладов, а далее к инновационной экономике, как экономике становления инновационной жизни, инновационной культуры.

Аналогичная трансформация происходит и в других сферах экономического и общественного развития, прежде всего, в сфере услуг. В мире происходит рост масштабов инновационной деятельности. НИОКР занимает все большую долю в инвестиционных расходах, превышая в наукоемких отраслях расходы на приобретение оборудования и строительство. Если в начале 1990-х годов производство наукоемкой продукции в мире возрастало с темпом 6,2% в год, а производство обычных промышленных товаров увеличивалось только на 2,7%, то в начале XXI века объемы производства наукоемких отраслей возрастали на 11% в год, что было вчетверо быстрее, чем в остальных отраслях.

Инновационная экономика – это экономика, в которой господствует инновационный принцип хозяйствования, суть которого состоит в том, что главным источником различных нововведений начинают выступать наука и образование, научно-инновационный процесс, предпринимательство, культура. Экономика знаний требует особых качеств человеческого капитала, наращивания когнитивного капитала, возможно более гибкой и свободной системы принятия индивидуальных решений, основанных на креативности любого субъекта научно-инновационного процесса. Существенными чертами инновационной экономики, показывающими принципиальное ее отличие, инновационного от индустриального этапа развития экономики являются следующие:

– инновационная готовность, охватывающая все сферы производства, услуг, нематериальной сферы, финансов, организации и управления, технологии, институтов, норм поведения, готовность к новаторству и изменениям, зависимость от инновационной культуры;

– с учетом опыта развитых стран, где реализован переход к инновационной экономике: ведущими звеньями становятся крупные корпорации и изобретатели (и инноваторы-предприниматели); интеграция трансформационных и трансакционных издержек; доминирование динамической конкуренции; встроенность инновационного процесса в культурные и экономические процессы; стратегический характер государственной политики в области инновационной культуры;

– огромная скорость изменений производства и управления (что подтверждается массой статистических сведений затратных и результирующих показателей инновационного развития экономики), рост наукоемкости отраслей, переход к новому культурно-технологическому укладу как сумме технологий и переход к информационным и биотехнологиям, *нано-* и *когнитивным технологиям*, к социотехнологическим системам, экономико-экологическим системам, смена условий и среды обитания (социальной сферы), разнообразие инфраструктурных элементов;

– сильная зависимость от производства, распространения и применения новых знаний, существенное повышение значимости науки, образования и культуры для экономического развития, ведущее к особой роли информатики и коммуникаций, требующих сетевых и самоорганизующихся форм и адаптационных механизмов быстрого реагирования, интерактивных технологий;

– мобильность и институциональное многообразие знаний, в том числе «инфраструктурных», мегакультурных, не принадлежащих конкретному предприятию или исследовательскому консорциуму, новая конфигурация выполнения научно-инновационного процесса («расщепленный» на два подпроцесса: один – проведение научных разработок и создание технологий; другой – встречный – создание бизнес-концепций формирования новых сегментов рынка и продукции, проведение научных разработок для ее реализации).

Инновационная культура как особая форма человеческой культуры предполагает тесную взаимосвязь с другими ее формами, прежде всего, с правовой, управленческой, предпринимательской, корпоративной. Через инновационную культуру можно добиться существенного влияния на всю культуру профессиональной деятельности и производственных отношений людей. В этой связи не следует забывать культурологическую и мировоззренческую, функции фундаментальной науки. И в этом ключе повышать престиж творчества, его свободы, стимулирования. В частности с целью популяризации необходимо развивать формы соединения науки и искусства, особенно для телевизионных программ, учесть опыт такого рода создания новых форм в творчестве известных художников, архитекторов и писателей. Необходимо возобновить публичный диалог между философией и религией, поскольку обе эти формы познания направлены на проблемы преобразования человека, его духовной сферы, то есть работают на готовность к переменам. Это позволит более полноценно проектировать формы социальной, политической и экономической жизни.

В области инновационной культуры следует переходить к активным «атакующим» действиям средств массовой информации против мифологем в общественном сознании, затрудняющим и замедляющим инновационную восприимчивость общества, готовность к радикальным нововведениям в производство и быт. Справедливо, на наш взгляд, ставится более широко вопрос о необходимости готовности общества к модернизации.

В этой связи культурный контекст приобретает важную, возможно, определяющую роль при переходе к инновационной экономике. Старт формированию инновационной экономики в стране дан, есть обнадеживающие подвижки. Однако подход по-прежнему не является системным, концептуальные подходы появляются и не реализуются, наукоемкость отраслей, территорий и корпораций сравнительно невелика, не развита инновационная институциональная среда, масштабность инновационной сферы мала. К тому же даже так называемые «догоняющие» страны нас опережают. Ликвидация отставания тоже требует, видимо, времени для осознания драматичности ситуации и понимания, каких принципиальных трансформаций не хватает. Корни проблемы торможения процесса формирования инновационной экономики, как показывает ряд исследований, заключаются в создании:

- определенного общекультурного контекста;
- необходимости ликвидации бюрократического пресса;
- модернизации экономики и общества.

Инновационная экономика, как подсистема инновационной культуры, предъявляет особые требования к обществу, определяет культурный феномен реформирования, становление культуры инновационного типа. Исследуя тренды эволюции инновационного развития экономики развитых и так называемых «догоняющих» стран, ученые показывают, что в основе инновационной культуры положена необходимость сочетания традиционных

культурных ценностей с продуктивными культурными ценностями, что дает определенное конкурентное преимущество.

Неоценимой становится роль науки в формировании мировоззрения, воспитания творческого мышления. Отношение государства к науке и ученым с использованием разных средств предопределяет благоприятность инновационного культурного фона.

## **ДОЦІЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ У ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ**

***Кришень В.В.***

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Жодна цивілізована країна не може ефективно функціонувати без належного рівня розвитку готельної справи. Наявність комфортабельних готелів є не тільки наслідком розвитку потреб, а й важливим чинником інтенсифікації міжнародних зв'язків вітчизняних підприємств.

Коли конкуренція ведеться переважно в неціновій сфері, є доцільним застосування стратегії диференціації, яка належить до групи глобальних стратегій, що визначають домінуючий спосіб отримання підприємством конкурентних переваг.

Диференціація базується на спеціалізації підприємця у виготовленні особливого (іноді незвичайного) продукту(або послуги), який являє собою варіант модифікації стандартного продукту. Такий продукт стає незамінним для споживачів у тому разі, якщо аналогічні стандартні продукти їх не повністю влаштовують. Диференціація продукту здійснюється за фізичними атрибутами, рівнем обслуговування, персоналом, місцем розташування виробника продукту або за його іміджем.

Прикладом диференціації готельного продукту за фізичними атрибутами можуть служити відреставровані класичні готелі, яким притаманна величність минулого. Їх архітектура й старовинне оздоблення створюють своєрідну атмосферу вишуканого комфорту, недосягну для готелів-новобудов.

Прикладом диференціації готельного продукту за типом обслуговування може стати стиль обслуговування в готелі, який здійснює реєстрацію прибулих клієнтів безпосередньо у номері. Інший приклад: ресторан пропонує клієнтам здійснювати попередні телефонні замовлення й резервування столиків, скорочуючи таким чином час очікування в самому ресторані. Отже, підприємство може досягти ефекту диференціації продукту, надаючи послуги, найзручніші для цільового ринку.

Сутність диференціації продукту за персоналом полягає в тому, що підприємство набуває конкурентних переваг, наймаючи фахівців вищого «гатунку», ніж конкуренти.

Диференціація продукту за персоналом вимагає скрупульозного підбору працівників, які вступають у безпосередній контакт з клієнтами, в основі якого лежить відмінне професійне навчання. Працівники повинні бути

компетентними, володіти необхідними практичними навичками ґрунтовними спеціальними знаннями. Наприклад, працівники сфери послуг гостинності та туризму обов'язково повинні бути тими, привітними й шанобливими, нині вони повинні вміти бездоганно спілкуватись з клієнтами їхньою рідною мовою, швидко виконувати їхні побажання та надавати допомогу у вирішенні їхніх проблем. Приклад диференціації готельного продукту за місцем розташування.

Готелі з видом на облаштовану центральну вулицю або площу міста і конкурентну перевагу перед готелями, розташованими через квартал, й позбавлені цього.

Сутність диференціації продукту за іміджем полягає в тому, що клієнти відрізняють один продукт від іншого, навіть якщо вони однакові завдяки іміджу підприємства або його торговельній марці. Але, щоб відрізнитись від конкурентів, підприємству слід докласти додаткових зусиль для створення високого позитивного іміджу. Імідж підприємства, його торговельна марка повинні передавати особливу інформацію про головні переваги і престижність продукту, відтак розробка й високе піднесення позитивного іміджу підприємства вимагає творчих зусиль і наполегливої праці. Найперспективнішим найпривабливішим способом диференціації продукту є винайдення прийомів, найменше схожих на прийоми, використовувані конкурентами призводить до пошуку нових, оригінальних характеристик пропонованого продукту й привносить на ринок розмаїття, тобто диференціацію продукту. Імітація продукту – згубний шлях при реалізації даної стратегії. Разом з тим, як свідчить досвід, одночасне використання кількох способів диференціації продукту призводить до спроби зробити «все для всіх», тобто перейти на шлях уніфікації й завдає шкоди набутому іміджу, створеному підприємством на ринку.

При реалізації стратегії диференціації в готельному бізнесі існують дестабілізуючі фактори, такі як:

- значні витрати на створення високого іміджу продукту, що зумовлює значне підвищення його ціни;
- у разі надмірної ціни продукту споживач перестає відчувати ефект від його диференціації;
- можливість копіювання (імітації) конкурентами характеристик диференційованих (удосконалених) продуктів.

Застосовуючи стратегію диференціації продукту, підприємство досягає таких конкурентних переваг:

- додаткове зростання обсягу продажу й отримання додаткового прибутку за рахунок завоювання споживачів на основі впровадження прогресивної технології виготовлення продукту, підвищення його якості, забезпечення більш широкого асортиментного вибору продукту, вищого рівня сервісного обслуговування тощо;
- локалізація ринку за рахунок урізноманітнення пропозиції продукту та більш повного задоволення попиту споживачів;
- створення жорсткого вхідного бар'єру на ринок для інших підприємців за рахунок усталення сформованих конкурентних переваг;

– витіснення продуктів-замінників шляхом встановлення власної торговельної марки;

– створення іміджу добросовісного й надійного партнера, що піклується про задоволення потреб споживачів та їхніх специфічних запитів.

Диференційований готельний продукт повинен «додати» до продуктів-аналогів такі особливі комерційні атрибути, які значно відрізняли б його від інших продуктів. До головних завдань для підприємства при цьому належить також досягнення якомога більшої різниці між ціною й собівартістю продукту.

Науковий керівник: асистент *Марченко О.О.*, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Литвин Ю.В.*

*Дніпропетровська державна фінансова академія*

Проблема оцінки роботи персоналу на сьогодні поки не має конкретного загальновизнаного рішення. Існує безліч методик, стандартних і нестандартних, які допомагають оцінити окремі параметри діяльності персоналу організації. Але максимально повний і достовірний обсяг інформації може надати тільки комплексна система оцінки персоналу.

Тому питання оцінки персоналу стоїть надзвичайно гостро, а необхідність його вирішення та реалізації вже ні у кого не викликає сумнівів. Практично ні один напрямок кадрової роботи в організації тією чи іншою мірою не може обійтися без оцінки персоналу.

У цей час дедалі збільшується кількість публікацій, присвячених питанням оцінки персоналу організації. Серед авторів, які зробили значний внесок у розроблення цієї проблеми, необхідно відзначити: М.Х. Мескона, Г. Мінцберга, П. Друкера, Г.Г. Руденко, А.М. Пономарьова, Т.А. Беркутову, Н.В. Крониковську, А. Дятлова, В.Т. Пихало, А.Я. Кибанова, М.В. Грачова, Г.К. Ушакова, Ю.М. Ємельянова та ін.

Визначення ефективності діяльності працівника в реалізації стратегічних завдань організації з метою послідовного накопичення інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень і обумовлює актуальність проведення дослідження.

Оцінювання персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації персоналу, що застосовується в організації в тій чи іншій модифікації. У той самий час це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основа для вдосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації. Оцінка є однією з функцій управління. За допомогою цієї функції відбувається обґрунтування прийняття будь-якого управлінського рішення.

Цілі оцінки персоналу в організації:

– адміністративна – полягає у прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі;

– інформативна – забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу;

– мотиваційна – орієнтація працівників на покращання трудової діяльності в потрібному для організації напрямку.

Оцінка персоналу пов'язує, об'єднує всі елементи системи управління персоналом в єдине ціле.

Критерії оцінки персоналу – це основні вимоги, яким повинен відповідати працівник. Провідні науковці виділяють 5 основних критеріїв оцінки:

1. Якість роботи. Робота виконується без помилок, акуратно й ретельно.

2. Обсяг робіт. Робота виконується в запланованому обсязі.

3. Присутність на роботі (дисципліна).

4. Лояльність до організації. Шанобливе ставлення до організації.

5. Готовність до співробітництва всередині підприємства.

Для оцінки персоналу в організації застосовуються різні методи. Існують традиційні та нетрадиційні методи оцінки персоналу. Розроблення ефективних методів оцінки персоналу є однією з найважливіших завдань сучасного менеджменту. Від правильного вибору методу оцінки залежить успішність системи стимулювання, а отже, – ступінь задоволеності працівників і в кінцевому підсумку, економічні показники підприємства. У результаті проведення ефективної оцінки персоналу на підприємстві повинні бути отримані такі результати:

1. Досягнення згоди між керівниками і підлеглими в оцінці поточної діяльності. Якщо згоду досягнуто, можна робити висновок про взаємодію між керівниками і підлеглими, якщо ні – необхідно шукати причини виникнення суперечок і непорозумінь. План дій – заходи з підтримки взаєморозуміння (спільні зустрічі, обговорення, корпоративні свята) або щодо покращення внутрішніх комунікацій (навчання керівників, побудова системи обліку і т. п.).

2. Узгодження майбутніх цілей. Результат – кожен співробітник розуміє, що з якою якістю, в які терміни, і головне навіщо, він повинен робити на робочому місці. План дій – контроль за виконанням досягнутих домовленостей, за необхідності – підтримка з боку керівника.

3. Потреба в навчанні і розвитку. План дій – складається план навчання для організації в цілому. Для вдосконалення вже існуючої системи оцінки необхідно дотримуватися таких найважливіших умов:

– зацікавленість і підтримка з боку вищого керівництва;

– наявність в організації підготовлених, висококваліфікованих фахівців, які відповідають за роботу системи оцінки;

– підготовка документів, що регламентують роботу системи;

– своєчасне інформування персоналу про цілі і зміст системи оцінки, яку передбачається використовувати в недалекій перспективі;

– встановлення чіткого зв'язку системи оцінки робочих показників з системою оплати праці.



Наведені вище умови не охоплюють усіх напрямів роботи з оцінки праці персоналу. Однак у сукупності вони створюють ту базу, той фундамент, без якого розраховувати на успіх дуже важко.

Найважливішою вимогою до системи оцінки є її дієвість. Система оцінки може вважатися дієвою, якщо в результаті її застосування буде забезпечено чіткий зв'язок результатів праці та її оплати, високий рівень мотивації і максимальну віддачу від працівників. Іншою вимогою є практичність використовуваної системи оцінки. Для того, щоб задовольнити вимогу практичності, система оцінки повинна бути зручною для використання на практиці як людям, що проводять оцінку, так і тим, хто оцінюється. Якщо система оцінки не отримує загального визнання, якщо використовувані у процесі оцінки методи занадто складні, а оціночні показники викликають сумнів, то впровадження системи оцінки швидше за все наштовхнеться на опір працівників, і керівникам буде важко використовувати її результати на практиці.

#### **Література:**

1. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала: учебный курс (учебно-методический комплекс) / В.Ю. Корнюшин. – М.: МИЭМП, 2010. – 120 с.
2. Управління персоналом: навчальний посібник для студ. вищих навчальних закладів / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська та ін. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 501 с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом: навч. посібник / Ф.І. Хміль. – К.: Видавничий центр «Академія», 2006. – 488 с.

Науковий керівник: к.е.н., доцент **Бикова А.Л.**, Дніпропетровська державна фінансова академія.

## **КАДРОВА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

***Лядська Н.О.***

*Дніпропетровська державна фінансова академія*

Усвідомлення провідної ролі людини в економічній системі відбувається завдяки наявності конкурентоспроможного персоналу і ефективності соціально-трудова відносин, оскільки кадрова політика є важливою складовою генеральної стратегії діяльності підприємства, а отже і основною його конкурентною перевагою. Це пояснюється тим, що ефективна діяльність підприємства в ринкових умовах залежить не тільки від якісних і кількісних характеристик працівників, а й від результативності методів і механізмів управління ними. Розробка, обґрунтування і використання інструментів, що забезпечують реалізацію ефективної кадрової політики сьогодні є актуальною задачею.

Вагомий внесок у розвиток теоретичних та практичних засад вивчення кадрової політики зробили такі іноземні та вітчизняні вчені як: Пітерс Т.,

Уотермен Р., Єгоршин А.П., Дороніна О.А., Кібанов А.Я., Крушельницька О.В., Мельничук Д.П., Маслов Є.В., Яковенко О.М.

Метою статті є розробка науково-теоретичних засад і практичних рекомендацій щодо формування кадрової політики як основної конкурентної переваги організації в сучасних умовах розвитку національної економіки.

Для дослідження даної проблеми були використані наступні методи: діалектичного пізнання, конкретного і абстрактного, логічного та історичного, системного і порівняльного аналізу та статистичних порівнянь.

У сучасній літературі існує багато різних точок зору щодо визначення поняття «кадрова політика». Наприклад, О.В. Крушельницька і Д.П. Мельничук вважають, що: «Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації та стимулювання». Є.В. Маслов визначає кадрову політика як «головний напрямок в роботі з кадрами, набір принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства». На думку А.К. Саакяна, «... кадрова політика – система цілей, принципів і форм, методів і критеріїв роботи з кадрами, причому розповсюджується це положення на весь колектив зайнятих, в межах якого здійснюється управління» [3].

Незважаючи на наявність теоретичних розробок і практичних рекомендацій щодо удосконалення кадрової політики, у науковій літературі відсутнє використання системного підходу в дослідженні значення кадрової політики і її складових, особливості їх взаємодії у процесі розвитку підприємства та розуміння кадрової політики як соціального явища.

Кадрова політика підприємства – це цілісна кадрова стратегія, яка об'єднує різні форми кадрової роботи, стиль її проведення в організації та плани з використання робочої сили. Кадрова політика повинна збільшувати можливості підприємства реагувати на потреби технології й ринку в майбутньому. Головними якостями кадрової політики підприємства є зв'язок зі стратегією; орієнтація на довготермінове планування; значення ролі кадрів; коло взаємопов'язаних функцій та процедур у роботі з кадрами [1].

При формуванні кадрової політики враховуються чинники, які властиві зовнішньому і внутрішньому середовищу підприємства: вимоги виробництва, стратегія розвитку підприємства; фінансові можливості підприємства; кількісні і якісні характеристики; ситуація на ринку; попит на робочу силу з боку конкурентів; впливовість профспілок, жорсткість у відстоюванні інтересів працівників; вимоги трудового законодавства, прийнята культура роботи з найманим персоналом тощо [3].

Основою формування кадрової політики підприємства є аналіз структури персоналу, ефективності використання робочого часу, прогнози розвитку підприємства і зайнятості персоналу. Іноді цю роботу виконують спеціалізовані консалтингові організації [2].

Кадрова політика має бути спрямована на формування такої кадрової системи і роботи з кадрами, яка б орієнтувалася на одержання не тільки економічного, але й соціального та психологічного ефекту, за умови діючого

законодавства, нормативних актів та урядових рішень. У реалізації кадрової політики можливі альтернативи. Вона може бути швидкою, рішучою (у чомусь на перших порах, можливо, і не дуже гуманною по відношенню до працівників), заснованою на формальному підході, пріоритеті виробничих інтересів, або, навпаки, заснованої на обліку того, як її реалізація позначиться на трудовому колективі, до яких соціальних витрат для нього це може привести [4].

Основними завданнями кадрової стратегії на підприємстві мають стати: підняття престижу підприємства, дослідження атмосфери усередині підприємства, аналіз перспектив розвитку потенціалу робочої сили в даному регіоні, аналіз плинності персоналу, узагальнення й попередження причин звільнення з роботи та інше.

Загальні вимоги до кадрової політики в сучасних умовах зводяться до наступного [5]:

1. Кадрова політика повинна бути тісно пов'язана зі стратегією розвитку підприємства. В цьому відношенні вона є кадровим забезпеченням реалізації цієї стратегії.

2. Кадрова політика повинна бути достатньо гнучкою. Це означає, що вона повинна бути, з одного боку, стабільною, оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування працівника, з іншого – динамічною, тобто коригуватися відповідно до зміни тактики підприємства, виробничої і економічної ситуації. Стабільними повинні бути ті її сторони, які орієнтовані на облік інтересів персоналу і мають відношення до організаційної культури підприємства.

3. Оскільки формування кваліфікованої робочої сили пов'язане з певними витратами для підприємства, кадрова політика повинна бути економічно обґрунтованою, тобто виходити з його реальних фінансових можливостей.

4. Кадрова політика повинна забезпечити індивідуальний підхід до своїх працівників.

На великих підприємствах кадрова політика, як правило, офіційно декларується і докладно фіксується у загальних корпоративних документах: меморандумах, інструкціях, що регламентують найважливіші аспекти управління людськими ресурсами. На невеликих підприємствах вона, як правило, спеціально не розробляється, а існує як система неофіційних установок власників [2].

Щодо основних заходів, які пов'язані з вдосконалення кадрової політики належать такі: прогнозування та планування потреби в кадрах, вдосконалення системи оцінки персоналу, розвиток ротації кадрів, вдосконалення системи оплати праці та системи мотивації, вдосконалення організаційної культури [2, 3].

Отже, централізована та структурована кадрова політика як інструмент управління є передумовою ефективної діяльності підприємства в умовах мінливого економічного середовища, за наявності високої якості кадрового потенціалу. Кадрова політика визначає генеральний напрямок і основні форми роботи з персоналом, а також загальні та специфічні вимоги до нього. Кадрова політика повинна базуватися на основних принципах: додержання трудового

законодавства; послідовність; справедливість; рівність та відсутність дискримінації.

#### **Література:**

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Навч. посіб., 8-е изд., стереотип. / Т.Ю. Базаров. – М.: Академия, 2010. – 224 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Навч. посіб. / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: КноРус, 2010. – 368 с.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. Видання 2-ге, перероблене. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К., «Кондор». – 2006. – 308 с.
4. Петренко К.В. Кадрова політика підприємства як чинник його ефективної діяльності / К.В. Петренко // Формування ринкових відносин – 2010 – №1. – С. 85–88.
5. Щекин Г.В. Стратегическое планирование и кадровая политика на промышленных предприятиях / Г.В. Щекин. – К.: Изд. дом «Корпорация», 2009. – 239 с.

Науковий керівник: к.е.н., доцент **Бикова А.Л.**, Дніпропетровська державна фінансова академія

## **ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У ФОРМУВАННІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Мазур Х.В.**

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Гендерні проблеми в економіці України є досить актуальними. Це обумовлено демографічними чинниками: частка жіночого населення нашої країни в даний час становить біля 55% і, за прогнозами спеціалістів, вона збільшуватиметься в майбутньому.

Особливого значення місце жінки в системі організації та управління набуло у готельному і ресторанному бізнесі, туризмі, оптовій і роздрібній торгівлі, інших сферах обслуговування, де частка жінок в загальному числі працюючих досягає 90%. Оцінка експертами управлінського потенціалу, потенціалу лідерства та можливостей жінок успішно управляти організацією дотепер приводить, як правило, до суперечливих висновків.

Дослідники достатньо обережно оцінюють здатність жінок досягати вищих ієрархій в організації, пояснюючи це, перш за все, небажанням завойовувати ці позиції самими жінками, а також сильно вираженими статеворолевими стереотипами. Жінки, у свою чергу, схильні переоцінювати достоїнства чоловіків і недооцінювати достоїнства інших жінок і самих себе [1–3].

Деякі дослідники відзначають, що у жінок менш розвинене відчуття ідентифікації зі своєю групою, що виражається в особливостях жіночої поведінки.

Останніми роками вважають що краще ділити керівників на керівників за внеском (керівників підрозділів, побудованих на функціональній основі) і керівників підрозділів, орієнтованих на результат. Такі керівники не стільки

ставлять задачі підлеглим, обумовлюючи при цьому їх особистий внесок, скільки націлюють персонал на досягнення результату.

На сьогодні для керівника-чоловіка управління колективом, у складі якого переважають жінки, вимагає врахування істотних особливостей. Вельми характерним для громадської думки є те, що кожна нова поява жінки на рівні вищого керівництва представляється мало не як сенсація. При цьому сама особа жінки викликає підвищену увагу і сприймається більш критично, ніж будь-який чоловік. Справді гірка правда укладена в афоризмі, що в порівнянні з чоловіком жінка повинна бути удвічі краще, щоб досягти удвічі меншого.

Таблиця 1

### Гендерні відмінності в управлінській діяльності

Характеристики	Чоловіки	Жінки
Спосіб подолання перешкод	Інтелект, сила	Хитрість, спритність
Орієнтація на проблемі	Перспективна	Поточна
Потреба емоційних стимулів	Знижена	Підвищена
Основа рішень	Розсудливість	Чуттєвість
Характер	Замкнутий	Відкритий
Відношення до зовнішнього світу	Реалістичне	Ідеалізоване
Поведінка	Стримана	Емоційна
Переважаючий тип мислення	Словесно-логічний	Наочно-дієвий
Об'єкт уваги	Зміст	Форма
Спостережливість та точність	Знижена	Підвищена
Відношення до інших	Прямолінійність	Гнучке
Дія словесного заохочення	Розслаблююча	Збудлива
Реакція на критику	Агресивна	Спокійна

В наукових експериментах не знайшли підтвердження деякі думки про відмінності в розумових можливостях, здібностях до навчання, якостях характеру і темпераменту у представників жінок та чоловіків. В результаті були обґрунтовані висновки, що жінки володіють якостями, які визначають їх вельми сприятливі можливості для ефективною управлінської діяльності. В загальному вигляді вони наведені в табл. 1.

Аналіз даних показує, що по деяких параметрах жінки володіють навіть не «сприятливими можливостями», а явними перевагами для успішного здійснення функцій управління.

Жінки-менеджери досягають успіхів не в результаті копіювання чоловічого стилю управління, а за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо властивих тільки жінці рис і якостей. Вони проявляють себе особами яскравими, заповзятливими, сильними, гнучкими, стабільними і неймовірно працездатними. Жінки-менеджери неординарні, прагматичні і упевнені в собі, більш критичні, їм не потрібен жорсткий зовнішній контроль. Крім того, у них більш виразно простежується тенденція до розвитку свого внутрішнього потенціалу і прагнення до досконалості.

Разом з висловленими особовими особливостями жінок-керівників важливе значення, на наш погляд, мають чинники, що становлять об'єктивну основу для розширення участі жінок в управлінні.

Перший чинник цієї основи – високий освітній потенціал.

Іншим значущим чинником є вік. Встановлено, що жінки-керівники знаходяться в найактивнішому віці: 74% – від 30 до 50 років; 14% – старше 50 років; 12% – до 30 років.

Зазначені чинники служать додатковим доказом високого управлінського потенціалу, яким володіють жінки і який може відкрити для України нові можливості економічного розвитку.

Сьогодні нетрадиційні моделі управління сприяють переходу до нової управлінської парадигми, суть якої – відхід від управлінського раціоналізму у бік більшої відвертості і гнучкості по відношенню до постійно змінного зовнішнього середовища. Саме з цією задачею жінки здатні справитися найбільш продуктивно.

Для виявлення особливостей чоловічого й жіночого стилів керівництва на підприємстві є доцільним використовувати метод перехресного досвіду, що дозволить одержати чотири види оцінок.

- чоловіки про якість керівника-жінки;
- чоловіки про якість керівника-чоловіка;
- жінки про якість керівника-жінки;
- жінки про якість керівника-чоловіка.

Така «перехресна інформація», яка багато в чому базується на сприйнятті свого безпосереднього керівника, дозволить одержати необхідні гендерні оцінки та зрозуміти як найбільш ефективно взаємодіяти зі співробітниками.

#### **Література:**

1. Ковалева В.И. Инструменты управления поведением персонала производственной организации / В. И. Ковалева // «Бізнес Інформ»: науковий інформаційний журнал. – 2007. – № 10 (2). – С. 127–131.

2. Ткач В.С. Формування та розвиток управлінського потенціалу малого підприємства / В.С. Ткач // Луганськ, Центр з перепідготовки управлінських кадрів для сфери підприємництва, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – 2008. – 24 с.

3. Коваль Л.В. Проблеми оцінювання якості людського потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Л.В. Коваль. – 2012. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Management/2012\\_722/20.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Management/2012_722/20.pdf).

Науковий керівник: асистент **Марченко О.О.**, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».

## **ЗНАЧЕННЯ ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА У МЕХАНІЗМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

**Мушкудіані Л.К.**

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

В умовах сьогоденного динамічного розвитку світової економіки однією з ключових проблем є розбудова національних економік на основі соціально-економічних відносин згідно принципів сталого господарювання.

Поняття «сталого» господарювання ґрунтується на фундаментальному положенні, яке полягає у поєднанні соціуму та економіки у екологічному просторі. Тому важливе значення має дослідження екологізації виробництва, яке багато в чому залежить від ефективності механізму управління.

Розглядом питань екологізації виробничо-господарської діяльності, проблем охорони навколишнього середовища в контексті економічної діяльності підприємств займалися у своїх роботах О.І. Амоша, В.М. Геєць, В.В. Глухова, Я.Д. Вишнякова, Н.В. Ігошина, Л.Г. Мельник, А.В. Молчанова, А.Л. Новосьолова, В.Ф. Протасова, Н.Ф. Реймерса, Т.С. Хачатурова, А.Г. Шапар та ін.

Виробнича сфера є найбільш вагомим фактором техногенного впливу на навколишнє природне середовище. Саме тому проблема взаємозв'язку економічного розвитку і екологічної безпеки привертає до себе підвищену увагу.

Еколого-економічні проблеми діяльності підприємств можна визначити як конфлікт між глобальним характером екологічної кризи, з одного боку, і недосконалістю існуючих механізмів підтримки екологічної безпеки підприємств – з іншого. У реальних умовах мети виробничо-господарської діяльності підприємств повинні відповідати екологічним вимогам суспільства та Концепції сталого розвитку України, яка передбачає інтеграцію економічного зростання та екологічного імперативу. Екологізація виробництва передбачає постійне відтворення наукових ідей, інформаційних матеріалів, технічних засобів і технологічних рішень для забезпечення екологічних умов виробництва [1].

Одним з найбільш небезпечних факторів забруднення навколишнього природного середовища є токсичні відходи. Ефективне вирішення всього комплексу питань, пов'язаних з їх скороченням, відноситься до ключових проблем сучасності. Тому розробка і реалізація заходів, спрямованих на ліквідацію або обмеження негативного впливу шкідливих речовин на навколишнє природне середовище та здоров'я людини повинні стати предметом постійної уваги як уряду, так і господарюючих суб'єктів.

Основні принципи екологізації виробництва:

1. Розробка і впровадження технологічних процесів і схем, які виключають або доводять до мінімуму відходи і викиди в навколишнє середовище шкідливих речовин, створення водооборотних циклів і безстічних систем для економії і охорони від забруднення шкідливими речовинами прісної води як одного з найбільш дефіцитних ресурсів.

2. Проектування і впровадження систем переробки відходів виробництва і споживання, повернення в основний виробничий цикл вторинних матеріальних ресурсів.

3. Розробка та впровадження принципово нових процесів отримання традиційних видів продукції і усунення відходів.

4. Створення регіональних промислових комплексів, підприємства яких пов'язані переробкою відходів.

Для поліпшення екологічних характеристик промислового виробництва потрібно:

- посилити моніторинг техногенного впливу підприємств на навколишнє природне середовище, зокрема, шляхом вдосконалення засобів контролю та статистичної звітності підприємств всіх форм власності з встановленням адміністративної відповідальності їх керівників за її достовірність;

- удосконалити методологію визначення нормативів екологічних зборів з підвищенням їх компенсує ролі у відновленні природних екологічних параметрів навколишнього природного середовища, оскільки на сьогодні вони занадто низькі і майже не здійснюють регулюючої функції;

- посилити систему економічного стимулювання підприємств і організацій до скорочення шкідливих викидів і поліпшення загального екологічного стану виробництва шляхом надання пільгових кредитів і регресивного оподаткування;

- переглянути розміри лімітів, які встановлюються для підприємств в залежності від регіональних граничних меж викидів і не враховують фактичного нанесеної шкоди навколишньому природному середовищу. У разі низького рівня граничних меж створюються умови, коли вигідніше сплатити штрафи, ніж здійснювати значні природоохоронні інвестиції;

- поглиблювати наукові дослідження з проблем екологізації промислового виробництва, зокрема, щодо розробки дієвого економічного механізму стимулювання природоохоронної діяльності з боку держави [2].

Екологізація промислового виробництва повинна розвиватися за наступними напрямками:

- вдосконалення технологічних процесів і розробка нового обладнання з меншим рівнем викидів шкідливих домішок і відходів в навколишнє середовище;

- широке впровадження екологічної експертизи всіх видів виробництв і промислової продукції;

- заміна токсичних і не утилізованих відходів на нетоксичні і утилізовані;

- широке застосування додаткових методів і засобів захисту навколишнього середовища.

Таким чином, раціональне використання ресурсів і забезпечення якості навколишнього середовища є спільним завданням, яке повинні вирішувати фахівці різних галузей науки і галузей техніки.

#### **Література:**

1. Проблеми екологізації промислового виробництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portfinance.ru/ukraine-4.html>.

2. Екологізація виробництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.green-printing.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=49&Itemid=2](http://www.green-printing.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=2).



# ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ ЗБАЛАНСОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ ПРИ СТРАТЕГІЧНОМУ ПЛАНУВАННІ РОЗВИТКУ ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Павленко О.В.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Стратегія розвитку вугільних підприємств та вугільної галузі в цілому є важливим загальнонаціональним питанням. Незважаючи на велику кількість пропозицій, висунутих ученими, фахівцями-практиками щодо покращення стану вугільної промисловості, остання знаходиться в кризовому стані. Сучасні підходи формування стратегії розвитку вугільних підприємств потребують подальшого вдосконалення за рахунок виявлення та врахування впливу факторів зовнішнього середовища, галузевої специфіки й особливостей функціонування кожного окремого вуглевидобувного підприємства.

Необхідно зауважити, що більшість вугільних підприємств будують системи оцінки ефективності виключно на фінансових показниках. Системи оцінки ефективності фінансово-господарської діяльності базуються на річному бюджеті і оперативному плані підприємства. Дані системи орієнтовані на короткострокові періоди і тактику підприємства, а зовсім не на стратегію.

Збалансована система показників – це система стратегічного управління підприємством на основі вимірювання і оцінки його ефективності по набору показників, підібраних таким чином, щоб врахувати всі істотні, з точки зору стратегії, аспекти її діяльності: фінансові, виробничі, маркетингові [1, 2].

У основі побудови Системи Збалансованих Показників (СЗП) лежать основоположні принципи функціонування підприємства, такі як місія і бачення підприємства. Не дивлячись на важливість стратегічного управління побудованого на концепції MOS (Mission – Місія, Objectives – Прагнення, Strategies – Стратегія), їй властивий ряд істотних недоліків. Одним з них є розрив між довгостроковим баченням підприємства і поточними діями співробітників. Таким чином, керівники не можуть забезпечити оперативний зв'язок результатів поточної діяльності з довгостроковою стратегією підприємства. В кращому разі їм вдається зв'язати результати діяльності і планові показники в межах річного бюджету.

Система Збалансованих Показників (СЗП) ефективно вирішує всі ці проблеми, беручи на себе управління такими ключовими процесами як трансформація бачення в стратегію, комунікація і зв'язок, бізнес-планування, посилення зворотного зв'язку і навчання стратегії.

Концепція СЗП вигідно відрізняється від інших концепцій тим, що фінансові й нефінансові індикатори інтегруються з урахуванням причинно-наслідкових зв'язків між результуючими показниками і ключовими факторами, під впливом яких вони формуються. За словами професора Х. Неррекліта, «СЗП – це інструмент, що систематично розширює сфери виміру, які традиційно пов'язували з управлінням» [1].

Запропонована система дає можливість об'єднати стратегію підприємства з набором взаємозв'язаних Ключових Показників Результативності (КПР або КРІ), індивідуально розроблених для різних рівнів управління, що мають взаємний вплив.

I рівень – проекція фінансів полягає у визначенні стратегічної мети (запланованого результату) у фінансових показниках. Такий підхід створює надійну основу для подальшого планування – в ньому виражений реальний інтерес власників підприємства. Вибір стратегії визначає модель побудови організації, напрями інвестиційних рішень, співвідношення показників прибутку і ризику на вкладений капітал, включаючи часовий параметр.

II рівень – проекція маркетингу. Успішна реалізація стратегії і, відповідно, досягнення фінансових результатів, визначається точною настройкою пропонованих продуктів і послуг на потребі цільових сегментів. Таким чином, це - проекція фінансових цілей стратегічних бізнес-одиниць на маркетингове поле конкретних груп споживачів. Фокус уваги зосереджений на створенні цінності для клієнтів.

III рівень – проекція внутрішніх бізнес-процесів. Управління системою конкурентних переваг і реінжинірингом бізнес-процесів. Мова йде про максимальне забезпечення поєднання інтересів власників (фінансові цілі) і споживачів (цінність для клієнта). Іншими словами, бізнес-процеси на підприємстві повинні бути побудовані так, щоб забезпечити максимальне надання цінності для клієнтів з мінімально можливими витратами.

IV рівень – проекція навчання і зростання. Управління людськими ресурсами. Рівень навчання і інновацій в багатьох сенсах є ключовим для побудови і ефективного використання Системи Збалансованих Показників. Базова логіка звучить таким чином: є потрібний персонал (рівень навчання і розвитку), що робить правильні речі (рівень внутрішніх процесів), тоді клієнт буде задоволений (рівень перспектив по клієнтах), і підприємство досягне стратегічних фінансових цілей (рівень фінансових перспектив). Акцент ставиться на продуктивність персоналу, його задоволеність і утримання.

Одним з головних переваг СЗП як інструменту управління є можливість проектування і відстежування причинно-наслідкових зв'язків як по вертикалі – через всі чотири рівні, так і по горизонталі – зв'язок потоків робіт через параметри входів і виходів.

Типова помилка українських підприємців полягає в тому, що вони часто не розібравшись із стратегічною метою підприємства, а, отже, не вирішивши завдання управління людськими ресурсами в плані довгострокового цілеформування, намагаються вирішувати задачі управління персоналом.

Впровадження системи збалансованих показників дає можливість:

- отримання стабільного прибутку і економічної доданої вартості;
- підвищення капіталізації підприємства;
- завоювання підприємством цільових ринків;
- досягнення лояльності клієнтів, здатності підприємства забезпечити їх утримання;

- забезпечення прогресивності технології і налагодженості бізнес-процесів;
- придбання випереджаючих конкурентних переваг;
- створення могутнього і висококваліфікованого кадрового складу;
- зростання вартості підприємства;
- гнучкого реагування на зовнішні і внутрішні зміни;
- органічного поєднання інтересів акціонерів, споживачів, партнерів і кредиторів;
- максимальне забезпечення інтересів власників і споживачів;

По суті СЗП – система, що може стати для вугільного підприємства єдиним стрижнем, об'єднуючим життєво важливі операції. Така інтеграція дозволяє застосовувати збалансовані системи показників для управління виробничими циклами, і зберігати конкурентоспроможність підприємства на високому рівні. Трансформація стратегічних цілей через проміжні параметри дозволяє вирішити основну проблему організації ефективного управління – інтеграцію стратегічного і оперативного рівнів.

Зважаючи на вищевикладене, доцільно визнати використання системи збалансованих показників як ефективного підходу при стратегічному плануванні розвитку вугільного підприємства. В подальших дослідженнях увагу потрібно зосередити на процесі структурної розробки системи збалансованих показників та її ефективному впровадженні.

#### **Література:**

1. Каплан Р., Нортон Д. Збалансована система показників. – М.: Олімп Бізнес, 2003. – 446 с.
2. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей / С. Роберт Каплан, П. Дейвид Нортон; пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2004. – 416 с.
3. Репин В.В., Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2004. – 343 с.
4. Гершун А. Технологии сбалансированного управления / А. Гершун, М. Горский. – М.: Олимп-Бизнес, 2005. – 415 с.
5. Дмитрієва О. Збалансована система показників у стратегічному управлінні підприємствами в Україні та Угорщині / О. Дмитрієва // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2007. – №2. – С.21–28.

## **ПРОБЛЕМИ АКТИВІЗАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

***Підберезна Ю.В.***

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Як показують розрахунки за тривалий період часу, у середньому приблизно одну третину обсягу фінансових коштів підприємств різних галузей економіки України становлять інвестиції (одноразові капітальні витрати).

З точки зору економіки підприємства, інвестиції – це довгострокові вкладення капіталу (грошей) у підприємницьку діяльність (для одержання

прибутку) [1]. Поточний стан економіки визначається діяльністю господарюючих суб'єктів, майбутній – обсягами інвестицій у виробництво.

У процесі виготовлення продукції та надання послуг зношуються основні фонди підприємств: будівлі, споруди, машини, обладнання. Для їх відновлення нагромаджується амортизаційний фонд. Обсяг амортизаційних фондів підприємств, нарахований за певний період часу, визначає обсяг коштів, необхідних для простого відновлення зношених основних фондів. Основні фонди підприємств відновлюються у процесі інвестиційної діяльності. Якщо обсяг інвестицій дорівнює обсягу амортизаційного фонду, відбувається просте відновлення.

Закон України «Про інвестиційну діяльність» визначає інвестиції, як усі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та іншої діяльності, внаслідок чого створюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект. Такими цінностями можуть бути:

- кошти, цільові банківські вклади, паї, акції та інші цінні папери;
- рухоме та нерухоме майно (будівлі, споруди, устаткування та інші матеріальні цінності);
- майнові права, що впливають з авторських прав, досвіду та інтелектуальних цінностей;
- права користування землею, водою, природними ресурсами;
- сукупність технічних та економічних знань у формі документації, навичок, виробничого досвіду, необхідних для організації виробництва товарів та послуг, але не запатентованих (ноу-хау).

Суб'єктами інвестиційної діяльності можуть бути державні органи влади, фізичні та юридичні особи України та інших держав.

Об'єктом інвестиційної діяльності є майно в різних формах, на яке витрачено інвестиції та яке використовується для отримання прибутку: основні та оборотні кошти, цінні папери, науково-технічна продукція, інтелектуальні цінності, майнові права.

За формами відтворення прямі інвестиції (капітальні вкладення) поділяють на такі види:

- у нове будівництво – створення нових підприємств (виробництв) на нових місцях та за новими проектами;
- на розширення виробництва – введення в дію нових основних фондів, подібних до діючих, для екстенсивного збільшення обсягів виробництва на діючих об'єктах;
- на реконструкцію – обладнання діючих виробництв новою технологією та технікою за новими комплексними проектами;
- на технічне переоснащення – підвищення технічного рівня виробництва за рахунок заміни старого обладнання на нове, продуктивніше.

Для вирішення основних проблем залучення інвестицій в підприємства, необхідно розв'язати наступні завдання: покращання інвестиційного клімату; створення умов для переходу до інвестиційно-інноваційної моделі розвитку економіки через удосконалення законодавства, спрямованого на активізацію інвестиційної діяльності; зняття перешкод і стимулювання залучення

інвестицій; удосконалення методології розробки та оцінювання інвестиційних проектів, розбудова системи державного інвестування; розвиток інвестиційного ринку та інвестиційної інфраструктури; забезпечення ефективності та прозорості функціонування механізмів державно-приватного партнерства (концесії, спільна діяльність, угоди про розподіл продукції тощо) [2].

В Україні, проводяться заходи щодо залучення іноземного капіталу на підприємства, але економічна криза 2008–2009 років, значно уповільнила даний процес. Таким чином, обсяг прямих інвестицій іноземними інвесторами (рис. 1), за даними Державного комітету статистики України, у 2009 р. склав 5,6436 млн дол. США; у 2010 р. цей показник залишився майже на тому ж рівні – 5,986, що всього на 6,0% більше порівняно з 2009 р.; у 2011 р. – 6,4731 млн (8,13% приросту порівняно з 2010 р.). Загальний обсяг внесених з початку інвестування в економіку України прямих іноземних інвестицій (акціонерний капітал) на 31 грудня 2011 р. становив 49,3623 млн дол., що на 10,2% більше порівняно з обсягами інвестицій на початок 2011 р.



Рис. 1. Обсяги прямих іноземних інвестицій в Україну



Рис. 2. Розподіл прямих іноземних інвестицій в Україні за основними видами економічної діяльності

Таким чином, темп росту акціонерного капіталу та реінвестованих доходів за 2009-2011 рр. склав 114%. Детальніше статистику прямих інвестицій за основними видами економічної діяльності наведено на рис. 2. Інвестиції спрямовуються у вже розвинені сфери економічної діяльності.

На підприємствах промисловості зосереджено 30,9% загального обсягу прямих інвестицій в Україну, у фінансових установах – 33,1%.

Станом на 01.01.2012 р. на підприємствах промисловості зосереджено 15238,6 млн дол. США, у т.ч. переробної – 13056,8 млн та добувної – 1492,4 млн. Серед галузей переробної промисловості у металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів унесено 6084,2 млн прямих інвестицій, у виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів – 2065,7 млн, хімічну та нафтохімічну промисловість – 1375,8 млн, машинобудування – 1226,0 млн, виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції – 893,0 млн. В організації, що здійснюють операції з нерухомим майном, оренду, інжиніринг та надання послуг підприємцям, унесено 5721,5 млн (11,6%), у підприємства торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – 5193,5 млн дол. США (10,5%).

Отже, у цілому статистичні дані та міжнародна інвестиційна позиція України свідчать, що країна залишається привабливою для інвестицій, водночас вона не знаходиться осторонь світових процесів, є достатньо інтегрованою у світове господарство і порушення макростабільності на зовнішніх ринках має свій відголос в Україні. Для суттєвого покращення місця України у зазначеному рейтингу актуальним на сьогодні є питання удосконалення правової та організаційної бази для підвищення дієздатності механізмів забезпечення сприятливого інвестиційного клімату й формування основи збереження та підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

#### **Література:**

1. Економіка підприємства: Підручник / За заг.ред. С.Ф. Покропивного. – вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНТЕУ, 2001. – 528 с., іл.
2. Концепція державної цільової програми розвитку інвестиційної діяльності на 2011–2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://in.ukrproject.gov.ua/index.php?get=564&id=2548>.

Науковий керівник: к.е.н. доцент, *Грідін О.П.*, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Позднякова А.А.*

*Дніпропетровська державна фінансова академія*

Вирішення проблем, пов'язаних із забезпеченням здорових і безпечних умов, у яких відбувається праця людини – одне з найбільш важливих завдань у розробці нових технологій і систем виробництва. Дослідження й виявлення можливих причин виробничих нещасних випадків, професійних захворювань, аварій, вибухів, пожеж, і розробка заходів і вимог, спрямованих на усунення цих причин дозволяють створити безпечні й сприятливі умови для праці людини. Комфортні й безпечні умови праці – один з основних факторів, який впливає на продуктивність і безпеку праці, здоров'я працівників.

Метою роботи є обґрунтування теоретичних і практичних аспектів організації системи охорони праці на рівні підприємства, а також її вдосконалення на підставі розробки та втілення організаційних нововведень.

Останніми роками охорона праці перебуває на етапі кардинальних перетворень. Багато підприємств проявляють зацікавленість щодо використання моделі управління охороною праці, що передбачає взаємну соціальну й економічну відповідальність бізнесу і працівників у процесі забезпечення безпечних умов праці з метою підвищення ролі соціального партнерства в створенні здорового психологічного клімату на підприємстві та максимізації добробуту як окремого працівника, так й організації в цілому.

Серед категорій, за допомогою яких прийнято характеризувати підприємство, звичайно виділяють економічні й технологічні показники. Однак, вони займають провідне положення лише в тому випадку, якщо дотримано основну умову діяльності підприємства як суб'єкта господарювання – забезпечується безпека процесів і трудової діяльності індивіда.

Дослідження соціально-економічних аспектів охорони праці та інших її характеристик були проведені такими вченими, як Д.П. Богиня та О.А. Грішнова, М.П. Гадзюк, Є.П. Желібо, В.В. Зацарний, Д.П. Тимошина, В.В. Дерпак, З.М. Яремко, О.Ф. Новікова, А.О. Соколова.

Незадовільний стан охорони праці на підприємстві призводить до гальмування економічного та соціального прогресу країни в цілому. За підрахунками експертів Міжнародної організації праці збитки унаслідок нещасних випадків та професійних захворювань складають 4% від світового валового внутрішнього продукту (ВВП). Таким чином, удосконалення системи охорони праці є одним з актуальних питань на рівні як держави, так і окремого підприємства.

Розглядаючи охорону праці в умовах ринкової економіки особливу увагу необхідно звернути на економічні аспекти охорони праці. Здійснення заходів з поліпшення умов і охорони праці чинить стимулюючий вплив як на економічні, так і на соціальні результати виробництва.

До позитивних економічних результатів впливу умов праці на людину слід віднести підвищення продуктивності праці, раціональне використання основних виробничих фондів. Сприятливі умові забезпечують піднесення продуктивності праці за рахунок як інтенсивних змін (скорочення витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції), так і екстенсивних (збільшення ефективності використання робочого часу завдяки зниженню цілоденних втрат за тимчасовою непрацездатністю та виробничим травматизмом).

Пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності з охорони праці на підприємстві.

1. Запорукою зниження рівня виробничого травматизму і поліпшення стану охорони праці є піднесення економіки, що в сучасних умовах господарювання може бути досягнуто лише шляхом децентралізації виробництва, запровадження на нерентабельних підприємствах посади найманого менеджера, який підзвітний і переобирається на зборах акціонерів.

2. Поліпшення стану охорони праці на підприємствах може бути досягнуто шляхом переходу від окремих розрізнених заходів до системи планомірного цілеспрямованого управління цією діяльністю з чітким визначенням для кожного структурного підрозділу підприємства переліку та змісту завдань і функцій управління.

Завдання роботи з охорони праці зумовлені всією виробничою діяльністю підрозділів підприємства і спрямовані на виконання вимог державної політики з охорони праці.

Таким чином, питання з охорони праці є одним з найважливіших на сучасному етапі життя нашого суспільства, у період коли роботодавці ставлять для себе основним завданням як найшвидше й з мінімальним вкладенням засобів отримати найбільший прибуток, мало уваги приділяється, а часом і взагалі ігноруються вимоги безпеки праці. Правильний підхід до організації охорони праці на підприємстві, грамотне використання різних нематеріальних способів стимулювання працівників дають останнім необхідне почуття надійності, стабільності й зацікавленості керівництва у своїх співробітниках. Таким чином, завдяки налагодженій охороні праці знижується також плинність кадрів, що в свою чергу благотворно впливає на стабільність усього підприємства.

#### **Література:**

1. Гогіташвілі Г.Г. Управління охороною праці на підприємстві. – Л.: Львів, політехн. ін-т, 1991. – 38 с.
2. Москальова В.М. Основи охорони праці: Підручник. – Київ: ВД «Професіонал», 2005. – 672 с.
3. Основи охорони праці: Підручник / М.П. Купчик, М.П. Гандзюк, І.Ф. Степанець та ін. – К.: Основа, 2000. – 416 с.

Науковий керівник: к.політ.н, доцент *Гірман А.П.*, Дніпропетровська державна фінансова академія.

## **ІНВЕСТИЦІЙНІ ТА ЕКСПЛУАТАЦІЙНІ ВИТРАТИ ПРОЕКТУ**

*Пундяк Н.Б.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Основне завдання оцінювання інвестиційного проекту – як можна більш об'єктивно визначити доходи та витрати на проект. Натепер процес формування інвестиційних витрат є «чорним ящиком» у системі оцінювання інвестиційних проектів: інвестиційні витрати розглядаються як задана зовні сума витрат. Як вона формується, які статті витрат включає залишається поза межами наявної системи оцінювання інвестиційних проектів. Але вважаємо, що сума інвестиційних витрат є визначальною під час оцінювання проекту, від неї залежить можливість прийняття до реалізації реального інвестиційного проекту та його ефективність[1].



Експлуатаційні витрати – витрати виробництва, пов'язані з підтриманням у працездатному стані використовуваних систем, машин та устаткування [2].

Структура експлуатаційних витрат:

1. Витрати на заробітну плату – враховують витрати на оплату праці виробничого персоналу і тих працівників, які зайняті в експлуатаційній діяльності.

2. Відрахування на соціальні заходи – визначені обов'язкові відрахування на державне соціальне страхування, пенсійний фонд, державний фонд зайнятості, на медичне страхування.

3. Витрати на матеріали – враховують вартість матеріалів, які будуть використовуватись в процесі виробництва на утримання та ремонт рухомого складу, постійних пристроїв, обладнання, будівель, споруд, вартість запасних частин, спеціальний одяг, малоцінні і швидкопсувні предмети та інше.

4. Витрати на паливо – визначають вартість придбаного палива всіх видів транспорту, опалення їх і будівель та на інші технологічні цілі.

5. Витрати на електроенергію враховують вартість придбаної електричної енергії на освітлення, опалення, інші виробничі цілі.

6. Амортизація – витрати на повне відновлення основних фондів виходячи з їх балансової вартості і встановлених норм відрахувань.

7. Інші витрати – це витрати у спеціальні позабюджетні фонди, на обов'язкове страхування майна, платежі по кредитах, плата стороннім підприємствам за пожежну і сторожову охорону, оплата послуг зв'язку, обчислювальних центрів, створення резерву та інші витрати.

Всі експлуатаційні витрати розраховуються за статтями. Кожній статті присвоюється номер і відповідний вимірник у відповідності з яким визначають витрати.

Загальна сума інвестиційних витрат на здійснення проекту включає:

– витрати на формування основного капіталу містять початкові та поточні інвестиції. Вони оцінюються за допомогою складання кошторисів витрат (локальних, об'єктних та зведених кошторисних розрахунків вартості будівництва);

– витрати на формування обыгового капіталу;

– виробничі витрати.

Усі інвестиційні потреби підприємства можна підрозділити на три групи:

– прямі інвестиції – безпосередньо необхідні для реалізації інвестиційного проекту (інвестиції в основні засоби (матеріальні і нематеріальні активи) і оборотні кошти);

– супутні інвестиції – вкладення в об'єкти, безпосередньо технологічно не пов'язані із забезпеченням нормальної експлуатації (під'їзні шляхи, лінії електропередачі, каналізація тощо), і вкладення невиробничого характеру, наприклад, інвестиції в охорону навколишнього середовища, соціальну інфраструктуру;

– інвестування виконання науково-дослідницьких робіт.

Інвестиційні витрати складаються із:

- початкових (первинних) інвестиції – передбачені кошторисом та здійснені до початку операційної діяльності за проектом;
- передвиробничих витрат;
- післявиробничих витрат – витрати на ліквідацію та демонтаж, рекультивацію.

До складу початкових інвестицій належать:

- витрати на передінвестиційні дослідження, проведення дослідницьких та конструкторських робіт, на розробку проектних матеріалів і ТЕО, на робоче проектування і прив'язку проекту;

- витрати на придбання й оренду земельних ділянок, включаючи вартість підготовки до освоєння;

- витрати на придбання або будівництво будинків, будівель, споруд і передавальних пристроїв;

- витрати на придбання і доставку машин, устаткування, інструмента й інвентарю, у тому числі імпортованих;

- витрати на приймально-здавальні випробування;

- витрати на пусконаладжувальні роботи, комплексне освоєння проектних потужностей і досягнення проектних техніко-економічних показників;

- витрати на придбання патентів, ліцензій, ноу-хау, технологій та інших амортизаційних нематеріальних активів;

- витрати на підготовку кадрів для об'єктів, що вводяться в дію;

- одноразові виплати, зокрема гарантуючим і страховим організаціям;

- витрати на створення оборотного капіталу, необхідного для початку операційної діяльності (створення виробничих запасів, передоплата сировини, матеріалів і комплектуючих виробів, які мають бути поставлені на початку операційної діяльності);

- податкові платежі (земельний, комунальний та інші), здійснені до початку операційної діяльності;

- оплата відсотків за інвестиційний кредит, призначений для реалізації проекту, а також оплата інших банківських послуг, пов'язаних з одержанням цього кредиту, зроблена до початку операційної діяльності.

Передвиробничі витрати включають:

- витрати, які виникають при створенні і реєстрації фірми (оплата юридичних послуг із складання статутних документів, витрати на реєстрацію фірми й оформлення прав власності на земельну ділянку, емісію цінних паперів тощо);

- витрати на передвиробничі маркетингові дослідження і створення збутової мережі;

- витрати на підготовчі дослідження (НДДКР, розробка проектних матеріалів, оплата окремих консультаційних послуг), не враховані в кошторисній вартості об'єкта;

- витрати, пов'язані з діяльністю персоналу в період підготовки виробництва (оплата праці, витрати на відрядження, утримання приміщень,

автомобілів, комп'ютерів та іншого устаткування), не враховані в кошторисній вартості об'єкта.

До поточних інвестицій відносять вкладення, що здійснюються після введення підприємства в експлуатацію:

– витрати на придбання основних засобів з метою розширення та модернізації виробництва, передбачених проектом, заміною їх у зв'язку зі зношенням;

– витрати на придбання нематеріальних активів, необхідних для продовження, розширення або зміни характеру операційної діяльності;

– викуп основних засобів у лізингодавця після закінчення терміну договору лізингу;

– приріст поточних активів в процесі операційної діяльності (дані інвестиції можуть бути як позитивні, так і від'ємні, оскільки при реалізації проекту може відбуватися як зростання, так і зменшення оборотного капіталу).

Планування потреби в поточних активах здійснюється в розрізі окремих їх елементів шляхом нормування. При цьому слід враховувати, що потреба в них зростає в міру виходу проекту на повну потужність, відповідно, необхідно здійснювати оцінку витрат окремо для періоду пусконаладжувальних робіт, освоєння проектних потужностей та виходу виробництва на повну потужність. Це ж стосується і витрат на виготовлення та реалізацію продукції [3].

#### **Література:**

1. Скоробогатова Н.Є. Модель визначення інвестиційних витрат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [проектуhttp://economy.kpi.ua/files/files/31\\_kpi\\_2009.pdf](http://economy.kpi.ua/files/files/31_kpi_2009.pdf).
2. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
3. Інвестиційний аналіз: Навч. посібник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://imanbooks.com/book\\_284\\_page\\_25](http://imanbooks.com/book_284_page_25).

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВИРОБНИЧОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Савченко І.І.,  
Мельников А.М.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

В умовах інституційних перетворень в економіці України проблема удосконалення функціонування виробничої інфраструктури підприємств є однією із пріоритетних.

Враховуючи провідну роль виробничої інфраструктури по відношенню до виробництва, необхідність стратегічного розвитку даної сфери повинна розглядатися як одна з найважливіших умов переходу української економіки від етапу становлення до нормального інвестиційного росту. Крім того, виробнича інфраструктура в сучасних умовах орієнтована не тільки на створення об'єктивних матеріальних передумов для виробництва, але і несе значне соціальне навантаження.

Інфраструктура підприємства – це комплекс допоміжних і обслуговуючих цехів, служб і господарств, що створюють загальні умови, без яких неможливе нормальне функціонування будь-якого підприємства [1, с.87].

Філія «Павлоградська автобаза» відноситься до малих підприємств, відмітними особливостями яких є: прямий контакт із споживачем і можливість швидко реагувати на попит; висока швидкість обігу капіталу; спрощена організаційна структура; простота управління; можливість швидкої адаптації до змінних умов ринку; мінімальні розміри всіх видів ресурсів, необхідних для створення і функціонування підприємства. Основні показники роботи підприємства за 2009–2011 рр. представлені в табл. 1.

Таблиця 1

**Динаміка основних показників роботи філії «Павлоградська автобаза» за 2009–2011 рр.**

Показники	од. виміру	2009 р.	2010 р.	Темпи зростання 2010 р. до 2009 р., %	2011 р.	Темпи зростання 2011 р. до 2010 р., %
Наявність автопарку, в т.ч.:	шт.	38	29	76,32	28	96,55
–вантажні автомобілі	шт.	36	27	75	26	96,3
–автобуси	шт.	1	1	100	1	100
–легкові автомобілі	шт.	1	1	100	1	100
Середньоспискова чисельність робітників	чол.	56	52	92,86	47	90,38
Середньомісячна заробітна плата	грн	2678	2892	107,99	3322	111,41
Перевезено вантажів – всього	тис. т	93,7	36,5	38,95	50	136,99
Вантажообіг – всього	тис. т/км	1918,9	1727,9	90,05	1483,8	85,87
Доходи від автопослуг	тис. грн	5984	4631	77,39	4752	102,61
Витрати на перевезення вантажів	тис. грн	6304	5851	92,81	5794	99,02
Балансовий прибуток за рік	тис. грн	607	337	55,52	-628	-103,46

З урахуванням вищенаведених обставин, а також поставлених завдань, пропонуються наступні заходи щодо подолання кризи в умовах філії «Павлоградська автобаза»:

1. Підвищення продуктивності рухомого складу за рахунок поліпшення організації перевезень, яке може бути досягнуте за рахунок збільшення коефіцієнтів використання вантажопідйомності і пробігу. В цьому випадку майже не вимагається підвищення нормативів оборотних коштів, за винятком невеликого збільшення запасів автомобільного палива.

2. Суворе дотримання режиму економії у витрачанні матеріальних і грошових засобів на основі впровадження прогресивних норм витрати паливно-змащувальних матеріалів, запасних частин, автомобільних шин, а також за рахунок ліквідації безгосподарного витрачання і втрат матеріальних цінностей.

3. Поліпшення організації матеріально-технічного постачання, нормування і планування.

4. Своєчасне укладення договорів на автомобільні перевезення, а також суворе дотримання встановленого порядку розрахунків за автомобільні перевезення і постачання матеріальних цінностей.

5. Зниження часу простою рухомого складу в ТО-2 і поточних ремонтах сприятиме скороченню незавершеного виробництва, що, у свою чергу, також сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства у майбутньому.

6. Заходи з економії палива.

Найважливішим завданням працівників філії «Павлоградська автобаза» є дотримання режиму економії у витрачанні матеріальних і грошових засобів. Нижче приведені заходи, приймаючи які можна добитися економії палива:

а) зменшення опору коченню;

б) забезпечення економічної роботи двигуна. Для зменшення витрат палива необхідно: використовувати ту його марку, яка відповідає конструкції двигуна і сезону року; стежити за справністю системи охолодження, не допускаючи перегріву і переохолодження двигуна; утеплювати двигун взимку, застосовуючи чохли на облицювання радіатора і на капот автомобіля; регулярно перевіряти на діагностичних стендах технічний стан переривника-розподільника, свічок і котушки запалення; систематично перевіряти на діагностичних стендах роботу карбюраторів і паливної апаратури дизелів; не допускати роботи двигуна з перевищенням норм на токсичність і димність відпрацьованих газів, а також на підвищених зворотах холостого ходу; своєчасно замінювати або промивати елементи повітряних і паливних фільтрів; не допускати підтікання палива з топливопроводів і його випарів через нещільно закриту горловину паливних баків.

В результаті здійснення перерахованих заходів може бути досягнута висока ефективність функціонування виробничої інфраструктури філії «Павлоградська автобаза».

Вихідні дані для розрахунку витрат на технічне обслуговування і ремонт рухомого складу філії «Павлоградська автобаза» представлено в табл. 2.

Таблиця 2

**Вихідні дані для розрахунку витрат на технічне обслуговування і ремонт рухомого складу філії «Павлоградська автобаза»**

Показники	Вантажні автомобілі	Легкові автомобілі	Автобуси
Кількість рухомого складу, од.	26	1	1
Середньодобовий пробіг, км	154	147	193
Номинальний ресурс до капітального ремонту LкН, тис. км	175	260	200
Нормований пробіг між ТО-1 L1Н, тис. км	2,3	3,5	1,8
Нормований пробіг між ТО-2 L2Н, тис. км	9	14	9
Режим роботи рухомого складу, днів	357	357	357

Грунтуючись на даних таблиці, розрахуємо виробничу програму на технічне обслуговування і ремонт. Отримані результати заносимо в табл. 3.

**Основні показники використання рухомого складу за 2011 р. і прогноз на 2012 р.**

Показники	Вантажні автомобілі		Легкові автомобілі		Автобуси	
	2011 р.	2012 р. прогноз	2011 р.	2012 р. прогноз	2011 р.	2012 р. прогноз
Ресурс до капітального ремонту, тис.км.	175	175,75	260	265,05	200	203,28
Ресурс пробігу між ТО-1, тис.км.	2,3	1,86	3,5	2,84	1,8	1,46
Ресурс пробігу між ТО-2, тис.км.	9	7,29	14	11,34	9	7,29

Порівнюючи набуті значення із значеннями 2011 р. можна зробити висновок про те, що в 2012 р. заплановано збільшення ресурсу до капітального ремонту, ресурси пробігу між ТО-1 і ТО-2 зменшаться, але не на багато, що допускається нормативними значеннями.

План матеріально-технічного постачання розробляється з метою визначення потрібної кількості матеріальних ресурсів для забезпечення нормальної роботи автомобільного парку при виконанні встановленого плану перевезень. Планом визначається потреба підприємства в автомобільному паливі, змащувальних і обтиральних матеріалах, автомобільних шинах, запасних частинах до автомобілів, матеріалах для ТО і ремонту рухомого складу. У цьому напрямі планово-економічний відділ філії «Павлоградська автобаза» веде постійну роботу по зниженню витрат експлуатаційних і ремонтних матеріалів.

В умовах обмеженого фінансування забезпечення розвитку транспортної системи в структурі виробничої інфраструктури підприємства та ліквідація небезпечних («вузьких») місць є пріоритетним напрямком.

***Література:***

1. Алаев Э.Б. Социально-экономическая география. Понятийно-терминологический словарь. – М.: Мысль, 1983. – 350 с.
2. Ткаченко Н.Ю. Транспортна інфраструктура: сутність, функції та роль у забезпеченні економічних процесів / Н.Ю. Ткаченко // Вісник ДонДУЕТ. Сер. Екон. науки. – 2006. – №4 (32). – С.56–61.
3. Шестак О.І. Виробнича інфраструктура: суть, класифікація, специфічні риси у нових умовах господарювання / О.І. Шестак // Продуктивні сили і регіональна економіка: Зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України. – 2003. – С. 190–196.

**ОБГРУНТУВАННЯ ШЛЯХІВ ПОЛПШЕННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА**

***Самойленко А.С.***

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Фінансовий стан підприємства – це складна, інтегрована за багатьма показниками характеристика якості його діяльності [1]. Фінансовий стан

підприємства формується в процесі його взаємовідносин із постачальниками, покупцями, акціонерами, податковими органами, банками та іншими партнерами, результати яких знаходять своє відображення на показниках фінансового стану.

Питанням покращення фінансового стану підприємств України присвятили свої праці вітчизняні вчені: Л.М. Гавриловська, Ф.І. Євдокімов, Н.В. Розумна, Н.В. Осадчук, О.А. Островська, Л.І. Федулова та інші.

Аналіз літературних джерел показав, що дослідження цих авторів є ґрунтовними, проте ряд питань залишилося невирішеними.

Головне завдання оцінки фінансового стану підприємства – своєчасно виявити й усунути недоліки у фінансовій діяльності, знайти управлінські рішення для поліпшення фінансового стану підприємства та уникнути його банкрутства [2].

На ефективність функціонування банківської системи впливає низка внутрішніх та зовнішніх чинників.

До внутрішніх чинників належать ті, які безпосередньо залежать від діяльності інститутів банківської інфраструктури. Внутрішні (ендогенні) чинники, які безпосередньо впливають на діяльність інститутів банківської інфраструктури. Серед зовнішніх (екзогенних) чинників доцільно виділити: економічні чинники, державні чинники, ринкові чинники, соціальні чинники.

1. Для проведення аналізу фінансового стану банківської діяльності використовуються такі методи: метод порівняння, метод використання абсолютних і відносних показників, метод групувань, балансовий метод, графічний метод, метод табличного відображення аналітичних даних.

Оцінка фінансового стану банківської установи є одним із найважливіших завдань економічного аналізу, вирішення якого ґрунтується на застосуванні методу коефіцієнтів. Основними показниками, які характеризують фінансовий стан банку, є такі: норма прибутку на капітал (рентабельність капіталу); рентабельність (прибутковість) активів; рентабельність витрат; чистий спред; чиста процентна маржа; рівень іншого операційного доходу.

Публічне акціонерне товариство «Ерсте Банк» було засноване в 2006 р. після виходу на український ринок Erste Group – провідної центрально-східноєвропейської фінансової групи. Сьогодні «Ерсте Банк» обслуговує роздрібних клієнтів, МСБ, а також великі корпорації. АТ «Ерсте Банк» входить до другої групи (групи великих банків) за рейтингом НБУ та посідає 22 позицію у загальному рейтингу із 175 банків України з часткою на ринку за активами близько 1%.

Проведена аналітична оцінка ефективності управління діяльністю АТ «Ерсте Банк» у процесі ринкової трансформації економіки України показала, що загострення конкурентної боротьби у банківській сфері, підвищення вимог клієнтів до якості банківських послуг та зростання потреб споживачів об'єктивно обумовлюють необхідність зосередження зусиль керівників та менеджерів банку на розширенні сфери діяльності та диверсифікації банківських продуктів та послуг.

Дуже великий вплив на банківську систему має документ «Базель III», який визначає мінімальний власний капітал банку та його резерви, з метою зменшення ризиків, який був схвалений Базельським комітетом 12 вересня 2010 р. Оскільки Україна перебуває в умовах світової інтеграції, дуже важливим є прийняття «Базель III», що обов'язково вплине і на надійність комерційних банків.

В стандартах «Базеля III» вводяться додаткові вимоги до достатності капіталу банків (акціонерний капітал, капітал I рівня, капітал II рівня, «буферний» капітал, сукупний капітал). Ці вимоги дозволяють перекласти відповідальність за фінансові ризики із платників податків на фінансових посередників, які активно здійснюють свої операції на міжнародних ринках грошей і капіталів.

Отже, для підвищення стійкості банку у несприятливих економічних умовах створено спеціальний документ «Базель III», орієнтований для всіх країн світу. У АТ «Ерсте Банк» станом на 1.01.2011 р. основні показники знаходилися на ефективно-необхідному рівні згідно «Базель III», то оскільки протягом 2011 р. спостерігалася їхня зміна в негативну сторону, керівництву банку слід приділити достатню увагу задля їх утримання на необхідному рівні.

Запропонована в дипломній роботі диверсифікація організаційно-технологічної структури АТ «Ерсте Банк» посилює необхідність у децентралізації системи прямого збуту послуг масового споживання (розрахунково-касові послуги, вкладні операції, операції з валютою неторгового характеру, споживчі кредити). Оптимальній централізації повинні підлягати лише ті продукти і послуги, надання яких пов'язано з підвищеним ризиком (кредитні операції, видача гарантій, біржові операції).

Управління процесами формування доходів і витрат повинно розглядатися менеджерами АТ «Ерсте Банк» як єдине ціле, тому що ці процеси пов'язані між собою. З цією метою, як найбільш ефективна, нами рекомендується організація бізнес-планування доходів і витрат.

Суттєвим недоліком у практиці бізнес-планування АТ «Ерсте Банк» є недостатнє володіння керівниками банку методикою планування. Методика бізнес-планування безпосередньо залежить від обраного шляху у веденні матеріально-організаційної і вартісної діяльності.

Найефективнішою і як такою, що створює базу для розвитку АТ «Ерсте Банк» на тривалу перспективу, є застосування методики нарощування прибутку, оскільки вона сприяє розвитку найбільш високими темпами.

Таким чином, ефективне управління доходами і витратами АТ «Ерсте Банк» полягає у встановленні прозорих і ефективних механізмів фінансового менеджменту, маркетингової політики і бізнес-планування, спрямованих на проникнення у зовнішнє середовище з урахуванням дилеми надійності, ліквідності – прибутковості.

З метою підвищення ефективності управління діяльністю АТ «Ерсте Банк» необхідно впровадити в практику підрозділів банку режим санації. Санацію банківських підрозділів рекомендується проводити шляхом введення в управління неефективного працюючого підрозділу на певний строк і з



конкретною метою ефективного зовнішнього менеджера. При цьому завдання і цілі здійснення режиму санації, функції керуючою санацією, контроль ефективності її проведення, умови припинення санації повинні встановлюватися вищим рівнем управління АТ «Ерсте Банк» і закріплюватися відповідним положенням. Введення режиму санації дозволить створити умови, коли персонал підрозділу сприйматиме кінцеву мету як досягне завдання, кожний етап реалізації якого може принести матеріальну та моральну вигоду, стимулювати інтерес до активного ведення справи.

Отже, система заходів для підтримки економічної стійкості підприємства повинна передбачати: постійний моніторинг зовнішнього і внутрішнього стану підприємства; розробку заходів із зниження зовнішньої вразливості підприємства; розробку підготовчих планів при виникненні проблемних ситуацій, здійсненні попередніх заходів для їхнього забезпечення; впровадження планів практичних заходів при виникненні кризової ситуації, прийняття ризикових і нестандартних рішень у випадку відхилення розвитку ситуації; координацію дій всіх учасників і контроль за виконанням заходів та їхніми результатами. Для забезпечення задовільного фінансового стану на кожному підприємстві у загальній системі фінансового менеджменту необхідно розробити та забезпечити реалізацію системи аналізу і оцінки фінансового стану, адаптованої до особливостей функціонування даного підприємства на ринку, завдань його фінансової стратегії та політики тощо.

#### **Література:**

1. Городинська Д.М. Економічна стійкість підприємства / Д.М. Городинська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №10(42). – С. 141–146.
2. Данильчук І.В. Сутність фінансового стану підприємства та пошук управлінських рішень щодо забезпечення його ефективності / І.В. Данильчук // Економічний вісник університету : Збірник наукових праць. – 2011. – №17/2.
3. Карпенко Г.В. Шляхи удосконалення фінансового стану підприємства / Г.В. Карпенко // Економіка держави. – 2010. – №1. – С.61–62.
4. Обущак Т.А. Сутність фінансового стану підприємства / Т.А. Обущак // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №9. – С.92–100.

Науковий керівник: к.е.н. доцент *Грідін О.П.*, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ СТИМУЛЮВАННЯ І МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ХАРЧОВОЇ ГАЛУЗІ**

*Свистун І.В.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Між економічними відносинами, що складаються в процесі здійснення інноваційної діяльності і самими інноваційними процесами у національній економіці існують складні взаємозв'язки. Це об'єктивно вимагає теоретичного аналізу сутності і тенденцій розвитку інноваційної діяльності. Відсутність таких досліджень є однією з причин неможливості сформулювати раціональний

механізм стимулювання інноваційної праці і відставання українського виробничого потенціалу від аналогічних потенціалів інших країн. Усе вище сказане визначає значимість та актуальність досліджуваної проблеми.

Успіх інноваційного процесу багато в чому залежить від того, у якому ступені його безпосередні учасники зацікавлені у швидкому й економічно ефективному впровадженні результатів НДДКР у виробництво. Вирішального значення набуває трудова мотивація працівників і стимулювання їхньої інноваційної праці з боку керівництва підприємством.

Підхід сучасних підприємств харчової галузі до стимулювання інноваційної праці визначається двома головними моментами – прагненням максимально активізувати творчу особистість і направити цю активність на досягнення конкретного економічного результату [1].

При вирішенні цієї задачі важливо виділити кілька загальних найбільш істотних моментів: використання великого числа матеріальних і нематеріальних стимулів, широке застосування організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на потреби вищого порядку та додання стимулюванню праці в інноваційному процесі постійного характеру, а не одиничної акції чи тимчасової кампанії.

Серед основних методів стимулювання інноваційної діяльності працівників можна виділити такі: організаційні й адміністративно-примусові методи та методи економічного й морального стимулювання. Принципово важливо використовувати всі групи методів стимулювання інноваційної діяльності працівників.

Поняття мотивації та стимулювання не є тотожними. Мотивацію слід розглядати як довготривалий вплив на робітників з метою змінення заданих параметрів системи ціннісної орієнтації, тобто мотивація визначає ціль досягнення кінцевого результату. Стимулювання ж визначає тактику вирішення проблеми, тобто є методом досягнення мети підприємства [2].

Найважливіший засіб активізувати інноваційну діяльність працівників – заохотити й дати можливість її реалізувати. В умовах стабільного функціонування економіки об'єктивно підвищується роль економічної зацікавленості у результатах своєї праці. Методи економічного стимулювання інноваційної діяльності працівників складні в розробці, але зустрічають менший опір при їх застосуванні. У їх основі завжди знаходиться прагнення керівників підприємства використати зацікавленість працюючих у підвищенні свого матеріального добробуту для стимулювання виконання необхідних задач.

До заходів, що безпосередньо стимулюють інноваційну діяльність працівників, можна віднести врегулювання підвищення заробітної плати, виплати премій, отримання диплома або подяки, моральні стимули й інше.

Економічне стимулювання робітників на здійснення інноваційної творчості повинно відбуватися саме через заробітну плату, в тому числі через її змінну частину – преміювання.

Основними формами економічного стимулювання інноваційної діяльності є: премії за підвищення індивідуальної продуктивності праці, професійні якості, ініціативність виконавця; премії за підвищення якості

продукції і технології виробництва; премії за участь у розробці, впровадженні й освоєнні нової техніки, виконанні організаційно-технічних заходів, застосуванні передових заходів та методів праці; виплата винагород авторам раціоналізаторських пропозицій й винаходів; спрямування у творчі відрядження, на навчання за рахунок підприємства та ін. [3].

Слід зазначити, що саме по собі застосування діючих на підприємстві виплат винагород не може істотно стимулювати працівників. Тому необхідно налагодити механізм виконання законодавчих норм, зобов'язань і договорів. Стимулювання інноваційної діяльності працівників здатно кардинально поліпшити інноваційний клімат підприємства та сприяє його подальшому розвитку.

На підприємстві харчової галузі «Аквафрост» прямим методом стимулювання інноваційної діяльності працівників є перед усім розмір заробітної плати. З метою прискорення роботи над інноваційними проектами адміністрація підприємства вважає за доцільне не обмежуватися стимулюванням лише наукових робітників і конструкторів, а поширюють стимулюючі заходи на всіх співробітників – щорічно складають і поширюють серед своїх робітників «План винагороди за пропозиції нових ідей», за яким передбачається виплата премій.

Підвищення заробітної плати на підприємстві «Аквафрост» залежить від багатьох чинників: відношення робітника до праці, його здібності, кваліфікації, посадового статусу, здібності до співпраці з колегами та ін. Навіть в межах одного статусу розміри щорічних надбавок повинні залежати від виявленої активності працівника, кількості поданих інноваційних ідей, які є значною стимул-реакцією для тих, що працюють.

На підприємстві «Аквафрост» набули поширення різні форми морального стимулювання. Використовуються різні методи визнання результатів творчості, ентузіазму, ініціативи. Це індивідуальні і колективні винагороди, надання почесних звань і титулів, знаків шани, публічне вручення грамот, сертифікатів, значків, проведення конкурсів і публікацій їх результатів, у газетах підприємства, бюлетенях.

Підприємству буде доцільним виплачувати винагороди навіть за винаходи, що безпосередньо промислово не використовуються. Це службові винаходи, на які видано патенти, що блокують реалізацію аналогічної продукції яким-небудь конкурентом, а також про перспективні винаходи. Фактично вони приносять чи можуть принести підприємству додатковий дохід і, отже, є корисними.

Конкретна система матеріального стимулювання інноваційної праці передбачає економічне обґрунтування преміальних виплат. Найважливішим показником ефективності дії системи матеріального заохочення є співвідношення реально отриманого ефекту від використання певного методу стимулювання й витрат на його проведення. Згідно цього показника ефективною стає система матеріального стимулювання, що дає змогу одержати додатковий ефект, який перевищує за розмірами преміальні виплати. Критерій ефективності можна подати у вигляді рівняння (1):

$$P_e \geq B_n, \quad (1)$$

де  $P_e$  – розмір економічного ефекту, одержаний унаслідок дії системи стимулювання;

$B_n$  – сума виплат персоналу підприємства згідно з системою матеріального стимулювання.

Різниця між цими двома показниками являє собою додатковий абсолютний прибуток підприємства, отриманий унаслідок дії системи матеріального стимулювання (рівняння (2)):

$$P_a = P_e - B_n \geq 0, \quad (2)$$

де  $P_a$  – додатковий абсолютний прибуток підприємства, отриманий унаслідок дії системи матеріального стимулювання.

У кожному конкретному випадку досягнення критерію ефективності системи матеріального стимулювання є результатом економічно обґрунтованого вибору показників, умов і нормативів преміювання [3].

У механізмі стимулювання науково-технічної творчості працівників повинні бути закладені, крім позитивних, і негативні стимули, зокрема фінансові. До форм негативного стимулювання належить право керівника звільнити або перекласти співробітника на нижчу посаду; змінити заробітну плату. Проте найефективнішими методами стимулювання фахівців з інновацій є сама мотивація, тобто стан, коли прагнення до творчої праці виходить від самого працівника за певних умов, які створює підприємство. Додаткове стимулювання інноваційної праці на підприємстві здатне істотно поліпшити інноваційний клімат підприємства, а також підвищити його конкурентоздатність на вітчизняному і міжнародному ринках.

#### **Література:**

1. Мазин А.Л. Экономика труда / А.Л. Мазин: 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575с.
2. Пономаренко А.П. Понятия мотивации и стимулирования, их отличительные особенности и взаимодействие / А.П. Пономаренко // Экономика промышленности. – 2009. – №5(48). – С.180–183.
3. Йохна М.А. Экономика і організація інноваційної діяльності: навч. посібник / М.А. Йохна, В.В. Стадник. – К.: Академія, 2005. – 400 с.

Науковий керівник: асистент **Марченко О.О.**, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».

# КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ УКРАЇНИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ІМІДЖ ДЕРЖАВИ

*Скляр А.А.,  
Володько Ю.О.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Конкурентоспроможність економіки, методи її визначення та зв'язок із динамікою зростання на різних етапах економічного циклу вже не перше десятиліття перебувають у центрі уваги економістів та урядовців, оскільки якість тих чи інших оцінок і ступінь їх відповідності сучасним економічним реаліям суттєво позначаються на ґрунтовності стратегічних рішень держави на всіх рівнях економіки.

Стале зростання економіки будь-якої держави потребує сприятливих умов для бізнесу та активного підключення факторів інновативності в економічне життя, що передбачає системне посилення конкурентних переваг порівняно з іншими країнами світу і сприяє збільшенню надходження прямих іноземних інвестицій, а також підвищенню адаптивності економічної системи до зовнішніх збурень.

Згідно з міжнародним рейтингом по глобальній конкурентоздатності країн 2011–2012 рр. (The Global Competitiveness Report 2011–2012), бачимо, що Україна залишається в другій частині рейтингу, що враховує стан 142 країн світу.

Цей рейтинг базується на Індексі глобальної конкурентоспроможності (GCI), який був розроблений для Всесвітнього економічного форуму та запроваджений у 2004 р. GCI включає 110 показників, розділених на 12 категорій: інститути, інфраструктура, макроекономічне середовище, охорона здоров'я та початкова освіта, вища освіта та професійна підготовка, ефективність товарного ринку, ефективність ринку праці, розвиненість фінансового ринку, технологічна готовність, розмір ринку, розвиток інновацій.

Основні показники індексу глобальної конкурентоспроможності України відображені в табл. 1 [1].

З аналізу показників, що входять до індексу глобальної конкурентоспроможності, бачимо, що рівень освіти в Україні знаходиться на 51 місці, рівень розвитку інфраструктури – на 71 місці, рівень охорони здоров'я – на 74 місці, ефективність ринку праці – 61 місці, а рівень технологічних інновацій – 74 місці. Але найгіршими показниками в рейтингу є слабка організаційна структура – 131 місце, слабкий розвиток фінансового ринку – 116 місце, неефективні ринки товарів та послуг – 129 місце, а також корупція та недосконалі податкові інститути. Піднятися вище за показниками індексу глобальної конкурентоспроможності Україні не дозволяють такі фактори, як корупція, неефективність бюрократичного апарату і захист прав власності. Корупція та нестабільність політики входять до складу трьох головних проблемних факторів для українського бізнесу, тому Україні варто проявити

рішучість у подоланні цих проблем, щоб відновити довіру з боку бізнесу та інвесторів.

Таблиця 1

**Показники для України, що складають компоненти Індексу глобальної конкурентоспроможності**

Складові індексу глобальної конкурентоспроможності	Рейтинг України 2011-2012 рр. (з 142 країн світу)	Рейтинг України 2010-2011 рр. (з 139 країн світу)	Зміна позиції України у порівнянні з минулим роком
Інститути	131	134	+3
Інфраструктура	71↓	68	-3
Макроекономічна стабільність	112	132	-20
Охорона здоров'я та початкова освіта	74↓	66	-8
Вища та професійна освіта	51↓	46	-5
Ефективність товарних ринків	129	129	0
Ефективність ринку праці	61↓	54	-7
Розвиненість фінансового ринку	116	119	+3
Технологічна готовність	82	83	+1
Обсяг ринку	38	38	0
Конкурентоспроможність бізнесу	103↓	100	-3
Інновативність	74↓	63	-11

Визначення податкової політики як топ-перепони для ведення бізнесу, пов'язане із початком дії Податкового кодексу з 1 січня 2011 р. та високим рівнем невизначеності з приводу його подальшого адміністрування.

Актуальні під час кризи інфляція та обмінний курс відійшли у 2011р. на другий план. Однак, ймовірним є повернення цих факторів до переліку пріоритетних для бізнесу, враховуючи високий рівень макроекономічної нестабільності у країні.

Серед основних проблемних факторів ведення бізнесу в Україні можна виділити такі:

- 1) податкова політика, яка є основною проблемою, серед проблемних факторів для ведення бізнесу;
- 2) корупція;
- 3) нестабільність державної політики.

Також, варто відзначити вплив системи вищої освіти на конкурентоздатність країни. Згідно з опитуванням керівників бізнесу, українська система освіти не забезпечує зростання конкурентоспроможності регіонів країни, не зважаючи на її відносно високі кількісні характеристики.

За відносною кількістю осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах (79,4%), країна посідає 8 місце з-поміж 142 країн. Проте за загальним балом складової «Вища освіта і професійна підготовка» Україна перебуває на нижчій, 51 позиції [2].

Розуміння проблеми конкурентоздатності України допомагає своєчасно реагувати на технічні, економічні та інформаційні зміни, що відбуваються у

світі, і своєчасно вживати заходи як на рівні окремих великих фірм, так і держави в цілому. Тому, виходячи з ситуації, в якій опинилась Україна внаслідок світової фінансової кризи досить актуальним є розгляд конкурентоспроможності економіки країни і вироблення основних напрямків її покращення.

**Література:**

1. World Economic Forum «Global Competitiveness Index report 2011-2012». [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.weforum.org/>.
2. Звіт про конкурентоспроможність України 2011 [Електронний ресурс]. – К.: Фонд «Ефективне управління», 2010. – 198 с. – Режим доступу: <http://www.feg.org.ua/>.

Науковий керівник: старший викладач *Юрчишина Л.І.*, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».

## **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДОБУВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ**

*Солодкова В.О.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Гірнича справа зародилася разом з людським суспільством, і поки існує на Землі людина, вона не перестане займати значне місце в економічній діяльності людства. Розвиток гірничої справи характеризується постійною взаємодією людини та природи у процесі видобутку корисних копалин. Людина повинна досліджувати закономірності поведінки порід, їх фізичні властивості та в постійній боротьбі з природними явищами обрати раціональні засоби видобутку корисних копалин. З початком капіталістичних відносин відбувається економічний підйом, який значно впливає на суспільство в цілому, та на розвиток гірничої справи зокрема. Це призвело до підвищення попиту на залізо, і відповідно, на залізні руди, деревне та кам'яне вугілля.

У гірничій справі здійснюється трудова діяльність людини у процесі гірничого виробництва, при якому відбувається видобування корисних копалин з метою використання у промисловості, на транспорті та в побуті. Гірниче виробництво характеризується взаємодією людини з надрами у взаємозв'язку з природою. Гірнича справа вважається мистецтвом, оскільки потребує високої майстерності, глибоких знань та творчого підходу при взаємодії людей із природою з урахуванням всієї її складності, постійного розвитку у часі та просторі, мережі підземних виробок та комунікацій. Видобутку корисних копалин передують їх розвідка для пошуку родовищ, визначення кількості та якості корисної копалини, встановлення основних елементів її залягання у надрах і характеру та властивостей оточуючих порід. За детальністю та повнотою вивчення родовищ корисних копалин розвідувальні роботи поділяються на пошуки, попередню розвідку, детальну та експлуатаційну

розвідку, коли під час видобутку корисної копалини треба додатково уточнювати окремі елементи залягання або відшукувати його нові частини.

Мінерально-сировинна база України є багатством її народу, вона забезпечує незалежність та національну безпеку. За різноманітністю і багатством мінерально-сировинної бази Україна вигідно займає 0,5% суші й переробляє близько 6 % світового обсягу мінеральної сировини. На території України розвідано близько 8 тисяч родовищ, майже 90 видів корисних копалин, з яких 20 мають важливе економічне значення. Серед них – нафта, газ, залізні, марганцеві, титанові, уранові руди, вугілля, сірка, ртуть, каолін, графіт, вогнетривкі глини, питні мінеральні води та інше.

Ефективність видобування мінеральної сировини на території певної держави можна простежити через підрахунок запасів корисних копалин цієї держави.

Підрахунок запасів корисних копалин – це визначення кількості і якості корисних копалин у надрах. Складається з таких головних операцій:

- окультурювання родовища;
- розподілу запасів за їх господарським значенням, ступенем розвіданості, категоріями залягання, умовами видобутку;
- визначення параметрів підрахунку;
- кількісного підрахунку;
- оцінки точності результатів підрахунку;

Проаналізувавши всі аспекти, які стосуються видобувної промисловості, можна зробити такі висновки.

По-перше, корисні копалини є дуже важливою складовою економічного та екологічного життя будь-якої країни. Чим більше країна має корисних копалин, чим безпечніше вона їх видобуває та раціональніше розпоряджається ними, тим на вищий рівень розвитку цієї країни.

По-друге, навіть при дуже високому прагненні країни як можна краще розвинути своє економічне становище, людство не повинно забувати, що корисні копалини – це вичерпний ресурс, і при їх нераціональному користуванні можна залишитися без цього дару природи. Люди повинні, як пріоритет ставити екологічні інтереси країни, а вже потім економічні, і ні в якому разі не навпаки. На жаль, в наш час люди зневажливо ставляться до екології, тому ми отримуємо її зневажливе ставлення до людства, що проявляється у погіршенні стану родовищ, районів та басейнів корисних копалин.

По-третє, ми бачимо, що Україна має гарне становище стосовно розташування та функціональності корисних копалин, та за деякими критеріями навіть лідерські позиції. Єдине, чим Україна не здатна сама себе забезпечити, так це нафтою та газом, через що ми повинні звертатися за допомогою до Росії та Татарстану, але якщо більш детально розглянути ситуацію з цими корисними копалинами, то можна побачити, що на території нашої держави знаходиться чимало родовищ, треба тільки раціональніше їх використовувати.



### **Література:**

1. Білецький В.С. Технологія збагачення корисних копалин // В.С. Білецький, В.О.Смирнов. – Донецьк: Східний видавничий дім, 2003.
2. Мала гірнича енциклопедія. В 3-х томах. За редакцією В.С.Білецького. – Донецьк:Донбас, 2004.

Науковий керівник: асистент **Пундяк Н.Б.**, Державного ВНЗ «Національний гірничий університет».

## **МІНЕРАЛЬНО-СИРОВИННА БАЗА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АСОЦІЙОВАНОГО ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНОГО КОМБІНАТУ**

**Солодовник Л.М.,**

**Шагоян С.М.**

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Функціонування гірничо-збагачувальних комбінатів безпосередньо прив'язано до мінерально-сировинних запасів надр, які є доступними для промислового освоєння. Можна припустити, що підґрунтя економічної безпеки комбінатів становить не лише потенціал родовища, але й потенціал щодо його ефективного господарського використання. Внутрішньо-корпоративна інвестиційна привабливість асоційованого гірничо-збагачувального комбінату, як чинник його економічної безпеки, визначається якістю/результативністю стратегій техніко-технологічного розвитку виробничого процесу (оновлення основних засобів, використання новітніх технологій, їх самостійна або спільна розробка) та забезпечення рудною сировиною.

Питання формування інвестиційної привабливості окремих комбінатів в складі корпорації є організаційно складними та фінансово ємними, що може сприяти перегляду корпоративної портфельної стратегії та місця комбінату як активу. Ефективність виробничих функцій гірничо-збагачувального комбінату залежить від гірничо-геологічних умов, які, на початку розробки родовища, є об'єктивними та незалежними від комбінату чинниками. В подальшому, результати управління комбінатом становлять підґрунтя погіршення цих внаслідок здійснення нераціонального відпрацювання родовища, використання застарілих технологій, максимізації короткострокових економічних результатів тощо. Тому, менеджмент гірничо-збагачувального комбінату має забезпечувати власну економічну безпеку шляхом захисту базису виробництва – мінерально-сировинної бази (МСБ), на основі якої будуть формуватись продуктивний портфель та виробнича стратегія.

Вагоме місце при визначенні конкурентоспроможності комбінатів займає оцінка перспектив розвитку сировинної бази (рис. 1). Доступ до джерел її збільшення передбачає впровадження інноваційно-інвестиційних проектів за наступними напрямками:

– зменшення втрат та засмічення руди у виробничих процесах з метою підвищення якості сирової руди та зменшення витрат на її збагачення;

– використання бідних руд, в тому числі техногенних запасів для управління номенклатурою та асортиментом продукції (в тому числі з урахуванням доцільності відкладеного виробництва продукції);

– поглиблення горизонту видобувних робіт за межі проектних показників (за умов наявності важелів управління вартістю транспортування пустої породи та руди з кар'єрів);

– залучення нових земель та/або перенесення інфраструктурних та природних об'єктів для доступу до залишених запасів.

Доцільність окремих проектів розвитку сировинної бази гірничо-збагачувальним комбінатом визначається чинниками, які відбивають вимоги до проектів та потенціал комбінатів щодо їх реалізації. Наприклад, кардинальним рішенням подальшого поглиблення видобувних робіт є перехід до застосування технології підземного видобутку руди, який, окрім розробки проектної документації, пов'язаний з залученням принципово нових основних засобів, професійного складу персоналу та організації виробничих.

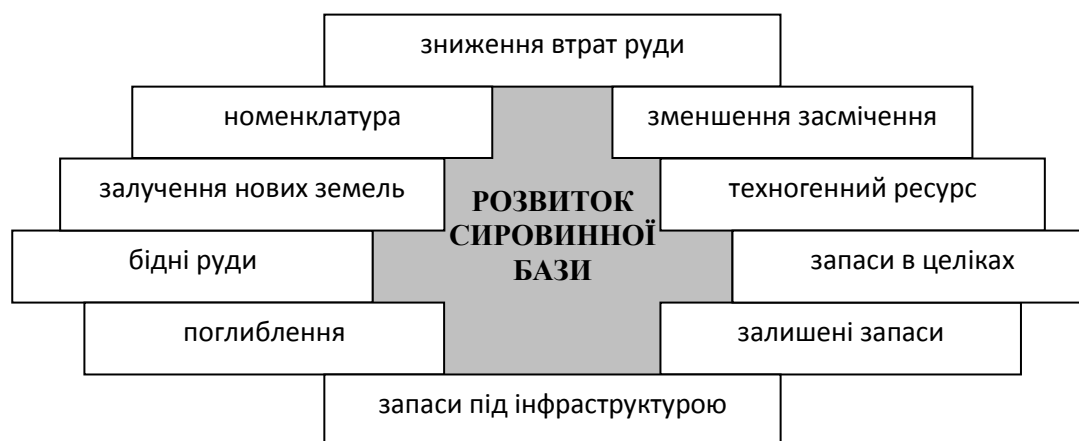


Рис. 1. Розвиток сировинної бази гірничо-збагачувального комбінату

Оскільки виробнича діяльність гірничо-збагачувального комбінату спрямована на освоєння корисних копалин, які є обмеженими та невідновлюваними, розглянемо можливості управління рівнем запасів мінерально-сировинної бази на прикладі Центрального гірничо-збагачувального комбінату (ЦГЗК). В період 2003-2010 рр. менші (у порівнянні з концентратом) коливання обсягів виробництва спостерігаються за обкотишами, що пов'язано з більш сприятливою кон'юнктуру внутрішнього ринку, де постійними споживачами ПАТ «ЦГЗК» є корпоративні суб'єкти – ПАТ «МК «Азовсталь» та ПАТ «Алчевський МК». Запаси мінеральної сировини, яка знаходиться в контурах кар'єрів комбінату стало зменшуються, в тому числі за 8 років періоду аналізу скорочення запасів становить 156,3 млн т або 33,7%. Збереження мінерально-сировинної бази комбінату відбувається шляхом використання техногенного ресурсу – пісків шламосховищ. Обсяг виробництва концентрату з пісків суттєво коливається та не співпадає з динамікою виробництва рудного концентрату. Найбільший обсяг виробництва концентрату з пісків спостерігається в 2005 р. (1320 тис. т), а найменший – в

2009 р. (567 тис. т). Це пов'язано з технологічними аспектами цього виробництва та змінюванням пріоритетів в продуктовому портфелі гірничо-збагачувального комбінату. Екстенсивне збільшення мінерально-сировинних запасів ПАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» забезпечила розконсервація в 2004 р. шахти ім. Орджонікідзе з відповідним змінюванням структури виробничих потужностей комбінату та можливістю скоротити інтенсивне виснаження мінеральних запасів в контурах кар'єрів (рис. 2).

Вплив обсягів виробничої діяльності ЦГЗК на розмір запасів його МСБ не є однаковим та зменшується по мірі підвищення рівня технологічного переділу видобутої рудної сировини. Залежності запасів МСБ комбінату від обсягів видобутку руди, виробництва концентрату та обкотишів є зворотними та можуть бути представлені у вигляді лінійної функції. Відмінність впливу визначається різним коефіцієнтом детермінації ( $R^2$ ), який для обсягів видобутку руди складає 0,7978 (сильний вплив), для виробництва концентрату – 0,5758 (середній вплив), для обкотишів – 0,0822 (вплив майже відсутній). Найменший (не суттєвий) вплив на запаси МСБ ЦГЗК має збільшення обсягів виробництва концентрату з пісків шламосховищ комбінату ( $R^2=0,0044$ ), але цей вплив є прямим, що відбивається позитивним коефіцієнтом рівняння регресії. В умовах найбільш впливового чинника (обсягів видобутку руди) зменшення запасів МСБ майже на 20 % обумовлено іншими чинниками до яких можна віднести втрати сировини при її видобутку, а також залишені ділянки, відпрацювання яких недоцільно за техніко-технологічними або економічними причинами. Тому, збереження МСБ визначається розвитком технологій для виробництва продуктів високого переділу та утворенням виробничого потенціалу для збільшення обсягів виробництва зазначених продуктів. Це може розглядатись як напрямок оптимізації продуктового портфелю, що дозволить підвищувати економічну безпеку комбінату.

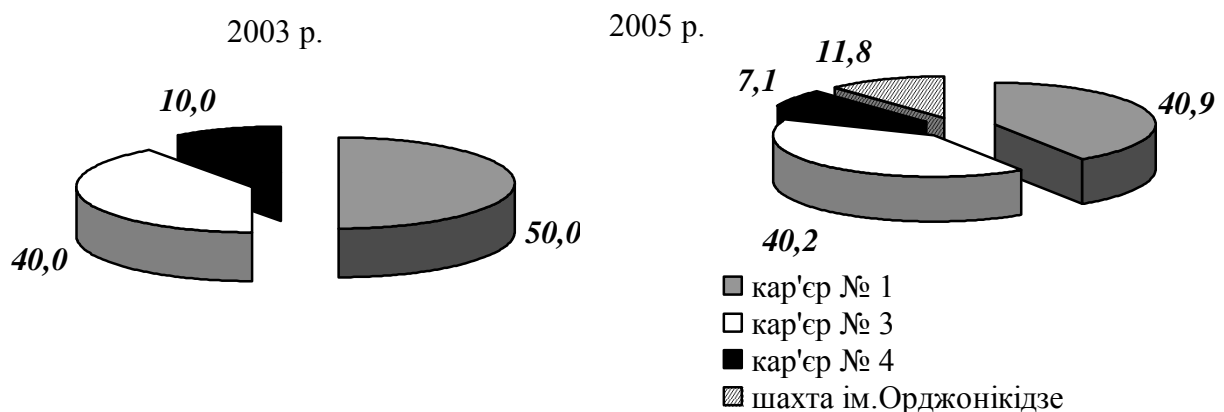


Рис. 2. Структура виробничої потужності ПАТ «ЦГЗК» з видобутку руди

Виходячи з вищевикладеного керівництво гірничо-збагачувального комбінату має підтримувати виробничий потенціал у стані, який забезпечить конкурентоспроможність продукції. Базова економічна безпека ГЗК прямо залежить від потенціалу МСБ, що обумовлено наступним:

- 1) інтенсивністю виснаження (виробнича програма);
- 2) особливостями виробничих технологій (рівень засмічення та втрат рудної сировини, можливості збагачувати бідні руди та освоювати запаси руд в більш складних гірничо-геологічних умовах);
- 3) рівнем використання акумульованих техногенних ресурсів комбінату;
- 4) рівнем залучення нових площ земельних ресурсів під розробку родовища корисних копалин;
- 5) технологічною та економічною доцільністю переходу до нових, більш глибоких горизонтів (підземний спосіб видобутку рудної сировини).

## **ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ СТВОРЕННЯ ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМ НА ВІТЧИЗНЯНИХ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Сьоміна С.С.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Останнім часом все більше українських компаній застосовує системний підхід до управління бізнес-процесами і приділяє пильну увагу побудові інтегрованої логістичної системи. Це пов'язано із становленням структури багатьох товарних ринків та посиленням конкурентної боротьби. Впровадження інтегрованої системи логістики в сучасних умовах є важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності і дає відчутний економічний ефект.

До критеріїв логістичного управління машинобудівними підприємствами належать:

1. Мінімум загальних логістичних витрат.
2. Максимум прибутку від виконання всіх логістичних дій.
3. Мінімальне відхилення в термінах виконання логістичних циклів.
4. Максимальна якість споживчого сервісу.

В теперішній час існує ряд проблем впровадження логістичних принципів виробничої діяльності на вітчизняних підприємствах машинобудування. Серед них головними і принциповими є наступні:

- серйозний моральний і фізичний знос виробничого обладнання;
- недостатній рівень розвитку складського господарства;
- недосконала транспортна інфраструктура, що не відповідає сучасним вимогам та характеризується зношеністю парку транспортних засобів;
- недопрацьована методологічна база впровадження логістики у виробничий процес машинобудування;
- відсутність виваженої державної політики в галузі правового та податкового регулювання діяльності підприємств.

У результаті впливу перелічених вище факторів на підприємствах знижуються обсяги виробництва, погіршується якість сировини і матеріалів внаслідок застарілих технологій їх виробництва, робота постачальників характеризується неритмічністю і нерегулярністю.

Крім того, відсутність кваліфікованих фахівців у сфері логістики перешкоджає активному і ефективному впровадженню її принципів у виробничо-господарську діяльність підприємств. Тому доцільно використовувати досвід іноземних фірм, формуючи більш чіткі і стабільні «правила гри», адекватну і функціональну виробничу логістичну систему, створюючи стійкі зв'язки з постачальниками на умовах партнерських відносин, забезпечуючи відповідність між обсягами сировини і матеріалів, що постачаються, та існуючої потребою в них.

Продукція, що випускається вітчизняними машинобудівними підприємствами, не відрізняється високим рівнем конкурентоспроможності у порівнянні з її аналогами на світовому ринку. Основними передумовами створення такої несприятливої ситуації є неефективні методи управління підприємством, нераціональне використання існуючих резервів, низький рівень інноваційної активності, а також знос основних виробничих фондів і недостатнє завантаження виробничих потужностей. Для машинобудування основоположним чинником формування конкурентоспроможності в даний час виступає інноваційна діяльність, пов'язана із створенням новітніх зразків техніки, сучасних технологій та їх впровадженням у виробничий процес. Формування логістичної системи на підприємстві, в свою чергу, забезпечить своєчасний випуск продукції, що користується попитом на ринку, в необхідних обсягах і необхідної якості.

Отже, мета логістики не обмежується лише скороченням загальних витрат і максимізацією прибутку підприємства, концепція конкурентоспроможності полягає у володінні перевагою над конкурентами за рахунок пропозиції додаткових послуг (гарантійне та післягарантійне обслуговування) і підвищення їх якості. Необхідність пошуку нових джерел домінування фірми і її продукції на ринку призводить до оптимізації не тільки окремих компонентів, а виробничого процесу в цілому, що характеризується ефективним використанням всього ресурсного потенціалу.

Кожна логістична система розробляється для вирішення конкретних завдань шляхом внесення певних доповнень або змін. В результаті виникають нові або модифіковані системи, які на певному проміжку часу відповідають вимогам, що висуваються [1]. Існує кілька логістичних систем, які знайшли широке застосування у всьому світі, до них належать:

1. MRP (Material Requirements Planning) – планування матеріальних потреб.
2. MRPII (Manufacturing Resource Planning) – планування виробничих ресурсів.
3. ERP (Enterprise Resource Planning) – планування ресурсів підприємства.
4. ERP II (нова редакція системи ERP, що включає в себе: ERP, CRM (Customer Relationships Management) – управління відносинами з клієнтами та SCM (Supply Chain Management) – управління ланцюгом поставок.
5. JIT (Just-in-time), «Точно у термін» – це система організації постачання, яка ґрунтується на синхронізації процесів доставки матеріальних ресурсів у

необхідній кількості й на той момент, коли ланки логістичної системи їх потребують.

6. Lean production («струнке/худе» виробництво) – концепція менеджменту, заснована на неухильному прагненні до усунення всіх видів втрат.

7. Kanban – найбільш поширений різновид системи «точно у термін», що забезпечує організацію безперервного матеріального потоку за відсутності запасів.

Основною метою машинобудівного підприємства є виробництво продукції високої якості з оптимальним рівнем собівартості. При цьому йому необхідно досягти скорочення термінів розробки і випуску продукції, знизити загальний рівень витрат на її виготовлення, максимально задовольнити потреби споживача.

Як показує практика, вузькими місцями для підприємств машинобудівного комплексу України за ступенем їх важливості є:

1. Розробка нових видів продукції.
2. Управління запасами.
3. Обслуговування обладнання.
4. Якість продукції.
5. Взаємовідносини із постачальниками.
6. Мотивація і дисципліна персоналу.

Логістика дає можливість підприємству забезпечити свої конкурентні переваги, обравши конкретну групу споживачів на ринку, забезпечуючи їх необхідним обсягом продукції.

Ефективність логістичної діяльності на машинобудівному підприємстві оцінюється як співвідношення додаткового доходу від здійснення логістичної діяльності, який може бути отриманий за рахунок скорочення витрат або підвищення рівня обслуговування споживачів, та логістичних витрат у сферах постачання, виробництва, збуту, складування, транспортування та сервісу.

Таким чином, підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок впровадження логістичних принципів функціонування є безперервним і адаптивним процесом. Головна ідея логістики полягає в тому, щоб всі стадії діяльності: забезпечення матеріальними ресурсами і сировиною, виробництво, транспортування і збут розглядалися в якості безперервного єдиного процесу просування і зміни властивостей предмета праці в супроводі потоку пов'язаної з ним інформації.

Незважаючи на існуючі складності і цілий ряд обмежень економічного характеру, вітчизняним машинобудівним підприємствам варто переймати успішний досвід зарубіжних фірм із впровадження сучасних логістичних систем, адже основою підвищення ефективності їх діяльності є, перш за все, інноваційне та технологічне вдосконалення виробничого комплексу.

Організація ефективної логістичної системи є одним із суттєвих напрямів в конкурентній боротьбі, що дозволяє максимально наблизити продукцію підприємства до споживача за рахунок надання йому можливості отримання

потрібного товару необхідної якості в потрібному місці, в потрібний час, в потрібній кількості і з мінімальними витратами.

#### **Література:**

1. Рогожкина Н.В. Использование логистических систем на промышленных предприятиях [Электронный ресурс] / Н.В. Рогожкина. – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2040>.

## **ПРОБЛЕМА ПРИЙНЯТТЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РІШЕНЬ В УМОВАХ РИЗИКУ**

*Татара А.С.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

В сучасних умовах господарювання пріоритетним завданням для України є розвиток інвестиційної діяльності, спрямований на створення привабливого інвестиційного середовища, та суттєвого нарощування обсягів інвестицій. Необхідність захисту економічної безпеки інвесторів фондового ринку в Україні вимагає створення такого фінансового інституту, як Фонд гарантування інвестицій на фондовому ринку [1]. Фінансово-господарська діяльність будь-якого підприємства в умовах ринкової економіки характеризується певним рівнем невизначеності, а отже, і певним рівнем ризику.

Хоча проблема найбільш раціонального вибору мала місце завжди, та за останні роки вона стала гострішою. Це пов'язано з більш інтенсивною зміною факторів навколишнього середовища і скороченням часу прийняття рішень, великим числом альтернативних варіантів вибору, результати здійснення яких важко спрогнозувати, скороченням часу, протягом якого прийняте рішення залишається правильним.

Крім того, причиною також є підвищення складності прийняття рішень, їх залежності від попередніх і наступних рішень, причин їх прийняття і наслідків. Що ж стосується прийняття інвестиційних рішень, необхідність визначення методів оцінки ризику зумовлюється сучасним станом економіки України, рівнем інфляції та невизначеністю багатьох факторів, що можуть вплинути на рішення інвесторів.

На сьогодні існують фундаментальні розробки з питань інвестування економіки в умовах невизначеності та ризику. Це зумовлено тим, що інвестиції зачіпають найглибші основи господарської діяльності, визначаючи процес економічного зростання в цілому. Вагомий внесок у вивчення цієї проблеми зробили такі видатні вітчизняні вчені як Ахламов А.Г., Бланк І.А., Гойко А.Ф., Губський Б.В., Козаченко А.В., Майорова Т.В., Нейкова Л.І., Пересада А.А., Поддєрьогін Г.М., Черваньов Д.М., Череп А.В. та іноземних Балабанов В.С., Берне В., Бірман ГЛ., Кейнс Дж.М., Ковальов В.В., Ліпсіц І.В., Марковіц Г., Массе П., Міллер М., Модільяні Ф., Хавранек П.М., Шарп В. та інші.

У цій роботі розглянуті дослідження методів оцінки ризику в умовах невизначеності та інфляції при прийнятті інвестиційних проектів.

У зв'язку з тим, що викладено вище, необхідно:

- визначити сутність ситуації невизначеності та ризику;
- проаналізувати основні методи оцінки ризику інвестиційних проектів та визначити найефективніший серед них.

Переважає більшість дослідників окресленої проблеми говорять про те, що ризик і невизначеність – однакові поняття, і різниці між ними практично немає. Тим не менше ці категорії не тотожні, хоча й тісно взаємопов'язані. Невизначеність – брак інформації про ймовірних майбутніх подіях. Це свідчить про неповноту і неточність інформації в умовах реалізації проекту [2]. Наслідком цієї ситуації є поява ризику. Під ризиком розуміють ситуацію, в якій люди не знають точно, що трапиться, але уявляють ймовірність кожного з цих фіналів. Причому, одна і та ж ситуація для однієї людини може бути ситуацією ризику, а для іншого – невизначеності, і вона дуже легко може перейти з одного виду в інший. Будь-які бізнес-процеси піддаються впливу невизначених факторів, і тому поняття «невизначеність» має величезне значення в теорії і практиці прийняття рішень. Можливий вплив цих факторів на бізнес-процеси повинно враховуватися в процесах прийняття рішень, навіть незважаючи на недолік необхідної для цього інформації.

Прийняття рішень в умовах невизначеності засноване на тому, що ймовірності різних варіантів розвитку подій невідомі. У цьому випадку суб'єкт керується, з одного боку, своїм ризиковим перевагою, а з іншого – критерієм вибору з усіх альтернатив за складеною «матриці рішень». Прийняття рішень в умовах ризику ґрунтується на тому, що кожній ситуації розвитку подій може бути задана ймовірність його здійснення. Це дозволяє зважити кожне із значень ефективності та вибрати для реалізації ситуацію з найменшим рівнем ризику.

Ризик інвестиційного проекту є мірою невпевненості в одержанні очікуваного рівня доходності при реалізації даного проекту. Метою аналізу проектних рішень є надання оцінки всім видам ризиків і визначення можливих шляхів їх зниження. Труднощі при прийнятті інвестиційних рішень зумовлені: значною мірою невизначеності майбутніх умов, в яких буде реалізовуватися проект; можливою суперечливістю порівняльних оцінок декількох проектів, коли за одним із показників ефективності проектів кращим буде один проект, а за іншим показником більш кращим інший.

На прийняття інвестиційних рішень впливає таке економічне явище як інфляція – загальне підвищення цін. Коли росте інфляція, реальна вартість сподіваних грошових потоків падає. Якщо інвестор не врахує ризик інфляції, то чутливість внутрішньої ставки доходу проекту (*IRR*) та чистого приведенного доходу (*NPV*) можуть бути штучно завищені. Таким чином, в процесі аналізу інвестиційного проекту, варто врахувати інфляцію, корегуючи або грошові потоки за проектом, або ставку дисконту. Рішення про проведення оцінки в умовах невизначеності приймається лише в тому випадку, якщо існують серйозні сумніви відносно життєдіяльності інвестиційного проекту.

При проведенні аналізів проектних ризиків необхідно [3]:

- виявити ризики проекту;
- оцінити ризики;



- визначити чинники, що впливають на них;
- знайти шляхи скорочення ризику;
- врахувати ризики при оцінці доцільності реалізації проекту і способу його фінансування.

Причинами виникнення проектних ризиків є:

- нестабільність наявної економічної ситуації, умов інвестування та використання прибутку; несприятливі політичні умови в країні;
- зовнішньоекономічний ризик;
- неповність і неточність інформації проекту;
- мінливість ринкової кон'юнктури;
- природні катаклізми;
- виробничо-технологічні аварії тощо.

Проектні ризики бувають зовнішні та внутрішні, передбачувані і непередбачувані. При аналізі ризиків необхідно виділити групу ризиків, які можуть бути застраховані, а значить, і відшкодовані, якщо вони будуть мати місце. Оцінка ризику здійснюється на різних фазах проекту: передінвестиційній та інвестиційній. Розрізняють якісну і кількісну оцінку ризику, але не існує універсального методу, що дозволяє провести повний аналіз і дати оцінку ризику інвестиційного проекту. Кожний з методів володіє своїми перевагами і недоліками.

Для інвестиційних рішень характерна спрямованість на перспективу, передбачення якої пов'язано з невизначеністю, а отже, і ризиком. Важлива роль під час прийняття інвестиційного рішення відводиться оцінці їх ефективності та ступеню ризику. У той же час не слід забувати, що досить багато залежить і від інтуїції, досвіду та підприємницького таланту особи, що приймає ці рішення.

Таким чином, в умовах економічної нестабільності, яка характерна для ринкового середовища, наукове обґрунтування та прийняття ефективних рішень щодо реального інвестування є важливою умовою стійкого розвитку підприємства. Аналіз проектних ризиків та визначення шляхів їх зниження є найважливішим етапом підготовки проектів.

#### **Література:**

1. Мошенець Е. Кабмін створює Фонд гарантування інвестицій / Е. Мошенець // Інвестиційна газета. – 2011. – №32 – С.10.
2. Смоляк С.А. Оценка эффективности инвестиционных проектов в условиях риска и неопределенности (теория ожидаемого эффекта): моногр. / С.А. Смоляк. – М.: Наука, 2002. – 182 с.
3. Проектний аналіз: навч. посібник / Рижиков В.С. та інші. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 384 с.

Науковий керівник: д.т.н., професор *Пономаренко П.І.*, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».

# СУЧАСНЕ ПІДПРИЄМСТВО ТА ЙОГО КОНКУРЕНТНІ СТРАТЕГІЇ

*Юрчишина Л.І.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Глобалізація економічної діяльності є однією з головних тенденцій у розвитку сучасного світу, яка істотно впливає не лише на економічне життя, але й має політичні та соціальні наслідки. Ці наслідки все більше відчують на собі практично всі країни і серед них, звичайно, Україна, яка усвідомлено і цілеспрямовано рухається в напрямку інтеграції в міжнародну економіку.

Нині головною особливістю глобалізації на мікроекономічному рівні є передусім загальна стратегічна орієнтація підприємств на ринки збуту по всьому світі, джерела постачання, а також, на розміщення виробництва в різних країнах. Цей перелік основних рушійних сил глобалізації відображає переважаючу послідовність у розвитку цього процесу: збут-постачання-виробництво. Тому проблема підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств посідає провідне місце у теорії стратегічного розвитку, оскільки її вирішення забезпечує успішне функціонування підприємств і є основою забезпечення конкурентної здатності держави. При цьому категорія «конкурентоспроможність» є синтетичною, тобто такою, що пов'язана з низкою факторів довго - та короткострокового економічного розвитку, таких, як: просторова орієнтація підприємства (цільовий ринок, галузева належність, мікросередовище, регіональні особливості); динамічність (трансформування конкурентоспроможності із короткострокової у стратегічну, міжнародну та світову); системність (урахування дії максимально можливої кількості факторів зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства у процесі реалізації стратегії, побудова стратегічного балансу підприємства для нарощення конкурентного потенціалу); самодостатність (формування системи компетенцій як здатностей забезпечення неперервного розвитку конкурентного потенціалу); унікальність (випуск висококонкурентної продукції); ієрархічність (конкурентоспроможність факторів виробництва, товару, підприємства, галузі, регіону, держави).

Підприємства, які впевнено і надійно утримують свої конкурентні позиції на ринку, мають у своєму арсеналі чітко продуману стратегію, яка складається з запланованих, продуманих цілеспрямованих дій у різному масштабі часу і простору на непередбачений розвиток ситуації і на конкурентну боротьбу, що підсилюється. З цього приводу П. Дойль відзначає наступне: «Організації, що не звертають належної уваги на ринки, які постійно змінюються, та не відслідковують ринкову ситуацію, приречені бути викинутими на берег» [1]. Це свідчить про те, що виживаність будь-якої організації залежить від уміння постійно підтримувати високу конкурентоспроможність підприємства на ринку, вчасно реагувати на зовнішні зміни, на вимоги ринку, на конкуренцію.

Справедливим буде твердження, що ділові стратегії будь-якого підприємства будуть перемагати за умови, якщо їхньою основою є стійка конкурентна перевага, тобто конкурентна стратегія.

Склад конкурентної стратегії підприємства можна представити за допомогою графічної схеми (рис.1).

По суті своїй конкурентна стратегія хоча і є забезпечуючою діловий рівень управління підприємством, однак вона більш вузька по масштабності, ніж загальна стратегія того ж підприємства. Це природним чином і визначає конкретну спрямованість останньої – виконання планів курівництва з ведення конкурентної боротьби.

Запропоновані М. Портером у книзі «Стратегія конкуренції», яка була видана в 1980 р., загальні конкурентні стратегії сьогодні претендують на деяку універсальність, оскільки практика довела їхню ефективність.

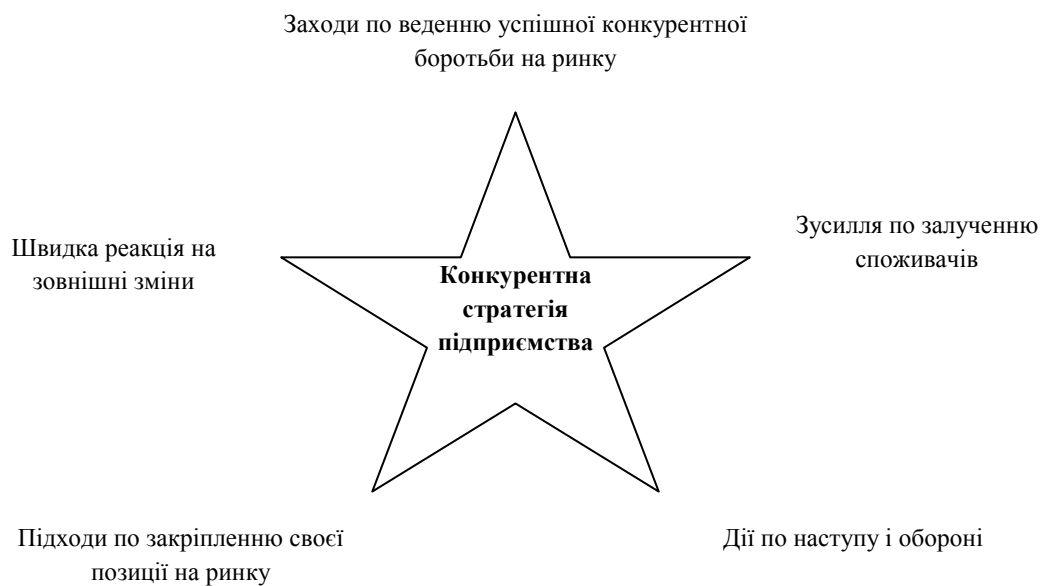


Рис. 1. Склад конкурентної стратегії

М. Портер указує, що загальні конкурентні стратегії існують у вигляді:

- а) стратегій лідерства у зниженні витрат;
- б) стратегій диференціації;
- в) стратегій фокусування.

Характерними рисами зазначених конкурентних стратегій є: а) часткове їхнє взаємопроникнення одна у другу так, що часом останні важко розділити; б) взаємопов'язування даних стратегій у єдиний процес досягнення конкурентної переваги на ринку.

Суть зазначених характеристик зручно показана у матриці загальних конкурентних стратегій М. Портера (рис.2).

Зазначена матриця демонструє п'ять варіантів підходів до побудови стратегії конкуренції підприємства, а точніше, п'ять основних конкурентних стратегій:

- а) стратегію лідерства по витратам;
- б) стратегію широкої диференціації;
- в) стратегію оптимальних витрат;
- г) сфокусовану стратегію на низьких витратах;

д) сфокусовану стратегію диференціації.

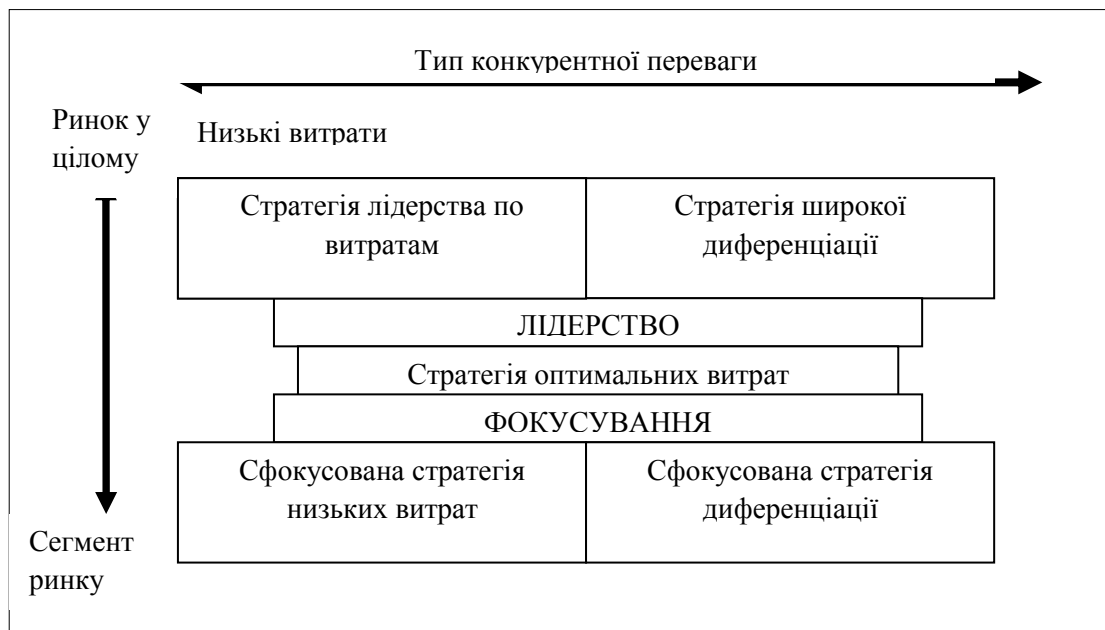


Рис. 2. Загальні стратегії М. Портера

Усе вищенаведене дає підстави стверджувати наступне.

1. На сьогодні розвиток сучасної економіки усе більше підпорядковується довгостроковим стратегіям і пріоритетам особливо у частині, інноваційного та інвестиційного забезпечення сталого розвитку економіки і її промислового сектору.

2. Стратегічний аспект розвитку економіки України та її промислового сектору є домінуючим у вітчизняному державному регулюванні з одночасним рухом його до стану істотної відповідності європейським та міжнародним стандартам.

**Література:**

1. П. Дойль Менеджмент: стратегия и тактика: Пер. с англ. М.: 1999 – 327с.
2. Портер М. Международная конкуренция: Пер. с англ./Под. ред. и с предисловием В. Д. Щетинина. – М.: Междунар. отношения, 1993. – 896 с.

Наукове видання

# **Економіка підприємства: проблеми та перспективи розвитку**

Матеріали

I всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів  
та молодих вчених

18–19 грудня 2012 р.

м. Дніпропетровськ

Доповіді друкуються в авторській редакції

Підп. до друку 04.03.2013. Формат 30х42/4.  
Папір офсет. Ризографія. Ум. друк. арк. 5,6.  
Обл.-вид. арк. 5,6. Тираж 35 пр. Зам. №

Підготовлено до друку та видруковано  
у Державному ВНЗ «Національний гірничий університет»  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842 від 11.06.2004

49005, м. Дніпропетровськ, просп. К. Маркса, 19.