



Міністерство освіти і науки України

Державний вищий навчальний заклад
«Національний гірничий університет»

Дніпропетровська обласна державна адміністрація, департамент освіти і науки

Дніпропетровська обласна організація роботодавців

Міжнародна науково-освітня асоціація L'Association 1901 «SEPIKE»
(м. Остофен, Німеччина; м. Пуатьє, Франція; м. Лос-Анджелес, США)

Білоруський державний університет
(м. Мінськ, Білорусія)

Жешувський університет
(м. Жешув, Польща)

**ДЕТЕРМІНАНТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**
Збірник матеріалів
I міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

**ДЕТЕРМИНАНТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ В
УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**
Сборник материалов
I международной научно-практической интернет-конференции

**DETERMINANTS OF SUSTAINABLE ORGANIZATIONS DEVELOPMENT
IN THE GLOBALIZATION CONTEXT**
Materials Digest of the
1st International Scientific and practical Internet-Conference

**Дніпропетровськ
2015**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«НАЦІОНАЛЬНИЙ ГІРНИЧИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ, ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ

ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ОСВІТНЯ АСОЦІАЦІЯ L'ASSOCIATION 1901 «SERIKE»
(м. ОСТОФЕН, НІМЕЧЧИНА; м. ПУАТЬЄ, ФРАНЦІЯ; м. ЛОС-АНДЖЕЛЕС, США)

БІЛОРУСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(м. МІНСЬК, БІЛОРУСІЯ)

ЖЕШУВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(м. ЖЕШУВ, ПОЛЬЩА)

**ДЕТЕРМІНАНТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ
Збірник матеріалів
I міжнародної науково-практичної інтернет-конференції
15 – 16 грудня 2014 р.**

**ДЕТЕРМИНАНТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ
ГЛОБАЛИЗАЦИИ
Сборник материалов
I международной научно-практической интернет-конференции
15 – 16 декабря 2014 г.**

**DETERMINANTS OF SUSTAINABLE ORGANIZATIONS DEVELOPMENT IN THE
GLOBALIZATION CONTEXT
Materials Digest of the
1ie International Scientific and practical Internet-Conference
from 15 till 16 of December, 2014**

**Дніпропетровськ
НГУ
2015**

УДК 330
ББК 65
Д38

Детермінанти сталого розвитку організацій в умовах глобалізації: зб. матеріалів
Д38 І міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 15 – 16 груд. 2014 р., м. Дніпропетровськ / відп.
ред. В.М. Шаповал ; М-во освіти і науки України, Нац. гірн. ун-т. – Д.: НГУ, 2015. –
184 с.

ISBN 978 – 966 – 350 – 528 – 2

Викладено результати наукових досліджень стосовно детермінантів сталого розвитку організацій в умовах глобалізації. Зокрема розглянуто сучасні парадигми розвитку підприємств у ринкових умовах; організаційно-економічні механізми розвитку суб'єктів господарювання в умовах глобалізації; проблеми формування ресурсного потенціалу підприємств; економічні та екологічні складові безпеки суб'єктів господарювання; механізми забезпечення фінансової конкурентоспроможності суб'єктів господарювання в умовах глобалізації; тенденції розвитку соціальної відповідальності бізнесу та її складових; проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств; особливості бізнес-інжинірингу як інструменту забезпечення сталого розвитку суб'єктів господарювання; інтеграційні механізми успішної взаємодії суб'єктів господарювання в ієрархічному ринковому середовищі; інформаційні системи та соціальні мережі в забезпеченні ефективного функціонування суб'єктів господарювання.

Доповіді друкуються в авторській редакції.

ISBN 978 – 966 – 350 – 528 – 2

© ДВНЗ «Національний гірничий
університет», 2015

ЗМІСТ

Багірова А.Р. Оцінка кредитоспроможності підприємства.....	6
Басова С.Е. Інноваційна стратегія розвитку як фактор антикризового управління підприємством.....	11
Бєляєва Н.С. Економіко-математичне моделювання оптимізації завантаження виробничих потужностей в шкіряній промисловості.....	14
Бобровская М.М. Проблемы развития рынка труда в условиях глобализации.....	20
Волкова Н.В. Основи проектування системи винагородження персоналу підприємства.....	24
Герасименко Т.В. Екологічні та економічні передумови перегляду скорочення соціальних виплат на територіях радіоактивного забруднення.....	29
Гнатюк В.Л. Зарубіжний досвід сприяння системі оподаткування розвитку бізнесу через призму податку на прибуток.....	34
Горбанев В.С. Direct-costing: прогрессивная методика управления затратами предприятия.....	37
Грибиненко О.Н. Особенности приватизации угольных предприятий Украины.....	40
Гуцул Д.В. Сучасні виклики в сфері продовольчої безпеки країни.....	42
Дода О.В. Проблеми підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємств.....	44
Зворінова Є.В. Проблеми підвищення якості продукції на підприємствах.....	48
Карпусь Т.Л. Шляхи удосконалення існуючої системи оплати праці на підприємствах України.....	52
Корнеева М. Ю. Основные проблемы и перспективы развития угольной промышленности Украины.....	55
Котвицкая Е.А. Особенности и проблемы формирования национальной инновационной системы в Украине..	59
Котенко І.В. Вплив податкової політики держави на розвиток малого підприємництва в Україні.....	64

Копилевич А.А. Инвестиционная привлекательность украинских предприятий.....	66
Копилевич А.А. Влияние внешней среды на управление современным предприятием.....	70
Кривошапова Ю.В. Система грейдов как метод усовершенствования системы организации оплаты труда.....	74
Кулініч А.Н. Формування алгоритму управління конкурентними перевагами ЗЕД підприємства та умови реалізації його аналітичної функції.....	78
Курильчук Н.В. Стратегія подолання безробіття як засіб розвитку агропромислового господарства.....	82
Курта С.А., Матківський М.П., Воронич О.Л., Федорченко С.В. Контроль за чистотою повітря у транскордонному регіоні Україна-Румунія.....	87
Мирошниченко Я.О. Аналіз впливу вступу України до СОТ для підприємств гірничо-металургійного комплексу....	89
Мунько Е.О. Рассмотрение эффекта масштаба как основного рычага регулирования стоимости продукции	93
Назаренко Е.С. Основные подходы к управлению персоналом на предприятии.....	95
Негруца М.В. Стратегия обеспечения конкурентных преимуществ малого предприятия.....	98
Носовець Д.А. Адаптація стратегії розвитку ПНВПФ «Сітон» до сучасних умов зовнішньоекономічної діяльності підприємств України.....	103
Пазиніч Ю.М. Розвиток сучасної системи освіти в умовах глобалізації.....	107
Пономаренко О.П. Удосконалення змінної частини заробітної плати на видобувній ділянці вугільної шахти.....	111
Пустовой Д.В. Перспективы добычи метанового газа в Украине.....	115
Солодкова В.О. Проблемы экологической ситуации в Украине и методы утилизации отходов промышленных предприятий.....	118
Сташко І.В., Козак В.В. Автоматизація бізнес-процесів у ВНЗ.....	122

Столяр М.Ю. Проблеми розвитку лісогосподарського комплексу України в умовах глобалізації.....	126
Стрілець О.А. Розвиток організаційної структури підприємства сфери виробництва підйомного устаткування в межах стратегії інтернаціоналізації бізнесу.....	130
Феденко К.О. Стратегія управління фінансовою стійкістю страхової компанії.....	135
Чоха О.М., Герасименко Т.В. Удосконалення планування робіт ремонтно-механічних майстерень в наслідок калькулювання витрат на ремонтні роботи.....	138
Шагоян С.М., Іванов Д.В. Проблеми формування стратегії забезпечення економічної безпеки підприємництва в Україні.....	144
Шаповал В.М., Гетьман О.О., Шаповал І.А., Причини та наслідки трудової міграції в Україні.....	148
Шаповал В.М., Енгельс І.О. Характеристика ефективності переробних підприємств за видами промислової діяльності.....	154
Шаповал В.М., Коваленко О.А. Функції та елементи екологічної відповідальності сучасних компаній.....	158
Юрчишина Л.І., Онуфрієнко Т.С. Об'єктивна необхідність зростання вимог до якості робочої сили у ринкових умовах.....	161
Юрчишина Л.І., Эльдаров Р.А. Миф, о том, что продажи – это легко!.....	165
Юрчишина Л.І., Яценко Т.Л. Інноваційна діяльність як фактор підвищення конкурентоспроможності України.....	169
Юрчишина Л.І., Фатєєва Д.Д. Трудовий потенціал сучасності.....	173
Юрчишина Л.І. Фінансова конкурентоздатність промислових підприємств.....	177
Якимець И.Е. Инновационное развитие в Украине.....	181

ОЦІНКА КРЕДИТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В економіці України намітилися позитивні тенденції призупинення спаду та початку економічного зростання. Здатність банківської системи забезпечувати потреби суб'єктів господарювання необхідними грошовими ресурсами має надзвичайно велике значення. Разом з тим, загальні тенденції сучасного розвитку кредитних операцій вітчизняних банків свідчать про суттєве послаблення ролі банківського кредиту в забезпеченні виробничого сектора додатковими грошовими коштами.

Актуального значення набуває вирішення проблеми вдосконалення кредитної діяльності комерційних банків, з метою нарощення кредитних ресурсів та зниження ризиків. Приймаючи рішення про надання кредиту, банк зобов'язаний детально проаналізувати кредитоспроможність позичальника на основі його звітності, щоб не допустити ризику неповернення кредиту і знизити таким чином вільних кредитних ресурсів.

У процесі оцінки позичальників банківським установам України, крім існуючих методик, значною мірою слід користуватись методиками, які застосовують зарубіжні банківські установи. Сучасні підходи до методології аналізу кредитоспроможності позичальників у банківських установах базуються на комплексному застосуванні кількісних і якісних показників. Методи і моделі оцінки кредитоспроможності позичальників, які застосовують зарубіжні банківські установи, класифікують наступним чином:

– класифікаційні (статистичні методи оцінки), до яких належать бальні системи оцінки (рейтингові методики) і моделі прогнозування банкрутств (що базується на MDA – Multiple Discriminate Analysis – множинному дискримінантному аналізі);

– моделі комплексного аналізу (на основі «напівемпіричних» методологій, тобто, котрі базуються на експертних оцінках аналізу економічної доцільності надання кредиту: «правила шести сі», CAMPARI, PARTS, PARSER та ін.) [1].

Системи характеристик кредитоспроможності клієнтів, які використовують зарубіжні банківські установи, містять значно більший перелік ознак, ніж визначений Національним банком України. Але, по суті, ці системи дуже схожі – різні їх назви значною мірою визначені різною послідовністю розгляду цих ознак.

Подібні системи аналізу кредитоспроможності, корисні насамперед значною економією часу, потрібного кредиторам для аналізу кредитних заявок та бізнес-планів, ухвалення рішень про прийняття кредитної заявки тощо, можуть бути прийнятними і для вітчизняної практики. Та механічне перенесення зарубіжного досвіду проведення фінансового аналізу у багатьох випадках, на нашу думку, є малоефективним, тому що не береться до уваги специфіка вітчизняних підприємств, зокрема фінансова звітність та облік.

Щодо вітчизняних методик, то нормативні показники оцінки кредитоспроможності позичальника закладено в Положеннях Національного банку України «Про кредитування», «Про порядок формування та використання резерву для відшкодування можливих втрат за кредитними операціями банків» [3].

Водночас треба зазначити, що розглянуті Положення Національного банку України не забороняють банківським установам самостійно встановлювати додаткові критерії оцінки фінансового стану позичальника, які підвищують вимоги до показників з метою адекватної оцінки кредитних ризиків і належного контролю за ними. У процесі такої оцінки банківським установам України значною мірою доцільно використовувати методики, що застосовують зарубіжні банківські установи.

Кредитоспроможність суб'єкта господарювання – це наявність у нього передумов для отримання кредиту та його вчасного повернення у термін, передбачений угодою. Кредитоспроможність позичальника характеризується такими рисами:

– репутація позичальника, яка визначається своєчасністю розрахунків за раніше

отримані кредити, якість поданих звітів, відповідальність і компетентність керівництва;
– стійкий фінансовий стан і здатність виробляти конкурентоспроможну продукцію;
– можливість, за необхідності, мобілізувати грошові кошти з різних джерел.

Паралельно з цим, банк здійснює оцінку прибутку, який він отримає при кредитуванні конкретних витрат позичальника, і порівнює його з середньою прибутковістю банку. Рівень прибутків банку має бути пов'язаний з мірою ризику при кредитуванні. Банк оцінює розмір прибутку, що отримує позичальник, з погляду можливості сплати банку процентів при здійсненні нормальної фінансової діяльності й визначає ступінь ризику, який він хотів узяти на себе в цій ситуації.

Банк розглядає також:

– мету використання кредитних ресурсів;
– суму кредиту, яку оцінюють, беручи з основу проведення позичальником заходів, спрямованих на визначення ліквідності балансу, співвідношення між власними і позиковими коштами;

– погашення кредиту, яке досліджують шляхом аналізу повернення кредиту за рахунок реалізації матеріальних цінностей, наданих гарантій і використання заставного права;

– забезпечення кредиту, тобто вивчення статуту і положення з погляду визначення прав банку брати в заставу під видану позику активи позичальника, включаючи цінні папери.

Під час аналізу кредитоспроможності використовують низку показників, найважливіші з яких – норма прибутку на вкладений капітал і ліквідність.

Схематично процес оцінювання комплексу умов, що визначають кредитоспроможність позичальника, можна виразити як: «солідність» клієнта, прибутковість діяльності позичальника, мету отримання кредиту, суму кредиту, умови погашення позики, забезпеченість кредиту.

Під час аналізу кредитоспроможності клієнта, залежно від виду кредиту, що видається, і мети дослідження розрізняють оперативну і загальну кредитоспроможність.

Загальне оцінювання проводять на основі аналізу динаміки норми прибутку на вкладений капітал (рентабельність), яку визначають відношенням суми прибутку до загальної суми пасиву за балансом:

$$R = \frac{\Pi}{\sum K}, \quad (1)$$

де R – норма прибутку;

Π – сума прибутку за звітний період (квартал, рік), грн.;

$\sum K$ – загальна сума пасиву, грн.

Зміна цього показника відображає тенденції у сфері прибутковості й кредитоспроможності позичальника. Однак точну оцінку кредитоспроможності можна дати лише на основі кількісного аналізу коефіцієнтів.

Аналіз коефіцієнтів кредитоспроможності здійснюють у кілька етапів.

I етап. Визначення коефіцієнтів кредитоспроможності й класу позичальника.

Система коефіцієнтів подана на рис. 1.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності показує, яка частина короткотермінових зобов'язань підприємства може бути негайно погашена за рахунок грошових коштів клієнта; характеризує можливість суб'єкта господарювання мобілізувати грошові кошти для покриття короткотермінової заборгованості; чим вище значення цього коефіцієнта, тим надійніший позичальник.

Залежно від величини коефіцієнта абсолютної ліквідності прийнято розрізняти:

– кредитоспроможний суб'єкт господарювання – $K_{AL} > 1$;

– обмежено кредитоспроможний – K_{AL} від 1 до 1,5;

– некредитоспроможний – $K_{AL} < 1,0$.

Слід мати на увазі, що всі банки використовують показники кредитоспроможності, однак кожен формує власну кількісну систему оцінювання позичальника, поділяючи їх на три категорії: надійний (кредитоспроможний), нестійкий (обмежено кредитоспроможний), ненадійний (некредитоспроможний). Позичальник, визнаний надійним, кредитується на загальних умовах; у цьому разі може бути застосований і пільговий порядок кредитування. Якщо позичальник є нестійким клієнтом, то при укладанні кредитного договору передбачаються норми контролю за його діяльністю і поверненням кредиту (гарантія, щомісячна перевірка забезпечення, умови заставного права, підвищення процентних ставок та ін.). Якщо позичальник – ненадійний клієнт, то кредитувати його недоцільно. Банк може надавати позику тільки на особливих умовах, передбачених у кредитному договорі.

Коефіцієнт покриття поточної ліквідності показує, яку частину поточних зобов'язань за кредитами і розрахунками можна погасити, мобілізувавши всі оборотні кошти.

Проміжний коефіцієнт покриття критичної ліквідності характеризує частину короткотермінових зобов'язань організації, яка може бути погашена в короткий термін за рахунок коштів найбільш ліквідних активів.

Коефіцієнт маневреності функціонуючого капіталу відображає, яка частина функціонуючого капіталу «заморожена» у виробничих запасах.

Коефіцієнт забезпеченості показує, якою мірою оборотні кошти або майно організації сформовані за рахунок власних джерел (рис. 1).



Рис. 1. Система коефіцієнтів кредитоспроможності [1]

Наведені коефіцієнти розраховуються на початок і кінець кредитного періоду, тоді ж проводиться оцінювання їх динаміки і порівняння з нормативами, встановленими банком. У процесі аналізу може бути зроблене ранжування коефіцієнтів за важливістю. Методика ранжування коефіцієнтів і розрахунку у кожного банку може бути власна, це його комерційна таємниця, яка не повідомляється клієнтам.

Крім цього, в процесі аналізу визначають і оцінюють такі показники:

– чисті активи підприємства; активи – зобов'язання (довготермінові й короткотермінові);

– чисті ліквідні активи; ліквідні активи – короткотермінові зобов'язання;

– власні поточні активи; поточні активи – короткотермінові зобов'язання.

Власні поточні активи – це активи, що залишилися після погашення короткотермінових зобов'язань. Їх ще називають робочим капіталом. Зростання величини цього показника свідчить про зростання власного майна організації та її платоспроможності.

Порівняння фактичних показників кредитоспроможності з встановленими банком кредитами дає змогу попередньо встановити клас позичальника.

З метою точнішого визначення кредитоспроможності позичальника, а отже, й рівня фінансового ризику банку, проводять аналіз за чинниками зазначених показників.

Аналіз показників кредитоспроможності за чинниками:

– спрямований на з'ясування впливу на рівень показників кредитоспроможності зміни окремих чинників. Зокрема, ліквідних ресурсів, різних видів заборгованості;

– сприяє визначенню основного чинника, вплив якого на зміну того чи іншого коефіцієнта кредитоспроможності є найбільшим. У процесі контролю за здійсненням кредитного договору банк і позичальник мають якнайважливіше стежити за негативною зміною цього чинника, здатного призвести до зростання кредитного ризику банку.

Структурний аналіз дає змогу прогнозувати зміни у кредитоспроможності позичальника, а саме:

– оцінку стану й тенденції елементів ліквідних активів;

– стан кредиторської заборгованості перед банком та іншими кредиторами, що надає банку можливість прогнозувати ймовірність виникнення проблем у діяльності підприємства, погіршення їх фінансового стану й кредитоспроможності, а також розробляти і включати у кредитний договір умови, що гарантують інтереси банку.

Не рекомендується підвищувати рівень кредитоспроможності позичальника або визначати умови його кредитування за ситуацій:

– збільшення значення коефіцієнта ліквідності тільки за рахунок зростання дебіторської заборгованості або залишків готової продукції;

– підвищення коефіцієнта покриття за рахунок зростання залишків готової продукції, не забезпеченої угодами щодо збуту, залишків сировини, які важко реалізувати, й незавершеного виробництва;

– погіршення структури ліквідних коштів;

– фактичної наявності власних оборотних коштів в обсязі їх мінімальної потреби;

– зростання показників забезпеченості власними коштами малих виробничих структур, пов'язаних із ризиковою діяльністю організації;

– поліпшення показника забезпеченості виробничої діяльності угодами за рахунок угод з некредитоспроможними покупцями й постачальниками;

– скорочення боргових зобов'язань банку у зв'язку з використанням неякісної сировини.

II етап. Визначення рейтингу позичальника

При розрахунку кредитоспроможності на попередніх етапах було визначено попередній клас позичальника. В результаті аналізу може виникнути ситуація, коли різні коефіцієнти кредитоспроможності одночасно вказують на різні класи одного позичальника. У цьому разі необхідно визначити рейтинг позичальника.

Для оцінювання кредитоспроможності клієнта банк використовує різноманітні джерела інформації (рис. 2).



Рис. 2. Джерела інформації [2]

Основне джерело інформації для оцінювання кредитоспроможності господарських організацій – їх баланс із пояснювальною запискою. Аналіз балансу дає змогу визначити, які кошти мають у розпорядженні підприємства та якої величини кредит вони забезпечують.

Таким чином можна зробити висновки, що поняття «кредитоспроможність» слід визначати як наявність у суб'єкта господарювання передумов для отримання кредиту, його ефективного використання та вчасного повернення разом із нарахованими відсотками за користування ним;

– оцінка кредитоспроможності повинна мати характер експрес-аналізу: проводиться за період останньої звітності і охоплювати максимум інформації.

– доцільне створення незалежних від банків структур, що зайнялися б експрес-аналізом кредитоспроможності підприємств.

Література:

1. Банківська справа: навчальний посібник / За ред. д.е.н., проф. Ф.Ф.Бутинця. – К.: Кондор, 2004. – 461 с.

2. Власюк Н.І. Фінансовий аналіз: навч. посіб. / Н.І. Власюк – Львів: Магнолія, 2010. – 328 с.

3. Рекомендації щодо оцінки комерційними банками кредитоспроможності та фінансової стабільності позичальника. – Лист Національного банку України. – 02.06.1994р. – №23011/79.

Науковий керівник: Юрчишина Л.І.

ІННОВАЦІЙНА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ЯК ФАКТОР АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Будь-яка соціально-економічна система досягає успіху в своїй діяльності якщо вона знаходиться в стані послідовного і неухильного розвитку. Розвиток - це придбання нової якості, що визначає посилення і стійкість життєдіяльності організації, її зростання. Як би успішно не функціонувала організація, якщо її керівництво не націлене на освоєння нових технологій, що дозволяють виробляти нові види продукції більш високої якості і з найменшими витратами, вона через певний проміжок часу ризикує стати неконкурентоспроможною. А це означає ослаблення позицій на ринках збуту, втрату споживачів продукції та зниження розмірів прибутку. Все це сприяє виникненню кризової ситуації в організації та може послужити причиною її банкрутства.

Особливо актуальна ця проблема для України, яка переживає економічну та політичну кризу. Сформована в даний час ситуація в українській економіці характеризується загальним спадом виробництва та конкурентоспроможності продукції, зниженням зацікавленості більшості товаровиробників у проведенні інноваційних заходів, а також практично повною відсутністю у державних структур коштів на впровадження інноваційної політики.

Криза в економіці країни посилюється інноваційною кризою, яка проявляється в різкому зниженні керованості процесами створення та впровадження нововведень та відсутності джерел фінансування. З урахуванням цього пошук можливих рішень проблем управління інноваційними процесами стає одним з найважливіших завдань антикризового управління підприємством.

Основними стримуючими факторами інноваційного розвитку є також недостатність у промислових підприємств власних коштів; низька інвестиційна активність вітчизняних, зарубіжних інвесторів; недосконалість податкового законодавства; відсутність мотивації вітчизняних підприємств до впровадження результатів НДДКР; послаблення взаємозв'язків науки та виробництва [1].

Світова та вітчизняна практика переконливо довела, що будь-яка соціально-економічна система досягає успіху в своїй діяльності, якщо вона знаходиться в стані послідовного і неухильного розвитку. Якісні перетворення набувають особливої актуальності для економіки нашої країни, яка пов'язана з динамічно змінюваними ринковими умовами.

Керівники підприємств в умовах жорсткої конкуренції і високих вимог споживачів повсякденно шукають шляхи, що ведуть до стійкого і стабільного становища підприємств та розробки заходів щодо прогнозування та ефективного подолання кризових ситуацій. Таким чином, метою антикризового управління підприємствами є забезпечення міцного положення на ринку і стабільно стійкого фінансового стану підприємства при будь-яких змінах в країні.

Отже, антикризове управління полягає в прискореній та дієвій реакції на істотні зміни зовнішнього середовища на основі заздалегідь ретельно розроблених альтернативних варіантів управлінських рішень, що передбачають різні дії залежно від ситуації.

У сучасних умовах антикризове управління може здійснюватися через:

- перехід від реактивної форми управління (прийняття управлінських рішень як реакція на поточні проблеми) до управління на основі аналізу і прогнозування;
- використання результатів діяльності в якості інформації для вироблення подальших дій;
- орієнтацію на висококваліфікований персонал, безперервність процесу набуття нових знань, підвищення кваліфікації;
- створення консультаційних фірм, які допомагають своїм клієнтам долати ті труднощі, з якими вони зустрічаються при змінах.

Таким чином, в основі антикризового управління лежить процес постійних і

послідовних нововведень у всіх ланках і областях діяльності підприємства. Поняття «нововведення» (чи «інновація») застосовується до всіх нововведень, які забезпечують економію витрат, отримання прибутку та підвищення ефективності організації.

Застосування інновацій націлене на практичне використання, тобто на отримання нового або поліпшення існуючого продукту, раціоналізацію способу його виробництва і задоволення потреб суспільства в конкурентоспроможних товарах і послугах.

Головною якістю, що забезпечує конкурентоспроможність продукції промислового підприємства, є постійна розробка та впровадження нововведень, зокрема збільшення асортименту продукції. При цьому необхідно:

- підвищувати зручності і надійність;
- використовувати нові матеріали;
- враховувати екологічну безпеку продукції;
- демонструвати нові способи та напрямки використання продукції.

Говорячи про вдосконалення продукції можна залишити без уваги необхідність впровадження нових комп'ютерних, телекомунікаційних, автоматизованих та інших новітніх технологій, оскільки саме вони дозволяють неухильно нарощувати випуск екологічно чистої, високоякісної і практичної продукції, а значить, і утриматися на ринку.

Безумовно, використання продуктивних і процесних інновацій відіграє велику роль для антикризового управління організацією, але слід зазначити, що вихід з кризової ситуації залежить і від персоналу організації. Тому пріоритетність інновацій, як фактору антикризового управління, визначає наявність висококваліфікованих кадрів, тобто професіоналізм, спеціальні знання та навички [2].

Отже, потрібно створювати таку інноваційну атмосферу на підприємстві, яка сприяла б вільному пошуку та реалізації нововведень, використання комплексних мотиваційних систем, що включають різні форми і методи матеріального заохочення творчої та інноваційної діяльності. Саме такий підхід не тільки доцільним, а й найбільш ефективним у існуючих економічних умовах функціонування вітчизняних підприємств.

Часто наголошується, що сьогодні зміни в сфері економіки відбуваються швидше, ніж у минулому, і тому свої зусилля організація повинна спрямовувати на те, що пов'язане із задоволенням потреб, які можуть виникнути в майбутньому. Таким чином, необхідно постійно планувати заміни технологій, асортименту та якості виробленої продукції і так далі, що забезпечують швидке реагування організації на запити споживачів.

Велику роль тут відіграє реклама, яка підтримує зворотний зв'язок з ринком і споживачем. Це дозволяє створювати і закріплювати у споживачів стійку систему переваг і в разі необхідності швидко коректувати процес збутової і рекламної діяльності. Таким чином, реклама в зростаючій мірі виконує функцію управління попитом. Зауважимо, що реклама сама по собі має і інноваційну функцією, оскільки сприяє просуванню нових товарів, послуг, технологій на ринок.

Розробка та здійснення інноваційних підходів має велике значення при розробці економічної стратегії і досягненні кінцевої мети діяльності підприємства – збільшенні прибутку від його діяльності, що відображено авторами в роботі [3]. Це може бути досягнуто за рахунок зменшення витрат, пристосування ціни до економічної ситуації, яка склалася в зовнішньому економічному середовищі та перспектив подальшого розвитку підприємства.

Отже, підводячи підсумок вищесказаного, можна відзначити, що інноваційні зміни є факторами антикризового управління підприємством та являють собою оновлення всіх сторін діяльності організації, що набуває особливої актуальності в даний час, коли різко загострюється конкуренція, і підвищуються вимоги споживачів до продукції, і саме інноваційна стратегія розвитку може стати основою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Література:

1.Кабаченко Д.В. Особенности инновационного развития промышленных предприятий Украины / Д.В. Кабаченко, І.В. Воробьева // Интегрированные основы инновационного и устойчивого развития экономики: сборник научных статей. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2013. – С.9–11.

2.Кабаченко Д.В. Формирование инновационных подходов повышения профессиональных компетенций трудовых ресурсов / Д.В. Кабаченко, П.А. Пулария // Veda a technologie: krok do budoucnosti – 2013 / Materialy IX mezinarodni vedecko-prakticka conference, 27 unora – 05 brezen 2013 roku. – Dil 3. Ekonomicke vedy: Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o, 2013. – Dil.3. – С. 57 – 61.

3.Кабаченко Д.В. Обґрунтування концепції вартості бізнесу як критерію ефективності діяльності підприємства / Д.В. Кабаченко, Є.С. Скрипка // Економічний вісник НГУ. – 2011. – №4. – С.64–71.

Науковий керівник: к.е.н. Кабаченко Д.В.

ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ЗАВАНТАЖЕННЯ ВИРОБНИЧИХ ПОТУЖНОСТЕЙ В ШКІРЯНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

У багатомономенклатурному виробництві, за наявності різноманітних обмежень факторів виробництва, для розробки економічно обґрунтованої виробничої програми рекомендується використовувати прийоми і методи лінійного програмування [1, с. 101–215; 2, с. 427–436; 3, с. 119–135].

Виробнича програма будь-якого підприємства повинна бути обґрунтована наявними виробничими ресурсами (виробничими фондами, трудовими і матеріальними ресурсами), а також виробничою потужністю підприємства.

Співвідношення виробничої програми і виробничої потужності підприємства характеризує ступінь використання його потенціалу і є критерієм напруженості прийнятої програми. Краще використання виробничої потужності дозволяє отримати більше продукції з наявних виробничих площ і обладнання.

Виробнича потужність підприємства (цеху, дільниці) – це максимальний обсяг продукції, який може виготовити підприємство (цех, дільниця) протягом року (кварталу, місяця) за допомогою закріплених (наявних у нього) за ним засобів праці (технологічної сукупності машин, устаткування і виробничих площ) відповідно до встановленої спеціалізації, кооперації виробництва та режиму роботи.

Виробнича потужність підприємства (цеху, дільниці) розраховується, як правило, в натуральних (умовно-натуральних) одиницях, іноді в верстато-годинах і, як виняток, у вартісному виразі. Різниця між виробничою потужністю й виробничою програмою (обсягом виробництва) є резервом підприємства, тобто виробнича програма показує ступінь використання виробничої потужності.

Економічне обґрунтування виробничої потужності – найважливіший інструмент планування промислового виробництва. Іншими словами, це потенційна можливість валового випуску промислової продукції.

При формуванні виробничої потужності враховуються: номенклатура, асортимент, якість продукції, парк основного технологічного обладнання, ефективний річний фонд часу роботи, розмір виробничих площ. На основі виробничих програм основних цехів складаються плани виробництва для допоміжних та обслуговуючих підрозділів підприємства: ремонтних, інструментальних, енергетичних цехів і транспортного господарства. Виробничі програми допоміжних цехів розробляються відповідно до встановленої потреби в їх продукції та послугах.

Виробнича потужність підприємства встановлюється також виходячи з потужності провідних цехів (дільниць, технологічних ліній, агрегатів) основного виробництва з урахуванням заходів для ліквідації вузьких місць і можливого внутрішньовиробничого кооперування. До провідних належать ті виробничі підрозділи підприємства, які виконують головні технологічні процеси (операції) і мають вирішальне значення для забезпечення випуску профільних видів продукції.

Під час розрахунку виробничої потужності підприємства необхідно одночасно з розрахунком виробничих потужностей провідних цехів визначити потужність устаткування інших цехів і служб, щоб виявити «вузькі місця» та намітити шляхи їх усунення. Під «вузьким місцем» слід розуміти ті цехи, дільниці, агрегати та групи устаткування основного і допоміжного виробництва, чия пропускна спроможність не відповідає потужності провідної ланки, за якою встановлюється виробнича потужність підприємства.

У слабомеханізованих та інших цехах різних промислових комплексів часто найважливішим фактором, який визначає величину виробничої потужності, є розмір виробничої площі. Порядок і принцип розрахунку виробничих потужностей промислових

підприємств здійснюється згідно з галузевими інструкціями за групами технологічного устаткування, агрегатів та інших основних виробничих ділянок та цехів.

На потужність шкіряного підприємства впливає вид сировини, що переробляється або, інакше кажучи, вага і площа одиниці сировини різних видів, а також методи їх переробки.

Як відомо, потужність відмочно-зольного і дубильного цехів визначається за вагою сировини, що переробляється, а оздоблювальних цехів – за площею готових шкір. При цьому прямої залежності між вагою оброблюваної шкірсировини і площею готових шкір немає. Виходячи з цього ускладнюється задача забезпечення сполученості між зольно-дубильним і оздоблювальним цехами, оскільки якщо встановити потужність зазначених цехів в суворій відповідності згідно одного виду сировини, то для іншого вона виявиться не сполученою. Таким чином, спряженість між потужностями цехів одного виробництва має умовне значення.

Ще однією важкістю є те, що один і той же вид сировини можна використовувати на одному підприємстві за різним цільовим призначенням – це передбачає застосування різних технологічних методів обробки. Наприклад, якщо той чи інший вид сировини буде оброблятися для шкіри для верху хромового взуття не в цілих шкірах, а в її частинах (половинках), тоді пропускна спроможність (потужність) оздоблювального цеху суттєво зменшиться.

Крім того, на потужність відмочно-зольного і дубильного цехів, крім ваги сировини, впливає рідинний коефіцієнт, товщина розпилювання шкір та метод її розпилювання (в гольє або в хромованому вигляді) та інші фактори.

У свою чергу, всі зазначені умови впливають на зміну потужностей не тільки даного виробництва, але і сполученого з ним виробництва спилку, – з різних видів шкірсировини отримується неоднаковий вихід спилка. Так, плановими нормами передбачається наступний вихід спилка з однієї шкіри, дм²: наприклад, напівшкірника – 20, ялівки легкої – 56–60, ялівки середньої – 81–94 і т. д. Виходячи з цього, завдання оптимального завантаження потужностей цехів шкірзаводу виявляється досить складним і може бути зведеним до задачі лінійного програмування, про що мова йшла раніше.

Для узагальненої задачі завантаження потужностей цехів шкіряного підприємства постановка зводиться до наступного. На ПАТ «Чинбар» є кілька виробництв шкір декількох видів. Під виробництвом будемо розуміти групу цехів – відмочно-зольного, дубильного, а також оздоблювального, призначених для випуску певних видів шкіри, і які характеризуються наступними умовами:

а) напівфабрикати, виготовлені в даній групі цехів, не надходять на обробку в іншу групу цехів (крім спилкового);

б) в дану групу цехів не надходять напівфабрикати з цехів іншої групи. Таким чином, виробництво на шкіряному підприємстві являє собою відокремлений потік із закінченим циклом виробництва.

Кількість сировини, що переробляється – більше одного виду. Відома потужність кожного з цехів в залежності від виду сировини, а також вихід із 100 кг сировини готових шкір і спилку. Відомий також маржинальний дохід, що одержується від реалізації одиниці шкіри, яка отримується з даного виду сировини.

Для побудови ЕМ моделі введемо умовні значення (при умові, що в одному виробництві по одному відмочно-зольному, дубильному та оздоблювальному цеху):

j – індекс виробництва шкіри; $j = 1, 2, \dots, t$;

t – кількість виробництв;

s – індекс спилкового цеху; $s = 1, 2, \dots, p$;

α – індекс виду сировини; $\alpha = 1, 2, \dots, f$;

f – кількість видів сировини;

P_j^g – потужність відмочно-зольного цеху j -го виробництва;

P_j^{∂} – потужність дубильного цеху j -го виробництва;

$P_{j\alpha}^{oz}$ – потужність оздоблювального цеху j -го виробництва при переробці сировини

виду α ;

P_s – потужність s -го спилкового цеху (зазвичай $s = 1$);

α_j – вихід готової шкіри в j -му виробництві зі 100 кг сировини виду α ;

d_α – вихід спилку зі 100 кг сировини виду α ;

Q_α – виділені підприємству ресурси шкіряної сировини виду α ;

$P_{j\alpha}$ – прибуток, що припадає на 100 кг сировини виду α в j -му виробництві;

$x_{j\alpha}$ – кількість сировини виду α , яку необхідно використати в j -му виробництві (у вагових одиницях).

Модель передбачає, що на підприємстві є три виробництва:

виробництво № 1 – Шкіра для верху взуття Нубук (шкіра для верху взуття барабанного фарбування, з підшліфованою лицьовою поверхнею, гладка або з художнім тисненням);

виробництво № 2 – Шкіра для верху взуття Вітязь (шкіра для верху взуття барабанного фарбування, з шліфованою лицьовою поверхнею, підвищеної еластичності, пом'ята в барабані, з декоративною нарізкою);

виробництво № 3 – Шкіра для верху взуття Каскад (шкіра з підшліфованою лицьовою поверхнею, з полуаніліновим покриттям, розкладжена пилоподібною плитою).

Припустимо, що запаси сировини зазначених видів необмежені. Для побудови ЕМ моделі введемо змінні:

x_{11} – кількість сировини ялівки середньої ($\alpha = 1$), що запускається у виробництво № 1 ($j = 1$);

x_{12} – кількість сировини ялівки важкої ($\alpha = 2$), що запускається у виробництво № 1;

x_{13} – кількість сировини бичини легкої ($\alpha = 3$), що запускається у виробництво № 1;

x_{14} – кількість сировини бичини важкої ($\alpha = 4$), що запускається у виробництво № 1;

$x_{21}, x_{22}, x_{23}, x_{24}$ – кількість сировини відповідно ялівки середньої, ялівки важкої та бичини легкої і важкої, що запускаються у виробництві № 2 ($j = 2$);

$x_{31}, x_{32}, x_{33}, x_{34}$ – кількість сировини відповідно ялівки середньої, ялівки важкої та бичини легкої і важкої, що запускаються у виробництві № 3 ($j = 3$).

В ЕМ моделі мають бути відображені такі умови.

1. Кількість сировини всіх видів, що переробляється в j -му виробництві не повинна перевищувати потужності відмочно-зольного цеху даного ж виробництва (вимірюваної в вагових одиницях).

2. Кількість сировини всіх видів, що переробляється в j -му виробництві не повинна перевищувати потужності дубильного цеху даного ж виробництва (вимірюваної в вагових одиницях).

3. Кількість шкіри, яка виготовляється в j -му виробництві, не повинна перевищувати потужності оздоблювального цеху даного ж виробництва (вимірюваної в одиницях площі).

Відображення цієї умови в ЕМ моделі ускладнюється тим, що потужність оздоблювального цеху неоднакова для різних видів сировини, що переробляється, – тому в ЕМ моделі має бути вказана потужність цеху по якомусь одному виду сировини.

В зв'язку з цим виникає необхідність введення перевідного коефіцієнту потужності оздоблювального цеху для сировини виду α (η_α). Для цього перевідний коефіцієнт потужності цеху j -го виробництва, вираженого в одиницях одного будь-якого виду сировини, приймається за одиницю (наприклад, $\eta_{j\beta} = 1$). Для іншого виду сировини α такий коефіцієнт потужності оздоблювального цеху j -го виробництва визначається таким чином:

$$\eta_{j\alpha} = \frac{P_{j\beta}^{oz}}{P_{j\alpha}^{oz}}, \quad (1)$$

де $P_{j\beta}^{oz}$ і $P_{j\alpha}^{oz}$ – потужність оздоблювального цеху, виражена в одиницях відповідно виду сировини β та α .

Зазначені три умови відносяться до кожного виду виробництва.

4. Кількість спилку, що переробляється, не має перевищувати потужності спилкового цеху.

5. Кількість сировини виду α , що витрачається за всіма виробництвами не повинна перевищувати наявних ресурсів.

У математичній моделі кожній з наведених умов відповідає функціональне обмеження:

$$\sum_{\alpha=1}^f x_{j\alpha} + W_j^e = P_j^e, \quad (2)$$

$$j = 1, 2, \dots, t;$$

$$\sum_{\alpha=1}^f x_{j\alpha} + W_j^d = P_j^d, \quad (3)$$

$$j = 1, 2, \dots, t;$$

$$\sum_{\alpha=1}^f \eta_{j\alpha} \alpha_{j\alpha} x_{j\alpha} + W_j^{oz} = P_{j\beta}^{oz}, \quad (4)$$

$$j = 1, 2, \dots, t;$$

$$\sum_{\alpha=1}^f \sum_{j=1}^t d_{\alpha} x_{j\alpha} + W_s = P_s, \quad (5)$$

$$s = 1, 2, \dots, \rho;$$

$$\sum_{j=1}^t x_{j\alpha} + W_{\alpha} = Q_{\alpha}, \quad (6)$$

$$\alpha = 1, 2, \dots, f;$$

де W_j^e , W_j^d та W_j^{oz} – невикористовувана частина потужності відповідно відмочно-зольного, дубильного та оздоблювального цехів виробництва j ;

W_s – невикористовувана частина потужності спилкового цеху;

W_{α} – невикористований залишок шкірсировини виду α .

Перша рівність показує, що завантаження зольно-дубильного цеху виробництва № 1 не може перевищувати його потужності. Змінна W_1^3 представляє можливу невикористовувану частину потужності зольно-дубильного цеху виробництва № 1.

Друга рівність показує, що випуск готових шкір оздоблювальним цехом виробництва № 1 не може перевищувати його потужності. Змінна W_1^{03} представляє частину потужності оздоблювального цеху виробництва № 1, що не використовується.

Друга і третя рівності аналогічні першій і другій, але відносяться до виробництва шкір № 2.

Четверта рівність показує, що завантаження спилкового цеху не повинне перевищувати його потужності.

Цільова функція характеризує отримання максимум маржинального доходу від виробництва шкір:

$$\max L = \sum_{j=1}^t \sum_{\alpha=1}^f \Pi_{j\alpha} x_{j\alpha}. \quad (7)$$

Умова невід'ємності змінних має вигляд:
 $x_{j\alpha} \geq 0; W_j^e \geq 0; W_j^d \geq 0; W_j^{03} \geq 0; W_s \geq 0; W_\alpha \geq 0.$

Основними шляхами поліпшення використання виробничих потужностей промислового підприємства можна визначити такими:

– технічне вдосконалення машин, механізмів, устаткування (реконструкція на базі нової техніки, використання прогресивних технологічних процесів, модернізація обладнання, розвиток раціоналізаторського руху);

– оптимальне завантаження устаткування і виробничих площ (прискорення термінів досягнення проектної продуктивності техніки, забезпечення пропорційності між потужностями окремих цехів і дільниць, наукова організація праці та виробництва, раціональне використання виробничих площ). Оскільки треба пам'ятати, що виходячи з планів цехів, розробляються виробничі завдання для ділянок. Заключним етапом планування виробництва є доведення завдань з виконання окремих виробничих процесів та виготовлення продукції безпосередньо до бригад і робочих місць;

– збільшення часу роботи машин, механізмів, устаткування (введення в дію не встановленого обладнання, підвищення коефіцієнта змінності, ліквідація внутрішньозмінних простоїв, скорочення часу знаходження в ремонті).

В цілому ж, від виробничої потужності залежить ступінь задоволення ринкового попиту, що може змінюватися від обсягу, номенклатури і асортименту, тому виробнича потужність повинна передбачати гнучкість всіх технологічних операцій, тобто можливість вчасно перебудувати виробничий процес в залежності від зростання конкурентоспроможності продукції, зміни обсягу, номенклатури і асортименту.

Розрахунок виробничої потужності є найважливішим етапом обґрунтування виробничої програми підприємства. На основі максимальної виробничої потужності плануються обсяги випуску продукції складаються баланси потужностей, визначаються обсяги необхідних капіталовкладень.

Література:

1. Бусленко Н.П. Моделирование сложных систем / Н.П. Бусленко. – М.: Наука, 1978. – 400 с.
2. Эддоус М. Методы принятия решений / М. Эддоус, Р. Стэнсфилд; пер. с англ. / Под ред. И.И. Елисеевой. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 590 с.
3. Чернышев С.Л. Моделирование экономических систем и прогнозирование их развития: [учебник] / С.Л. Чернышев. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2003. – 232 с.
4. Біла О.Г. Управління витратами підприємства: теорія та практика: [монографія] /

Біла О.Г., Боднарюк І.Л., Мединська Т. В. – Львів: Вид-во ЛКА, 2012. – 200 с.

5. Лебедев В.Г. Управление затратами на предприятии: [учебник для вузов] / Лебедев В.Г., Кустарев В.П., Дроздова Т.Г.; под ред. Г. Краюхина. – [5-е изд.]. – СПб.: Питер, 2012. – 592 с.

6. Партин Г.О. Системно-орієнтоване управління витратами промислового підприємства: [монографія] / Г.О. Партин, А.І. Ясінська. – Л.: ЗУКЦ, ПП НВФ «Біарп», 2011. – 200 с.

7. Управління стратегічними змінами на підприємстві: практикум / [Є.В. Прохорова (кер.кол. авт), В.Б. Галушко, Н.М. Гаращенко та ін.]. – К.: КНЕУ, 2013. – 211 с.

8. Рижикова Н.І. Управління витратами: навчальний посібник / Н.І. Рижикова, О.В. Накісько. – Харків: ХНТУСГ, 2013. – 198 с.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Глобальная экономика представляет собой многослойную систему, в которой существуют различные иерархические структуры. Подобная система опирается на все исторически предшествующие формы организации труда, распространенные с разной плотностью по странам и регионам.

Рынок труда подвергается различным трансформациям в странах с традиционной рыночной экономикой и этим самым вызывает большой интерес у отечественных ученых и исследователей, так как вопросы социальной политики в целом и политики на рынке труда в частности выступают основополагающими для этих государств. Опыт организации рынка труда и методы функционирования, связанных с ним социально-экономических систем, несомненно, имеют интерес для Украины.

Фундаментальные положения новой концепции занятости, подходы к анализу места, роли и методов регулирования рынка труда в условиях глобализации изложены в трудах выдающихся украинских ученых, таких, как: В.М. Геец, С.И. Вовканич, С.Н. Злупко, М.И. Долишний, И.К. Бондарь, О.Е. Кузьмин и другие.

Анализ характера спроса и предложения на рынках труда дает возможность выделить несколько моделей, в которых взаимодействуют продавцы и покупатели труда в зависимости от уровня конкуренции.

Среди них:

- чисто конкурентный рынок труда;
- модель монополии (монополии одного покупателя);
- модели с учетом действий профсоюзов;
- модель двусторонней монополии [1].

Основные характерные черты чисто конкурентного рынка труда:

- имеется большое число фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;
- свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию;
- фирмы и работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Основные характерные черты монополического рынка труда (рынка с монополией одного покупателя):

- работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме;
- данный вид труда не имеет альтернатив (в силу географических или других факторов);
- заработную плату диктует фирма, но ставка заработной платы напрямую зависит от числа нанимаемых работников.

Профсоюзы, представляя на рынке труда интересы работников, преследуют цель увеличения спроса на труд и повышения заработной платы.

Основные способы влияния профсоюзов:

- при помощи рекламы (то есть увеличивать спрос на производимые продукты или услуги);
- требовать у правительства увеличения финансирования производств, интересы работников которых они защищают;
- через участие в совместных рабоче-административных комитетах. Профсоюзы могут воздействовать на рост ставок заработной платы через ограничение предложения труда путем борьбы за сокращение детского труда, поддержки обязательного выхода на пенсию лиц пенсионного возраста, сокращения рабочей недели.

Модель двусторонней монополии характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы.

Невозможно рассматривать различные модели рынков труда без учета специфики национальной политики занятости, которая проводится в различных странах. Сложность выделения особенного фактора, который помог бы определить национальную модель рынка труда, создает некоторую неопределенность в некоторых терминах и темпах экономического роста и рыночной системы в целом. Ведь, как известно, именно рынок труда является ключевым элементом в социально-экономической политике, которая проводится властями стран. Исходя из этого, можно с уверенностью сказать, что на рынок труда одновременно влияют и социальная, и экономическая политика региона и государства. Эта модель складывается из комбинирования и преобладания той или иной системы профессиональной подготовки, переподготовки, роста и квалификации рабочих кадров, системы заполнения вакантных рабочих мест, способов урегулирования трудовых отношений, в которых не последняя роль отводится профсоюзам. Рассмотрим эти отличия и особенности на примере Японии, Соединенных Штатов Америки, стран Западной Европы [2].

Японская модель рынка труда долгие годы признавалась одной из наиболее эффективных и жизнеспособных моделей, которой принадлежит будущее.

Говоря о японской модели, следует упомянуть те принципы, на которых она построена – это преемственность, стабильность, уважение и почитание старших, верность традициям. Во многом именно эти черты создали эффективный рынок труда.

Основные особенности модели:

- трудовые отношения в стране основаны на «пожизненном найме», который гарантирует занятость работника до пенсионного возраста (55 – 60 лет);
- предусматривается повышение размеров материальных благ (зарплаты, премий, социальных выплат) в зависимости от стажа работы;
- работники планомерно проходят повышение профессиональной квалификации в надлежащих производственных службах и передвигаются на новые рабочие места строго по плану;
- каждый работник владеет несколькими профессиями, что обеспечивает взаимозаменяемость и исключает простой рабочих мест.

Примечательным фактом является то, что работодатели заботятся о своих работниках, так же как рабочие дорожат репутацией своей фирмы.

В условия кризиса правительство выделяет дотации фирмам, желающим сохранить рабочие места, содействует в переобучении кадров, предоставляет льготы фирмам, расширяющим свой персонал, поддерживает выпускников вузов, содействует людям с ограниченными возможностями [3, с. 59].

Американская модель построена на либеральных жестких условиях труда. При условии ухудшения конъюнктуры мировой экономики происходит увольнение рабочих без попытки сокращения рабочего дня.

Модель построена на деловой активности, и поэтому нет ограничений трудовой недели. Для повышения эффективности проводится ряд программ: программы профессионального развития рабочей силы, программы вовлечения рабочих в управление производством.

В стране крайне напряженная ситуация с уровнем безработицы: около 64 % всех затрат на регулирование рынка труда идут на выплату социальных пособий. За последние 20 лет средний уровень безработицы составил около 6,5%. Это во многом обусловлено недостатком хорошо подготовленных кадров. Для преодоления этой брешы государство занимается переподготовкой профессиональных кадров, улучшением качества образования.

Основные особенности модели:

- децентрализация рабочей силы;
- в каждом штате есть свои законы о занятости, свои фонды страхования по безработице;

- во время спада в экономике практикуется увольнение рабочих;
- системой договоров охвачены лишь 25 % работников, а остальные заняты на основе контрактов;
- заработная плата зависит от сложности работы;
- вопросами повышения квалификации фирмы занимаются лишь по отношению к специфическим работам и рабочим местам.

Нужно отметить, что налоговое законодательство гарантирует льготы фирмам, которые осуществляют профессиональную подготовку отдельных неконкурентоспособных слоев населения. Если же компания после подготовки трудоустраивает к себе представителей данных категорий, то в течение двух последующих лет оно имеет право на налоговую скидку в размере 4500\$ в год в расчете на одного принятого [5].

Что касается французского рынка труда, то власти заинтересованы в создании максимально гибкого рынка труда, который в достаточной мере может стабилизировать и быстро реагировать на изменение структуры рынка.

Основные особенности модели:

- наличие частичной занятости;
- трудоустройство по найму на фиксированный срок;
- упрощение процедуры увольнения.

Частичной занятостью во Франции считается занятость, равная 75 % обычной. Эта форма занятости пользуется успехом у женщин и у молодого населения с низким уровнем подготовки. Наибольшей востребованностью их труд пользуется в сфере торговли и услуг. Сокращение рабочего времени является самым приоритетным направлением политики данной страны.

На сегодняшний день власти рассматривают возможность сокращения рабочей недели до 35 часов в целях увеличения занятости. Для фирм, нанимающих молодых специалистов, предоставляются налоговые льготы [2].

Касаясь рынка труда Германии, нужно отметить, что основная его цель – обеспечение постоянной занятости населения.

Основная особенность этой модели активное влияние государства, именно государство:

- обязывает предприятия заключать договоры с профсоюзами;
- стимулирует работников к поиску работы;
- проводит переквалификацию работников;
- проводит антидискриминационную политику.

Законодательство построено таким образом, что каждый работник обязан вступить в союзы. Так, одним из ведущих профсоюзов является союз наемных работников.

Государство также финансирует предпринимателей, чтобы те активно вовлекали в работу молодежь. Молодой гражданин страны, заключая трудовой договор с фирмой для получения специального профессионального образования, получает возможность обучаться на ее базе и при непосредственной помощи ее специалистов-производственников. При этом, молодой человек обязуется закончить обучение и понести все расходы, связанные с обучением с последующим их возмещением со стороны государства [7].

Шведская модель рынка труда предполагает активную государственную политику занятости. Государство финансирует образование, создает рабочие места в государственном секторе, субсидирует частные компании с целью создания рабочих мест и так далее [6]. Политика занятости в данном случае увязана с общей экономической политикой государства и включает в себя четыре основных элемента:

- ограничительную фискальную политику, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных компаний для снижения инфляционной конкуренции между ними в повышении заработной платы;
- политику «солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового положения предпринимателя или

отраслевой принадлежности фирмы;

– стимулирование создания новых рабочих мест, а также центров по подготовке и переобучению кадров;

– селективную (выборочную) поддержку в секторах экономики, имеющих низкие экономические показатели, но при этом обеспечивающих решение важных социальных задач.

Мы рассмотрели некоторые модели рынков труда, чтобы наглядно увидеть, насколько они различны, но цель, в основном, у всех одна – это стабилизация уровня занятости и уменьшение роста безработицы. И, как мы видим, модели, рассмотренные выше имеют большую зависимость от различных факторов, как внутри, так и за пределами страны.

Закон А. Оукена, гласит «ежегодное сокращение темпов прироста ВВП на 2% вызывает рост уровня безработицы на 1 %» [4, с. 168]. Этот закон позволяет рассчитать естественный уровень безработицы, который возрастает в каждом последующем цикле.

Изучив некоторые модели рынка труда в различных странах можно сделать некоторые практические выводы для Украины:

– необходимо усилить политику подготовки и переподготовки кадров;

– стараться обеспечить как можно больше выпускников рабочими местами;

– необходимо развивать и социальную сторону, то есть обеспечить льготами как можно больше сотрудников;

– развивать некоторые патриотические качества, чтобы достигнуть наилучших результатов.

Применение мирового опыта, накопленного по данной проблеме, позволит избежать многих ошибок на этапе модернизации структур рынка труда.

Литература:

1. Вишневская Н.Т. Рынок труда в канун XXI века: основные тенденции // Труд за рубежом. 2007. № 3. – С.53–56.

2. Вишневская Н.Т. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы // Мировая экономика и международные отношения. 2009. № 8.

3. Красноженова Г., Управление трудовыми ресурсами // Уч. пособие: управление трудовыми ресурсами, М.: Инфра–М, 2010. – 159 с.

4. Сидорович А.В. Курс экономической теории: 3-е изд. 2007. – 356 с.

5. Супян В. США: человеческий потенциал и экономика // Человек и труд. 2008. № 4. – С. 48–52.

6. Рынок труда: Учебник. / под ред. Проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – 2-е изд. – М.: Изд. «Экзамен», 2003. С. 58.

7. Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития [Электронный ресурс]/Германия – Режим доступа <http://www.oecdbetterlifeindex.org/ru/countries/germany-ru/>.

Научный руководитель: Юрчишина Л.И.

ОСНОВИ ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ ВІНАГОРОДЖЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Діяльність сучасних підприємств України відбувається в середовищі, що швидко змінюється та вимагає внутрішніх перетворень. Не є виключенням система винагородження персоналу, зміни в якій можуть стосуватися не тільки розмірів оплати праці, а й моделі винагородження взагалі. Під останньою розуміють сукупність підстав, умов призначення, структури винагородження. Вибір моделей винагородження персоналу передусім залежить від цілей та етапу розвитку організації.

Під системою винагородження в широкому сенсі розуміють все те, що людина вважає для себе цінним (трудовий дохід, можливості кар'єрного просування, соціальна захищеність тощо). У вузькому сенсі – трудовий дохід (у фінансовій та нефінансовій формах). Згідно чинного законодавства підприємства є вільними у виборі форм і методів оплати праці за умов дотримання мінімальних соціальних гарантів [1].

Актуальність питання проектування та оновлення системи винагородження не втрачає актуальності за умов кризового стану української економіки, стресового стану персоналу і обумовлена необхідністю організаційних змін, оптимізації витрат на заробітну плату, складністю середньострокового планування діяльності підприємства та бюджетування системи винагородження.

Метою гармонізації самої системи винагородження є урахування всіх значущих елементів компенсацій та пільг та формалізація кадрової політики у системі винагородження, визначення співвідношення постійної та змінної частин винагородження, розробка політики ринкового позиціонування оплати праці.

При внесенні змін до системи винагородження неможливо уникнути проблем з комунікаціями. Навіть сама геніальна ідея чи інновація може стати провальною, якщо було витрачено недостатньо часу для її роз'яснення. Система повинна бути зрозумілою і прозорою для всіх співробітників, для цього керівникам слід постійно давати зворотний зв'язок своїм підлеглим [2].

Реалізація системи винагородження персоналу відбувається завдяки використанню широкого кола методів:

- економічних (прямих) – заробітна плата (різні форми та системи заробітної плати); премії за продуктивну працю і раціоналізацію; участь у прибутках; заохочувальні, компенсаційні та гарантійні виплати; доплати за стаж і сумлінну працю на підприємстві;

- економічних (непрямих) – пільгове харчування; нагороди цінними подарунками; кредити на житло та придбання товарів; відшкодування витрат за користування житлом, транспортом, зв'язком; оплата навчання;

- адміністративних – гнучкі робочі графіки; зміни у режимі праці; сприяння творчим відпусткам і відрадженням;

- організаційно-виробничих – охорона праці; покращання умов праці; збагачення праці; програми підвищення якості праці;

- морально-психологічних – подяки; оголошення та повідомлення досягнень; участь у системі оцінки результатів праці; нагороди почесними відзнаками; проведення урочистих зібрань;

- соціальних (негрошових) – просування по службі; участь у прийнятті рішень на більш високому рівні; профілактичне та лікувально-оздоровче медичне обслуговування; зміна соціального статусу працівника [3].

Впровадження змін до існуючої системи винагородження має розпочатися з її аналізу, що по суті є аудитом мотивації. Критеріями, що дозволяють визначити необхідність внесення змін в існуючу систему мотивації є:

- висока частота конфліктів;
- низький рівень виконавської дисципліни;
- почастишав брак продукції на виробництві (неефективна робота офісних співробітників);
- нераціональність мотивів поведінки співробітників;
- слабкий зв'язок результатів праці працівників і отриманого заохочення;
- недбале ставлення до своєї основної роботи і доручень керівника;
- низька ефективність впливу керівників на своїх підлеглих, невиконання співробітниками поставлених перед ними завдань;
- низький рівень міжособистісних комунікацій, невдоволення грубим ставленням як з боку начальника, так і з боку підлеглих і навіть колег;
- збої у виробничому процесі;
- низька задоволеність співробітників своєю роботою;
- низький професійний рівень персоналу чи скарги керівництва на професіоналізм підлеглих;
- безініціативність співробітників;
- негативна оцінка персоналом діяльності компанії, керівництва та результатів роботи організації (наприклад, неякісний товар або послуга);
- некомфортний морально-психологічний клімат;
- організаційні складності;
- небажання співробітників навчатися, брати участь у тренінгах та семінарах, підвищувати свою кваліфікацію;
- недостатня увага до формування та навчання кадрового резерву;
- низький моральний дух у колективі [4].

На нашу думку, основними засобами підвищення ефективності системи винагородження на сучасному етапі є впровадження елементів гнучкості у систему основної оплати праці (застосування вилових окладів, диференційованих тарифних ставок, комісійної оплати, грейдів тощо) та застосування HR-бенчмаркінгу для вдосконалення винагородження ключових та дефіцитних категорій персоналу. Під HR-бенчмаркінгом розуміють порівняльний аналіз систем винагородження по групі зіставних підприємств [5, 6].

При проектуванні системи винагородження необхідно пам'ятати, що на підприємстві можуть діяти як загальні, так і індивідуальні умови оплати праці. Загальні умови оплати праці встановлюються у колективному договорі. Наявність загальних умов оплати праці на підприємстві вигідна і роботодавцю, і працівникові. Працівникові вони гарантують певний рівень заробітної плати, забезпечують справедливість, усувають будь-які форми дискримінації в оплаті праці з боку роботодавця.

Наявність загальних умов не виключає права роботодавця чи працівника запропонувати другій стороні індивідуальні умови оплати праці під час укладання трудового договору. Щодо індивідуалізації умов оплати праці принциповим є не допустити установлення норм, котрі погіршують становище працівника проти чинного законодавства, Генеральної та галузевої (регіональних) угод і колективного договору. У разі відхилення від загальноприйнятих на підприємстві умов оплати праці всі положення щодо визначення заробітної плати певного працівника мають бути встановлені в трудовому договорі [7].

Не можна застосовувати індивідуальні умови оплати праці з усіма без винятку працівниками. Належним чином напрацьований на підприємстві механізм узгодження розміру заробітної плати зі складністю робіт і кваліфікацією працівників, цінністю посад і робочих місць, індивідуальними та колективними результатами праці, персональними характеристиками працівників забезпечує гнучкість системи оплати праці, об'єктивну диференціацію заробітної плати, виконання нею мотиваційної функції. У зв'язку з цим далі конкретизувати умови оплати праці треба лише у виняткових випадках для окремих працівників. Доцільну індивідуалізацію умов оплати праці можна визначати за такими критеріями :

- дефіцит представників окремих професійних груп на ринку праці;
 - індивідуальні результати праці працівника суттєво впливають на результати діяльності підприємства загалом;
 - неодмінно треба досягнути певних результатів у чітко визначені терміни;
 - праця має творчий характер;
 - регламентувати працю неможливо;
 - існує часовий інтервал між затратами праці та її результатами тощо.
- Зазначеним критеріям на підприємстві відповідає характер праці:
- перших керівників, котрих наймають власники підприємств і делегують їм свої повноваження;
 - заступників керівників підприємств;
 - окремих керівників основних і функціональних підрозділів;
 - висококваліфікованих професіоналів [7].

Технологія проектування системи винагородження персоналу включає в себе визначення цілей, етапів, принципів, бюджетування, призначення відповідальних.

Послідовність проектування оновленої системи винагородження вже діючого підприємства можна визначити у вигляді наступного алгоритму:

- розробити політику винагородження;
- співвіднести систему винагородження персоналу із цілями підприємства;
- виділити об'єкти системи винагородження;
- проаналізувати організаційну культуру і бізнес-практики підприємства щодо можливості подальшого застосування показників ефективності, що вже використовуються;
- змодельовати вплив системи винагородження на бюджетні показники підприємства, розробити систему бюджетування винагородження;
- проаналізувати ефективність та мотивуючий ефект існуючої системи винагородження;
- розробити програми довгострокового винагородження співробітників;
- розробити систему винагородження керівників вищої ланки;
- розробити внутрішні нормативні акти з оплати праці;
- розробити програму з інформування співробітників про зміни системи винагородження.

Реалізація розробки системи винагородження має відбуватися з дотриманням принципів, поданих на рис. 1.

Принципи побудови системи винагородження	втілення кадрової політики та цілей підприємства шляхом їх формалізації
	створення мотиваційного поля, націленість на формування та реалізацію трудового потенціалу співробітників
	зближення векторів життєвих планів співробітників із цілями підприємства
	прозорість, зрозумілість умов та формул нарахування (призначення) винагородження
	відповідність чинному законодавству

Рис. 1. Принципи побудови системи винагородження

Із перелічених вище етапів проектування системи винагородження персоналу етап

розробки програми з інформування співробітників про зміни системи винагородження не є останнім за значенням через високий рівень стресовості як у бізнес-середовищі, так і у повсякденному житті.

Розглянемо технологію ведення проекту «Розробка програми по інформуванню співробітників про зміну системи винагородження».

Мета проекту полягає в тому, щоб:

- провести роз'яснювальну роботу щодо перспектив (необхідності та ефективності) майбутньої системи винагородження;
- виявити можливі осередки опору організаційним змінам у системі винагородження персоналу;
- проаналізувати інтенсивність опору та її основні причини;
- створити психологічний клімат, сприятливий для майбутніх змін.

Основними результатами проекту мають стати:

- звіт про загрози та слабкі місця нової системи винагородження, складений на основі зауважень і пропозицій співробітників підприємства;
- сприятливий соціально-психологічний клімат, необхідний для впровадження нової системи винагородження.

Для досягнення мети можна виділити наступні етапи проекту:

- інформування працівників про зміни в системі винагородження;
- організація зворотного зв'язку;
- зняття напруженості, що викликана впровадженням нової системи винагородження.

Етапи проекту можна конкретизувати у виконанні таких видів робіт:

1.1. Створення робочої групи із числа менеджерів вищої та середньої ланки із обов'язковим залученням менеджера по персоналу, економіста з праці;

1.2. Підготовка пояснювальної записки до проекту нової системи винагородження;

1.3. Розробка комплексу заходів, спрямованих на донесення до кожного співробітника цілей і принципів змін;

1.4. Розсилка інформаційних листів (за територіальної розповсюженості підрозділів підприємства);

1.5. Розробка презентацій новизни для лінійних керівників;

2.1. Збір відгуків зауважень та пропозицій, їх обробка;

2.2. Робота з профспілками, радою трудового колективу або іншим представницьким органом – пошук компромісу;

2.3. Робота з неформальними джерелами інформації (плітки, чутки) – їх нейтралізація;

3.1. Проведення загальних зборів по типу «випуску пари» – зниження «градусу» психологічної напруги;

3.2. Організація відповідей на зауваження через загальнодоступні канали інформування співробітників.

При побудові ефективної системи винагородження персоналу підприємства доцільно спиратися на такі принципи:

1) першочергово необхідно виявити матеріальні та нематеріальні потреби працівників, що можуть прямо впливати на результативність їхньої роботи;

2) працівники підприємства повинні повною мірою володіти інформацією про діючу систему стимулів на підприємстві;

3) надані матеріальні стимули повинні бути економічно виправданими та застосовуватися тільки з урахуванням бюджету підприємства;

4) система винагородження повинна бути зрозумілою співробітникам і кожен співробітник повинен знати за що йому нарахована (призначена) або не нарахована (не призначена) та чи інша винагорода [3].

Якщо проектування базової частини винагородження будується на оцінюванні важливості посад для підприємства, то проектування змінної частини винагородження має декілька варіантів. Так, одним із таких варіантів є орієнтація на стратегічну карту

підприємства, а саме на так звану СЗП – систему збалансованих показників. Іншим варіантом є Performance Management – система управління ефективністю. Обидва варіанти дозволяють побудувати змінну частину винагородження з орієнтацією на результати діяльності співробітників. Для того, щоб система винагородження була ефективною, необхідно передусім розробити цілі підприємства і далі на їх основі КРІ – ключові показники ефективності, і тільки потім зв'язати з розміром і умовами винагородження [8].

Отже, система винагородження є водночас одним із засобів досягнення загальноорганізаційних цілей та відображенням кадрової політики підприємства – політики, спрямованої на використання найціннішого з ресурсів – людського ресурсу. Отже, ефективна система винагородження – це та, яка дозволяє досягати поставлених підприємством цілей шляхом відповідного стимулювання персоналу, гармонізації цілей працівників із цілями підприємства.

Література:

1. Про оплату праці: закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

2. Повшедный А. Опыт внедрения системы грейдов // Управление персоналом – Украина (HRD Human resource department). – Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/upu/bestupu/655-2012-10-16-12-54-47>.

3. Іваницька С. Методологічні основи стимулювання праці персоналу підприємства // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – №11, 2013. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2478>.

4. Сидор О. Анализ и устранение недостатков системы вознаграждений. // Управление персоналом – Украина (HRD Human resource department). – Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/upu/bestupu/1187-2014-06-05-06-57-58>.

5. Методичні рекомендації щодо розробки на основі тарифної системи гнучких систем оплати праці та їх запровадження на підприємствах і в організаціях виробничої сфери. Державна установа науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин (ДУ НДІ СТВ) Міністерства соціальної політики України. – Київ, «Соцінформ», 2011. – 60 с.

6. Адова И.Б. Бенчмаркинг в управлении вознаграждением персонала // САФБД, 2010. - №3. – С. 149–157. – Режим доступу: http://safbd.ru/sites/default/files/149-157_3-2010.pdf.

7. Цимбалюк С. Заробітна плата: організаційний механізм формування, структура, характеристика та порядок нарахування окремих виплат // Довідник кадровика №1-9, 2010. (Всеукраїнська асоціація кадровиків – ВАК). – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/zarob-tna-plata-organ-zats-inii-mekhan-zm-formuvannya-struktura-kharakteristika-ta-poryadok-0>.

8. Ветлужских Е. Система вознаграждения. Как разработать цели и КРІ. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – С. 83-110.

ЕКОЛОГІЧНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ПЕРЕГЛЯДУ СКОРОЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВИПЛАТ НА ТЕРИТОРІЯХ РАДІОАКТИВНОГО ЗАБРУДНЕННЯ

26 квітня 1986 року в Україні на 4-му блоці Чорнобильської АЕС сталася досі найтяжча катастрофа в атомній промисловості. Аварія призвела до забруднення більше 145 тис. км² території України, Білорусі та Російської Федерації, щільність забруднення радіонуклідами 137-Cs і 90-Sr якої перевищує 37 кБк/ м². Внаслідок Чорнобильської катастрофи постраждало біля 5 млн. людей, забруднено радіоактивними нуклідами близько 5 тис. населених пунктів України, Білорусі та Росії. З них в Україні – 2218 селищ та міст із населенням приблизно 2,4 млн. людей. Чорнобильська аварія призвела до безпрецедентного опромінення населення зазначених держав. Крім України, Республіки Білорусь та Російської Федерації вплив Чорнобильської катастрофи відчували на собі Швеція, Норвегія, Польща, Великобританія та інші країни. Істотні збитки було завдано сільськогосподарським і промисловим об'єктам, постраждали лісові масиви і водне господарство. Значні компенсаційні фінансові витрати пов'язані зі смертю чи втратою здоров'я ліквідаторів аварії, із хворобами дітей, зі страхом згубних наслідків катастрофи [1].

Загальна сума прямих збитків унаслідок аварії на Чорнобильській АЕС у 1986-1989 роках становила близько 12,6 млрд. доларів США. Втрати матеріально-майнових комплексів і окремих об'єктів економіки в зоні відчуження на території України – 1,4 млрд. доларів США. Сумарні прямі втрати матеріальних об'єктів та об'єктів за межами зони відчуження становлять 0,8 млрд. доларів США. Аналіз непрямих збитків показав, що втрати від невикористання сільськогосподарських, водних і лісових ресурсів, вартість недоотриманої електроенергії, збитки від мораторію на введення в дію нових потужностей на об'єктах атомної енергетики становили сумарно понад 160 млрд. доларів США. Для ліквідації скоєної аварії на четвертому реакторі Чорнобильської АЕС було винайдено і реалізовано багато технічних заходів. Але переборенню наслідків катастрофи повинні сприяти і гнучкі та рухливі, відповідно до змін в стані природних процесів, законодавчі рішення [2].

В Україні створена нормативно-правова база, що регулює весь комплекс післячорнобильських проблем. Верховна Рада України прийняла і ратифікувала велику кількість законів, постанов, резолюцій і угод, спрямованих на розв'язання найскладніших проблем мінімізації наслідків катастрофи і недопущення подібних аварій у майбутньому. До проблем ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи привернута увага усього світового співтовариства. Організацією Об'єднаних Націй та її спеціалізованим агентством МАГАТЕ, Урядом України вжиті заходи для з'ясування реальних масштабів катастрофи, створені плани щодо боротьби з наслідками аварії, для посилення безпеки діючих реакторів та послідуєчого їх закриття. Україна особливу увагу приділяє співробітництву з країнами, що найбільше постраждали від катастрофи [3].

В вивченні наслідків Чорнобильської біди на початку 1990-х років брали участь майже всі підприємства Державної геологічної служби та охорони надр України з метою виконання Програми уточнення радіаційного стану населених пунктів у областях, що зазнали радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи. Зокрема, державне геофізичне підприємство (ДГП) «Дніпрогеофізика», казенне геологічне підприємство КП «Південукргеологія» виконували ці роботи у Вінницькій, Дніпропетровській, Запорізькій, Луганській та Харківській областях. За результатами робіт цих та інших організацій (казенні підприємства «Кіровгеологія», «Північгеологія», «Південекогеоцентр», ДГП «Укргеофізика») частина території України, що зазнала радіоактивного забруднення, згідно діючого й досі Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» була поділена на так звані зони (від першої, обмеженої територією, звідки у 1986 році було евакуйоване населення, до четвертої, де додаткова

ефективна річна доза опромінення від факторів, що виникли внаслідок Чорнобильської катастрофи проживаючих на цій території громадян складає від 0,5 до 1,0 мЗв). Кожна з цих зон характеризується відповідними показниками так званої щільності забруднення ґрунтів довго живучими ізотопами (радіоактивним цезієм, стронцієм та плутонієм).

Друга зона, характеризується щільністю поверхневого забруднення (ЩПЗ) ґрунтів радіоцезієм від 15 Кі/км² і вище, що «забезпечує» проживаючому на її межах населенню розрахункову річну «чорнобильську дозу» в 5 мЗв (0,5 бер) і вище понад доаварійної дози;

В третій зоні – ЩПЗ ґрунтів становить від 5 до 15 Кі/км² з відповідною річною ефективною «чорнобильською дозою» вище 1 мЗв (0,1 бер);

В четверту зону посиленого радіоекологічного контролю виділена територія – ЩПЗ ґрунтів від 1 до 5 Кі/км² з відповідною річною ефективною чорнобильською складовою від 0,5 до 1 Кі/км² (0,05 – 0,1 бер) [4].

Критерії, за якими було проведено розмежування зон, були встановлені Національною комісією з радіаційного захисту населення України на основі Публікації №60 МАГАТЕ у 1991 році [5].

Населення, що проживає в межах 2 – 4 зон, згідно Закону України від 28.02.1991 № 796-ХІІ, забезпечується в тій чи іншій мірі грошовими компенсаціями та додатковим соціальним захистом. Всі пільги населенню чорнобильських зон відшкодовуються з Держбюджету України.

На виконання Закону України від 28.02.1991 № 796-ХІІ Кабінетом Міністрів України була прийнята Постанова від 23 липня 1991 р. №106 «Про організацію виконання Постанов Верховної Ради Української РСР про порядок введення в дію законів Української РСР «Про правовий режим території, що зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи» [6] та «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» [7], в яких були визначені переліки населених пунктів України, віднесених до 1 – 4 зон та розпочаті відповідні виплати і здійснювалися соціальні заходи. Незважаючи на те, що до Закону України від 28.02.1991 №796-ХІІ за останні 23 роки було внесено 13 безпосередніх змін та 20 змін у зв'язку з прийняттям інших Законів, перелік населених пунктів та їх класифікація не переглядалися.

На сьогоднішній день немає офіційних відомостей щодо обсягів витрат бюджету на пільги й компенсації по всіх категоріях населення забруднених територій, але деякі публікації з Інтернету проливають світло на це питання.

Так у статті народного депутата Соломатіна Ю.П. (одного з виконавців робіт по уточненню радіаційного стану забруднених територій на початку 1990-х років) тільки по четвертій зоні (посиленого радіаційного контролю) наведено, що загальні витрати на пільги й компенсації на одну постраждалу особу категорії (у цінах 2002 р.) склали в середньому 1,36 тис. грн на рік, тому утримання в четвертій зоні 1109793 осіб протягом року дало 1510525 тис. грн. В цілому ж «утримання» тільки четвертої зони коштує державі близько 2 млрд. грн на рік, а з урахуванням підвищення державних виплат та інфляційних процесів станом на 01.01.2014 р. ця сума зростає до 3,0 млрд. грн [8].

Треба зауважити, що у виданому «Атласі забруднення Європи радіоцезієм» площа території України зі щільністю забруднення 1 – 5 Кі/км², складає 38 тис. км² (наша четверта чорнобильська зона), у Норвегії – 7 тис. км², у Франції – 19 тис. км², в Австрії – 11 тис. км², у Швеції – 24 тис. км². Але в цих високорозвинених країнах зі значно кращими бюджетами ніяких зон не встановлено і, відповідно, ніяких виплат не здійснюється [9]. Також, слід відмітити, що на переборення наслідків Чорнобиля Урядами постраждалих держав приймалися гнучкі рішення, відповідно до змін в природних умовах.

Питання про доцільність виділення четвертої зони як такої, про що йдеться у згаданому виданні), взагалі не вписується у відому 7-берну концепцію на основі Публікації №60 МАГАТЕ, яка була покладена в основу пакетів Законів України з захисту населення від наслідків чорнобильської катастрофи [5]. Також необхідно зазначити, що сам радіоекологічний стан за 22 роки, що пройшли з часу його вивчення у 1991-1992 рр., без

сумніву, з ряду причин змінився. Основним фактором є процес природного розпаду радіонуклідів і, як наслідок, зменшення кількості «чорнобильської» активності ізотопів цезію – 137 (період напіврозпаду 30 років) – на 37%; цезію 134 ($T_{1/2}=2,06$ року) – на 99,9%; стронцію – 90 ($T_{1/2}=29,12$ року) – на 38%. Крім цього чинника, значущою також є діяльність людини на забруднених територіях, внаслідок якої радіоактивні ізотопи все більше «заглиблюються» і стають все менш доступними для коріння сільськогосподарських культур [8].

В нашій країні, незважаючи на відсутність наукового обґрунтування четвертої зони, на періоди напіврозпаду радіонуклідів, продовжують діяти закони і постанови, що були прийняті в екстремальних умовах перших років після атомної катастрофи і які вже не відповідають сьогоднішньому рівню загрози.

Хоча необхідно відмітити, що з цього приводу Урядом України уже і підіймалось питання корекції дозового критерію 4-ї зони (постанова Кабінету Міністрів України №600 від 29.08.1994 р.). Але страх Чорнобиля в свідомості людей та народних депутатів всіх рівнів не дозволили внести будь-які зміни до зонального розподілу площ радіоактивного забруднення. Для зменшення спротиву у свідомості суспільства та створення безальтернативної доказової бази необхідно проведення практичних досліджень фактичного радіологічного стану в раніше виділених «зональних територіях».

Тому теоретичні викладки з перегляду меж встановлених зон, повинні бути підтверджені проведенням дослідних польових та лабораторних радіоекологічних робіт.

Підставою для цих досліджень являються не тільки теоретичні основи радіофізики, що наведене вище, але й деякі зміни до закону 28.02.1991 № 796-ХІІ, зокрема Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оприлюднення інформації стосовно зон радіоактивного забруднення» № 259-VI від 10.04.2008 р., де у частині 6 зазначено, що «перелік населених пунктів, віднесених до зон радіоактивного забруднення, та дані щорічних дозиметричних паспортизацій із зазначенням очікуваних доз опромінення населення оприлюднюються Кабінетом Міністрів України один раз на три роки, починаючи з 2009 року».

Зміни в екології заражених територій дозволяють зробити висновок про необхідність:

1.Проведення ревізійних радіоекологічних робіт, які б мали своєю метою отримання апаратного (лабораторного) підтвердження даних про стан забруднення ґрунтів цезієм-137 та стронцієм-90 в населених пунктах, в першу чергу, віднесених до четвертої та третьої чорнобильських зон, де за 28 років радіоекологічний стан повинен змінитися досить кардинально;

2.Передачі отриманих даних до Національної комісії по радіаційному захисту населення України для прийняття відповідних рішень з уточнення як меж четвертої та третьої зон, так і власне переліку населених пунктів, які відносяться до тієї чи іншої зони.

Роботи повинні бути проведені повсюдно в заражених зонах та містити такі основні етапи:

1.Підготовчий період:

- оцінка вивченості забруднених територій за фондовими матеріалами, які зберігаються в державному підприємстві «Держгеоінформ»;
- придбання сучасної польової радіометричної апаратури;
- удосконалення гамма-спектрометричних лабораторій, що збереглися у геологічних підприємствах спектрометричними сцинтиляційними детекторами Cs_j(Na);
- виготовлення відбірників для взяття ґрунтових проб та для шпурової гамма-зйомки;
- забезпечення польових робіт сучасним геодезичним обладнанням (GPS-навігаторами) для визначення координат точок відбору проб та автомобілями-всюдиходами.

Всі польові роботи повинні мати надійне метрологічне забезпечення та інтеркалібрування досліджень з гамма-спектрометричними лабораторіями.

Технічне завдання на виконання робіт має бути затверджено Національною комісією з радіаційного захисту населення України.

Обсяги та склад польових робіт та термін їх виконання (орієнтовно) можуть бути визначені із наступних вихідних даних:

– обстеженню підлягає 2218 населених пунктів (858 у третій зоні гарантованого добровільного відселення та 1360 – у четвертій зоні посиленого радіоекологічного контролю);

– такий обсяг польових робіт з досвіду уже проведених раніше перших досліджень планується виконати (за умови ритмічного фінансування) за 3–4 роки (2015–2018 роки).

При цьому буде необхідно відібрати та виконати дослідження на гамаспектральний аналіз (ГСА) близько 15 тисяч проб для визначення радіоактивного цезію у ґрунтах з 5 % контролем та 3 тисячі проб на радіохімічний аналіз (РХА) з аналогічною кількістю контрольних вимірів для визначення радіоактивного стронцію. Провести 75 тисяч вимірів потужностей експозиційних доз (ПЕД, в мікросівертах/г) гамма-випромінювання у пунктах пробовідбору з 10% контролем (виміри ПЕД виконуються на кожній площі досліджень по «конверту»). Всі пункти пробо відборів фіксуються в географічній системі координат WGS – приблизно 15 тисяч визначень з 5% контролем.

3.В процесі лабораторних досліджень – необхідно буде виконати протягом 2015–2018 рр. гамма-спектрометричний аналіз 15750 проб та радіохімічний аналіз 3150 проб з п'ятивідсотковим контролем.

4.Паралельно з виконанням польових і лабораторних робіт буде постійно проводитись обробка одержаних результатів на протязі 2015–2018 рр. для створення бази радіоекологічних даних, складання пообласних каталогів пунктів пробовідбору з результатами лабораторних досліджень; створення результуючих карт на топооснові і текстових частин пообласних звітів; підготовлення графічних додатків до звіту.

В результаті проведених досліджень з врахуванням періоду природного розпаду радіонуклідів можливе подальше прийняття Урядом України постанови про зменшення територій, що відносяться до 3 та 4 зон відчуження. Уже на основі тільки виконання спрощеного розрахунку про скорочення витрат з бюджету на виплату компенсаційних соціальних виплат для населення, проживаючого в цих зонах, вказує на необхідність проведення робіт з переобстеження територій радіоактивного забруднення. Для цього навіть, не маючи достовірних даних щодо сум та видів виплат і пільг, що здійснює щорічно Уряд держави жителям третьої та четвертої зон, можна використати непрямі відомості з друкованих видань та звітів пенсійного фонду України і розрахувати економію коштів на зменшенні витрат тільки по четвертій зоні посиленого радіоекологічного контролю.

Очікуване скорочення числа населених пунктів, що на цей час уже не відповідає регламентам четвертої зони, – біля 460, тобто близько 35–40% від загальної кількості, перелічених у Додатку до Постанови КМУ від 23.07.1991 № 106а (1360 населений пункт четвертої зони). Логічно припустити, що необов'язковість «утримання» цих населених пунктів зменшить витрати з бюджету приблизно на суму більш ніж 1 млрд. грн щорічно. Також, виконання ревізійних радіоекологічних робіт в межах третьої зони дозволяє планувати пониження в ній статусу деякої кількості населених пунктів. В той же час з досвіду раніше виконуваних робіт вартість ревізійних радіоекологічних досліджень може становити близько 20–25 млн грн.

Таким чином, запропоновані автором роботи можуть дати значну економію бюджетних коштів.

Література:

1.Київська обласна державна адміністрація – 27-ма річниця Чорнобильської катастрофи [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.kyiv-obl.gov.ua/chornobil>.

2.Барановська Н.П. Чорнобильська зона відчуження – явище сучасності / Н.П. Барановська // Історико-географічні дослідження в Україні // Збірник наукових праць. – Київ, 2004. – Випуск сьомий. – С. 186 – 210.

3. Соціально-економічний розвиток територій, що постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС: проблеми та шляхи їх подолання: зб. мат-лів «круглого столу» / за заг. ред. О. В. Литвиненка. – К.: НІСД, 2011. – 72 с.

4. Закон України «Про Загальнодержавну програму подолання наслідків Чорнобильської катастрофи на 2006-2010 роки» від 14.03.2006 №3522-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=3522-15>.

5. Чернобыльская авария INSAG-7: дополнение к INSAG-1. Доклад Международной консультативной группы по ядерной безопасности // Международное агентство по атомной энергии, Вена, 1993. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <chrome-extension://oem-mnndcbldboiebfnladdacbfmadadm/http://www.slavutichcity.net/files/download/INSAG-7.pdf>.

6. Закон України «Про правовий режим території, що зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 27.02.1991 791а-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/791%D0%B0-12>.

7. Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 796-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12>.

8. Соломатин Ю. «Призрак» четвертой чернобыльской зоны [Електронний ресурс] / Ю. Соломатин. – Режим доступу: <http://www.ytime.com.ua/ru/24/58>.

9. Усатенко В. Охота за призраком [Електронний ресурс] / В. Усатенко. – Режим доступу: <http://ytime.com.ua/ru/17/2004/32/102>.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СПРИЯННЯ СИСТЕМІ ОПОДАТКУВАННЯ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПОДАТКУ НА ПРИБУТОК

У сучасній фінансовій науці зарубіжному досвіду оподаткування прибутку підприємств присвяченні праці В. Вишневського, А. Даниленка, О. Данілова, Я. Жаліла, Ю. Іванова, А. Крисоватого, В. Мельника, С. Онишко, А. Соколовської тощо. Зазначені науковці переважно займаються питанням визначення податку на прибуток, його місцем і значенням у системі оподаткування, методикою його справляння в різних країнах світу.

Визначити специфіку зарубіжного досвіду сприяння системі оподаткування розвитку бізнесу через призму податку на прибуток.

Нині, коли Україна знаходиться у кризовому економічному становищі, а самі підприємства здійснюють свою господарчу діяльність під значним податковим тягарем, доцільно розглянути систему оподаткування нашої держави у порівнянні з більш економічно розвинутими зарубіжними країнами. Ефективність системи оподаткування в цілому та кожного податку окремо досліджується через вивчення об'єкта оподаткування, механізмів справляння даного податку, ставки, а також строки сплати. Особливої уваги потребує визначення оподаткування прибутку підприємств.

Підтримка малого підприємництва через спрощення податкової політики може стати одним із способів вирішення деяких проблем його розвитку. На перших етапах становлення системи оподаткування в Україні малому підприємству надавались певні пільги, які згодом було практично ліквідовано. Все це призвело до спаду ділової активності суб'єктів господарювання і відтоку національного капіталу за кордон, що стало об'єктивною причиною скорочення надходжень до бюджету, що, в свою чергу знову примушувало державу вводити нові податки та збільшувати базу існуючих. Тобто, утворилося замкнене коло, що не давало можливості суб'єктам малого підприємництва успішно розвиватися.

Розквіт малого бізнесу у США значною мірою забезпечила належна підтримка з боку держави. Ще у 1953 році на правах федерального відомства було створено Адміністрацію у справах мало бізнесу, чітко зорієнтованої на єдину задачу – системне сприяння розвитку малого підприємництва, показники економічної ефективності якого мають засвідчувати набуття ним прогнозованих суспільно значимих ефектів. До її компетенції входить інформаційно-консультативна та кредитно-фінансова підтримка дрібного приватного бізнесу, що включає забезпечення підприємців-початківців довідковою літературою, інформування про досвід найбільш успішних фірм, про нормативно-правове забезпечення виробництва та збуту, зовнішньоекономічної діяльності, а також умови одержання пільгових позик під господарські проекти [2, с. 200].

Досить цікавим є досвід США, де податок на прибуток корпорацій стягується за шкалою: перші 50,0 тис. дол. – 15%, за подальші 25,0 тис. дол. – 25%, і лише на суму, що перевищує 75,0 тис. дол. – становить 35%. Податковим періодом є рік. Але сплата здійснюється чотири рази на рік. У цьому разі застосовуються оціночні платежі. Суть їх полягає в тому, що підприємство попередньо оцінює можливі річні доходи, витрати та пільги і визначає мінімальну суму платежу. Ця сума сплачується до бюджету рівними частками до 12 квітня, 12 червня і 12 грудня поточного року. Після закінчення року здійснюється кінцевий розрахунок з бюджетом згідно з поданою декларацією. Якщо за розрахунком згідно з декларацією сума податку є більшою, ніж оціночні платежі, то платник здійснює доплати. Якщо ж навпаки, то провадиться або повернення зайво сплачених сум, або зарахування в рахунок майбутніх періодів.

Особливості в оподаткуванні прибутку мають місце і в Німеччині. Так, зокрема, тут встановлені дві ставки: на прибуток, який не розподілений, – 50%, та на прибуток, який розподілений, – 36%. Це робиться з урахуванням того, що при нерозподіленому прибутку

оподатковуються дивіденди акціонерів прибутковим податком. Широко застосовується прискорена амортизація, яка дає змогу в перший рік придбання обладнання списувати до 50% його вартості, а в перші три роки – до 80%. У Франції існує податок на чистий прибуток, при цьому прибуток визначається з урахуванням усіх його операцій. Він розраховується як різниця між доходами підприємства та витратами, пов'язаними з виробничою діяльністю. Основна ставка оподаткування – 34%.

Особлива система сплати податку на прибуток існує і в Японії. Він має назву прибутковий податок з юридичних осіб. При цьому встановлюється три види цього податку: державний прибутковий податок – 30% від прибутку; префектурний прибутковий податок – 5% від державного, що становить 1,67% від загального розміру прибутку; міський, районний – 12,8% від державного, що становить 4,12% від прибутку. Оподаткування прибутку має свої особливості і в Норвегії. Найвища ставка оподаткування становить 28%. Прибуток до оподаткування розраховується як різниця між балансовим прибутком, який зменшений на суму витрат на виробництво та реалізацію і на суму сплачених податків у норвезькі податкові органи. Суму бази оподаткування зменшують також амортизаційні відрахування.

У Швеції при сплаті національного податку на прибуток усі платники податку поділяються на резидентів і нерезидентів. Резиденти сплачують податок з усієї суми доходів, а нерезиденти – тільки з прибутку, отриманого у Швеції. Ставка податку на прибуток – 28%. Не існує місцевих податків для корпорацій, а також немає різниці між розподіленим і нерозподіленим прибутком. При розрахунку прибутку акції підприємства оцінюються за нижчою ринковою ціною їх вартості. База оподаткування зменшується на витрати, пов'язані з бізнесом, у тому числі відсотки по кредитах, по інвестуванню філій або придбанню нового обладнання, прибуток від реалізації матеріальних і нематеріальних основних засобів та інших активів. Збитки, яких зазнали при реалізації капітальних активів, також списуються за рахунок сукупного прибутку [3, с. 77].

Як видно з викладеного, в кожній країні існує цей податок, але він має особливості, які відбивають економічну політику держави, її мету та завдання. Ще однією проблемою є те, що українці намагаються всілякими законними і незаконними шляхами уникнути сплати податків. На відміну від нашої країни, у багатьох зарубіжних країнах (наприклад, країнах Європейського союзу, США) сплата податків є престижною справою. Саме тому нам необхідно знизити податковий тягар, для того, щоб економічні суб'єкти могли віддавати до бюджету доцільну частину своїх доходів, та поряд з тим створити такі умови, щоб сплата податків була неминуча та загальнообов'язкова. Таким чином, сьогодні, коли економіка більшості країн потерпає від світової кризи, уряди різних держав намагаються зменшити рівень податкового навантаження. Так, на початку 2009 р. було зменшено податок на прибуток у Великій Британії, Франції, Німеччині. Зменшення ставок, а то й мораторій на сплату податків – спроба врятувати економіку, яка серйозно постраждала у світовій кризі.

В Австрії, з метою подолання наслідків світової фінансової кризи, було введено в дію закон щодо реформування податкової системи (Steuerreformgesetz 2009), головною метою якого було зменшення податкового навантаження. Одним із заходів цього закону було збільшення з 2010 року податкових знижок для підприємств з 10% до 13%. Також було впроваджено прискорену амортизацію в розмірі 30% на рік, що дозволило цій країні отримати інвестиції за 2009–2010 рр. на суму 700 млн. євро. Внаслідок цих заходів частка податку на прибуток корпорацій у ВВП зменшилась на 0,1%.

У Литві ставка податку на прибуток у 2009 році спочатку була збільшена з 15% до 20%, але потім знову зменшена до попереднього рівня (15%). Спеціально для малих підприємств на період 2009–2010 рр. ставку податку на прибуток було зменшено з 13% до 5%. Внаслідок прийнятих заходів надходження від податку зменшились на 0,2% від ВВП країни. Більш сприятливий режим оподаткування доходів сільськогосподарських підприємств у 2010 році був замінений на спеціальну 10% знижену ставку податку на прибуток, за якою відбувається оподаткування доходів, отриманих від сільськогосподарської діяльності. З 2011р. цю ставку було збільшено до 15%. Збільшення надходжень податку на прибуток в

2010 році склало 0,1% ВВП.

Зміни в механізмі оподаткування прибутку підприємств відбулися не лише в країнах-членах Європейського Союзу, а майже в усіх країнах світу. Зокрема, Норвегія збільшила податкові пільги для компаній у сфері НДДКР, затверджених дослідницькою радою Норвегії. Результатом нововведення стало зменшення корпоративного податку в розмірі 0,01% ВВП. Японія в 2010 році зменшила ставку податку на прибуток з 42% до 30%, для малих та середніх підприємств ввела механізм перенесення операційних збитків на зменшення податкових зобов'язань податку попереднього податкового року. Антикризова програма дій уряду Австралії у сфері оподаткування передбачає комплекс заходів щодо підтримки малого бізнесу (20-відсоткове зниження авансових платежів) та стимулювання інвестицій (введення інвестиційної податкової знижки за ставками 10 або 30% від суми інвестицій на придбання нових та в реконструкцію наявних основних засобів зі зменшенням порогу застосування пільги для малих підприємств).

На відміну від вітчизняної практики, механізм оподаткування прибутку юридичних осіб у світовій практиці активно використовується для регулювання соціально-економічних процесів. Вдосконалення справляння податку на прибуток в Україні повинне не тільки враховувати світовий досвід, але й особливості вітчизняної посткризової економіки. Доцільним, на наш погляд, є застосування таких заходів: зменшувати рівень оподаткування прибутку підприємств реального сектора економіки до рівня цього податку в країнах-нових членах ЄС; передбачити стимулюючі важелі оподаткування прибутку для підприємств малого та середнього бізнесу; здійснювати податкове стимулювання інноваційно-інвестиційних процесів; передбачити стимули із сплати податку на прибуток, шляхом зменшення ставки податку на прибуток на 5% для малих підприємств, які підтримують сталою або збільшують кількість найманих працівників, за умови забезпечення рівня нарахованої заробітної плати працівникам не нижче від середньої за галузями; покращити контрольну діяльність податкових органів за сплатою податку на прибуток.

Література:

1. Дрига С.Г. Програмно-цільовий підхід та інституційний стан державної політики підтримки малого підприємництва / С.Г. Дрига // Економіка та держава. – 2010. – №02. – С. 11-15.
2. Литвиненко Я.В. Податкові системи зарубіжних країн : навч. посібн. / Я.В. Литвиненко, І.Д. Якушик. – К.: МАУП, 2010. – 208 с.
3. Малишко В. Аналіз, проблеми та перспективи розвитку підприємництва в Україні [Електронний ресурс] / В. Малишко // 2009. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.
4. Небава М.І. Тенденції розвитку малого бізнесу в умовах нового Податкового кодексу [Електронний ресурс] / М.І. Небава, Ю.І. Черкасова // Всеукраїнський науково-виробничий журнал. Сталий розвиток економіки. – 2011. – С. 87–89. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.
5. Taxation trends in the European Union. Main results. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/2010/2010_main_results_en.pdf.
6. Main recent tax measures by country – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/2010/ntl_release.pdf.
7. Tax responses to the global economic crisis – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.deloitte.com/view/ru_RU/ru/7562/7841/index.htm.

DIRECT-COSTING: ПРОГРЕССИВНАЯ МЕТОДИКА УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Как показывает практика последних лет, стандартные методы учета затрат и калькулирования себестоимости не позволяют в полной мере сформировать релевантную информацию. Сейчас намечается тенденция на создание новых подходов в учетной деятельности предприятия. Прогрессивное сообщество за рубежом активно использует систему «direct-costing», которая представляет собой метод калькулирования сокращенной себестоимости продукции. Данный метод является альтернативой традиционным методам учета затрат и калькулирования себестоимости, используемым в учетной практике. Метод «direct-costing» оперирует классификацией затрат делящейся на постоянные и переменные. Переменные затраты изменяются пропорционально по отношению к изменению объема производства, а постоянные затраты неизменны при перемене динамики уровня деловой активности; они относительно постоянны. «Direct-costing» предполагает учет и планирование только в части переменных затрат. Постоянные затраты в калькуляцию не включаются и списываются на финансовые результаты.

Традиционным методом, используемым при калькулировании в Украине, является метод учета затрат по полной производственной себестоимости. Полная производственная себестоимость рассчитывается как сумма прямых затрат, отнесенных на объекты калькулирования и доли косвенных затрат, которые отнесены на объект в соответствии с базой распределения. Косвенные затраты распределяются по конкретным объектам калькулирования, по выбранным базам и коэффициентам согласно системе управленческого учета. Они также распределяются между заверренным и незаверренным производством. Это приводит к условности расчета расходов и искажению величины незаверренного производства, как следствие и калькулирование в целом. Стоит заметить, что при высоком удельном весе косвенных расходов, результаты калькулирования оказываются более чем условными и становятся малопригодными для принятия управленческих решений. В тоже время система «direct-costing» при калькулировании себестоимости видов продукции оценивает виды продукции только по величине затрат, зависящих от объемов производства. Таким образом, часть расходов, имеющих косвенное отношение к процессу производства и реализации продукции, не включается в калькуляцию, а возмещается общей суммой выручки.

Метод «direct-costing» не используется в Украине. На территории Украины возможно использование только метода по полным затратам. Данные нормы трактуются П(с)БУ №16. Для ведения бухгалтерского учета и составления финансовой отчетности в П(с)БУ №16 предусмотрена комбинация калькулирования фактических переменных расходов и нормативных постоянных расходов. При таких условиях используется утвержденная ставка распределения общепроизводственных расходов. На данный момент требования П(с)БУ не позволяют использовать метод для финансового учета. Конечно, предприятия, могут руководствоваться методом «direct-costing» с целью управления, для управленческих целей. Однако, предполагается, что данная система может использоваться в финансовом учете, если прибегнуть к определенным реформам в этой сфере.

Достоинством системы является формирование на ее основе информации, ориентированной на принятие оперативных управленческих решений. Для мониторинга финансовых результатов деятельности предприятия нужно рассчитывать показатель маржинального дохода. Использование данной системы требует отражения в отчетности таких показателей как маржинальный доход и прибыль. Нужно учитывать, что ежедневное изменение постоянных и условно-постоянных издержек на данных предприятиях незначительно, в структуре маржинального дохода основное изменение происходит

вследствие изменения прибыли. Таким образом, расчет маржинального дохода позволит отслеживать ежедневную динамику изменения прибыли. Например, к переменным издержкам на предприятия могут быть отнесены: стоимость сырья; переменные затраты на обработку сырья; стоимость этикетки, упаковки.

Рекомендуемая модель учета затрат позволит располагать информацией о ежедневном финансовом результате, что позволит проводить оперативный управленческий анализ. В период накопления продукции на складах маржинальный доход будет отрицательным, поэтому в таком виде финансовый результат будет неудобен для принятия решений. С другой стороны, отрицательный маржинальный доход показывает насколько возросли риски за отчетные сутки. Следует рассматривать этот процесс в динамике и в привязке к партии товара, чтобы принять соответствующее управленческое решение.

Следующим шагом должно стать создание единой управленческой информационной системы предприятия. Она будет обеспечивать все уровни управления, имея внутри себя соответствующие информационные системы и подсистемы. На этих же позициях будет построена и информационная система стратегического учета, в которую интегрированы данные по операциям, представленные системой осуществления операций. Исходя из этого, при разработке модели стратегического учета затрат, доходов и результатов необходимо принимать во внимание условия и принципы соответствующего метода учета затрат, методы идентификации факторов затрат, базы распределения косвенных и накладных расходов, проведение стратегического анализа, выбор соответствующих критических факторов успеха, внедрение, контроль. В стратегическом учете затрат, доходов и результатов деятельности необходимо учитывать и отражать: состояние факторов внешней среды (определенных и неопределенных); возможности прогнозирования; критические факторы успеха; влияние внешних факторов с использованием механизма производных балансовых отчетов; оценку стратегии; оценку принимаемых решений; внутренний и внешний аудит.

Для того, чтобы внедрить системы стратегического учета, доходов и результатов деятельности, выборе соответствующих методов учета затрат, построении бухгалтерской модели необходимо учесть следующие положения:

- в систему стратегического управленческого учета должны входить прогнозные показатели в виде стратегических производных балансовых отчетов, бюджетов прибылей и убытков, капитала, денежных потоков. Основой бюджета является сметный (прогнозный) баланс, который: раскрывает благоприятные или неблагоприятные финансовые условия; служит итоговой проверкой всех остальных смет и бюджетов; показывает будущие ресурсы и обязательства.

- особое внимание следует уделить отражению в системе стратегического учета критических факторов успеха: используемые инструменты для принятия стратегических решений; предоставление только нужной информации; выбор оптимальных финансовых показателей; адаптация к будущим переменам; использование отдельного учета показателей по видам деятельности.

- при организации стратегического учета затрат, доходов и результатов деятельности необходимо учитывать стадии жизненного цикла как самой организации, так и видов продукции, работ, услуг.

- необходимо обеспечить учет по видам деятельности. Учет затрат по видам деятельности соответствует системному представлению предприятия и основан на концепции цепочки создания стоимости М. Портера. В учете необходимо отражать эти виды деятельности, проводить идентификацию факторов затрат, центров группировки затрат по видам деятельности.

- при организации учета затрат, доходов и результатов по инновациям и инновационным процессам очень важно установить зависимость между видами деятельности и созданием ценности. Для решения этой проблемы, целесообразно использовать матрицу, устанавливающую зависимость между созданием ценности и эффективностью деятельности.

– при организации стратегического управленческого учета возникает проблема учета затрат по центрам ответственности (венчурным командам): центрам издержек, доходов, прибыли, инвестиций.

Исходя из опыта иностранных экономистов, можно сделать вывод, что для этих целей наиболее подходит метод учета затрат и калькулирования по видам деятельности. Очевидно, что не изделия вызывают расходы предприятия, а виды деятельности. Таким образом, правильнее учитывать и распределять затраты по видам деятельности, а не по функциям и изделиям. Носители издержек по видам деятельности позволяют проследить формирование затрат вплоть до готового продукта: количество принятых заказов отделом маркетинга; количество периодов или часов для наладки и переналадки оборудования, производственного планирования и регулирования; количество заказов на покупку отделом закупок; количество заказов на доставку; количество заказов по экспедиционному обслуживанию внутренних процессов.

Система учета по видам деятельности выступает в качестве модели потребления ресурсов, а не их расходования. Это связано с тем, что затраты на инновационную деятельность большей частью составляют постоянные расходы, которые мало связаны с объемными показателями. Возникает еще одна сложность между потреблением ресурсов и инновационной активностью. А именно увеличение объемов деятельности приводит к увеличению постоянных затрат через определенный период времени. Сокращение объемов также приводит к уменьшению затрат через определенный период времени. Отсюда возникает проблема учета и распределения накладных расходов в управленческом учете. Ряд накладных и косвенных затрат, необходимых для деятельности предприятия, но не связанных напрямую с физическими объемами производства, невозможно распределить пропорционально заработной плате или часам работы производственных рабочих, времени работы оборудования.

Система учета затрат по видам деятельности является основой стратегического управления в западных странах, потому что позволяет учитывать в полной мере потребности рынка. Данная модель стратегического учета рационального потребления ресурсов по видам деятельности обеспечивает конечную направленность на удовлетворение потребностей клиентов. В этом и есть ее главное преимущество. На основе использования принципов, идентификации факторов затрат по видам деятельности, соответствующих носителей издержек по видам деятельности и принятия на этой основе решения по выпуску соответствующих изделий, их цен и системы скидок. Данный метод имеет сравнительное превосходство с традиционным, его использование уменьшает расходы времени; а определение полной себестоимости продукции влияет в первую очередь на ценообразование. Однако, модель все же остается довольно трудоемкой, требует больше времени на обработку статей расходов.

Научный руководитель: д.э.н. Шаповал В.М.

ОСОБЕННОСТИ ПРИВАТИЗАЦИИ УГОЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ

Нынешний этап состояния экономики Украины формулирует цель приватизации предприятий отрасли, как создание предпосылок для развития угольной промышленности и обеспечения на этой основе энергетической безопасности государства. Параллельно станет возможным повышение конкурентоспособности угля, как товарной продукции на внутреннем и внешнем рынках и улучшение финансово-экономического состояния угледобывающих предприятий. Немаловажным с макроэкономической точки зрения будет являться оптимизация расходов государственного бюджета, а также создание социальных гарантий участия работников шахт в процессе разгосударствления и устранения условий для коррупционных проявлений в процессе изменений формы собственности.

Тройственный характер шахты как технологической, экономической системы и объекта приватизации дает основание для вывода о том, что и показатель, оценивающий шахту в ряду других должен обобщать ее триединую сущность.

С точки зрения приватизации угольных шахт, как предприятий, использующих природный ресурс полезного ископаемого, весьма важны и особенности резервирования элементов их системы. Резерв действующей шахты представляет сочетание резерва мощности и пропускной способности ее производственных процессов. Мощность шахты определяется добычей из очистных забоев, а все остальные технологические звенья характеризуются пропускной способностью. Резервы шахты – это, прежде всего резервы пропускной способности, чем дольше работает шахта, тем сложнее сохранение пропускной способности отдельных ее звеньев. Иными словами, так как шахта представляет пространственную систему, развитие ее во времени приводит объективно к снижению резервов [1].

Состояние резервов шахты, особенно по основным производственным процессам, непосредственно влияющим на объем добычи, влияет на экономические результаты работы шахты, хотя последние зависят не только от этого. Современное состояние угольной промышленности Украины таково, что она требует реструктуризации шахтного фонда в двух направлениях: закрытие шахт, дальнейшая работа которых не целесообразна, и приватизации остающихся наиболее перспективных шахт. Очевидно, что это требует, прежде всего, объективного решения наиболее сложного и наиболее важного вопроса, а именно; к какой категории должна быть отнесена каждая конкретная шахта.

Сегодня для того, чтобы конкурировать на рынке угля, необходимо применять современную технику и передовые технологические схемы, которые материализуются в виде топологии горных выработок, транспортного обеспечения, вентиляции и подъема.

Что касается численности промышленно-производственного персонала, необходимого для обеспечения уровня добычи в 1 млн.т, из статистических данных лидирующих шахт Украины известно, что уровень производительности труда рабочего по добыче составляет 50-60 т/мес. Исходя из этого уровня, для организации работы конкурентоспособной шахты с добычей 1млн.т в год требуется (с учетом коэффициента списочного состава) 1800-2000 чел. К сожалению, технический уровень шахт Украины довольно низок, поэтому соответствующая данному капиталу численность промышленно-производственного персонала не должна превышать 1000-1200 чел., иначе угольная компания существенно снижает эффективность управления персоналом.

Именно поэтому шахты с относительно небольшой массой капитала могут рассчитывать на кредиты как источники привлечения дополнительных инвестиций, а крупные компании - на привлечение инвесторов, в том числе через вторичную эмиссию своих акций. При этом первые тяготеют к частной собственности как более простой и

понятной форме организации производства, а вторым необходимо прибегать к корпоративной форме организации производства [2].

Эффективность добычи и реализации угля является основой деятельности угольных компаний. В свою очередь, эффективность деятельности шахт зависит от формы их собственности, организации производства, а также от зрелости производственных отношений в стране. Модель украинского предпринимательства при добыче угля характеризуется большой степенью неопределенности. Поэтому задача менеджмента в процессе приватизации состоит в том, чтобы, набрав нужный инвестиционный капитал, не превысить лимиты по численности персонала. Это значит, что производительность труда должна расти опережающими темпами. Конкретные числовые значения указанных параметров, по-видимому, будут изменяться в зависимости от конкретных условий и конъюнктуры рынка угля.

Форма собственности угольного предприятия (компании) соответствует эффективности его работы как экономический результат добычи угля. При убыточной работе угольная шахта (компания) чаще всего принимает государственную форму собственности, а при среднем и высоком уровне рентабельности шахта приобретает форму собственности частного бизнеса. И только при высоком и очень высоком уровне рентабельности угольная компания приобретает корпоративную форму собственности и активно действует на фондовом рынке.

Таким образом ситуация, сложившаяся в угольной промышленности Украины, и, прежде всего, связанная с преодолением дефицита инвестиционных ресурсов для обеспечения требуемого уровня поддержания и развития производства, выдвигает на первый план проблему изменения форм собственности, иными словами, приватизацию шахт. Принципы формирования структуры шахтного фонда Украины в ретроспективе и пороговые значения основных параметров свидетельствуют в пользу целесообразности смены формы собственности на большинстве государственных угольных шахт.

Критерии оценки инвестиционной привлекательности угольных шахт крайне важны для выявления не используемых производственных резервов. Создание такого регулирующего механизма даст возможность сравнить возможности шахт по основным параметрам (подвигание лав, уровень концентрации горных работ, производительность труда рабочего по добыче) и оценить вклад каждого ресурса в минимизацию затрат на производство.

Литература:

1. Яценко Ю.П. Управление процессами финансового оздоровления угольных компаний // Уголь Украины. – 2003. – № 8. – С. 4–10.
2. Амоша А.И., Ильяшов М.А., Салли В.И. Системный анализ шахты как объекта инвестирования. – Донецк: ИЭП НАН Украины. – 2002. – 68 с.

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ В СФЕРІ ПРОДОВОЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ

Сучасний розвиток економіки країни відбувається в умовах значних внутрішніх та зовнішніх загроз. Це обумовлює необхідність зосередження уваги держави на подоланні деяких викликів в сфері національної безпеки країни, в тому числі щодо забезпечення продовольчої складової.

Над дослідженням даної проблематики працюють такі вчені: Б.Й. Пасхавер, О.Б. Тарасюк, Н.Й. Басюркіна тощо.

Проте дана проблематика настільки широка, що вимагає додаткових зусиль для її вивчення.

Основною метою державної економічної та соціальної політики країни є досягнення високого рівня продовольчої безпеки, що забезпечить доступність здорового харчування для всіх членів суспільства. Оскільки, чим вищі доходи населення і чим менша частка цих доходів витрачається на продовольчі потреби, тим більшою є частина населення, що не знає проблем із достатністю та доступністю продовольчого споживання.

Продовольча безпека є комплексним поняттям, яке містить три важливі аспекти:

1. Кількісний аспект: ступінь реалізації поточної потреби в продуктах сільськогосподарського виробництва.

2. Якісний аспект: задоволення потреби в безпечних для здоров'я, якісних продуктах сільськогосподарського виробництва.

3. Соціально-економічний аспект: зростання прибутків населення, яке забезпечує доступ всіх груп населення до продовольства на рівні забезпечення життєдіяльності.

Роль продовольчої безпеки у суспільстві пов'язана з тим, що продовольство є базовим показником життєдіяльності людини. Рівень харчування населення країни характеризує рівень її економічного розвитку в цілому, оскільки рівень забезпечення населення продовольством розглядається як найважливіший чинник і визначальний критерій рівня соціального життя, життєздатності економічної структури і державного устрою країни. Сьогодні в країнах з розвинутою ринковою економікою виробництво сільськогосподарської продукції та її переробка розглядається як важлива умова політичної стабільності, показник національної незалежності, а тому відповідним чином регулюється. Продовольча безпека є складовою загальноекономічної безпеки країни. Тільки завдяки її вирішенню можна досягти стану стійкого соціально-економічного розвитку людства [2, с. 59].

Із зростанням доходів зменшується частка продовольчих витрат у сімейних бюджетах, а тому самовідчуття продовольчої бідності зникає швидше, ніж самовідчуття загального рівня бідності [1, с. 7].

Аналітичний інструмент, який широко використовується для оцінки стану продовольчої безпеки – порівняння фактичного рівня продовольчого споживання з його нормативними показниками, що затверджені законодавчими документами. Зокрема, постановою Кабінету Міністрів України (від 14.04.2000 р.) у розвиток законодавства про прожитковий мінімум були затверджені *мінімальні* норми продовольчого споживання.

Поки що, середнім показникам продовольчого споживання в країні вдалося подолати бар'єр мінімальних норм, перевершивши їх за калорійністю на 9% і за вартістю на 1%. Одночасно середній фактичний рівень харчування майже на чверть менше раціональної норми. Це означає, що більшість населення країни знаходиться у стані продовольчої небезпеки, яка особливо відчутна при аналізі споживання окремих продуктів харчування.

На даний момент в Україні простежується незадовільний стан продовольчої безпеки, оскільки середні показники продовольчого споживання не відповідають нормам здорового харчування ні за обсягом, ні структурно. Проблему загострює значна соціальна стратифікація груп населення, яка викликає відчутну диференціацію продовольчого

споживання. В Україні діє тенденція до поступового зменшення соціального розшарування верств населення за рівнями доходів і споживання.

Проблема продовольчої безпеки в розвинених країнах в основному пов'язана з якістю споживаних товарів. Безпека і якість продовольчої сировини і харчових продуктів стали одним з основних чинників, які визначають здоров'я населення. В розвинених країнах агропромислове виробництво базується на використанні величезної кількості матеріальних ресурсів. Дуже часто ці ресурси імпортуються. Тому продовольче забезпечення населення країни залежить від імпорту продовольства або засобів для його виробництва. Проблема продовольчої безпеки набуває в сучасних умовах глобального характеру. Глобальність її полягає в тому, що вона перетинає межі окремих держав і поширюється по всій планеті [3, с.7].

Визнаючи досягнення продовольчої безпеки макроекономічною метою роботи агропродовольчого комплексу, не можна обійти увагою питання цінового паритету на споживчому продовольчому ринку, тобто відповідність цін пропозиції продуктів харчування та доходів (цін робочої сили і демографічного відтворення) їх споживачів. Теперішня частка продовольчих витрат у доходах середньостатистичного українця вказує про існування значного цінового диспаритету в продовольчій сфері пострадянського періоду, що вимагає детального аналізу його причин. Простежується тенденція споживчого цінового паритету на продовольчому ринку, але поки що цей показник не досяг до кризової позначки.

На рівень продовольчої безпеки України впливають такі чинники:

- рівень розвитку і стійкості сільськогосподарського виробництва;
- прибутки і якість харчування населення;
- забезпеченість продовольством вітчизняного виробництва;
- масштаби імпорту;
- відкритість продовольчих ринків, механізм протидії імпортній інтервенції;
- обсяги продовольчих запасів;
- виробничий потенціал сільського господарства;
- якість аграрної продукції і продуктів харчування;
- відповідність вимог продовольчої безпеки правовому законодавству, системі нормативних актів, напрямам аграрної політики держави;
- загрози продовольчій безпеці [2, с. 63].

Проблема продовольчої безпеки країни є актуальною, оскільки загальна економічна ситуація країни зумовлює низьку платоспроможність більшої частини населення. Україна досі не спромоглася встановити оптимальний макроекономічний рівень, також не відновила рівень продовольчого споживання. Однак, за умов збереження позитивної динаміки ВВП на душу населення для продовольчої безпеки країни вирішальну роль відіграватиме розвиток агропродовольчого виробництва і внутрішнього продовольчого ринку.

Література:

1. Пасхавер Б.Й. Сучасний стан продовольчої безпеки / Б.Й. Пасхавер // Економіка АПК. – 2014. – №4. – С. 5–12.
2. Тарасюк О.Б. Державне регулювання забезпечення продовольчої безпеки країни / О.Б. Тарасюк // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 10. – С. 58–63.
3. Басюркіна Н.Й. Продовольча безпека як системна характеристика функціонування агропромислового сектору економіки / Н.Й. БАСЮРКІНА // Наукові проблеми трансформації економічних систем і становлення ринкової економіки. – 2011. – С. 5–10.

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Зовнішньоекономічна діяльність є одним із найважливіших напрямків розвитку підприємництва. Завдяки їй забезпечується покриття потреб країн світового співтовариства у сировині, матеріалах, паливі, енергоносіях, машинах, обладнанні та устаткуванні, товарах широкого вжитку, послугах. Разом з тим зовнішньоекономічна діяльність є суттєвим джерелом валютних надходжень до державного бюджету. В умовах переходу до ринку зовнішньоекономічна діяльність виступає невід'ємним напрямом підприємництва багатьох великих, середніх та малих фірм, які функціонують у промисловості, сільському господарстві, будівництві, зв'язку, на транспорті, у фінансовій сфері тощо.

Проблема активізації та перспектив розвитку зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств є досить актуальною.

Дослідження проблем зовнішньоекономічної діяльності суб'єктів національної економіки, шляхів та методів їх розв'язання знайшли відображення в наукових працях відомих учених-економістів А. М. Візевич, М. І. Дідківського, І. В. Багорова, В. І. Губенка, О. Д. Гудзинського, А. М. Кандиби, В. В. Козика, Ю. П. Макогона, О. М. Онищенко, А. П. Румянцева, В. І. Топіхи, О. І. Яковлева та ін. Однак питання організації ЗЕД підприємств і визначення економічної ефективності експорту певних видів продукції розглянуті недостатньо.

Зовнішньоекономічна діяльність (ЗЕД) – це заснована на взаємовигідних економічних відносинах діяльність у галузі міжнародної торгівлі, руху капіталів, міграції робочої сили, передачі технологій. У всіх країнах, а особливо в країнах із перехідною економікою, де сталася широка лібералізація зовнішньоекономічної діяльності, її державне регулювання є об'єктивною необхідністю. Таке регулювання спрямоване на забезпечення захисту інтересів країни та суб'єктів її зовнішньоекономічної діяльності, створення для останніх рівних можливостей розвивати всі види підприємницької діяльності та напрями використання доходів і здійснення інвестицій, на розвиток конкуренції та ліквідацію монополізму.

Зовнішньоекономічну діяльність підприємств ототожнюють, передусім, зі здійсненням експортних та імпорتنих торговельних операцій. Це і зрозуміло, адже на такі операції припадає майже 80% усіх здійснених у зовнішньоекономічній діяльності операцій.

Усі базові поняття, які використовуються при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності підприємств, викладено в ст. 1 Закону України «Про зовнішньоекономічну діяльність» [1].

На зовнішньоекономічну діяльність впливає багато зовнішніх факторів, тому її доцільно характеризувати в комплексі системи господарювання (рис. 1.) [2].

Значне місце в зовнішньоекономічній діяльності посідають зовнішньоторговельні операції, які характеризуються великим розмаїттям, оскільки вони здійснюються за трьома абсолютно різними напрямками: товарним, наданням послуг та обміном продуктами інтелектуальної власності. Це дає підстави зазначити, що саме цей вид здійснення зовнішньоекономічної діяльності є найбільш перспективним для подальшого розвитку.

Для регулювання зовнішньоекономічної діяльності в Україні використовуються певні інструменти, а саме:

- закони України;
- передбачені в законах України акти тарифного і нетарифного регулювання, які видаються державними органами України в межах їх компетенції;
- економічні заходи оперативного регулювання (валютно-фінансового, кредитного та іншого) в межах законів України;
- рішення недержавних органів управління економікою, які приймаються за їх

статутними документами в межах законів України;

– угоди, які укладаються між суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності і не суперечать законам України.



Рис. 1. Зовнішні фактори впливу господарської діяльності на зовнішньоекономічну діяльність підприємств

Найвищим органом, що здійснює державне регулювання зовнішньоекономічної діяльності, є Верховна Рада України.

Також органом державного регулювання ЗЕД є Кабінет Міністрів України [1]. Для ефективного управління ЗЕД на рівні підприємства, необхідна адекватна до умов його роботи структура управління. Слово «структура» означає каркас, основу. Будь-яке підприємство має відповідний каркас, що пов'язує всі його підрозділи, служби, органи.

Організаційно-виробнича структура відображає побудову системи, якою управляють, а структура управління – побудову системи, яка управляє, при цьому організаційна структура підприємства – відображає побудову і взаємозв'язок обох даних систем.

Таким чином, структура управління ЗЕД відображає побудову системи управління в даній сфері, тобто органи, служби, апарат, що здійснює управління ЗЕД. Апарат управління будується з урахуванням необхідного оновлення ланок (по горизонталі) і ступенів чи рівнів управління (по вертикалі). Ланка управління – це структурний підрозділ чи окремі спеціалісти, які виконують відповідні функції управління.

Організаційна структура управління ЗЕД як складова частина внутрішнього управління визначається, насамперед, загальною стратегією підприємства, а також стратегією зовнішньоекономічної діяльності як її складової. Загальноприйнято вважати стратегією засобом виживання фірми шляхом адаптування до середовища, а структуру – конструкцією, що її підтримує. Ланки ланцюга «середовище – стратегія – структура» взаємопов'язані і взаємозумовлені. Якщо вони не відповідають одне одному, то під загрозу

ставиться саме існування фірми [5].

Організаційна структура управління ЗЕД визначається тією метою і завданнями, які вона покликана вирішувати. Її мета – максимізація прибутку на довготривалій період за рахунок ефективної участі в міжнародному підприємстві. Організаційна структура управління зовнішньоекономічної діяльності, як і внутріфірмового управління, має постійно розвиватися і вдосконалюватися, пристосовуватися до змін у зовнішньому середовищі і сфері управління. Її форми і методи не можуть залишатися незмінними.

Зростання валютних надходжень значною мірою визначається збільшенням частки вітчизняної експортної продукції. Відповідно потенційно зростатиме національний дохід держави. За нинішньої економічної ситуації ця діяльність, якою займаються держава, підприємства, посередницькі структури, дає змогу поліпшити їх фінансове становище. Однак на сьогодні фінансово-економічний ефект зовнішньоекономічної діяльності з урахуванням внеску конкретних учасників цього процесу оцінений недостатньо, через що не можливо належним чином визначити їх внесок у збільшення загальнодержавних коштів від продажу продукції на експорт. З іншого боку, унеможлиблюється визначення реальних цифр доходу, який отримують конкретні виробники, посередники експортних операцій. Це не стимулює конкретних виконавців збільшувати експорт і, відповідно, виготовляти конкурентоспроможну продукцію. Саме ці обставини й викликали необхідність розробки запропонованих методів ефективних розрахунків.

Визначення ефективності зовнішньоекономічних операцій проводиться для обґрунтування не лише окремих пропозицій щодо закупівлі та продажу певних товарів. Ці дані можуть бути використані при розробці планів експорту й імпорту в масштабах країни, при оцінці структури та напрямків зовнішньоторговельного обігу. Подібні розрахунки виконуються як у національній, так і в іноземній валюті [3].

На основі похідних даних можна вирахувати проміжні та узагальнені показники, побудувати факторну модель, розробити формули впливу факторів на узагальнений показник, вирахувати можливі відхилення при здійсненні фінансово-господарської діяльності, обчислити резерви та обґрунтувати проблеми, які потребують негайного вирішення на управлінському рівні.

Економічне обґрунтування діяльності підприємств, у тому числі і тих його напрямків, які пов'язані із зовнішньоекономічною сферою господарювання, здійснюється на підставі аналізу показників ефективності.

Показники економічної ефективності також поділяють на:

- 1) показники ефекту, що визначаються як абсолютні значення і відтворюються в грошових одиницях як різниця між результатами діяльності та витратами на її здійснення;
- 2) показники ефективності, що визначаються як співвідношення прибутку від діяльності підприємства до витрат на її здійснення і відтворюються відносними величинами: відсотками, частками одиниці.

Розрахунок показників ефективності вимагає дотримання наступних принципових методологічних положень:

1) принципу всебічного обліку всіх складових елементів витрат та результатів, який припускає якісну класифікацію і відтворення відповідних показників у документах оперативного, статистичного і бухгалтерського обліку;

2) принципу зведення витрат і результатів для зіставлення, який показує, що показники, які порівнюються, повинні відтворюватися однаковими кількісними одиницями і носити антонімічний характер в економічному розумінні. При конструюванні показника ефективності чисельник і знаменник останнього мають виключати можливе дублювання складових елементів;

3) принципу зведення різнотермінових витрат і результатів до одного моменту часу за допомогою дисконтування;

4) принципу зіставлення з базовим варіантом, що відтворює сутність застосування показників ефективності для здійснення економічного аналізу, який проводять не тільки з

метою опису поточного стану діяльності суб'єкта господарювання, а й з метою опрацювання пропозицій щодо поліпшення економічної ситуації, яка склалася в періоді, що аналізується.

Важливим етапом аналізу шляхів підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства має стати визначення кола країн, які є потенційно привабливими з точки зору проникнення на їхні ринки. При цьому необхідно ретельно проаналізувати стан середовища міжнародного маркетингу, який включає в себе вивчення системи міжнародної торгівлі, економічного середовища кожної з країн та їхнього політико-правового та культурного середовища. Підприємству, яке вирішило вийти на іноземний ринок, необхідно взяти до уваги існування безлічі обмежень і перешкод у міжнародній торгівлі як у країні, на ринок якої воно збирається вийти, так і у своїй власній. До таких обмежень належать: митні тарифи (фіскальні та протекціоністські), валютний контроль з боку держави, ряд нетарифних бар'єрів (системи національних стандартів безпеки, якості тощо).

В цьому випадку значний інтерес представляє питання, пов'язане із можливістю прийняття оптимальних управлінських рішень стосовно задач, націлених на підвищення конкурентоздатності підприємства, а також узгодження його ефективної виробничої і збутової діяльності підприємств. Вихід на зовнішній ринок завжди є вступом до конкурентної боротьби. В умовах високої насиченості і навіть перенасиченості світових товарних ринків кожен товар (і товаровиробник, що за ним стоїть) змушений вести жорстку боротьбу за перевагу споживача, яка віддається найбільш конкурентоспроможному товарі, який на одиницю своєї вартості (ціни) задовольняє більше потреб і на більш високому рівні, ніж товари конкурентів.

Зростаючий інтерес до якості, викликаний посиленням конкурентної боротьби на світовому ринку, ставить цілком конкретне завдання перед виробником продукції. Покращити якість – отже покращити конкурентоспроможність своїх товарів як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку. Із новим підходом до якості продукції зростає роль стандартизації, у розвитку якої значну роль грає держава. Питання стандартизації розглядаються у якості базової основи, без якої неможливо підвищення якості продукції у масштабах всієї держави в цілому.

Отже, підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства, в першу чергу його експортних операцій, знаходиться у великій залежності від удосконалення системи управління зовнішньоекономічними зв'язками, яка має бути невід'ємною частиною системи управління якістю на підприємстві.

Література:

1. Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/959-12>.

2. Кульчицька К.Ю. Аналіз ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємств / Кульчицька К.Ю. // Економіка – погляд у майбутнє. Тенденції інноваційного. – 2014. – С. 19–24.

3. Олексієнко Р.Ю. Теоретико-економічні основи прав власності в площині державного регулювання ЗЕД / Олексієнко Р.Ю. // Вісник Академії митної служби України. Сер.: Економіка. – 2013. – №. 2. – С. 42–50.

4. Семенов Г.А. Економічна ефективність зовнішньоекономічної діяльності акціонерного товариства / Семенов Г.А., Семенов А.Г. // Економічний вісник Донбасу. – 2009. – № 4 (18). – С. 54–59.

5. Фролов С.М. Інструменти прихованого протекціонізму та їх вплив на регулювання зовнішньоекономічної діяльності України / Фролов С.М., Чоботар О.І. // Засновник і видавець Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». – 2014. – С. 216–220.

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Важливим фактором, що визначає успішність діяльності підприємства в ринковому середовищі, його фінансову стабільність і конкурентоздатність, є якість випущеної продукції. Особливої уваги цей чинник набуває в умовах ринкової трансформації національної економіки України в контексті вступу України до Світової організації торгівлі (СОТ) і приєднання до Європейського Союзу (ЄС), оскільки саме забезпечення якості та характер діяльності окремих підприємств, галузей і промисловості в цілому в цей час визначає їх конкурентні позиції не лише на вітчизняному, але й на міжнародному ринку.

Тому проблема підвищення якості продукції актуальна для будь-якого підприємства на вітчизняному ринку. В даний час в кращому становищі опиняються ті підприємства, які можуть забезпечити не тільки найвищу продуктивність праці, але й високу якість, новизну і конкурентоспроможність продукції.

Нагальність проблеми підвищення якості продукції на сучасному етапі набирає оберти з наступних причин.

По-перше, вимоги науково-технічного прогресу диктують докорінні якісні зміни практично у всіх сферах науково-виробничої діяльності. Посилюються вимоги до характеристик і властивостей продукції (надійність, довговічність, збереженість, безвідмовність, естетичність, економічність в експлуатації та ін.). Підвищення якості готової продукції, в свою чергу, вимагає поліпшення якості сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, впровадження сучасних технологій і методів організації виробництва і праці. Отже, завдання підвищення якості продукції набуває комплексного характеру і стосується всіх галузей промисловості.

По-друге, в безумовній відповідальності кожного працівника підприємства, незалежно від того, на якій стадії виробництва він знаходиться. Результат спільної праці працівників підприємства – кінцевий продукт – задовольняє потребам тільки в тому випадку, якщо кожен вузол, деталь, блок відповідають стандартам і технічним умовам.

По-третє, час, коли кількість грала вирішальну роль, пройшло; по мірі задоволення потреб в засобах виробництва і предметах споживання в кількісному вираженні на перший план висувається їх якісна характеристика. Підвищити якість – це означає з тієї ж кількості сировини і матеріалів випустити продукцію, яка більш повно задовольняє суспільні потреби;

По-четверте, розширюються торговельні та економічні зв'язки з іншими країнами, що зумовлює постійне підвищення якості продукції через конкуренцію за ринки збуту. Більш успішно реалізують свою продукцію ті підприємства, якість продукції яких значно вища. Слід також зазначити, що якщо раніше споживач задовольнявся підтвердженням якості товарів і послуг, то вже з кінця 1990-х років він хоче бути впевненим, що саме виробництво товарів, за які він збирається заплатити, організоване таким чином, що дійсно забезпечує декларовану якість.

Ефект від підвищення якості продукції виражається в різноманітних формах:

- пряма економія матеріалів і енергії за рахунок їх більш раціонального використання;
- отримання більшого обсягу продукції на одиницю витрат праці;
- зниження собівартості продукції і зростання прибутку;
- прискорення оборотності оборотного капіталу;
- прискорення економічного і соціального розвитку підприємства.

Збільшення виробництва високоякісних виробів, зрештою, сприяє прискоренню оборотності товарів в національній економіці, яке тільки за один день в масштабах країни дає величезний ефект, веде до інтенсифікації економіки, підвищення життєвого рівня населення та підвищення конкурентоспроможності українських товарів на ринку.

Таким чином, проблема якості продукції, робіт, послуг комплексна і має велике

економічне і соціальне значення. Але для забезпечення якості потрібна не тільки відповідна матеріальна база і зацікавлений, кваліфікований персонал, але й чітка система управління якістю. Звідси такий підвищений інтерес до управління якістю з боку підприємств, які усвідомили істину: не можна розраховувати на стабільне забезпечення якості продукції без впровадження в роботу системи якості.

Щоб успішно вирішувати проблему підвищення якості, необхідно її добре знати. У цьому зв'язку можна поставити ряд питань:

- як давно зародилася проблема якості продукції і які причини її зародження;
- чому актуальність даної проблеми на сучасному етапі зростає;
- як вирішується ця проблема на підприємствах та ін.

Аналіз показує, що проблема якості проявилася з розвитком суспільного виробництва. Вона відображає історичний процес підвищення ефективності людської праці, розвиток науково-технічного прогресу. Іншими словами, в тій чи іншій формі проявляється у всіх суспільно-економічних формаціях.

Проблеми підвищення якості та конкурентоспроможності продукції вирішуються шляхом вдосконалення стану основних факторів, що впливають на якість продукції. Дані фактори в комплексі зумовлюють рівень організації виробництва і праці працівників і є основою для підвищення якості продукції. У свою чергу, висока якість виробленої продукції є найважливішим чинником підвищення її конкурентоспроможності.

Якість продукції належить до числа найважливіших показників діяльності підприємств будь-якої форми власності. Досягнення високого і стабільного рівня якості продукції на підприємстві дозволяє:

- збільшити обсяг реалізації, а отже, і прибуток;
- забезпечити конкурентоспроможність продукції;
- підвищити імідж підприємства;
- знизити ризик банкрутства і забезпечити стійке фінансове становище підприємства.

Основні шляхи підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності:

- підвищення технічного рівня виробництва;
- підвищення рівня кваліфікації персоналу;
- вдосконалення організації виробництва і праці, в тому числі поглиблення спеціалізації виробництва;
- впровадження вибіркового і суцільного входного контролю за якістю сировини, матеріалів, комплектуючих деталей, які надходять на підприємство;
- підвищення ефективності роботи ОТК;
- виховання колективу в дусі гордості за якість своєї продукції і марку свого підприємства;
- матеріальне і моральне стимулювання персоналу за високоякісне виконання своїх обов'язків;
- створення служби маркетингу;
- впровадження нових, більш якісних матеріалів при виготовленні продукції;
- зниження витрат на виробництво і реалізацію продукції;
- вивчення потреб споживачів до якості продукції та кон'юктури ринку;
- проведення дієвої реклами та ін.

Перелік шляхів можна було б продовжувати, але це все розрізнені заходи, реалізація кожного з них може призвести до поліпшення якості продукції, але не вирішує проблему якості в цілому. Для цього потрібен комплексний підхід, тобто на кожному підприємстві (особливо великому і середньому) повинна бути розроблена і впроваджена належна система менеджменту якості продукції.

Система менеджменту якості – це універсальна система ефективного управління, що дозволяє об'єднати інтереси споживача і постачальника.

Дана система дозволяє не тільки врахувати всі фактори, які впливають на якість продукції, але і забезпечити стабільний випуск якісної продукції на підприємстві. Тому її

розробка, впровадження та функціонування є основою для випуску високоякісної продукції на підприємстві.

Реалізація програми підвищення якості виробленої продукції передбачає:

- поліпшення якості продуктів і послуг;
- поліпшення комунікацій з партнерами;
- збільшення обсягу продажів;
- створення нових або вдосконалення наявних продуктів і послуг;
- зниження витрат;
- оптимізація внутрішніх бізнес-процесів;
- поліпшення якості внутрішніх комунікацій;
- поліпшення роботи з постачальниками;
- мінімізація витрат часу і ресурсів.

Результати дослідження дозволяють зробити ряд висновків щодо стану та перспектив управління якістю на українських підприємствах:

По-перше, у компанії існують різні можливості для збільшення ринкової частки та підвищення ефективності діяльності, не ставлячи на перше місце питання якості. Зростаючий споживчий та інвестиційний попит поки не насичений, тому гостра конкурентна боротьба, одним з елементів якої є питання якості, поки існує лише в дуже обмежених ринкових сегментах.

По-друге, послідовність розташування по важливості цілей впровадження систем якості говорить про розрізненість уявлень про цю проблему у керівництва підприємств, які, розуміючи теоретичну важливість постановки питання якості, не зовсім уявляють, як підійти до нього з практичного боку, як його обґрунтувати.

І, нарешті, по-третє, відсутність чіткого ранжування цілей говорить про те, що формування систем управління якістю на українських підприємствах знаходиться тільки в початковій стадії свого розвитку.

Для виробництва якісної конкурентоспроможної продукції необхідна рішуча перебудова промисловості, створення привабливого економічного середовища, політична та соціальна стабільність, інвестиції, сучасні технології, технічне переозброєння, створення і вдосконалення єдиної системи управління якістю товару.

Не можуть підприємства, які постачають низькосортну, відсталу продукцію на внутрішній ринок, бути конкурентоспроможними на зовнішніх ринках. У той же час підприємства, що прагнуть задовольнити потреби своїх внутрішніх замовників на рівні найвищих стандартів, що відповідають сучасному і перспективному рівню розвитку світової науки і техніки, будуть конкурентоспроможними і на самому вимогливому міжнародному ринку. Природно, актуальність проблеми якості продукції обумовлена й іншими факторами.

Підводячи підсумки, перш за все, слід відмітити, що якість – це достатньо складний соціально-економічний феномен, в якому фокусується роздоріжжя інтересів споживача та виробника. Формування якості продукції відбувається на кожному етапі – від проектування до її виготовлення та збуту. Розраховувати на успіх у споживача можуть тільки ті виробники, які здатні оперативним чином задовольнити різні та нестабільні потреби споживачів. Якість – візитна картка підприємства-виробника. Це ключова ланка підвищення конкурентоспроможності продукції, яка відіграє найважливішу роль у забезпеченні ефективності діяльності всієї економіки. Здатність підприємств виготовляти високоякісну продукцію також позитивно впливає на рівень життя населення того регіону, де розташоване це підприємство, сприяє зростанню доходів працівників і соціального забезпечення людей, позитивно відбивається на довкіллі.

Низька якість українських товарів є притчею. Але саме вихід на західні ринки і можливість вільної конкуренції із західними товарами при вступі України до ЄС призведе до необхідності різкого підвищення якості, що стане можливим завдяки перегляду системи стандартизації та наближення її до західного рівня.

Багато підприємств, передчуваючи складності вступу до ЄС, вже взяли за розробку

та впровадження систем менеджменту якості.

Таким чином, значення підвищення якості продукції необхідно розглядати як на макро-, так і на мікрорівні.

Потрібна ефективна збалансована й одночасно амбітна стратегія розвитку підприємства. Потрібен перелік конкретних заходів щодо реалізації цієї стратегії. Потрібна ефективна система управління.

І на державному рівні має бути вирішено ряд питань. Повинна бути розроблена державна політика підвищення конкурентоспроможності українських підприємств і галузей, заснована на вивченні, розробці та впровадженні ефективних систем менеджменту якості з подальшою їх сертифікацією. Це повинна бути політика загального залучення систем сучасного управління в практику діяльності. Ефективне управління має бути поставлене на чільне місце всієї діяльності підприємств.

Література:

1. Костенко Т.Д. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства : навч. посіб. / Костенко Т.Д., Підгора Є.О., Рижиков В.С., Панков В.А., Герасимов А.А., Ровенська В.В. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005. – 400 с.
2. Тимошенко В.М. Економіка якості: Конспект лекцій, 2010.
3. Шаповал М.І. Менеджмент якості: навчальний посібник. – Київ, 2007. – 471 с.
4. Крикавський, Є.В. Промисловий маркетинг: підручник [Текст] / Є.В. Крикавський, Н.І. Чухрай. – 2-е видання. – Львів: Видавництво Націон. ун-ту «Львівська політехніка», 2004. – 428 с.
5. Шкапова, О.М. Маркетингова товарна політика: навч. посібник [Текст] / О.М. Шкапова. – К. : МАУП, 2003. – 160 с.
6. Криницька О.О. Якість – головний критерій оцінки товарів та продукції, – 2010 р.

Науковий керівник: д.е.н. Шаповал В.М.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІСНУЮЧОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Проблема організації оплати праці на підприємстві є однією з найбільш актуальних в Україні, що посилюється на фоні соціально-економічної кризи. В умовах спаду продажів, скорочення чисельності працівників, праця та її оплата, як ціннісні орієнтири, втрачають своє призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства. Це потребує всебічного моніторингу, аналізу і контролю за цим процесом. Низька заробітна плата, затримка її виплат негативним чином позначаються на ставленні працівників до своїх прямих обов'язків і є одним з мотивів вимушеної вторинної зайнятості.

Зараз все більш помітним явищем у нашій державі стає безтарифна система оплати праці, що являє собою різновид системи преміювання персоналу підприємства. Будучи ефективним способом підвищення продуктивності праці персоналу, вона є досить суперечливою, адже містить у собі вагомий недолік, який полягає у сприянні перевищенню керівництвом своїх повноважень і розгортанню соціальної несправедливості на підприємстві. Застосування такої системи оплати праці є також наслідком недоліків законодавства України з оплати праці [3].

Для того щоб праця була високопродуктивною, необхідно забезпечити стимулювання персоналу.

Проблема матеріального стимулювання робітників в нашій країні полягає у тому що, заробітна плата займає центральне місце не тільки в структурі сукупних доходів працівників, але і залишається основним і часто єдиним джерелом доходу для більшості людей, працюючих за наймом, а в низці випадків і для цілих родин. Так як розвиток економіки, в значній мірі, залежить від діяльності саме економічно активного населення, насамперед, працівників найманої праці, для яких, як відомо, важливість належного рівня оплати праці виступає одним з потужних стимулів підвищення їх результативності праці, то розробка і впровадження ефективної системи оплати повинна бути першочерговою задачею кожної керуючої системи на підприємстві

Удосконалення системи матеріального стимулювання, безумовно, буде сприяти зацікавленості працівників у кінцевих результатах своєї праці і у ефективному функціонуванні підприємства в цілому. Ця система буде виступати головним каталізатором виходу з тривалої кризи економіки нашої країни, зможе вивести її на новий рівень розвитку, заснований на зростанні продуктивності праці. Тому для цього необхідно здійснити реформування системи заробітної плати, оскільки сучасний етап розвитку України характеризується рядом серйозних проблем у сфері праці, а саме [1]:

1. Демографічна криза, через яку Україна стала однією з найбільш старих націй світу;
2. Низький пенсійний вік (порівняно з іншими країнами) та значна кількість пільгових пенсій.
3. Недостатній контроль за відпрацьованим часом, що у кінцевому випадку, призводить до порушення норм трудового законодавства;
4. Популярність використання безтарифної системи оплати праці на українських підприємствах, який має істотний недолік, що полягає у перевищенні керівництвом своїх повноважень і розгортанню соціальної несправедливості;
5. Недоліки законодавства країни у сфері оплати праці.

Враховуючи вище перелічені недоліки існуючої системи оплати праці робітників на наших підприємствах, автором запропоновано наступні шляхи вирішення існуючих проблем:

1. Встановлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати з поетапним наближенням її розміру до прожиткового мінімуму;
2. Забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з

підвищенням споживчих цін як обов'язкової умови для систематичного зростання реальної заробітної плати;

3. Забезпечення оптимальної міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової, міжгалузевої диференціації заробітної плати усіх категорій працюючих;

4. Удосконалення механізму оподаткування заробітної плати шляхом встановлення диференційованих ставок оподаткування залежно від розмірів доходу, розвиток і впровадження інших ринкових механізмів регулювання заробітної плати та підвищення її мотиваційного потенціалу;

5. Перерозподіл платежів і зборів до фондів соціального страхування (пенсійного, на випадок безробіття, тимчасової втрати працездатності) між працівниками та роботодавцями в оптимальних співвідношеннях, які дадуть змогу збільшити розміри номінальної заробітної плати.

Підприємствам, також, по мірі входження на ринок, з метою спрощення структури заробітної плати, необхідно відмовитися від використання фіксованих тарифних ставок, що передбачає відмову від громіздкого механізму доплат, ставок, премій, винагород, тобто здійснити перехід до гнучких моделей оплати праці. Такі моделі дозволяють підвищити питому вагу тарифної частини зарплати, збільшити розрив в оплаті простої і складної праці, керівників і фахівців, фахівців і робітників; регулярно переглядати тарифні ставки залежно від результатів господарської діяльності підприємства, фіксувати індивідуальну заробітну плату працівників за рахунок коштів підприємства з урахуванням інфляції.

Впровадження гнучкої системи тарифних ставок дозволить швидко і точно прогнозувати витрати на оплату праці, визначати економію фонду оплати праці або його перевитрату, розраховувати розмір збільшення тарифних ставок при отриманні підприємством додаткових коштів, величину витрат на індексацію заробітної плати залежно від інфляції.

Основним завданням в реформуванні оплати праці за стимулюючим механізмом має бути підвищення реальної заробітної плати до вартості робочої сили. Адже визначення систем оплати праці для окремих категорій працівників дасть змогу підвищити ефективність виробництва та збільшити обсяги виробітку та реалізації продукції

З погляду захисту інтересів найманих працівників заслуговує на увагу перехід на гарантований погодинний розмір мінімуму оплати праці. Таким розміром є заробіток відповідно до балансу часу, що фактично відпрацьований за оплачуваний період. Щоб робоча сила як товар оплачувалася за своєю реальною вартістю, необхідно узгодити мінімальну зарплату з прожитковим мінімумом, а потім із споживацьким бюджетом. Це повинно бути зафіксовано в колективно-договірних рішеннях і неухильно виконуватися усіма сторонами, що підписали угоду.

На деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана «заробітна плата у конвертах» [3]. Цей момент також потребує вирішення як на рівні держави, так і на місцях.

Ще одним, не менш важливим питанням щодо оплати праці є стимулювання працівників. Однією з форм винагороди за працю, що останнім часом все активніше використовується в регулюванні трудових відносин на національному ринку праці, є соціальний пакет. Саме він, включаючи його структуру та величину, є потужним інструментом впливу на рівень психологічного та фізичного залучення працівника, індивідуальну й організаційну дієвість, а відтак, тривалість і успішність трудових відносин між працівником і роботодавцем.

Процес удосконалення чи взагалі зміни системи оплати праці неймовірно складний. Як правило, жоден працівник, незалежно від посади, яку він займає на підприємстві, не хоче, аби його заробітна плата зменшилася, навіть якщо підприємству загрожує банкрутство чи закриття.

Достатньо складно вибрати головний критерій як орієнтир для удосконалення системи оплати праці. Зазвичай процес удосконалення чи зміни оплати праці затягується на тривалий

період. У цих умовах, на нашу думку, можна ширше використовувати преміальну частину заробітку як мотивацію до праці. Це повинно допомогти вирішити головну проблему - встановити тісний зв'язок між ефективністю роботи і рівнем заробітної плати, стимулювати постійне зростання продуктивності праці, забезпечити високу мотивацію до праці, зацікавити працівників в співпраці для досягнення загальних цілей.

Наприклад, з метою підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні та реалізації резервів та можливостей підвищення результатів їх індивідуальної праці додатково до посадових окладів залежно від категорії працівників та фінансових можливостей підприємства можуть встановлюватись надбавки та доплати до посадових окладів. Підрахунок кількості фізичних операцій, що виконуються кожним працівником, їх підсумовування, переведення в умовні одиниці згідно з коефіцієнтом трудомісткості, обчислення суми оплати за обсяги операцій здійснюються за допомогою програмного забезпечення, що застосовується в установі, де впроваджується відрядна система оплати праці [2].

Процес удосконалення чи взагалі зміни системи оплати праці неймовірно складний. Як правило, жоден працівник, незалежно від посади, яку він займає на підприємстві, не хоче, аби його заробітна плата зменшилася, навіть якщо підприємству загрожує банкрутство чи закриття.

Найважливіше, щоб результати реалізації реформи оплати праці створили стимулюючі умови для розвитку національного виробництва, підвищили продуктивність працівників, створили умови для забезпечення населення нашої країни новими робочими місцями, організували регулярну оплату праці та підвищили її загальний рівень.

Отже, заробітна плата є це точкою перетину інтересів багатьох учасників ринку, тому важливо, щоб її організація забезпечувала:

- точність розрахунку заробітної плати кожного робітника відповідно до кількості і якості витраченого часу та зусиль;
- правильність розрахунку утримань із заробітної плати;
- контроль за дисципліною праці, використанням часу і норм виробітку;
- своєчасність виявлення резервів подальшого росту продуктивності праці та витрат фонду оплати праці (фонду споживання).

Насамперед, необхідно відзначити, що випереджаючі темпи зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати в розвинених країнах світу являють собою закономірність, і набули характер економічного закону. В умовах розвитку нашої країни аналогічна тенденція може утвердитися лише у разі проведення соціально орієнтованої економічної політики, де на першому місці стоятиме людина та адекватна оцінка результатів її праці.

Заробітна плата є основою господарського механізму, бо вона формує мотивацію в трудовій діяльності, відповідні стимули та спонукальні мотиви. Правильна організація оплати праці не лише створює ефективні стимули до підвищення її якості, продуктивності та ефективності діяльності підприємства, а й безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни та значною мірою визначає рівень життя її населення.

Література:

1.Алексеева О.І. Проблеми розвитку сучасної системи оплати праці на підприємствах України / О.І. Алексеева // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – №15. – С. 141–145.

2.Кабаченко Д.В. Удосконалення існуючої системи мотивації персоналу за рахунок застосування відрядної форми оплати праці / Д.В. Кабаченко, С.Ю. Савченко // Погляд вгору световната наука – 2010 / Матеріали VI міжнар. науково-практичної конференції, 17–25 днємври 2010 г. – Софія, Болгарія.: ООД «Бял ГРАД-БГ», 2010. – Том 12. Икономики. – С. 64–67.

3.Приходько А.М. Удосконалення системи оплати праці на вітчизняних підприємствах / А.М. Приходько / Економіка та держава. – 2012. – №5. – С. 36–38.

Науковий керівник: к.е.н. Кабаченко Д.В.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ

Угольная промышленность является одной из наиболее крупных отраслей народного хозяйства Украины. Доля угля составляет около 94–96% в общем объеме потребляемых собственных энергоносителей страны. Обеспечение необходимого и достаточного количества добываемого высококачественного и конкурентоспособного угля является гарантией энергетической независимости государства. Геологических запасов угля в Украине имеется на сотни лет.

Развитие угольной промышленности Украины сопряжено с периодами крупного роста и спада объемов добываемого угля. На протяжении всей истории основным поставщиком угля был и остается Донецкий угольный бассейн. Как видим на рис. 1, к 2008 г. наблюдается постепенный спад угольной промышленности, что главным образом связано с кризисом, который до сих пор не преодолен в Украине.



Рис. 1. Динамика добычи угля в Украине [1]

В настоящее время для угледобывающих предприятий Украины характерной особенностью является ухудшение технико-экономических показателей работы, а следовательно и нарушение их стабильности. Отрасль нуждается в технико-технологической модернизации и реформировании. Предприятиям выгодны диверсификация деятельности, создание на базе действующих шахт топливно-энергетических блоков, комплексное использование всех полезных компонентов месторождений. Но при обилии в отрасли маломощных шахт с полностью мобилизованными комплексами поверхности настоящая модернизация физически невозможна. Их стационарные установки изношены и массово нуждаются в замене. Несмотря на все это, отечественная угольная промышленность должна стать гарантом энергетической безопасности страны.

На сегодня мировые промышленные запасы угля составляют свыше 1 трлн тонн, что значительно превосходит запасы и ресурсы всех других энергоносителей. Уголь остается главным энергоисточником, который может удовлетворить существенно возросший спрос на энергию, не покрываемый другими доступными источниками. По данным Международного энергетического агентства рост показателей потребления угля, как по объему, так и в процентном соотношении, уже превысил показатели потребления любого другого вида топлива. Угольные электростанции сегодня обеспечивают две пятых мирового производства

электроэнергии. [1]

Угледобывающие предприятия Украины распределены на группы, учитывая степень их инвестиционной привлекательности. Первая группа – это перспективные предприятия, которые могут быть использованы частным инвестором для последующей приватизации. Вторая – потенциально перспективные предприятия, которые могут представлять инвестиционный интерес при условии создания особых благоприятных условий. Последняя группа – шахты, которые уже отработали производительные запасы угля. Затягивание процесса реструктуризации привело к тому, что в структур Минэнергоугля количество ликвидирующихся шахт уже превышает количество действующих, а с учетом шахт III группы они составляют 55 % от общего числа предприятий министерства. Многие на стадии ликвидации пребывают от 10 до 15 лет. Причиной сложившейся ситуации является недостаточное бюджетное финансирование процессов реструктуризации, а также крайне нерациональное использование выделяемых средств.

Сегодня, страны со стабильной экономикой, которые имеют значительные запасы других энергоносителей, продолжают развивать угольную промышленность и увеличивать объемы добычи угля. Это предопределено тем, что при ограниченных объемах естественных запасов нефти и газа и увеличения объемов их потребления истощения запасов этих видов ресурсов осуществляется более ускоренными темпами, а также тем, что эти государства не желают терять свою энергетическую зависимость, увеличивая импорт энергоресурсов. Вместе с тем следует отметить, что, невзирая на то, что уголь играет определяющую роль в экономике Украины и на ее территории сосредоточены значительные его запасы, наибольшая часть потребляемой первичной энергии в течение длительного времени приходится на природный газ и достигает 41%. Это обуславливает зависимость функционирования энергозависимых отечественных предприятий от импортных поставок энергоносителей [2]. Анализ показал, что удельный вес потребления газа в других странах мира, в том числе и экономически развитых, составляет всего 21% (рис. 2).



Рис. 2. Структура потребления первичной энергии в Украине и в мире в целом, %

Украина, в отличие от некоторых зарубежных стран, не может решить вопрос обеспечения потребностей экономики энергоресурсами за счет использования альтернативных источников энергии, часть которых в энергетическом балансе Украины значительно отличается от мировой и составляет лишь 0,1% [3]. Такая ситуация предопределена целым рядом субъективных и объективных факторов, и, в первую очередь, недостаточной технической проработкой этих решений научно-исследовательскими институтами и ограниченными объемами финансирования исследований в этой отрасли.

Учитывая структуру запасов органического топлива, специалисты относят Украину к группе стран, частично обеспеченных традиционными видами первичной энергии, которая

определяет для обеспечения работы промышленных предприятий и экономического роста необходимость импорта разных видов энергоресурсов.

Для угольной отрасли необходимо тщательное изучение стартовых условий, то есть уровня технического вооружения процессов угледобычи, соответствующих технико-экономических показателей, выявления «узких мест». Ориентиром при этом могут быть достижения передовых угледобывающих стран и, кроме того, собственные возможности и ресурсы.

В области совершенствования горного хозяйства шахт целесообразно и эффективно использовать следующие направления:

- при отработке пластов мощностью более 0,9–1,0 м необходимо ориентироваться на применение столбовых систем разработки (на отработку лав обратным ходом);

- по возможности осуществлять повсеместную концентрацию горных работ путем увеличения нагрузки на пласт, панель, блок, горизонт, крыло шахтного поля. Это значит, что подземная структура шахты должна быть компактной и с малой протяженностью выработок, транспортная цепь и вентиляционная сеть простые, надежные и удобные в эксплуатации;

- мелкие шахты целесообразно объединять в одну крупную шахту;

- периодически осуществлять реконструкцию действующих шахт как для поддержания достигнутых объемов добычи угля, так и с учетом увеличения их производственных мощностей;

- систематически вести строительство новых высокопроизводительных шахт с целью компенсации потери мощностей закрываемых и консервируемых шахт, в связи с отработкой запасов или низким уровнем их технико-экономических показателей эксплуатации.

При решении первостепенных задач угольной промышленности в условиях Донбасса важно постоянно учитывать, что на действующих шахтах на пластах мощностью более 1 м осталось запасов примерно на 25–30 лет при среднегодовой добыче 90–100 млн. т. В связи с этим необходимо создание нового уровня техники для проходческих и очистных работ на маломощных пластах. Включение ее в работу обеспечит продление жизни многих действующих шахт примерно на 60–70 лет.

Ввиду того что в ближайшее время в Украине трудно ожидать существенного увеличения объемов добычи нефти и газа, а развитие ядерной энергетики страны связано с большими расходами и риском возникновения глобальных техногенных катастроф, единственной возможностью обеспечения энергетической независимости страны и экономического роста ее промышленного сектора в долгосрочной перспективе остается увеличение объемов добычи угля [4].

В настоящее время необходимо разрабатывать специальные планы погашения производственных мощностей, прежде чем принимать решения относительно закрытия шахт. Ухудшение технико-экономических показателей работы угледобывающих предприятий и недостаточный объем государственного обеспечения реализации программ развития в процессе структурных превращений в отрасли предопределяют поиск новых подходов к определению внутренних резервов шахт и более рационального использования имеющихся ресурсов.

Будущее угольной промышленности Украины – это не ведомственные вопросы организации работы шахт, это аспекты функционирования рынков, на которых оборачиваются уголь и его субституты, рынков труда, развития смежных отраслей (энергетики и металлургии), защиты окружающей среды и многие другие.

Таким образом, в данное время угольный комплекс Украины является малорентабельным, однако у страны есть значительные перспективы. Анализ угольного комплекса Украины показал, что добыча угля возрастает с 2010 года и достигает своего пика в 2012 году, кроме этого страна имеет значительные перспективы добычи энергетического угля, однако небольшие запасы качественного коксующегося угля. Анализ структура экспорта и импорта угля государства говорит о том, что в данное время наблюдается

отрицательная динамика понижения экспорта и повышения импорта из стран Европы, что связано с более низкой себестоимостью добычи европейского угля. На негативную динамику развития угольной отрасли Украины также влияют несколько факторов: высокий износ основных фондов угольных шахт, незначительный объём инвестиций, сложные условия добычи угля, высокий уровень травматизма на производстве, высокий уровень содержания метана в угольных шахтах, устаревшее оборудование и низкий уровень автоматизации производства. Поэтому для качественного и эффективного развития угольного комплекса государства необходимо осуществить следующие меры: обеспечить координацию и взаимосвязь стратегий национальной безопасности и энергетической политики; провести модернизацию угольных шахт; уменьшить риски, связанные с наличием метана в шахтах; разработать и реализовать программы экономического развития угольных регионов Украины.

На данном этапе добыча украинского угля является неприбыльной для государства, поэтому Украине выгоднее импортировать уголь, но страна имеет все перспективы для увеличения рентабельности угольного комплекса путём модернизации, которую необходимо провести в ближайшее время. После устранения существующих проблем угольной отрасли для Украины добыча собственного угля станет эффективнее не только в рамках внутригосударственного использования, но и в рамках международного экспорта.

Вопросы дальнейшего состояния угольного комплекса страны и его модернизации остаются открытыми, что определяет необходимость дальнейших исследований в данном направлении.

Литература:

1. Серета Л.О. Стан вугільної промисловості в сучасний період // Уголь Украины: Ежемесячный научно-технический, производственный и экономический журнал. – 2009. – № 1. – С 67–69.

2. Дуброва И. Вниз по лестнице, идущей вверх / И. Дуброва // Энергетическая политика Украины. – 2004. – №11. – С. 44–46.

3. Основні напрямки енергетичної стратегії в Україні до 2030 року / Міністерство палива та енергетики України. – К., 2005. – 56 с.

4. Офіційний портал Міністерства вугільної промисловості України [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://mvp.gov.ua/mvp/control/uk/publish/article?art_id=75159&cat_id=52294.

Научный руководитель: Юрчишина Л.И.

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В УКРАИНЕ

В современных условиях степень инновационный национальной экономики и уровень ее включенности в мирохозяйственные связи в решающей степени определяют процессы социально-экономической динамики. Это подтверждается опытом многих развитых стран, для которых формирование экономики инновационного типа уже стало совершившимся фактом. Такой курс становится ориентиром и для многих развивающихся стран и стран с трансформируемой экономикой, в том числе для Украины, которые ясно осознают, что в условиях посткризисного развития только переход к инновационной модели может обеспечить устойчивый экономический рост.

Инновация представляет собой внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком, является конечным результатом интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации. Примером инновации является выведение на рынок продукции (товаров и услуг) с новыми потребительскими свойствами или качественным повышением эффективности производственных систем.

Проблемами инновационного развития занимались отечественные и зарубежные ученые, такие как И.А. Шумпетер, М.Д. Кондратьева, М. И. Туган-Барановский, Г.В. Возняк, В.В. Иванишин, Л. М. Могильная, А.В.Моргун, Д.Р. Крисанов, А.Я. Кузнецова, А.В. Лаврук, Л.Д. Левин, С.В. Онищенко, Т.В. Паенко, А.Ш. Попов, Л.Д. Смыкалова, Д.Г. Туровец, К.И. Швабий, О.Б. Шмаглий и многие др.

В Украине уделяется большое внимание формированию национальных инновационных систем. Разработан целый ряд программ и нормативных документов, направленных на решение этой задачи. Однако до сих пор национальная инновационная система Украины остается достаточно фрагментарной, что не дает суммарного эффекта их функционирования как системы. Национальные инновационные системы, как убедительно показывает зарубежный опыт, повышают научно-технологический потенциал стран, продуктивность экономики в целом и обеспечивают ее высокие позиции в сфере международной конкуренции. Вместе с тем, нельзя не заметить, что переход к инновационной модели развития в Украине происходит в условиях, принципиально отличающихся от мировой практики. За годы рыночных трансформаций существенно изменилась структура экономики: технологические сдвиги носили явно регрессивный характер, произошло вымывание инновационных обрабатывающих отраслей промышленности в пользу добывающих отраслей и отраслей низших переделов, которые практически не подают импульсов к инновационному развитию.

В стране еще не закончен процесс формирования институциональной системы, обеспечивающей рыночное ведение экономики. Многие элементы этой системы отсутствуют или развиты слабо. Процесс формирования крупных наукоемких компаний и малого инновационного бизнеса идет слишком медленно. Слабо развит фондовый рынок и венчурный бизнес, что создает серьезные ограничения на пути финансирования инновационных проектов. Все это накладывает известные ограничения на возможности заимствования западного опыта в полном объеме и, несомненно, сказывается на особенностях и темпах построения национальной инновационной системы в Украине. но я хочу отметить что, Украина ставит перед собой масштабные цели, например, обеспечение высокого уровня жизни населения. Наиболее эффективным способом их достижения является переход экономики на инновационную социально-ориентированную модель развития.

Инновационная модель (система) позволит государству повысить уровень

международной конкурентоспособности и занять определенную нишу в системе международного разделения труда, приобрести вес и статус в системе международных отношений. Поэтому этот вопрос занимает особое место в политике государства.

С начала 2002 года в Украине вопросами формирования инновационной политики стали объектом постоянного внимания руководства страны. В частности, определенный в Послании Президента Украины к Верховной Раде Украины 2002 год «Европейский выбор» стратегический курс на интеграцию Украины в ЕС базируется на инновационной модели развития экономики, что требует формирования и проведения эффективной государственной политики. Инновационная модель – как система целенаправленных мер органов государственной власти по обеспечению инновационной структурной перестройки экономики – становится стержневой составляющей внутренней и внешней политики Украины.

Определить национальную инновационную систему можно как совокупность государственных общественных и частных организаций и институтов, взаимодействующих в процессе производства, распространения и использования конкурентоспособных знаний и технологий, направленных на реализацию стратегических целей развития экономики страны и способствующих повышению конкурентоспособности ее субъектов. В качестве основополагающих элементов можно выделить следующие подсистемы:

- образование и профессиональная подготовка;
- генерация знаний;
- инновационная инфраструктура;
- рынок наукоемкой продукции и услуг;
- производство продукции и услуг;

Полноценное функционирование национальной инновационной системы зависит от качества инновационной инфраструктуры. Фундаментом, как инновационной инфраструктуры, так и в целом национальной инновационной системы являются результаты научных исследований которые, в свою очередь опираются на две основные составляющие – научные кадры и материально-техническая база (рис. 1).

В советский период украинскими НИИ патентовалось около 40 % от общего количества изобретений. И почти такая же часть граждан Украины выписывала в то время научно-популярные издания. Это ли не показатель высокого уровня научно-технического развития нашей страны в прошлом?

К великому сожалению, в последние годы картина резко изменилась. Украина почти исчезла с изобретательской и инновационной карт мира. За годы независимости это направление деятельности неумолимо сварачивается. На сегодня доля нашей страны в мировом объеме торговли наукоемкой продукцией составляет всего лишь 0,1 %.

По данным Государственного комитета статистики Украины, за 2000 год предприятиями и организациями заключено чуть более 270 лицензионных договоров. А ведь в стране среди зарегистрированных объектов хозяйственной деятельности около 8,5 тысячи больших и средних, а также свыше 35 тысяч малых предприятий! В основном инновационная деятельность ведется в таких отраслях промышленности, как нефтеперерабатывающая, медицинская, черная металлургия, машиностроение. Но самое печальное то, что отечественная продукция, производимая на предприятиях, обновляется в среднем всего раз в пять лет, а совершенно новая, впервые освоенная в Украине, составляет лишь 4,1 процента среди всех инноваций. А это свидетельствует о том, что технический уровень нашей продукции большей частью не соответствует требованиям современного рынка.

В какой-то степени это сыграло определяющую роль и в том, что Украина занимает лишь 95-е место по индексу привлечения прямых иностранных инвестиций. Может ли утешить нас то, что впереди бывшие советские республики – Азербайджан, Армения, Эстония, Казахстан, Латвия, Литва, Грузия, Киргизия, Таджикистан, Белоруссия, а за нами лишь – Узбекистан (100-е место).

Важнейшим показателем, характеризующим инновационную активность предприятия, является доля средств от оборота, направляемая на финансирование научно-исследовательских работ. Передовые мировые компании тратят на это 7—12 процентов своего дохода. В российских этот показатель составляет 0,5—3 процента, а в Украине и того меньше.

В соответствии со стратегией инновационного развития Украины, основными направлениями для развития выбраны:

1. Развитие механизмов финансовой поддержки инновационных проектов;
– преодоление дефицита инновационных проектов;
– увеличение до 30-40% доли предоставления льготных кредитов на реализацию инновационных проектов в рамках программ поддержки малого и среднего предпринимательства;

– создание фондов прямых инвестиций в инновационные проекты и предприятия высокотехнологических секторов экономики.

2. Развитие технико-внедренческих зон, бизнес - инкубаторов и технопарков:
– распространение рыночной модели формирования и развития объектов инновационной инфраструктуры;

– обеспечение дополнительной поддержки и совершенствование регулирования технико-внедренческих особых экономических зон.

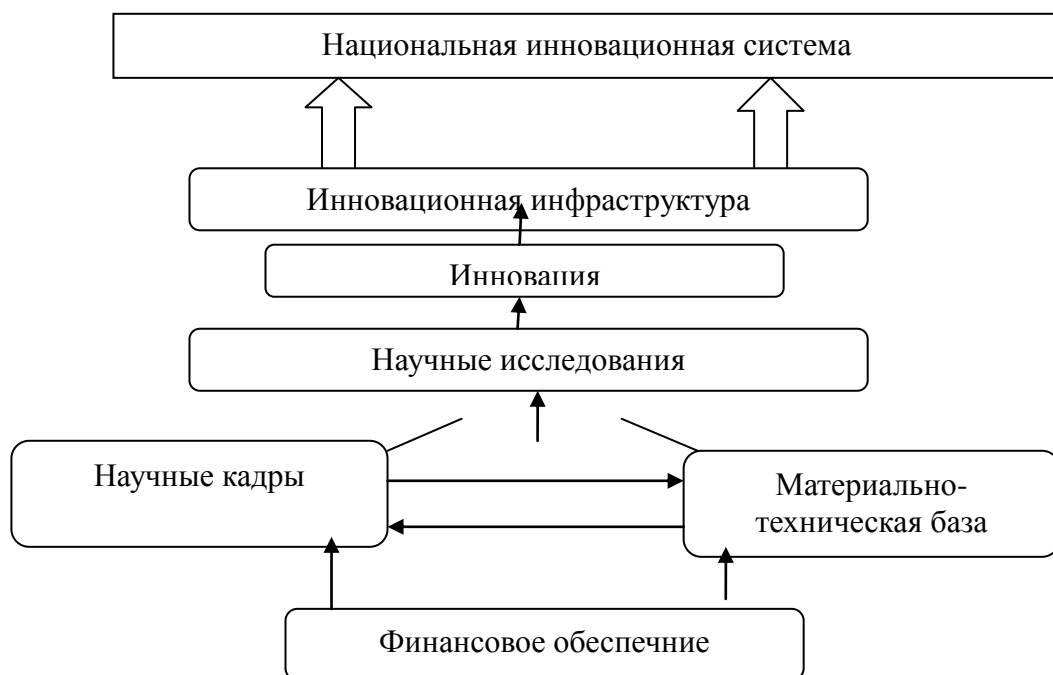


Рис. 1. Схема взаимодействия элементов Национальной инновационной системы

Таким образом для создания эффективной национальной инновационной системы необходимо:

– создать механизм сотрудничества научных организаций и производственных предприятий;

– повысить спрос на инновации со стороны отраслей экономики;

– увеличить эффективность сектора генерации знаний;

– рост интеграции в мировую науку и мировой рынок инноваций и отсутствует ориентация на потребности экономики.

Кризисное состояние украинской экономики, убыточность значительной части предприятий, разрушенный научно-технический потенциал, низкий инвестиционный поток делают решение проблемы перехода к инновационной модели развития экономики

непростой задачей, не имеющей прецедентов в мировой истории. В то же время переход Украины на инновационную модель развития экономики позволит ускорить процесс освоения базисных инноваций и на их основе создать высокотехнологичные кластеры, реализовать permanently возрастающую роль интеллектуального потенциала.

При формировании и реализации государственной инновационной политики необходимо учитывать макро-переход к постиндустриальной экономике, обеспечивающей рост мирового дохода в форме интеллектуальной и технологической ренты, а также принимать во внимание такой фактор, как глобализация мировой экономики, основополагающей движущей силой которой является межстрановая диффузия инноваций, в частности, в областях информационных инноваций.

При привлечении в Украину крупных транснациональных корпораций конкурентным преимуществом должны быть отечественные научно-технические разработки, кадровый потенциал. Возможно и привлечение иностранного капитала в форме долгосрочных, стратегических прямых инвестиций.

Ограниченность Украины в инвестиционных ресурсах должна являться импульсом активного включения в процесс привлечения мирового капитала во всех формах, так как иностранные инвестиции могут ликвидировать дефицит инвестиционных ресурсов, а также преодолеть отставание высокотехнологичных отраслей за счет трансферта технологий.

В работе обоснована необходимость формирования украинской модели государственной инновационной политики и механизма ее реализации, причем данная модель должна формироваться с учетом и на основе опыта функционирования сформировавшихся систем.

Процесс формирования инновационной политики Украины должен ориентироваться на возрастающую роль науки и образования, обеспечивающую интеллектуальную составляющую экономики, усиление технологической составляющей, а, как следствие, обеспечение лидерства в технологических сферах, которое может рассматриваться как индикатор эффективности реализуемой инновационной политики.

Активная роль должна принадлежать государству в вопросе реализации инновационно-ориентированных проектов, способных обеспечить прогрессивные структурные сдвиги внутри отрасли и обеспечивающие высокую норму доходности для отечественных и зарубежных инвесторов.

Очевидно, что на текущем этапе необходимо создание институциональной среды, благоприятствующей осуществлению инвестиций в инновации, т.е. той среды, которая является основополагающим фактором активизации инновационных процессов и эффективного развития экономики в целом.

Процесс формирования инновационной политики Украины должен ориентироваться на возрастающую роль науки и образования, обеспечивающую интеллектуальную составляющую экономики, усиление технологической составляющей, а, как следствие, обеспечение лидерства в технологических сферах, которое может рассматриваться как индикатор эффективности реализуемой инновационной политики.

В инновационной экономике основная роль отводится получению высокого экономического эффекта и формированию на этой основе условий для качественного повышения уровня жизни. Поиск новых решений, технологий, рынков, способствуют повышению конкурентоспособности продукции отечественных производителей и в конечном итоге приведут к формированию высокого уровня жизни в Украине.

Литература:

1. Национальный доклад «Управление исследованиями и разработками в российских компаниях» М.: Ассоциация Менеджеров, 2011 г.
2. Индикаторы науки: 2012: стат. сб. - М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2012 г.

- 3.«Эксперт»-инновации. Сборник аналитических материалов. Медиахолдинг «Эксперт», рейтинговое агенство «Эксперт РА». Москва 2011 г.
- 4.Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat <http://www.dissercat.com/content/razvitie-gosudarstvennoi-innovatsionnoi-politiki#ixzz3LQpEe6Wc>
- 5.Мірошник І.М. Стратегічне планування інноваційного розвитку високотехнологічних галузей. Фінанси України. - 2004.
- 6.Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства (організації): Навчальний посібник / за ред. І.Ю.Сердюка. Київ: ЦНЛ, 2006.
- 7.Якушев А.Ж. Лебедев В.Н. Государственно-частное партнёрство как важнейший элемент механизма восстановления и сохранения культурно-исторического наследия России. ЭТАП: Экономическая теория, Анализ, Практика. №4, 2010г.

Научный руководитель: Юрчишина Л.И.

ВПЛИВ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ НА РОЗВИТОК МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

У статті висвітлено головні вимоги до податкової політики стосовно малого підприємництва, як однієї з основних частин державної політики сприяння підприємництва в Україні.

Для малого бізнесу характерна спрощена система оподаткування. Але незважаючи на те що єдиний податок є дуже зручним для багатьох платників цього податку, існує ряд важливих проблем. Такі як:

- високі податки;
- недостатня підтримка малих підприємств;
- неопрацьованість законодавства з питань розвитку підприємництва.

Дослідженням теоретичної податкової системи та механізмів її регулювання займалися такі вітчизняні дослідники як: В. Андрущенко, О. Василик, В. Вишневецький, А. Крисоватий, А. Даниленко, О. Данілова, Т. Єфименко, В. Загорський, Ю. Іванова, О. Кириленко, І. Лютий, І. Луніна, П. Мельник, А. Поддєрьогіна, А. Соколовська, В. Суторміна, В. Федосова, С. Юрій.

Метою дослідження є визначити головні напрями формування рівноваги податкової політики, адже вона може як перешкоджати розвитку малого підприємництва, так і допомагати, бути стимулом детінізації підприємництва.

Одним із головних чинників, які заважають розвитку малого підприємництва в Україні, згідно з п. 1 Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва в Україні, є великий податковий тиск та обтяжлива система звітності.

Податкова політика в системі ринкової економіки виконує кілька важливих функцій – розподільчу, контрольну, фіскальну і стимулюючу. Саме стимулюючої функції, в наш час, дуже не вистачає вітчизняному оподаткуванню.

Спрощена система оподаткування в Україні набула особливої популярності серед платників податку – суб'єктів малого підприємництва. Спрощені режими оподаткування є простими і зрозумілими. Через п'ять років після того як впровадили цю систему кількість платників єдиного податку збільшилась в шість разів, а надходжень до бюджету – у 12 разів.

Фактори, які мінімізують податкові зобов'язання:

- нарахування зарплат – втрати місцевих бюджетів у частині податку з доходів фізичних осіб;
- надання фіктивних послуг в межах граничного обсягу – втрати податку на прибуток, ПДВ;
- використання спрощеної системи під час проведення надприбуткових видів діяльності [1].

Реформуючи спрощену систему оподаткування треба звернути увагу на ті негативні наслідки до яких вона призвела. По-перше, коли застосовувались схеми ухилення від оподаткування(юридичні особи вступають у трудові відносини з платниками єдиного податку(приватні підприємці), які не є платниками ПДВ. Через це негативне явище відбуваються значні втрати бюджетних надходжень і тих сфер, що фінансуються з бюджету держави. Тому, звичайно, потрібно знищити цю прогалину у законодавстві унеможлививши такі великі податкові зловживання. По-друге, деякі підприємці – своїм працівникам, пропонують реєструватися суб'єктами підприємницької діяльності – платниками єдиного податку, при цьому виконувати ті ж самі обов'язки на підприємстві, і при цьому сплачували лише єдиний податок [2]. І тому, відбувається велика мінімізація сплати податкових зобов'язань.

Сьогодні немає єдиної позиції у підприємницькому середовищі щодо покращення спрощеної системи оподаткування. Тому потрібно орієнтувати на мале підприємництво адекватну політику податкового регулювання, яка б формувалася дивлячись на економіку малого бізнесу. Неможливо досягти успіху, якщо заходи не є адекватними стану та внутрішнім особливостям самого об'єкта регулювання. Лише в разі адекватності й максимально стимулятивному характеру податкове регулювання стане органічною й невід'ємною складовою частиною загальної державної політики розвитку малого бізнесу, критеріями ефективності якої є зростання загальної кількості працівників малих підприємств та зайнятих у сфері малого підприємництва [3].

Не дивлячись на ці всі недоліки, те, що ввели спрощену систему оподаткування – дійсно ефективний спосіб зменшення податкового тягаря, важлива частинка державної підтримки малого бізнесу, також це один із способів детінізації малого бізнесу. Введення спрощеної системи оподаткування можна вважати як нові прогресивні елементи у податковій політиці стосовно малого бізнесу.

Розвиток малого бізнесу в Україні допомагає створенню позитивних змін в її економіці. Підтримуючи мале підприємництво держава допомагає діяльності вітчизняних виробників. Податкова політика стимулює розвиток малого підприємництва, це відноситься до альтернативних режимів оподаткування, як основного інструмента податкової політики, який може втілити стимулятивну функцію, що стосується оподаткуванню малого підприємництва.

Література:

1. Указ Президента України «Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва» (В редакції Указу Президента N 746/99 від 28.06.99).

2. Закон України «Про державну підтримку малого підприємництва» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, N 51-52, ст. 447) { Із змінами, внесеними згідно із Законом N 523-VI (523-17) від 18.09.2008, ВВР, 2009, N 6, ст. 21.

3. Онишко С.В. Проблеми та можливості модернізації ін-ту податкової політики в Україні / С.В. Онишко // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №6. – С.129–137.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ УКРАИНСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В современных условиях финансово-экономической и политической нестабильности усиливаются вопросы дестабилизации национальной экономики. При этом важным фактором влияния на формирование уровня развития отраслей и регионов Украины является инвестиционная привлекательность отечественных предприятий. Следовательно, актуальными и приоритетными задачами как на макро-, так и на микроуровне реализации государственной инвестиционной политики становятся вопросы снижения инвестиционной привлекательности отечественных предприятий, их деловой активности на инвестиционном рынке Украины.

Исследованию теоретико-прикладных аспектов инвестирования посвящены научные труды отечественных и зарубежных ученых, среди которых: И. Бланк [1], Н. Брюховецкая [2], С. Довбня [3], А. Дука [4], Я. Задорожная [5], Г. Козаченко [6], В. Коюда [7], И. Нападковская [8], В. Федоренко [11], Е. Ястремская [12] и другие. Несмотря на широкий спектр научных работ по этой проблематике, вопросы оценки инвестиционной привлекательности отечественных предприятий остаются недостаточно изученными. Поэтому целью исследования является обоснование факторов оценки инвестиционной привлекательности украинских предприятий.

Следует отметить, что в современной экономической науке не существует единого подхода к определению сущности понятия «инвестиционная привлекательность предприятия». Обобщение и анализ определений понятия «инвестиционная привлекательность предприятия» представлены в табл. 1.

Таблица 1

Обобщение определений понятия «инвестиционная привлекательность предприятия»

Определение	Автор	Ключевое слово
Интегральная характеристика отдельных предприятий – объектов будущего инвестирования, с позиций перспективности развития, объема и перспектив сбыта продукции, эффективности использования активов и их ликвидности, состояния платежеспособности и финансовой устойчивости.	И. Бланк [1]	интегральная характеристика отдельных предприятий
Сбалансированная система интегральных и комплексных показателей целесообразности вложения капитала инвестором в объект инвестирования, которая отражает совокупность объективных и субъективных условий, способствующих или препятствующих процессу инвестирования.	Н. Брюховецкая [2]	сбалансированная система интегральных и комплексных показателей
Совокупность характеристик производственной, коммерческой, финансовой и управленческой деятельности предприятия и особенностей инвестиционного климата, свидетельствующие о целесообразности осуществления инвестиций в него.	С. Довбня [3]	совокупность характеристик деятельности предприятия и особенностей инвестиционного климата
Комплекс различных факторов, перечень и вес которых может варьироваться в зависимости от: целей инвесторов; производственно-технических особенностей предприятия, в которое инвестируются средства; экономического развития предприятия в прошлом, в настоящее время, а также ожидаемого в будущем экономического развития.	Я. Задорожная [5]	комплекс различных факторов
Совокупность характеристик финансово-хозяйственной и управленческой деятельности предприятия, перспектив развития и возможностей привлечения инвестиционных ресурсов.	В. Коюда, Т. Лепейко [7, с.166].	совокупность характеристик деятельности предприятия
Системная совокупность потенциальных возможностей заключения средств с целью получения экономических выгод в будущем как следствие результатов прошлой хозяйственной деятельности потенциального объекта инвестирования, субъективно оцениваемое инвестором.	И. Нападковская [8, с. 57]	системная совокупность потенциальных возможностей
Совокупность объективных признаков, свойств, средств, обуславливающих потенциальный платежеспособный спрос на инвестиции.	Е. Рудниченко [10, с. 48]	совокупность объективных признаков, свойств, средств

Проведенный анализ категориального аппарата инвестиционной привлекательности предприятия подтвердил неоднозначность трактовки данной категории и позволил выделить подходы к ее определению: 1) совокупность характеристик деятельности предприятия; 2) сбалансированная система интегральных и комплексных показателей; 3) комплекс различных факторов. Поэтому, рассматривая инвестиционную привлекательность как экономическую характеристику предприятия через прямую противоречивость целей инвестора, следует определять ее с позиции системного подхода, суть которого заключается в единстве и взаимодействии всех аспектов рассмотрения.

Проведенный анализ представленных определений, а также детальное изучение научных трудов известных теоретиков и практиков [2–5] позволил выделить и систематизировать факторы оценки инвестиционной привлекательности предприятий (рис. 1).



Рис. 1. Факторы оценки инвестиционной привлекательности предприятий

Оценка и анализ инвестиционной привлекательности предприятия, с одной стороны, – это основа для разработки его инвестиционной политики, а с другой – способ выявить недостатки в деятельности предприятия, предусмотреть меры по их устранению и улучшить возможности привлечения инвестиционных ресурсов. А это, в свою очередь, позволяет инвесторам определиться в своем решении об инвестировании в данное предприятие [7].

За последние годы инвестиционный рынок Украины характеризуется динамичным развитием, высоким спросом на инвестиционные ресурсы и достаточно высоким уровнем заинтересованности иностранных инвесторов, а следовательно и инвестиционной

привлекательностью. Свидетельством этого являются статистические данные по прямым иностранным инвестициям в Украину (табл. 2).

Таблица 2

**Структура прямых иностранных инвестиций в Украину за 2011-2013 гг.
(сформировано на основе [9])**

Страны-инвесторы	на 31.12.2011		на 31.12.2012		на 31.12.2013	
	Объемы прямых инвестиций (млн. дол. США)	в % к всего	Объемы прямых инвестиций (млн. дол. США)	в % к всего	Объемы прямых инвестиций (млн. дол. США)	в % к всего
Всего, в т. ч.:	49362,3	100,0	54462,4	100,0	58156,9	100,0
Кипр	12645,5	25,6	17275,1	31,7	19035,9	32,7
Германия	7386,4	15,0	6317,0	11,6	6291,8	10,8
Нидерланды	4822,8	9,8	5168,6	9,5	5561,5	9,6
Российская Федерация	3594,5	7,3	3785,8	7,0	4287,4	7,4
Австрия	3423,1	6,9	3401,4	6,2	3257,5	5,6
Великобритания	2508,2	5,1	2556,5	4,7	2714,1	4,7
Виргинские Острова (Брит.)	2230,7	4,5	1884,9	3,5	2493,5	4,3
Франция	1744,0	3,5	1765,3	3,2	1825,8	3,1
Швейцария	1607,0	3,3	1600,1	2,9	1325,4	2,3
Италия	1043,1	2,1	1106,2	2,0	1267,8	2,2
США	965,9	2,0	1015,9	1,9	1055,6	1,8
Польша	960,3	1,9	936,7	1,7	991,1	1,7
Белиз	875,5	1,8	916,4	1,7	845,4	1,5
другие страны	5555,3	11,2	6732,5	12,4	7204,1	12,3

Анализ табл. 2 позволяет сделать следующие выводы: объемы прямых иностранных инвестиций увеличились в 2013 году по сравнению с 2011 годом на 17,8%; Кипр, который в течение трех лет является лидером по притокам инвестиций в Украину, в 2013 году по сравнению с 2011 годом увеличил объем инвестиций на 6390,4 млн. дол. США; значительно сократились объемы денежных потоков из Германии и Швейцарии (на 14,8% и 17,5% соответственно).

Относительно распределения источников иностранных инвестиций по географическому признаку, Украина – уже вполне европейская страна: на страны Евросоюза до настоящего времени приходится более 80% всего объема иностранных инвестиций, в то время как на СНГ приходится около 10% всех денежных потоков. Что касается областей применения капитала, то предпочтения инвесторов остаются традиционными – лидирующие позиции занимают производственные предприятия и финансовый сектор. Далее следуют торговля, ремонт автомобилей и бытовых изделий, строительство, компании по работе с недвижимостью и сфера услуг. При намеченных правительством комплекса мер по поддержке отечественного производителя, обнадеживающей представляется тенденция увеличения объемов инвестиций в перерабатывающую и, особенно, пищевую промышленность. И, наконец, в последнее время наблюдается рост интереса инвесторов к предприятиям агробизнеса (в том числе – животноводства), а также лесного хозяйства, рыболовства и охотничьего хозяйства.

Следует отметить, что, несмотря на положительную динамику привлечения инвестиций в Украину, многие международные организации, рассчитывающие рейтинги инвестиционной привлекательности стран, говорят об ухудшении позиций Украины в 2013 году. Так, по данным Всемирного экономического форума, представленным в отчете «О глобальной конкурентоспособности 2012-2013», Украина среди 144 стран заняла 73-е место против 82-го в 2011-2012 гг. Ведущие позиции занимают Швейцария, Сингапур и Финляндия, которые составляют тройку лидеров. Российская Федерация и Казахстан опережают Украину по показателям конкурентоспособности, занимая соответственно 67 и

51-е места в общем рейтинге.

Таким образом, в условиях экономической и социальной нестабильности Украины важное значение имеет государственная поддержка реализации инвестиционных проектов развития приоритетных производств, а также внедрение экономических регуляторов активизации внутренней инвестиционной активности. Помимо этого, особую роль в формировании благоприятного инвестиционного климата в Украине играют фондовый рынок, финансово-кредитная система, привлечение иностранного капитала, инвестиционная активность населения, структурно-инновационная перестройка экономики. Для повышения инвестиционной привлекательности украинских предприятий необходимо проводить системные и комплексные меры по стимулированию и привлечению иностранного и отечественного капитала.

Литература:

- 1.Бланк И.А. Инвестиционный менеджмент: учебный курс / И.А. Бланк. – К.: Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. – 448 с.
- 2.Брюховецка Н.Ю. Оцінка інвестиційної привабливості підприємства: визначення недоліків деяких існуючих методик / Н.Ю. Брюховецька, О.В. Хасанова // Економіка промисловості. – Донецьк, 2009. – №44. – С. 110-117.
- 3.Довбня С.Б. Методичні засади формування інвестиційної привабливості підприємства / С.Б. Довбня // Ек. вісник нац. гірн. Ун-ту. – К., 2007. – №4. – С.43-50.
- 4.Дука А. П. Теорія та практика інвестиційної діяльності. Інвестування. – 2-е вид. – К. : Каравела, 2008. – 432 с.
- 5.Задорожна Я.Є., Дядечко Л.П. Підвищення інвестиційної привабливості підприємництва як напрямок залучення інвестиційних ресурсів // Інвестиції: практика та досвід. – № 2. – 2007. – С. 32-35.
- 6.Козаченко Г.В. Інвестиційний менеджмент: монографія / Г.В. Козаченко. – Луганськ: вид-во СНУ. – 1999. – 156 с.
- 7.Коюда В.О., Лепейко Т.І., Коюда О.П. Основи інвестиційного менеджменту: навчальний посібник. – К.: Кондор, 2008. – 340 с.
- 8.Нападовська І.В. Теоретичні та методичні аспекти дослідження інвестиційної привабливості України // Вісник ДонДует. – №4(28). – 2005. – С.55-61.
- 9.Официальный сайт Государственной службы статистики Украины. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- 10.Рудніченко Є.М. Інвестиційний менеджмент: навч. посібник/ Є.М. Рудніченко, Є.Г. Рясних, Н.І. Гавловська. – Хмельницький: ХНУ, 2010. – 415 с.
- 11.Федоренко В.Г. Інвестування. – Алерта, 2006. – 443 с.
- 12.Ястремська О.М. Стратегічне управління інвестиційною діяльністю підприємства. – Х : ХНЕУ, 2006. – 191 с.

ВЛИЯНИЕ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА УПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В современных условиях хозяйствования изменения во внешней среде, появление новых технологий и инноваций обуславливают необходимость постоянного развития, совершенствования всех процессов на производстве. Для того чтобы предприятие работало эффективно, нужно все время поддерживать конкурентные позиции, удовлетворять потребности потребителей, предлагая им качественные, надежные, необходимые товары и услуги. Поэтому, очень важно постоянное обновление производства, мониторинг как внутренней, так и внешней среды, внедрение инноваций, планирование и контроль производства. Учитывая сложившуюся нестабильную ситуацию в Украине, аспекты влияния внешней среды на управление предприятием как никогда актуальны и своевременны.

Вопросами анализа факторов внешней среды и их влияния на деятельность предприятий занимаются такие современные ученые, как: Дж. Вумек и Д. Джонс [1], В. Лопатовский [2], М. Мескон [3], Б. Мизюк [4], В. Немцов [5] и другие. Содержательные аспекты относительно функционирования и дальнейшего развития предприятий Украины отражены в различных стратегиях, концепциях, программах. Однако вопросы исследования факторов влияния на управление современным предприятием остаются до сих пор открытыми. Поэтому целью исследования является определение влияния факторов внешней среды на управление современным предприятием.

Любая современное предприятие является открытой системой, которая находится в постоянном воздействии тех или иных факторов внешней среды. Понимая под внешней средой совокупность хозяйственных субъектов, экономических, общественных и природных условий, национальных и межгосударственных институциональных структур и других относительно предприятия внешних условий и факторов, действующих в глобальном окружении [7], следует акцентировать внимание на схеме внешней среды, которую предложили в своей работе известные ученые Дж. Вумек и Д. Джонс [1] (рис. 1).

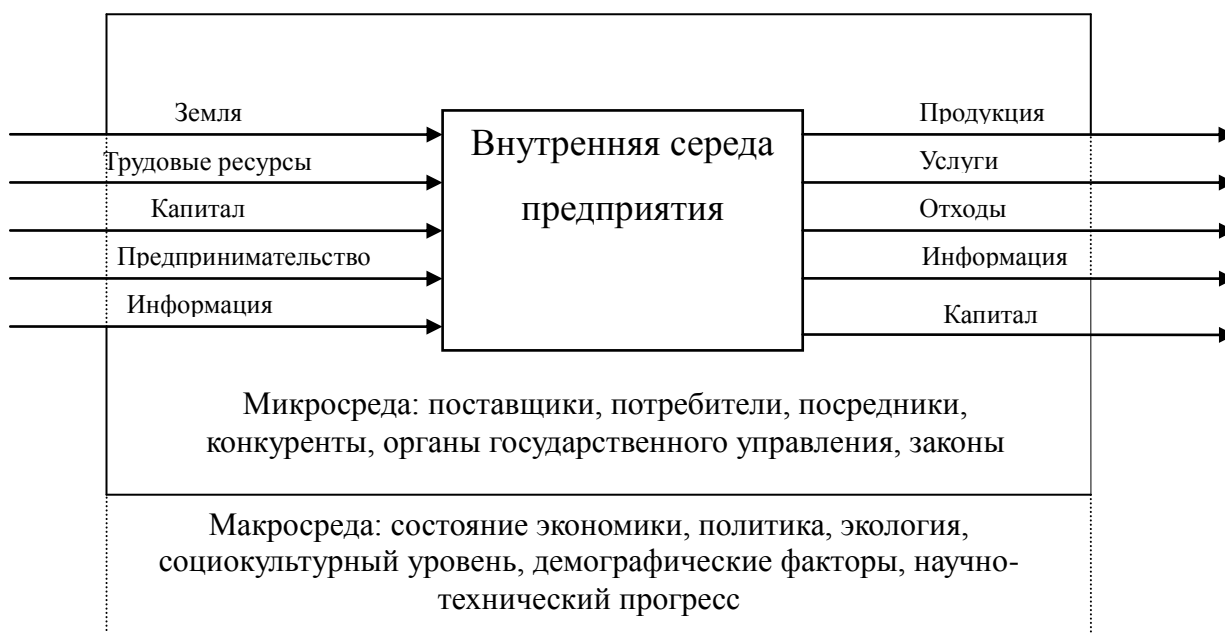


Рис. 1. Схема внешней среды предприятия [1]

Следует отметить, что факторам внешней среды уделяется гораздо меньше внимания, чем внутренним. Это связано с их быстрой изменчивостью, текучестью, сложностью прогнозирования и выявления, невозможностью управления и влияния со стороны руководства. Учитывая тот факт, что возможное количество внешних факторов довольно значительное, в экономической науке наибольшее распространение получил PEST-анализ, который объединяет в себе четыре обобщенных группы факторов внешней среды [5, с. 38]: политико-правовая среда (political & legal environment); экономическая среда (economic environment); социокультурная среда (sociocultural environment); технико-технологическая среда (technological environment).

Целью PEST-анализа является выявление факторов внешней среды, оказывающих наибольшее влияние на управление современным украинским предприятием, а также определение характера воздействия этих факторов.

Политико-правовые факторы оказывают огромное влияние при функционировании предприятия, ведь его деятельность всегда находится под влиянием политических процессов в стране и подпадает под действие нормативно-законодательных актов и правовых документов, среди которых важнейшими являются: Конституция Украины; Хозяйственный кодекс Украины; Налоговый кодекс Украины; Гражданский кодекс Украины; Таможенный кодекс Украины; законы, регулирующие общие вопросы хозяйственной деятельности (законы Украины «О предпринимательстве», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О защите от недобросовестной конкуренции», «О защите экономической конкуренции» и т.п.); законы об отдельных видах хозяйственной деятельности (законы Украины «О государственной регистрации юридических лиц и физических лиц-предпринимателей», «О лицензировании определенных видов хозяйственной деятельности» и т.д.).

К экономическим факторам, которые влияют на функционирование предприятия можно отнести: уровень средней заработной платы в отрасли, уровень инфляции, уровень безработицы и тому подобное.

Одним из главных экономических факторов является заработная плата, которая занимает весомую долю в доходах населения. Согласно данным Государственной службы статистики Украины размер среднемесячной заработной платы в Украине постепенно растет. Это связано как с увеличением размера минимальной заработной платы и прожиточного минимума, так и с инфляционными процессами в стране, которые вызывают значительные колебания цен на продукты и услуги.

Кроме того, характерной для Украины значительная отраслевая и региональная дифференциация уровня заработной платы. Самый высокий уровень ежемесячной заработной платы, в соответствии с данными Госкомстата, наблюдается среди промышленных предприятий по добыче каменного угля и торфа (5716 грн. в 2013 году), по производству фармацевтических продуктов (5422 грн. в 2013 году), по производству кокса, продуктов нефтепереработки (4370 грн. в 2013 году). Положительной тенденцией является тот факт, что уровень оплаты труда именно в промышленности является высоким и большим среднего показателя стране в полтора раза.

Вместе с позитивными изменениями размера средней заработной платы населения наблюдается рост индекса потребительских цен на определенные виды товаров и услуг (рис. 2). Необходимо отметить, что индекс потребительских цен очень сильно вырос в 2008 г., где он достиг наивысшей отметки – 125,2%. Начиная с 2009 г. он постепенно уменьшался и в 2013 г. составил 99,7% [6]. За 2013 г. цены на потребительском рынке выросли: на жилье, воду, электроэнергию, газ и другие виды топлива (на 7,04%), на транспорт (на 7,3%), на связь (на 7,48%).

Социальная среда деятельности предприятия представляет собой совокупность социальных процессов и явлений, которые формируются под влиянием демографической ситуации в стране, качества жизни и уровня образования, ценностей и традиций. Социокультурные факторы влияют на формирование морально-этических отношений между потребителями и поставщиками ресурсов, на рынок рабочей силы. Поэтому, важное значение

имеют такие социальные факторы, как демографические изменения, качество и уровень образования, ценности и традиции. На обеспеченность рабочей силой предприятий влияет их региональное размещение.

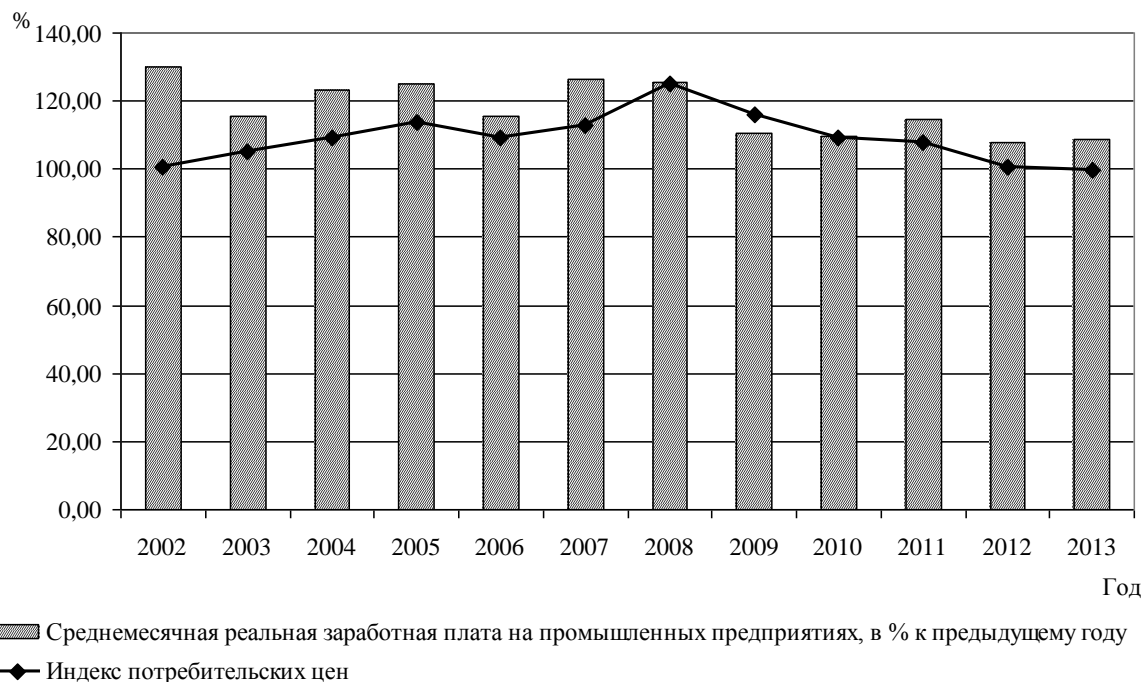


Рис. 2. Динамика темпа роста среднемесячной заработной платы на промышленных предприятиях и индекса потребительских цен в Украине (построено на основе [6])

В современной среде технико-технологические факторы занимают не последнее место по уровню влияния на развитие предприятий, поэтому определяются факторами развития НТП в сфере производства. Техничко-технологические факторы являются основой обновления и модернизации устаревшего оборудования с целью более эффективного производства продукции. В свою очередь, они неразрывно связаны с социокультурными факторами, из-за необходимости персонала предприятий повышать свой уровень знаний и умений в связи с внедрением современных технологий в производство.

Обобщение проведенного анализа факторов внешней среды позволяет дать целостную картину об их влиянии на управление современным украинским предприятием (табл. 1).

Таким образом, динамичность внешней среды, диверсификация и взаимосвязь его факторов препятствуют точному и одновременному учету всех возможных последствий постоянного воздействия на управление предприятием. Своевременной и объективной оценке явлений, процессов и тенденций, происходящих во внешней среде, препятствует также отсутствие необходимого объема достоверной информации.

Таблица 1

Характеристика факторов внешней среды

Группа факторов	Фактор	Влияние	Мероприятия
Р	Политико-правовые	Несовершенство нормативно-правовой базы	Формирование современного политико-правовой среды с акцентированием внимания на международном сотрудничестве в целях развития предприятий Украины
		Большое количество подзаконных и нормативных актов	
		Наличие бюрократических процедур	Дерегуляция и снижение качества административных услуг

Продолжение табл. 1

E	Экономические	Наличие инфляции	Обесценение денежных средств предприятий	Эффективное использование денежных средств
		Неудовлетворительный уровень оплаты труда	Отсутствие желания у работников повышать профессионально-квалификационный уровень	Установление зависимости заработной платы от качества работы сотрудников
S	Социокультурные	Демографические изменения	Дефицит квалифицированного персонала	Улучшение условий труда и использования нестандартных инструментов стимулирования
		Качество и уровень образования	Возникновение проблем с освоением передовых технологий	Инвестирование в развитие персонала
		Ценности и традиции	Отсутствие действенной системы нравственно-трудовых ценностей	Гармонизация интересов, формирование организационной культуры
T	Технико-технологические	Научно-техническая база	Значительные технологические потери из-за устаревшего оборудования	Обновление мощностей предприятия
		Использование передовых технологий	Неактивное и медленное внедрение новейших технологий	Финансирование иностранными инвесторами программ развития

Несмотря на это, руководители предприятий должны ограничивать спектр внешних факторов, которые должны учитываться, отдавать предпочтение тем из них, которые наиболее существенно влияют на результаты деятельности. Достижению этой цели во многом способствует правильная идентификация внутренней среды предприятия и действующих в ней факторов.

Литература:

1. Вумек Дж.П. Бережливое производство: Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании / Дж. П. Вумек, Д. Т. Джонс / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 473 с.
2. Лопатовський В.Г. Аналіз зовнішнього середовища підприємства : характерні риси та перспективи проведення / В.Г. Лопатовський // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – Випуск 2. – С.179-184.
3. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури: пер. с англ. М.А. Майорова и др. – М. : Дело : Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2002. – 701 с.
4. Мізюк Б.М. Основи стратегічного управління / Б.М. Мізюк – Львів : Магнолія, 2009. – 544 с.
5. Немцов В.Д. Стратегічний менеджмент / В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань. – К. : УВПК «ЕксОб», 2001. – 560 с.
6. Официальный сайт Государственной службы статистики Украины. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Селищев А.С. Макроэкономика: Учебник для вузов / А.С. Селищев. – СПб., 2000. – 346 с.

СИСТЕМА ГРЕЙДОВ КАК МЕТОД УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Организация оплаты труда и формирование ее уровня составляют основу социально-трудовых отношений в обществе, т.к. охватывают интересы всех участников трудового процесса. Какие-либо изменения, касающиеся оплаты труда, влияют на доходы всех членов общества, а также на наиболее важные макроэкономические показатели.

Оплата труда является одной из основных экономических категорий, объединяющей интересы работников, предпринимателей, государства в направлении удовлетворения общественных потребностей. Уровень, динамика оплаты труда, механизм ее формирования непосредственно влияет на уровень жизни и социальное самочувствие населения, эффективность производства, динамику экономического роста.

Структура заработной платы – это соотношение в общей сумме заработной платы составляющих ее выплат, взятых каждой в отдельности или сгруппированных определенным образом. Чаще всего в структуре заработной платы выделяют следующие выплаты: основная заработная плата (оклад), премии и вознаграждения, надбавки, доплаты. Выплаты, не связанные непосредственно с результатами труда или трудовым вкладом (компенсации) и другие выплаты носят название бенефитов.

На рис. 1 более четко показано, какие именно выплаты включает в себя заработная плата и какой имеет вид до внедрения системы грейдов.



Рис. 1. Структура заработной платы

Современные компании используют метод грейдирования с целью оптимизации заработной платы сотрудников.

Опыт показывает, что четкая система окладов и ставок позволяет:

- упорядочить заработную плату, избежать дисбаланса, разброса зарплат предприятия;
- повысить управляемость.

Построение системы грейдов позволяет установить справедливые оклады сотрудникам в соответствии с их должностными категориями, а также довести уровень

заработной платы предприятия к среднерыночному.

Система грейдов впервые появилась полвека назад в США по заказу госструктур, которые хотели разобраться, сколько надо платить чиновникам одного профессионального уровня, но выполняющим разную работу. В итоге была разработана универсальная система, которая учитывала ряд факторов, которые можно назвать компенсационными факторами, так как от них зависела материальная компенсация для определенной должности.

Классическая система грейдов, придуманная Эдвардом Хэем, создавалась как инструмент ранжирования должностей. Однако со временем стало ясно, что потребности бизнеса шире, и зачастую компания нуждается в том, чтобы ранжированию подвергалась не должность как набор прав и обязанностей сотрудника, а сам человек – с его опытом, квалификацией, связями, знаниями и способностями. Такие грейды чаще всего называют «квалификационными», еще одно название – система званий.

Она позволяет оптимизировать процессы управления персоналом и мотивировать сотрудников на крупных объектах управления. Тем не менее, разработанные этапы продвижения по карьерной лестнице компании посредством грейдинга требуют постоянного контроля и корректировки. Такой мониторинг влечет дополнительные затраты, что делает грейдинг неуместным в условиях средних и малых субъектах предпринимательства.

Кроме того, порядок продвижения сотрудника между уровнями грейдов может вызвать разнообразные конфликтные ситуации. Тем не менее, в условиях крупных организаций грейдинг позволяет:

- сократить текучесть кадров;
- повысить ценность организации в глазах сотрудников;
- провести объективную оценку профессиональных навыков и квалификации рабочих;
- сформировать справедливую и эффективную систему поощрения в зависимости от вклада в деятельность компании;
- обеспечить заинтересованность сотрудников и его внутреннюю мотивацию.

Таким образом, такая система формирования функциональных позиций сотрудников, как грейдинг, является действенным рычагом механизма управления персоналом. Процесс грейдинга может касаться как оценки должностей невзирая на лица, так и оценку конкретных людей, занимающих определенные позиции и позволяет работодателю платить сотрудникам фактически по результатам труда.

Идея квалификационных грейдов была позаимствована бизнесом из армии, где звания (прапорщик, адмирал, полковник) используются наравне с должностями (командир части, начальник склада и т.п.). Аналогичную систему можно встретить и в академической среде, где есть как звания (академик, профессор, доцент), так и должности (зав.кафедрой, декан, ректор).

Выбор того, что именно стоит ранжировать в вашей компании – должности или людей, должен быть продиктован спецификой бизнеса. В капиталоемких организациях с большим штатом и вертикальной структурой (крупные промышленные и торговые холдинги) оправданным является классическое грейдирование должностей. В интеллектуалоемких бизнесах с небольшим штатом и плоской структурой (консалтинг, ИТ, редакции, дизайн-студии) больше смысла в использовании квалификационных грейдов или званий (наряду с должностями).

Подход к построению системы грейдов может быть разным и зависеть от сферы деятельности компании. На производственных предприятиях чаще оценивают сами профессии/должности. Там по-хорошему неважно, кто сегодня занимает ту или иную должность. Суть в том, чтобы показать каждому сотруднику путь вверх по карьерной (грейдовой) лестнице.

Грейд здесь зависит от ценности и важности для компании именно этой должности. А в организациях с преобладанием интеллектуального капитала – компетенции конкретного

человека, знания, опыт и талант которого являются ценными для компании. Такой индивидуальный подход мотивирует сотрудника к развитию своих рабочих и деловых качеств, соответственно и к повышению грейда и ценности для самой организации.

Эта система особенно хорошо работает в быстрорастущих высокотехнологичных компаниях, предоставляющих такие возможности и готовых платить за повышение квалификации. Зарплатная вилка по грейдингу гарантирует, что вы будете получать не меньше, чем ваш коллега, имеющий похожий опыт, образование, и выполняющий аналогичную работу.

Такая система оплаты труда снимает вопросы типа «Почему проектировщик получает больше бухгалтера?», с которыми сотрудники часто приходят именно к Руководителю. Грейдинг дает такой необходимый в работе инструмент, как четкие и соответствующие реальности должностные инструкции. Главное – грейдинг помогает HR-менеджерам компании планировать обучение и развитие сотрудников и их карьеры.

Внедрение этой системы оплаты труда делает предприятие конкурентоспособным на внутреннем и внешнем рынках, поскольку повышается прозрачность компании для инвесторов и, соответственно, увеличивается капитализация. Грейдинга оправдано только на предприятии с четко выраженной организационной структурой и должно сопровождаться разработкой понятной системы мотивации персонала.

Возвращаясь к термину ГРЕЙДИНГ надо отметить, что мы имеем в виду под этим термином именно оценку должностей или должностных позиций, хотя в практике управления персоналом прослеживается употребление этого термина для двух различных подходов.

1-й подход: Грейдинг должностей или работ, когда оцениваются и ранжируются, т.е. распределяются по «грейдам» должности, независимо от того, какой именно работник занимает должность. Грейд должности зависит от ценности и важности данной должности для компании.

2-й подход: Грейдинг работников, – когда оцениваются и распределяются по грейдам работники, персонально. В данном случае в совокупности учитывается и ценность выполняемой работы, и ценность самого работника, которая зависит от уровня его квалификации, опыта, мастерства и уровня развития его профессиональных компетенций.

Второй подход к грейдингу оправдан в компаниях, где выполняемые работниками функции и задачи, объем самостоятельности и ответственности и другие параметры зависят в большей степени не от должности, а от квалификации и способностей самого работника. Т.е. можно сказать, что каждый работник в такой компании в определенной степени уникален и выполняемые им функции и задачи могут рассматриваться как отдельная должность. Таким параметрам соответствуют, например, консалтинговые компании, или другие небольшие по численности компании, в которых предъявляются высокие требования к уровню образования и квалификации работников.

Таким образом, как мы видим, грейдинг работников совмещает в себе и грейдинг должностей и, собственно, оценку самих работников.

Однако надо сказать, что при проведении грейдинга должностей мы также не можем совсем отказаться от оценки работников. Дело в том, что «вилка» окладов для каждого грейда, а, следовательно, и для каждой должности, которая относится к этому грейду, может быть достаточно широкой.

Для определения персонального оклада работника внутри должностной «вилки окладов» необходимо оценить потенциальную ценность самого работника для компании, которая в свою очередь, зависит от его квалификации, опыта, профессиональных знаний и уровня развития профессиональных компетенций.

Поэтому система оценки персонала является логичным и необходимым продолжением системы грейдов. В каком объеме будет реализована оценка персонала, – это уже зависит от возможностей и особенностей компании. Это может быть, как просто формальная оценка уровня образования и профессионального стажа, так и более полная оценка по

профессиональным компетенциям работников.

Система грейдов, – вполне логична и доступна для реализации собственными силами практически в любой компании. Но в любом случае, это потребует тщательного изучения этого вопроса, особенно его практической стороны, чтобы получить наиболее оптимальный результат при использовании минимальных временных, человеческих и финансовых ресурсов.

Лучше всего внедрять систему распределения зарплаты методом грейдинга с привлечением специалистов, которые хорошо знакомы с этой системой, и учитывают при этом специфику и масштаб бизнеса в каждой конкретной компании.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. При увеличении производительности труда повышается уровень ее оплаты. При этом средства на оплату труда необходимо использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста ее оплаты.

Литература:

- 1.Гвоздев Н. Сущность заработной платы: догмы и реальность// Вопросы экономики. – 1991. – №11. – С. 58–63.
- 2.Грачев М.В. Суперкадры: управление персоналом в международной корпорации: Учеб. пособие / М.В. Грачев. – М.: Дело. – 2004. – С. – 260.
- 3.Губанов С. Система организации и поощрения труда: Методические разработки / С. Губанов // Экономист. – 2002. – С.36–40.
- 4.Гончаренко А. Грейдуированная шкала // Бизнес. – 2008 г. – №49 (672). – С. 55–56.
- 5.Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В., Баткаева И.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник. – М.: Инфра-М. – 2009. – С. 378.

Научный руководитель: Юрчишина Л.И.

ФОРМУВАННЯ АЛГОРИТМУ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТНИМИ ПЕРЕВАГАМИ ЗЕД ПІДПРИЄМСТВА ТА УМОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЙОГО АНАЛІТИЧНОЇ ФУНКЦІЇ

Загальна мета запровадження на підприємстві технології управління конкурентними перевагами зовнішньоекономічної діяльності підприємства полягає в концентрації зусиль представників всіх рівнів внутрішньо фірмового менеджменту та рядових працівників у напрямку досягнення підприємством довгострокового успіху на зовнішньому ринку. Відповідно до основних функцій менеджменту можна сформувати певний алгоритм реалізації такої технології [1–3]. Зокрема, аналітична функція передбачає наступні процедури:

- 1.1. Зовнішній аналіз.
- 1.2. Внутрішній аналіз.
- 1.3. Бенчмаркетинг.
- 1.4. Аналіз стейхолдерів.
- 1.5. Визначення ключових факторів успіху.
- 1.6. SWOT-аналіз.
- 1.7. Оцінка конкурентного потенціалу та конкурентоспроможності підприємства.

Реалізація функції планування, в свою чергу включає:

- 2.1. Опрацювання системи конкурентно-орієнтованих цілей підприємства.
- 2.2. Визначення прийнятної стратегії формування конкурентних переваг.
- 2.3. Розробка стратегії забезпечення конкурентоспроможності підприємства.
- 2.4. Вибір оптимальних різновидів стратегій конкурентної поведінки.
- 2.5. Опрацювання програм за найбільш важливими напрямками формування

конкурентних переваг.

На етапі виконання організаційної функції реалізуються наступні дії:

- 3.1. Формування підрозділу, відповідального за управління конкурентними перевагами.
- 3.2. Організація діяльності тимчасових цільових груп.
- 3.3. Формування інформаційного забезпечення управління конкурентними перевагами.
- 3.4. Оптимізація кадрового забезпечення управління конкурентними перевагами.
- 3.5. Розподіл завдань щодо вирішення загально корпоративних проблем між існуючими

підрозділами.

3.6. Завчасний перегляд та оновлення положень про відділи, посадових інструкцій та інших внутрішніх нормативних документів.

3.7. Розвиток міжфункціональних формальних і неформальних комунікацій в ланцюгу «розробка-виробництво-збут-обслуговування».

Мотиваційні заходи впровадження технології управління конкурентними перевагами ЗЕД включають:

- 4.1. Створення системи стимулювання творчої активності персоналу фірми
- 4.2. Формування корпоративної культури, спрямованої на виявлення та розв'язання проблем, покращення діяльності
- 4.3. Навчання та підвищення кваліфікації кадрів з метою оволодіння сучасними прийомами аналізу та методами розв'язання проблем
- 4.4. Залучення активних спеціалістів і робітників до роботи в тимчасових цільових групах з наданням можливостей всебічного розвитку та особистісного зростання.
- 4.5. Відбір ініціативних працівників з лідерськими здібностями та призначення їх керівниками тимчасових цільових груп.

І нарешті контрольна функція передбачає:

- 5.1. Визначення об'єктів контролю, контрольних точок.
- 5.2. Відстеження результатів діяльності та виявлення відхилень.

5.3.Визначення причин відхилень і розробка корегуючих заходів.

5.4.Оцінка ефективності управління конкурентними перевагами.

Вивчення сутності стратегії управління конкурентними перевагами ставить перед необхідністю дослідження структури та складу процесу накопичення інформації в системі управління зовнішньоекономічної діяльності. Цей процес складається з таких операцій як аналіз, стратегічний вибір, реалізація та оцінка.

Як і аналітичній функції в цілому, процесу аналізу конкурентних переваг притаманні певні ризики, які можна поділити на дві основні групи [4, с. 33]:

1) ризики наявності помилкової інформації;

2) ризики не виявлення такої інформації.

У першій групі слід визначити дві підгрупи та певні ризики, що їх складають:

1.1) ризики контролю:

1.1.1 – ризики середовища контролю показників ЗЕД;

1.1.2 – ризики системи обліку;

1.1.3 – ризики процедур контролю.

1.2) внутрішні ризики:

1.2.1 – умови та методи ведення ЗЕД;

1.2.2 – штат та організація ЗЕД;

1.2.3 – доходи та плани оперативної діяльності;

1.2.4 – майно;

1.2.5 – ліквідність та фінансування;

1.2.6 – інші ризики.

Друга група складається також з двох підгруп:

2.1) аналітичні ризики:

2.1.1 – використання недостовірної інформації;

2.1.2 – помилки при розрахунках;

2.1.3 – недостатність професійних навичок аналітика;

2.1.4 – інші помилки.

2.2) статистичні ризики:

2.2.1 – помилкові методи вибірки;

2.2.2 – помилки при визначенні об'ємів вибірки;

2.2.3 – використання непорівнянних даних;

2.2.4 – інші ризики.

Наявність такого розгалуженого комплексу ризиків визначає той факт, що на межі переходу потоків інформації із різних підсистем у підсистему «Аналітична функція управління конкурентними перевагами ЗЕД» необхідне дотримання певних інформаційних вимог. До них можна віднести (рис. 1):

– своєчасність, тобто представлення у необхідні для конкретної ситуації строки;

– достовірність, тобто відповідність дійсним фактам зовнішньоекономічної діяльності;

– корисність, тобто ефект від використання інформації повинен перекивати витрати на її отримання;

– зрозумілість, тобто здатність до сприйняття без додаткових зусиль;

– регулярність надходження.

Відповідно й на виході з підсистеми «Аналітична функція управління конкурентними перевагами ЗЕД» до інформації виставляються певні вимоги, які у більшості співпадають з вхідними і щоб виключити повторення, визначимо лише відмінні умови:

– надійність, тобто відсутність суттєвих помилок (на відмінність від вхідної інформації достовірність є бажаною, але не обов'язковою умовою);

– доречність, тобто здатність впливати на рішення користувачів, допомагаючи їм оцінити минулі, сучасні та майбутні події;

– порівнянність, тобто можливість співставлення даних;

– об'єктивність та нейтральність, тобто свобода від однобічності (інформація не є

нейтральною, якщо шляхом відбору або представлення вона впливає на рішення і оцінки зацікавлених користувачів.

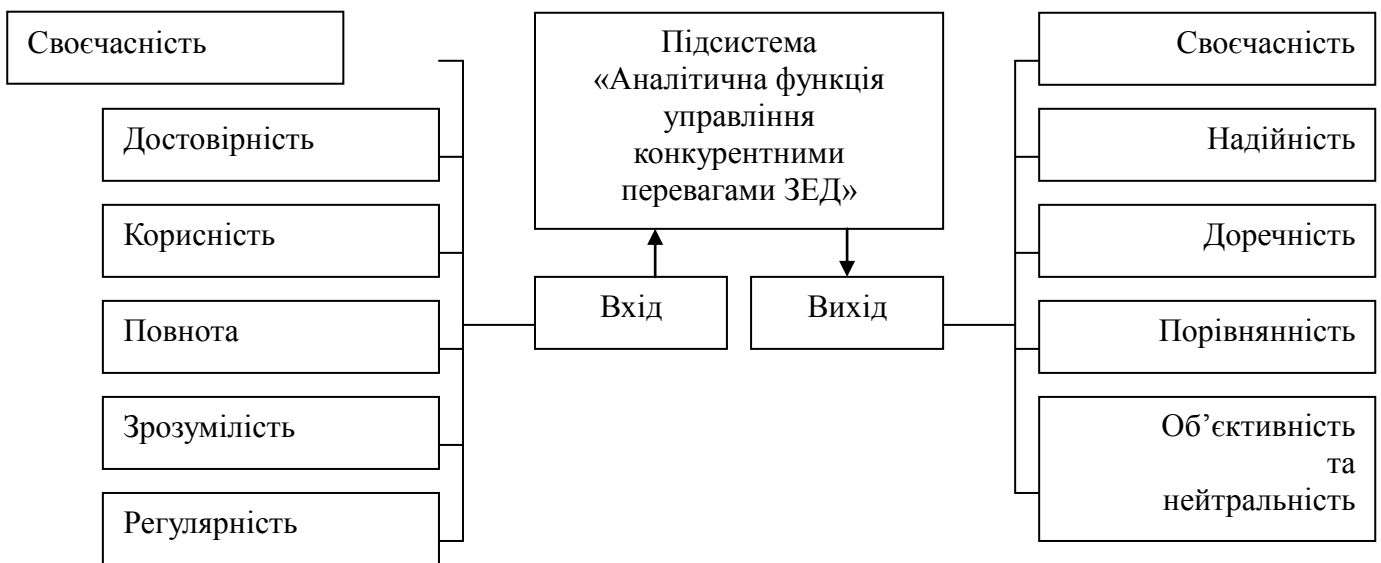


Рис. 1. Умови реалізації аналітичної функції управління конкурентними перевагами зовнішньоекономічної діяльності підприємства

Зрозуміло, що підсистема «Аналітична функція управління конкурентними перевагами ЗЕД» спирається на існуючу систему інформаційних потоків на підприємстві. Рух інформаційних потоків в процесі реалізації аналітичної функції управління здійснюється в розрізі усіх функцій управлінського процесу, що були представлені вище.

А з цього витікає, що за даним напрямом роботи не слід будувати власну систему збору інформації. Якщо функціонуючі інформаційні потоки підприємства недосконалі (тобто існує множина вузьких місць, зайвих елементів дублюючих інформацію і т. д.), то робота з впровадження технології управління конкурентними перевагами також принесе мало корисності. Тому формування інформаційних потоків повинно проводитися паралельно з організаційною перебудовою та оптимізацією всієї системи управління підприємством, всього документообороту, а також автоматизації процесу передачі інформації.

Для вирішення цієї задачі необхідне чітке організаційне уявлення структурних елементів підсистеми «Аналітична функція управління конкурентними перевагами ЗЕД» з урахуванням оптимізації цілей і задач підприємства.

Безпосередньо процес інтеграції управління конкурентними перевагами ЗЕД в систему загального управління підприємством охоплює сім етапів [1–3]:

1. Дослідження внутрішніх управлінських процесів та їх результатів, зокрема:
 - функцій, які покладено на кожний функціональний підрозділ і на кожну ключову посадову особу, та рівня їх виконання;
 - інформаційних потоків між підрозділами.
2. Визначення тих підфункцій в межах управління конкурентними перевагами, які не реалізуються на підприємстві, а також таких, що здійснюються неналежним чином.
3. Удосконалення інформаційного та кадрового забезпечення управління конкурентними перевагами підприємства.
4. Опрацювання ключового елемента технології управління – стратегії формування конкурентних переваг.
5. Створення підрозділу, який би систематично займався моніторингом системи управління конкурентними перевагами, ідентифікацією проблем і координацією персоналу підприємства з їх розв'язання (ЦУ конкурентними перевагами).
6. Комплексне опрацювання нових і зміна існуючих положень про відповідні відділи,

посадових інструкцій ключових посадових осіб з метою:

- запровадження тих елементів управління конкурентними перевагами, яких досі на підприємстві не існувало;
- оптимізації виконання існуючих функцій, які реалізуються неналежним чином;
- встановлення оптимальних інформаційних потоків.

7.Опрацювання економічних аспектів впровадження системи управління конкурентними перевагами, у т.ч. оцінка пов'язаних з цим витрат.

Таким чином, на основі опрацьованих теоретико-методологічних аспектів управління конкурентними перевагами у ЗЕД підприємства пропонується комплекс організаційно-економічних заходів, процедур і інструментів, впровадження яких на вітчизняних підприємствах сприятиме налагодженню процесів створення, підтримки та розвитку конкурентних переваг на цілеспрямованій і системній основі, забезпечуватиме їх виживання та довготривалий ринковий успіх.

Література:

- 1.Управління конкурентоспроможністю підприємства : Навч. посіб. / [Клименко С.М., Омеляненко Т.В., Барабась Д.О. та ін.]. – [2-ге вид.] – К. : КНЕУ, 2009. – 520 с.
- 2.Стеців Л.П. Конкурентні переваги: підходи до трактування та їх відмінності / Л.П. Стеців // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 19.12. – С. 263–269.
- 3.Фатхутдинов Р.А. Стратегическая конкурентоспособность / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Экономика, 2005. – 504 с.
- 4.Петренко С.Н. Риски аудиторской деятельности: Научно-практическое пособие / С.Н. Петренко. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2003. – 84 с.

СТРАТЕГІЯ ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ АГРОПРОМИСЛОВОГО ГОСПОДАРСТВА

Ринок праці є специфічною соціально – економічною формою руху робочої сили, що властива ринковій економіці. Головну особливість цієї форми руху становить залучення робочої сили до процесу виробництва шляхом її купівлі продажу.

Структурні зрушення, що відбуваються на сучасному етапі, у комплексі складних соціально-економічних проблем України, призводять до істотних негативних змін на ринку праці, у тому числі появи значних обсягів безробіття, соціальної незахищеності окремих категорій населення, зокрема молоді.

Реальною загрозою стає знелюднення сільських місцевостей. Ситуація із сільською зайнятістю не одержує належної оцінки, глибокого аналізу, не забезпечується статистичною інформацією.

Підвищення рівня життя сільського населення, збільшення його доходів неможливе без забезпечення відповідного рівня зайнятості.

Поглиблення процесу деградації села спричинило пошук нових дослідницьких підходів. У науковій літературі сформовано низку концепцій розвитку сільських територій. Вагомий внесок у вирішення проблем, зайнятості і безробіття сільського населення зробили такі вчені, як: О. Амоша, С. Біла, В. Кравців, Е. Лібанова, А. Малиновський, В. Месель-Веселяк, Л. Михайлова, О. Новикова, Ю. Радіонов, П. Саблук, В.Трегобчук, О. Цепко, Л. Шепотько, А. Юзефович, та ін. Проте, посилення негативних тенденцій зростання безробіття у сільській місцевості, особливо серед селян працездатного віку, потребує проведення подальших досліджень проблеми зниження сільського безробіття, що і зумовлює актуальність цієї теми.

Об'єктом дослідження є процес формування ринку праці на селі, зокрема таких його складових, як зайнятість сільського населення, рівень його безробіття. У процесі дослідження використані загальні і спеціальні методи: індукції і дедукції, абстракції, узагальнення, системного підходу до явищ, що вивчаються, абстрактно-логічний, економіко-статистичний методи та ін.

Мета статті – визначення основних тенденцій державної політики, спрямованої на спеціалізацію рівня зайнятості в сільській місцевості та обґрунтування необхідності надання пріоритетного значення сільському ринку праці.

Розвиток сільських територій – необхідна умова раціонального використання їх багатющого природного потенціалу визначається насамперед перспективами влаштування населення. У переважній більшості сіл люди можуть бути зайняті тільки в сільськогосподарському виробництві та соціальній інфраструктурі. Великий капітал обминає село, оскільки має достатньо робочої сили в містах, де умови діяльності зручніші та надійніші.

Соціально-економічне становище селян залишається складним, характеризується низьким рівнем життя у сільській місцевості. Однією з ключових проблем у його підвищенні залишається проблема відсутності на селі достатньої кількості робочих місць, якість та рівень заробітної плати більшості з існуючих не витримують жодної критики через незадовільні умови праці та мізерність розмірів оплати праці [3, с. 30].

Статистика показує менший рівень безробіття у сільській місцевості, і це пояснюється тим, що не визнаються безробітними ті, хто є членами особистих селянських господарств. Сільську зайнятість потрібно розглядати в масштабах кожного сільського району; оскільки майже всі види діяльності тепер організуються на цьому рівні. У віданні сільських рад залишилися тільки клубні установи та частина дитячих садків. Самодостатньою вважаємо територію району, куди входять як села, так і селища міського типу та міста районного

підпорядкування, де частина жителів також займається сільськогосподарським виробництвом.

При тому, що проблеми зайнятості та безробіття набули високої гостроти та актуальності, вони залишаються незабезпеченими достатньою інформацією і в зв'язку з цим належним чином не аналізуються. Визначити зайнятість тепер можна тільки дуже приблизно.

Наслідки світової економічної кризи 2008–2009 рр. негативно позначилися на регіональних ринках праці. Стабільно високим протягом останніх 10–12 років залишається безробіття серед молоді (у віці 15–34 роки) практично в усіх регіонах країни.

Сучасні тенденції та ймовірні перспективи демографічних процесів, зокрема в сільській місцевості, ставлять українське суспільство перед необхідністю вирішення комплексу таких першочергових завдань:

- структурно-технологічна переорієнтація виробництва на інноваційній основі, зниження його трудомісткості, підвищення якості робочої сили, збільшення доходів та рівня оплати праці, зростання інвестицій в людський капітал, забезпечення рівного доступу до якісної освіти;

- сприяння розвитку освіти впродовж життя;

- відновлення і розвиток соціальної інфраструктури в сільській місцевості і, зокрема, транспортної мережі для підтримки маятникової трудової міграції у міста, підвищення рівня життя сільського населення, створення нових робочих місць для селян у сфері послуг та в інших видах економічної діяльності;

- формування недискримінаційної системи соціального забезпечення осіб похилого віку, розвитку відповідної інфраструктури та забезпечення літніх людей необхідними засобами для самостійного життя, підтримки і збереження здоров'я.

Нині в Україні налічується близько 8 тис. сіл, що втратили можливість самовідтворення населення. Вікова структура сільського населення деформована, частка осіб працездатного віку становить на кінець 2010 р. лише 56,2 %.

Населення України за існуючими міжнародними показниками має настільки високий рівень старіння, що це дає підстави кваліфікувати його як потенційну загрозу стабільному демографічному розвитку, Україна посідає 11 місце за часткою населення віком 60 років і старше після демографічно найбільш старих країн (Італія, Греція, Німеччина, Японія, Швеція та ін.). Для порівняння Білорусь посідає за цим показником 23 місце, Російська Федерація – 27).

Викладені особливості демографічної ситуації особливо в сільській місцевості, являють собою серйозні загрози національній і, зокрема, демографічній безпеці.

Звернемо увагу на фактори, що впливають з особливостей галузі сільського господарства як виду економічної діяльності та специфіки агропродовольчого ринку.

1. Сезонність виробництва. Має вагомий вплив на стан ринку праці у сільській місцевості. Зумовлює зайнятість працівників у весняно-літній сезон та вивільнення їх у зимовий період.

2. Моноструктурний характер зайнятості. За результатами обстежень Державної служби статистики України, з 19 видів економічної діяльності, поширених у сільській місцевості, безпосередньо на галузь сільського господарства припадає 50,6 % зайнятого населення, яке працює за місцем проживання; оптову, роздрібну торгівлю і охорону здоров'я – 28,2%; на решту 15 видів – лише 20%.

3. Від'ємна еластичність попиту на харчові продукти за доходами споживачів.

4. Прагнення міських домогосподарств до самозабезпечення продовольством.

5. Відкритість внутрішнього аграрного ринку та конкурентні переваги товаровиробників, що ввозять продукцію.

6. Недостатня гармонізація національних вимог щодо якості та безпечності сільськогосподарської продукції та продуктів її переробки до світових і європейських стандартів.

7. Переважно сировинна структура аграрного експорту. У міжнародному поділі праці

Україна займає переважно сировинну нішу. Експортуючи сировину, ми ніби експортуємо робочі місця сільської місцевості, а споживаючи закордонні харчові продукти, ми знову ж підтримуємо зайнятість і поповнюємо бюджети країн-імпортерів.

8. Непрестижність сільських професій, особливо серед молоді. Аграрні вищі навчальні заклади I–IV рівня акредитації щороку випускають майже 30 тис. спеціалістів, із них понад третини отримують направлення на підприємства сільського господарства.

Потрібно забезпечити престижність роботи в сільському господарстві. В умовах визначеного нормативно-правового поля створено низку сприятливих умов у здобутті освіти, відбувається стимулювання розвитку мережі спеціалізованих закладів освіти та виділяється обов'язкова квота на (держзамовлення та на умовах контрактної освіти) підготовки фахівців для аграрного сектора. (Постанова Кабінету Міністрів України від 29.06.1999 р. № 1159 «Про підготовку фахівців для роботи в сільській місцевості») Так, нині в аграрних ВНЗ реалізують підготовку спеціалістів винятково сільськогосподарського спрямування за напрямками «ветеринарна медицина», «агрономія», «технологія виробництва та перероблення продукції тваринництва», «процеси, машини та обладнання».

На нинішньому етапі розвитку держави в системі вищої аграрної освіти спостерігається низка невіршених питань, які є дестабілізуючим чинником в управлінні професійним розвитком кадрів аграрного сектора. Найбільш гострими з них є невідповідність запропонованої спеціалізації та спеціальностей вищих навчальних закладів сучасним потребам ринку праці; відсутність у випускників практичних навичок за отриманою спеціальністю та у зв'язку з цим невідповідність рівня кваліфікації випускників вимогам роботодавця.

Станом на 1 січня 2012 р. в сільському господарстві і мисливстві та пов'язаних з ними послугах повну вищу освіту мали лише 12,7% штатних працівників, а неповну та базову вищу освіту – 15,4%, або відповідно на 20,8 і 8,5 відсоткових пункту менше порівняно з економікою в цілому. Як наслідок непривабливості сільських професій та умов праці відбувається старіння кадрів. Якщо зайнятість молоді віком 15–34 роки в усіх секторах економіки становить 32%, то в аналізованій галузі – 24,5%, а працівників передпенсійного віку відповідно 12,5 і 13,% [8].

9. Часткова втрата заробітною платою стимулюючої функції через найнижчий її рівень, порівняно з іншими секторами економіки.

10. Поширення неформальної зайнятості та прихованого безробіття серед осіб працездатного віку. Нині, за різними оцінками, до неформально зайнятих можна віднести від 2,2 до 2,5 млн. членів ОСГ. Це 70 – 80% від усіх зайнятих в галузі сільського господарства.

Забезпечення зайнятості на селі залишається складним питанням. Наприклад, у 709 із 1608 сіл Житомирської області (44%) немає будь-яких суб'єктів господарювання, розмір заробітної плати є більш ніж удвічі нижчим від середньообласного. У сільській місцевості створюється лише кожне восьме-десяте нове робоче місце, а конкуренція за одну вакансію у сільському господарстві щонайменше втричі вища за загальну по області. Як наслідок, серед населення працездатного віку майже 107,7 тис. осіб (35,9%) не працювали і не навчалися. З них 94,5 тис. осіб займалися веденням особистого селянського господарства, кількість яких, порівняно з попереднім обстеженням, зросла майже вдвічі та в структурі зайнятості осіб працездатного віку становила 31,5%.

Житомирщина вирізняється високим рівнем економічної активності сільського населення віком 15–70 років.

Рівень зареєстрованого безробіття сільських мешканців області на 01.01.2011 р. становив 8,2% населення працездатного віку та виявився на 1,3 в.п. більшим, ніж на відповідну дату попереднього року, а в середньому по області за 2010 р. цей показник склав 3,8%.

На початок двохтисячних років припадає пік звернень незайнятих громадян, коли сільська місцевість через тотальне безробіття та відсутність способів заробітку фактично занепадала як середовище проживання. Потрібно було шукати засіб, який давав би

можливість, поєднавши зусилля всіх зацікавлених сторін, реагувати на виклики часу й впливати на ситуацію.

З огляду на мізерну кількість робочих місць для працевлаштування сільських безробітних (наприклад, на кінець 2012 р. в Житомирській області було 124 вакансії для працівників сільського господарства, а претендентів у 37 разів більше) фахівці служби зайнятості спонукають ініціативних безробітних до підприємництва. Людину скеровують на навчання для підприємців-початківців, де остаточно визначається, чи здатна вона до самозайнятості. Власну справу в сільській місцевості започатковують за сприяння служби зайнятості чверть таких безробітних від загальної кількості тих, хто отримає одноразово допомогу для її організації. Вони займаються, зокрема, виробництвом та переробкою продуктів тваринництва, вирощують посадковий матеріал овочевих та ягідних культур, надають побутові послуги з ремонту побутової техніки, автомобілів, взуття, пошиття одягу, перукарські послуги. Із народженням нових підприємців на селі виграють не лише окремі люди, а й територіальна громада та й у цілому держава.

Для вирішення існуючих проблем сільського ринку праці постає необхідність розробки відповідних законодавчих актів, локальних стратегій територіального розвитку, спрямованих на підвищення інвестиційної привабливості сільських територій, інноваційної активності в них, модернізацію виробничої та соціальної інфраструктури, що надасть можливість сільським громадам реалізувати наявний потенціал, зробити максимальний внесок в економіку регіону, здобути конкурентні переваги на ринку, забезпечити сталий розвиток сільських територій на сучасній технологічній основі та підвищити рівень зайнятості населення.

На сільських територіях необхідно організувати аналізи зайнятості населення узгодженою роботою сільських, селищних, районних рад, місцевих центрів зайнятості, органів податкової служби, пенсійного фонду, комітету земельних ресурсів управлінь агропромислового розвитку. Районні програми зайнятості мають конкретизуватися в розрізі населених пунктів і включати завдання всім підприємствам та організаціям, незалежно від форм власності та відомчого підпорядкування. Сільськогосподарські землі необхідно розглядати як робочі місця та джерела доходів селян. Зайнятість у сільгоспідприємствах може бути значно збільшена інтенсифікацією структури виробництва, розвитком трудомістких галузей. Найбільші резерви зайнятості в організації діяльності особистих господарств сільського населення. Необхідна диверсифікація сільської діяльності, залучення інвестицій насамперед на сільські території. [2, с. 7]

Для ефективного управління професійним розвитком кадрів аграрного сектора необхідно вивчити найкращий світовий досвід у цій сфері. Використання прогресивної зарубіжної практики у поєднанні із вітчизняними досягненнями можливе лише за умови створення сприятливих умов для розвитку сільських територій, соціальної і ринкової інфраструктури, сприяння розвитку агробізнесу, відродження і формування інтелігентного прошарку села, забезпечення належного рівня доходів всіх учасників, розвитку і вдосконалення власної національної системи підготовки і перепідготовки кадрів для аграрного сектора [4, с. 20].

Факторами розвитку самозайнятості сільського населення та інших форм господарювання мають стати аграрна і майнова реформа, удосконалення законодавчої бази, послаблення податкового тиску і посилення соціальних гарантій, фінансово-кредитна підтримка, інфраструктурне забезпечення, розвиток і кооперування з великими сільськогосподарськими підприємствами, ресурсна підтримка самозайнятого населення, суб'єктів малого підприємництва та новостворених сільськогосподарських кооперативів, диференційована за регіонами залежно від різня їх соціально-економічного розвитку та напруженості на ринку праці [1, с. 14].

Стратегічними напрямками реалізації державної та регіональної політики соціального захисту сільського населення мають стати заходи запобігання успадкованій бідності, створення для працездатного населення економічних умов, що дають змогу забезпечувати

гідний рівень життя, формування сприятливого соціального середовища для забезпечення всебічного розвитку особистості, створення умов для розвитку і підвищення якості трудового потенціалу села та відродження мотивації для праці, сприяння процесам професійної і соціальної мобільності сільського населення [1, с. 17].

Ефективність, зайнятості в аграрній сфері визначатиметься продуктивністю праці, її дохідністю, використанням річного фонду робочого часу, надійністю та гарантованістю робочих місць.

Література:

1. Гнибіденко І. Проблеми зайнятості та соціального розвитку сільського населення України / І. Гнибіденко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – №3. – С. 13-17.

2. Дієсперов В. Зайнятість населення в сільському районі / В. Дієсперов // Зайнятість населення та безробіття (Науково-економічний та суспільно-політичний журнал). – 2013. – №4. – С. 3-9.

3. Махсма М. Масштаби і тенденції сільського безробіття в Україні / М. Махсма // Зайнятість населення та безробіття (Науково-економічний та суспільно-політичний журнал). – 2013. – №7. – С. 29-37.

4. Перелигін М. Стратегія управління професійним розвитком кадрів аграрного сектора: зарубіжний досвід та вітчизняна практика / М. Перелигін // Зайнятість населення та безробіття (Науково-економічний та суспільно-політичний журнал). – 2013. – №4. – С. 17-21.

Науковий керівник: Алексєєв А.О.

*Курта С.А.,
Матківський М.П.,
Ворониц О.Л.,
Федорченко С.В.*

*Державний ВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника»
(м. Івано-Франківськ)*

КОНТРОЛЬ ЗА ЧИСТОТОЮ ПОВІТРЯ У ТРАНСКОРДОННОМУ РЕГІОНІ УКРАЇНА-РУМУНІЯ

Project Monitoring air quality in the transboundary region of Ukraine-Romania (Clean Air Management in the Romania-Ukraine Transboundary Area (CLAMROUA), HUSKROUA / 1101/127, financed with European funds grant CBC program ENPI CBC Hungary-Slovakia-Romania-Ukraine 2007 -2013 to (90%) і state budget or the budget of other institutions participating countries - (10%).

Проект Контроль за чистотою повітря у транскордонному регіоні Україна-Румунія (Clean Air Management in the Romania-Ukraine Transboundary Area (CLAMROUA), HUSKROUA/1101/127, фінансується з європейських грантових фондів Програмою Транскордонного співробітництва ЄСП ТКС Угорщина-Словаччина-Румунія-Україна 2007-2013 на (90%) і державного бюджету чи бюджету інших установ країн-учасниць – (10%) [1].

Учасниками проекту є:

Агенство з Охорони Навколишнього Середовища повіту Марамуреш 430073 Румунія, м.Бая-Маре, вул.Іза 1, координатор робіт:Ms. Angela Mariana Michnea.

Партнер №1: ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 76018 Україна, м.Івано-Франківськ, вул. Шевченка, 57 керівник проекту професор кафедри органічної та аналітичної хімії Курта С.А. академік АГН України.

Партнер №2: Технічний університет м. Клуж-Напока, Північний університетський центр, м. Бая-Маре, Румунія (<http://www.utcluj.ro/universitatea/structura/>) поштовий індекс: 430083, Dr. Victor Babes, Street, No. 62/A.

Партнер 3 : Повітова рада Марамуреш Румунії м. Бая-Маре, поштовий індекс: 430311, Gh. Sincai Street, No. 46 , представлений Zamfir CICEU.

Даний проект розгортається в контексті положень Директиви Європейського Парламенту та Ради Європи 2008/50/ЄС про якість атмосферного повітря та чистіше повітря для Європи. Дана директива, поряд з іншими, визначає заходи, спрямовані на постійне вдосконалення методів моніторингу та оцінки якості атмосферного повітря та надання громадськості коректної та актуальної інформації, що знайшло своє відображення у специфічних цілях проекту [2].

13–15 листопада 2014 року у м. Бая-Маре (Румунія) відбулась конференція, на якій українською експертною групою проекту з ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» було представлено проміжний звіт з моніторингу чистоти повітря в транскордонному регіоні Україна-Румунія.

В період з липня по листопад 2014 року експертною групою проекту з ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» був проведений мобільний моніторинг чистоти повітря в Івано-Франківській області, по вмісту оксиду і діоксиду вуглецю, діоксиду сірки, діоксиду азоту, сірководню, формальдегіду та альфа- бета-частинок і гамма- радіаційного забруднення території області. Для цього використовували 5 автоматичних аналізаторів «Дозор-С-П» індивідуально та кожен із вказаних вище газів, випущені та сертифіковані на ООО НПП «ОРИОН» м. Харків Україна та відповідного радіометра. Принцип роботи автоматичних аналізаторів «Дозор-С-П» оснований на електрохімічному або інфра-червоному експрес методі якісного визначення та кількісного обчислення індивідуально кожного із шести згаданих газів в природній атмосфері аналізованого повітря [3].

Як показали проведені вимірювання більш ніж у 200 населених пунктах міст і сіл Івано-Франківської області відвіданих експертною групою університету, яка для цього пододала більше 2000 км і побувала в усіх районах та закутках Івано-Франківської області, в основному повітря в області чисте і відповідає нормативним показникам згідно з законодавством України.

Винятком з цього правила виявився смт. Брошнів Рожнятівського району, обл. України, де було виявлено численні перевищення вмісту ГДК с.д. формальдегіду (середньо добова гранично допустима концентрація в повітрі населених пунктів- 0,003 ppm, або мг/м^3) в атмосфері навколишнього середовища смт. Брошніва та навколишніх селах.

Формальдегід входить у групу хімічних канцерогенів, має загальнотоксичну дію на рівні $0,012 \text{ мг/м}^3$ і виявляє алергенну дію на рівні $0,011 \text{ мг/м}^3$. Формальдегід викликає у людини подразнення очей, носа та шкіри, нудоту, головні болі і запаморочення. ГДК формальдегіду становить: у питній воді – $0,05 \text{ мг/л}$, в повітрі робочої зони – $0,035 \text{ мг/м}^3$. Летальна доза 35 %-го розчину формальдегіду становить 10...50 г. Якщо перевищена його ГДК формальдегід причиняє головний біль, бронхіальні нездужання, хронічну нежить, подразнення очей, алергічну реакція, хронічні захворювання дихальних шляхів, може спровокувати розвиток ракових клітин [4].

Література:

1.Clean Air Management in the Romania-Ukraine Transboundary Area (CLAMROUA), registration number: 1101/127 («the Action») approved by the Joint Monitoring Committee (hereinafter referred to as JMC) of the Joint Operational Programme Hungary-Slovakia-Romania-Ukraine European Neighbourhood and Partnership Instrument Cross-border Cooperation Programme. – 8 p. 2013.

2.Model Partnership Agreement .Annex F to the Guidelines for the applicants for the first Call for proposals (ref: HUSKROUA/1101). – 16p. 2013.

3.Инструкция сигнализатор-анализатор газов «Дозор-С-П». Розроблена ТОВ «НВП ОРІОН»/Виконавець С.Ю.Соколов. – Харків. – С.13.

4.Формальдегід – Жива планета. <http://www.ecolabel.org.ua/slovnuk/276-s.html>.

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ВСТУПУ УКРАЇНИ ДО СОТ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ ГІРНИЧО-МЕТАЛУРГІЙНОГО КОМПЛЕКСУ

Аналіз динаміки експорту металопрокату з України до ЄС після набуття першою статусу члена Світової організації торгівлі (СОТ) представляє собою особливий інтерес. Традиційно металопрокат займає найбільшу частку в структурі українського експорту, і аналітики визначали українських експортерів металопродукції як потенційно одних з найбільших бенефіціарів від приєднання України до СОТ.

Україна є одним із найбільших у світі виробників металів та виробів із них. Зокрема, за обсягами виробництва сталі вона займає восьме місце у світовому рейтингу. Великомасштабне виробництво в поєднанні з доступом до сировини на внутрішньому ринку зумовили розвиток цього сектору економіки в Україні. У 2005–2008 рр. на нього припадало 10% сукупного випуску продукції, 32–34% від експорту, а додана вартість металургії становила 5% від ВВП. Однак під час економічної кризи металургійний сектор значно постраждав від падіння світового попиту через рекордне падіння будівництва, зниження споживання сталевих продукції у секторі машинобудування в більшості країн світу та скорочення державного фінансування інфраструктурних проектів.

Незважаючи на високу питому вагу сектору металургії в економіці країни, цей сектор не є лідером за показниками продуктивності. Упродовж останніх десяти років темпи приросту обсягу продукції були нижчими від аналогічного показника у промисловості в цілому. Те саме можна сказати і про показники продуктивності праці. Україна значно відстає в рівні продуктивності праці від США, а також у багатьох видах продукції від Китаю та Росії, здебільшого через використання застарілого обладнання. У ці роки, коли світова кон'юнктура була сприятливою для експорту продукції сектору, підприємства у своїй більшості надавали перевагу максимізації прибутку в короткостроковому періоді замість того, щоб здійснити масштабні інвестиційні програми.

Зростання випуску відбувалося одночасно зі скороченням зайнятості в секторі, хоча частка у промисловості залишалася стабільною. При цьому заробітна плата зростала й у 2008–2013 рр. була на 20-30% вищою від середньої у промисловості. Разом з тим, у собівартості виробництва витрати на оплату праці становлять у середньому лише 4%, а в Європі її частка дорівнює приблизно 9%.

Основні види продукції української металургії - залізорудний концентрат, агломерат і окатиші, кокс, вогнетриви, чавун, сталь, прокат чорних металів, труби й феросплави. У продуктивній структурі сектору лівова частка припадає на виробництво чавуну, сталі та феросплавів – 72,6%, а на виробництво готових металевих виробів з більшою доданою вартістю припадає лише 9,7%. Така продуктова структура сектору металургії в Україні свідчить про її низький технологічний розвиток [1].

Виправити таку ситуацію можна було б через реалізацію масштабних інвестиційних програм. І хоча обсяги капіталовкладень у галузь постійно зростали впродовж 2000-х рр. та після кризи 2008 р., проблемою залишається високий ступінь зносу основних фондів і невідповідність технічного рівня українського металургійного виробництва світовому рівню. Майже 45,2% сталі в Україні виплавляється в мартенівських печах, 51% – у конвертерах і тільки 3,8% – в електросталеплавних печах.

У світі мартенівське виробництво залишилося тільки в Росії (23%). В Україні використання безперервного лиття заготівель становить лише 33%, тоді як у Росії – майже 2/3, а в Німеччині – 98%. Крім того, зараз в Україні довше встановленого терміну експлуатуються 54% коксових батарей, 89% доменних печей, 87% мартенівських печей, 26% конвертерів, майже 90% прокатних станів, що спричинює високу енергоємність продукції

[1]. Усе це негативно впливає на перспективи сектору, особливо в період існуючої економічної кризи.

Чи не найбільш визначальною рисою сектору металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів є його чітка експортна орієнтованість. До 65% випуску продукції металургійної галузі йде на експорт.

До того ж, експорт цієї галузі становить третину сукупного обсягу експорту товарів Україною.

Дніпропетровська область є одним з провідних регіонів України, економічний розвиток якого значною мірою визначає загальну ситуацію в державі. Передусім це потужна промисловість. На Дніпропетровщині виробляється 100% марганцевої та 81,9% залізної руди, 75,4% труб, 57% феросплавів, 36,4% металопрокату, 34,2% чавуну, 32,1% сталі, 30% прокату, 25,8% коксу. Понад 700 промислових підприємств, на яких зайнято близько 450 тисяч працівників, забезпечують друге місце Дніпропетровщини за обсягами промислового виробництва. Питома вага промислового виробництва області в загальнодержавних показниках України складає 17 %, іноземних інвестицій – 10,5%, експорту – 19,2%. Частка області в загальному обсязі інвестицій, фонді оплати праці стабільно знаходиться на рівні 9–10 % [2].

Отже основою економіки області є підприємства гірничо-металургійного комплексу, що формувались як об'єднання територіально близьких промислових підприємств, пов'язаних спільним технологічним процесом та єдиним управлінням. До того ж підприємства даного комплексу традиційно підтримують житлово-комунальну сферу, медицину, освіту, інфраструктуру в цілому. Саме тому вони є основним донором місцевих бюджетів.

Необхідно констатувати, що за роки незалежності не вдалося у повному обсязі реалізувати програми реструктуризації і технічної модернізації підприємств металургії. За рівнем продуктивності праці, енерго- і матеріалоємності продукції металургійне виробництво в Україні є одним з найбільш відсталих у світі. Мартенівський спосіб розливки сталі складає близько 40% (у світі – 3%). У вітчизняній металургії рівень використання сучасних технологій: виробництва електросталі і безперервної розливки сталі залишається вкрай незначним (частка електросталі – 4,2% проти світового рівня 33,8%, безперервного розливу сталі – 23,1% проти світового рівня 88%).

Більшість підприємств гірничо-металургійного комплексу працюють із максимальною потужністю і вийшли на максимальні обсяги виробництва. Водночас зношеність основних фондів металургії становить 60% і більше. Низький технічний рівень і застосування застарілих технологій зумовлює те, що виробництво української металургійної продукції має на 5–7% вищу матеріалоємність, на 25–30% вищу енергоємність ніж у розвинених країнах. Продуктивність праці на підприємствах гірничо-металургійного комплексу в 3–4 рази нижча, ніж у розвинених країнах.

Серед головних позитивних наслідків вступу України до СОТ для гірничо-металургійного комплексу країни необхідно виділити:

1.Збільшення іноземних інвестицій у гірничо-металургійний комплекс України внаслідок поліпшення інвестиційного клімату. Розв'язати зазначені вище проблемні питання українського гірничо-металургійного комплексу і переорієнтувати своє виробництво покликане саме залучення іноземних інвестицій.

2.Можливість застосування механізмів справедливого розв'язання торговельних суперечок. Членство України у СОТ дозволить використовувати в торговельних суперечках механізми, передбачені нормами цієї організації, торговельні відносини з іншими країнами підпадуть під багатобічні міжнародні правила й норми, які діють у рамках СОТ. При вмілому використанні ця перевага забезпечить зміцнення позицій українських виробників в антидемпінгових і спеціальних розслідуваннях.

3.Можливість скасування квот на експорт вітчизняної металургійної продукції в ЄС.

4. Розширення географії експорту вітчизняної металопродукції внаслідок одержання спрощеного доступу до ринків 148 країн-членів СОТ (їхня частка становить понад 95% світової торгівлі).

Нарешті, прагнення України до СОТ, європейської інтеграції впливає на ціноутворення. Тут необхідно констатувати, що, з одного боку, це позитивно позначиться на позиціях вітчизняних металовиробників на ринку Європи, оскільки, на думку фахівців-практиків, керівників вітчизняних металургійних підприємств, через якийсь час українські ціни підтягнуться до європейського рівня. Однак існує й зворотна сторона медалі, і вона полягає в тому, що після вступу України до СОТ свої ціни на енергоносії та інші складові вартості металопродукції їй прийдеться також зрівняти. При цьому прогнози фахівців щодо впливу таких змін на металургійні підприємства досить песимістичні.

Необхідно також врахувати, що СОТ переживає зараз не кращі часи, що обумовлено протиріччями як між розвиненими, так і між країнами, що розвиваються (митні тарифи в державах Заходу стимулюють поставки «бідними країнами» сировини й блокують торгівлю їхньою продукцією більш високого переділу, відповідно гальмуючи розвиток промислової сфери), так і усередині табору розвинених держав (протиріччя між США і ЄС).

У випадку України прообразом першого конфлікту виглядає ситуація, що склалася навколо мита на металобрухт при одночасному обмеженні країнами ЄС поставок української металопродукції на свій ринок [2].

Інакше кажучи, поки Україна не стала учасницею СОТ, її формально дискримінували за даним критерієм, а після приєднання до цієї організації будуть застосовуватися інші методи захисту ринків від української металопродукції (наприклад, за таким фактором як «заниження оплати праці персоналу»). Втім, після вступу України до СОТ у вітчизняних експортерів однозначно з'явиться більше простору для маневру й захисту власних інтересів.

Для того, щоб не потрапити під застосування компенсаційних санкцій з боку країн-імпортерів української продукції із вступом України до СОТ українському уряду в тісному співробітництві з підприємствами гірничо-металургійного комплексу важливо переглянути заплановані програми державної підтримки.

До вступу України до СОТ найбільш оптимістичні прогнози будувалися у відношенні до металургійної галузі. Ейфорія була пов'язана з відміною квотування українського металопрокату до країн ЄС, але деякі квоти використовуються українськими виробниками лише на 70,0–80,0%. При цьому додаткове зростання виробництва у металургії оцінювалося у 22,0%, експорту – на 26,0%, зайнятості – у 19,0%. Але ціни на сталь на світових ринках (а саме чорні метали становлять 37,0% українського експорту), досягнувши свого піку у липні 2008 року, впали більш як на 60,0%. У результаті виробництво метала в Україні в цей період скоротилося майже на третину. Це ж стосується й кількості робочих місць. Аналогічна ситуація прогнозується і в даний час.

Якщо проаналізувати позитивні та негативні наслідки впливу вступу України до СОТ на металургійну галузь, то до позитивних наслідків слід віднести:

- відміну квотування при вивезенні металопродукції до країн ЄС;
- захист експортно-орієнтованих підприємств;
- захист внутрішнього ринку від сумлінної конкуренції.

Негативні наслідки полягають у такому:

- підвищення вартості залізорудної сировини у зв'язку з нестабільним станом долара США;
- низька конкурентоспроможність вітчизняних товаровиробників пов'язана з моральним та фізичним зношенням основних виробничих фондів;
- припинення темпів зростання світової економіки внаслідок фінансово-економічної кризи.

Література:

1.Оцінка потреб України у галузі сприяння міжнародній торгівлі. Вплив торговельної політики на людський розвиток. – К. – Регіональне бюро ПРООН для Європи та країн СНД, 2011. – 132 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ier.com.ua/files/Projects/Projects_2010/2010_11_aid%20for%20Trade+/AfT_ukrweb.pdf.

2.Кузнецов В., Романов В. Вступ України до СОТ: очікувані зміни в пріоритетах промисловості Дніпропетровської області. – Регіональний філіал НІСД у м. Дніпропетровську [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/Desember/15.htm>.

Науковий керівник: к.е.н. Кабаченко Д.В.

РАССМОТРЕНИЕ ЭФФЕКТА МАСШТАБА КАК ОСНОВНОГО РЫЧАГА РЕГУЛИРОВАНИЯ СТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ

Анализ долгосрочной стратегии фирмы очень важен. Зависимость прироста объема выпуска продукции от увеличения использования всех производственных факторов, раскрывает особенности выпуск продукции фирмы, когда пропорционально возрастают использованные производственного процесса фирмы в долгосрочном плане. Как меняется впроизводственные факторы? Например, если использование факторов удвоилось, удвоился ли объем выпуска продукции или он увеличился в большей или меньшей степени? Если объем выпуска продукции увеличился более чем в два раза (при удвоении производственных факторов), такое увеличение называется положительным эффектом масштаба. Если действует положительный эффект масштаба, то экономически выгоднее иметь одну крупную фирму, производящую при относительно низких издержках продукцию, чем множество мелких фирм с относительно высокими издержками. Такая крупная фирма может контролировать устанавливаемую ей цену, и в связи с этим может потребоваться вмешательство государства в вопросы регулирования таких цен и деятельности компаний.

Второй тип влияния увеличения масштаба производства заключается в том, что объем выпуска продукции может удвоиться при удвоении производственных факторов. В данном случае производство осуществляется в условиях неизменного эффекта масштаба. При неизменном эффекте масштаба размер деятельности фирмы не влияет на продуктивность используемых факторов. Средняя и предельная производительность факторов производства фирмы остается неизменной как для крупных, так и для мелких предприятий. При неизменном эффекте масштаба вместо одного завода, использующего определенную производственную технологию, можно построить два завода, выпускающих вдвое больше продукции. Например, крупное туристическое агентство может иметь такие же издержки на одного клиента и такое же соотношение капитала и труда, что и маленькое туристическое агентство, обслуживающее меньшее число клиентов. Наконец, объем выпуска продукции может увеличиться менее чем в два раза при удвоении используемых факторов производства. В данном случае мы сталкиваемся с отрицательным эффектом масштаба, применимым к любой фирме с крупномасштабными операциями. В конечном итоге трудности управления, связанные со сложностями организации и проведения крупномасштабных операций, могут привести к снижению капиталотдачи. Таким образом, отрицательный эффект масштаба связан с проблемами координации задач и сохранения контактов между руководством и рабочими.

Эффект масштаба играет важную роль для фирм в различных отраслях производства. При прочих равных условиях, чем больше эффект масштаба, тем более крупные фирмы действуют в той или иной отрасли промышленности. Обычно производственные отрасли промышленности имеют больший эффект масштаба, чем отрасли сферы услуг, так как производству требуются существенные капиталовложения в оборудование, чтобы фирмы могли действовать самым эффективным образом. С точки зрения экономии издержек в них целесообразно существование одной крупной фирмы. Это отрасли, так называемой естественной монополии. К естественным монополиям относятся, например, предприятия электро, газо и водоснабжения крупного города. Деятельность естественных монополий регулируется государством. Отрасли сферы обслуживания являются трудоемкими и обычно обеспечивают эффективную отдачу затрат как в крупных, так и в малых масштабах.

Следует отметить, что положительный эффект масштаба объясняется тем, что по мере роста размеров предприятия увеличиваются возможности использования преимуществ специализации в производстве и управлении. На более крупных предприятиях может применяться высокопроизводительное и дорогостоящее оборудование. Также становится

больше возможностей для диверсификации деятельности, развития побочных производств, выпуска продукции на базе отходов основного производства. Отрицательный эффект масштаба возникает в связи с нарушением управляемости в чрезмерно крупной фирме, снижается эффективность взаимодействия между ее отдельными подразделениями, фирма становится «неповоротливой», теряется гибкость, затрудняется контроль за реализацией решений, принимаемых руководством фирмы. В отдельных подразделениях могут возникнуть локальные интересы, противоречащие интересам фирмы в целом. С ростом размеров фирмы увеличиваются издержки на передачу и обработку информации, необходимой для принятия решений.

При долговременном анализе нужно сконцентрировать внимание на выборе необходимого масштаба или размера деятельности фирмы. Неизменный эффект масштаба означает, что удвоение использования всех факторов ведет к удвоению выпуска продукции. Положительный эффект масштаба означает, что при этом выпуск продукции более чем удваивается, тогда как сокращающийся эффект масштаба означает, что выпуск продукции увеличивается менее чем в два раза. Существует разница в применении эффекта отдачи от масштаба в разных отраслях: так, например, в производственных отраслях, где стоимость оборудования высока и производство малыми партиями просто нецелесообразно, наблюдается одна или несколько лидирующих компаний, которые и формируют «портрет отрасли». С другой стороны, в сфере услуг, например, одинаково хорошо работают как крупные, так и мелкие компании. При планировании масштабов производства следует учитывать не только производственные, но и другие факторы (например, социальные). Также стоит принимать во внимание норму управляемости. В целом, эффект масштаба позволяет более эффективно использовать ресурсы предприятия, понижая стоимость производства единицы продукции при увеличении общего объема выпуска.

Литература:

- 1.Нуреев Р. М. Курс микроэкономики. –М.: Высшая школа экономики, – 1995. – 254 с.
- 2.Булатов А.С. Экономика: учебник для ВУЗов. – М.: ЮНИТИ, – 2007. – 475 с.

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Одной из важнейших составных управленческой деятельности предприятия является управление персоналом, которое основывается на концепции управления – обобщенном представлении о месте человека в организации. В теории и практике управления человеческими ресурсами предприятия выделяют четыре концепции, которые развиваются в рамках трех основных подходов к управлению – экономического, органического и гуманистического [1].

Экономический подход к управлению персоналом дал начало концепции использования трудовых ресурсов. В рамках этого подхода ведущее место занимает техническая, а не управленческая подготовка людей на предприятии.

Среди основных принципов концепции использования трудовых ресурсов можно выделить следующие:

- обеспечение единства руководства – подчиненные получают приказы только от одного начальника;
- соблюдение строгой управленческой вертикали – цепь управления от начальника к подчиненному спускается сверху вниз по всей организации и используется как канал для коммуникации и принятия решения;
- фиксирование необходимого и достаточного объема контроля – число людей, подчиненных одному начальнику, должно быть таким, чтобы это не создавало проблемы для коммуникации и координации;
- соблюдение четкого разделения штабной и линейной структур организации;
- достижение баланса между властью и ответственностью – бессмысленно делать кого-либо ответственным за какую-либо работу, если ему не даны соответствующие полномочия;
- обеспечение дисциплины – подчинение, исполнительность, энергия и проявление внешних знаков уважения должны осуществляться в соответствии с принятыми правилами и обычаями;
- обеспечение равенства на каждом уровне организации, основанного на доброжелательности и справедливости, чтобы вдохновить персонал к эффективному исполнению своих обязанностей [1].

Таблица 1

Экономический подход к управлению персоналом

Условия эффективности	Особые затруднения
Четкая задача для исполнения	Сложность адаптации к меняющимся условиям.
Среда достаточно стабильна	Неповоротливая бюрократическая надстройка (строгая заданность и иерархичность управленческой структуры).
Производство одного и того же продукта	Если интересы работников возьмут верх над целями организации, возможны нежелательные последствия (поскольку мотивация персонала сводится исключительно к внешнему стимулированию, то даже незначительных изменений в схеме стимулирования достаточно для непредсказуемых последствий).
Человек согласен быть деталью машины и ведет себя как запланировано	Дегуманизирующее воздействие на работников (использование ограниченных возможностей персонала может быть эффективным при низкоквалифицированном труде).

Акцентирование внимания на человеческом ресурсе способствовало рождению нового представления об организации. Она стала восприниматься как живая система, существующая в окружающей среде. В этой связи использовались, как минимум, две аналогии (метафоры), способствовавшие развитию нового взгляда на организационную реальность [2].

Первая, исходившая из отождествления организации с человеческой личностью, ввела

в научный оборот такие ключевые понятия, как цели, потребности, мотивы, а также рождение, взросление, старение и смерть или возрождение организации.

Вторая, приняв в качестве образца для описания организационной реальности функционирование человеческого мозга («организация как мозг, перерабатывающий информацию»), позволила взглянуть на организацию как на собрание частей, соединенных линиями управления, коммуникации и контроля.

В основе первой возможности используются положения теории мотивации А. Маслоу. Содержания деятельности по управлению персоналом представлено в табл. 2 [3].

Таблица 2

Основные направления и содержание управления персоналом на предприятии

Доминирующая потребность	Деятельность по управлению персоналом
Самоактуализация	Побуждение служащих к максимальной вовлеченности в процесс труда и управления. Превращение работы в главное средство самовыражения служащих.
Социальные потребности	Работа должна позволять общаться с коллегами и ощущать нужность людям.
Потребность в безопасности	Работа должна позволять сотрудникам ощущать свою защищенность, для чего необходимо осуществлять программы пенсионного и социального страхования, поддержки при болезни, гарантии занятости, перспективы карьеры внутри организации, создавать безопасные условия труда.
Физиологические потребности	Работа должна обеспечивать возможность восстановления затраченной работником энергии – заработной платы и других видов материального вознаграждения должно хватать по крайней мере на восстановление работоспособности.

В рамках органической парадигмы последовательно сложились концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами. Именно организационный подход обозначил новую перспективу управления персоналом, выведя этот тип управленческой деятельности далеко за рамки традиционных функций организации труда и зарплаты. Кадровая функция из регистрационно-контрольной постепенно стала развивающей и распространилась на поиск и подбор работников, планирование карьеры значимых для организации фигур, оценку работников управленческого аппарата, повышение их квалификации [2].

В конечном итоге организационный подход, признавая принцип ограниченной рациональности (ограниченной поиском информации и контролем результатов с помощью целей и задач, а не контролем за поведением с помощью правил и программ), фокусируется на следующих ключевых моментах: необходимо делать акцент на окружающей среде, в которой живет организация; организацию надо понимать в терминах взаимосвязанных – внутри- и межорганизационных подсистем, выделяя ключевые подсистемы и анализируя способы управления их отношениями со средой; между подсистемами необходимо создавать равновесие и устранять дисфункции.

Таблица 3

Особенности органического подхода к управлению персоналом на предприятии

Условия эффективности	Особые затруднения
Подчинение целей организации взаимодействию с окружающей средой.	Неучет социальности организации как продукта взглядов, идей, норм и верований.
Улучшение управления за счет внимания к дифференцированным потребностям людей.	Превращение людей в ресурс, который нужно развивать, в ущерб праву личности на выбор.
Взгляд на организацию с точки зрения взаимодействия целей, стратегии, структуры и других измерений.	Предположение о «функциональном единстве», когда все органы работают на благо организма в целом.
Выделение различных подсистем организации.	Предположение о том, что работники должны удовлетворять все свои потребности через организацию.
Учет естественных возможностей в процессе инновации.	Опасность впасть в социальный дарвинизм.
Повышенное внимание к «экологии» внутри- и межорганизационных взаимодействий.	Ответственность может перекладываться на внешние причины вместо изменения курса.

Преодоление противоречий, характерных для организационного подхода к управлению, позволило сформулировать следующие рекомендации, существенные с точки зрения повышения эффективности управления персоналом:

– признавая ошибки, допускаемые при действии в сложной среде, неизбежными, необходимо поощрять у сотрудников такие качества, как открытость и рефлексивность.

– существенно поощрять такие способы анализа, которые признают возможность реализации разных подходов к решению проблем. При этом необходимо инициировать конструктивные конфликты и дискуссии между представителями разных точек зрения. Это часто приводит к переосмыслению целей организации и переформулированию способов их достижения.

– важно избегать того, чтобы структура деятельности непосредственно определяла организационную структуру. Цели и задачи должны не задаваться сверху, а появляться в процессе работы. В планах указываются скорее ограничения (то, чего нужно избегать), чем то, что конкретно нужно сделать.

– необходимо подбирать людей, создавать организационные структуры и поддерживать процессы, способствующие реализации этих принципов.

Каждый аспект организации нагружен символическим смыслом и помогает создавать реальность. Особенно объективны организационные структуры, правила, политика, цели, должностные инструкции, стандартизированные процедуры деятельности. Организационный подход фокусируется на собственно человеческой стороне организации, о которой мало говорят другие подходы [3].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что деятельность по управлению персоналом – целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации.

Современный уровень менеджмента предполагает, что объектом управленческой деятельности являются организационные культуры различного типа, а не процессы, люди, их деятельность и т.п. Поэтому овладение новейшими управленческими технологиями невозможно без освоения основ организационно-культурного подхода, дающего комплексное понимание процессов эволюции и функционирования различных организаций с учетом глубинных механизмов поведения людей в многофункциональных, динамически изменяющихся контекстах.

Литература:

1. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: Бинوم, – 1997. – 634 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М.: МГУ, – 1995. – 351 с.
3. <http://bibliotekar.ru/upravlenie-personalom-3/192.htm>.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. – М.: ИПК ГС, 1996. – 276 с.

Научный руководитель: Юрчишина Л.И.

СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

За последние десятилетия усиление конкуренции отмечено фактически во всем мире. Еще не так давно она отсутствовала во многих странах и отраслях. Рынки были защищены и доминирующие позиции на них были четко определены. И даже там, где существовало соперничество, оно не было столь ожесточенным. Значение конкурентоспособности, позволяющей фирме выжить в конкурентной борьбе, резко возросло в последнее время. Все компании в условиях жесткой конкурентной борьбы и быстро меняющейся ситуации должны не только концентрировать внимание на внутреннем состоянии дел в компании, но и выработать долгосрочную стратегию, которая позволила бы им поспевать за изменениями, происходящими в их окружении.

Конкурентное преимущество является как базисом, на котором строится успешный бизнес, так и главным критерием отбора проектов успешными инвесторами.

Конкурентное преимущество – это выгода применения некоторой уникальной, создающей потребительскую ценность, стратегии, основанной на уникальной комбинации внутрифирменных ресурсов и способностей, которые не могут быть скопированы твоими конкурентами.

Понятие и виды конкурентных преимуществ малого предприятия в современных условиях.

Существует множество источников конкурентного преимущества: производство продукции самого высокого качества, предоставление покупателям лучших услуг, достижение минимального по сравнению с конкурентом, уровня издержек, выгодное географическое расположение, разработка изделия, которое выполняет определенные функции лучше конкурирующих аналогов, изготовление более надежной и долговечной продукции и предоставление покупателям большей ценности за те же деньги (комбинация хорошего качества услуг и приемлемых цен). Все это означает старание фирмы предоставить потребителям то, что они считают наилучшей ценностью, будь то наилучшее качество, низкая цена или наилучшая ценность превосходного товара, за который стоит заплатить подороже. Фундаментальной причиной успеха одних или неуспеха других фирм является наличие или отсутствие у фирмы конкурентного преимущества.

На сегодняшний день не существует однозначного толкования для понятия конкурентное преимущество. Все зависит от того к какому явлению или объекту оно относится. Так, в экономическом словаре отмечено, что конкурентное преимущество - это те характеристики, свойства товара или марки, которые создают для фирмы определенные превосходства над своими прямыми конкурентами. Эти характеристики могут быть самыми различными и относиться как к самому товару, так и к дополнительным услугам.

Таким образом, конкурентное преимущество – преимущество, приобретаемое компанией над конкурентами, посредством предложения потребителям большей ценности, или за счет предложения товаров и услуг по более низким по сравнению с конкурентами ценам, или за счет предоставления потребителям больших выгод, которые в достаточной мере компенсируют более высокие цены на товары и услуги.

Формирование стратегии – это одна из функций управления, которая представляет собой процесс выбора целей организации и путей их достижения. Существует множество определений стратегии, но их можно свести к одному: стратегия – это установленная на достаточно длительный период времени совокупность норм, ориентиров, направлений, сфер, способов и правил деятельности, обеспечивающих рост и высокую конкурентную способность организации, укрепляющих позиции на рынке, повышающих способность к выживанию в конкретной ситуации.

По форме стратегия – это разновидность управленческих документов, которая может быть представлена в виде графиков, таблиц, описаний и т.д. По содержанию стратегия – это модель действий, инструмент для достижения целей организации.

Стратегия выступает не только в качестве инструмента обоснования, выработки и реализации долгосрочных целей и задач производственного, научно-технического, экономического, организационного и социального характера, не только как фактор, регулирующий деятельность организации до тех пор, пока намеченные цели и задачи не будут достигнуты, но одновременно и как средство связи предприятия с внешней рыночной средой.

Стратегия представляет собой детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии организации и достижение ее целей.

Конкурентные преимущества могут иметь разнообразные формы в зависимости от специфики отрасли, товара и рынка.

При этом предприятие может выбрать массовый рынок или узкую рыночную нишу. Комбинируя целевые рынки с основными стратегиями, предприятие расширяет область выбора стратегий.

Организация может обеспечивать свое выживание в долгосрочной перспективе, путем производства продукта, который стабильно будет находить покупателей. Это означает, что продукт должен быть, во-первых, интересен покупателю настолько, что он готов отдать за него деньги, и, во-вторых, интересен покупателю более, чем аналогичный или схожий по потребительским качествам продукт, производимый другими фирмами. Если продукт обладает этими двумя свойствами, то говорят, что продукт имеет конкурентные преимущества.

Следовательно, фирма успешно существовать и развиваться может только в том случае, если ее продукт обладает конкурентными преимуществами. Рассмотрение вопроса создания и удержания конкурентных преимуществ предполагает анализ отношений и соответственно взаимодействия трех субъектов рыночной среды. Первый субъект – это фирма, производящая определенный продукт. Второй субъект – это покупатель, который может этот продукт купить, а может и не купить. Третий субъект – это конкуренты, которые готовы продать покупателю свои продукты, которые могут удовлетворить ту же его потребность, что и продукт, производимый фирмой. Главным в этом рыночном треугольнике является покупатель. Поэтому и конкурентные преимущества продукта – это заключенная в продукте ценность для покупателя, побуждающая его этот продукт купить.

Особенности конкурентных преимуществ заключаются в следующем.

Во-первых, конкурентные преимущества может иметь сам продукт. Один вид конкурентных преимуществ продукта – это его ценовая характеристика. Очень часто покупатель приобретает товар только потому, что он дешевле других товаров, обладающих аналогичными потребительскими свойствами. Иногда продукт покупается только потому, что он очень дешевый. Такие покупки могут происходить, даже если продукт не имеет потребительской полезности для покупателя.

Второй вид конкурентных преимуществ – это дифференциация. В данном случае речь идет о том, что продукт обладает отличительными особенностями, делающими его привлекательным для покупателя. Дифференциация совсем не обязательно связана с потребительскими (утилитарными) качествами продукта (надежность, простота использования, хорошие функциональные характеристики и т.п.). Она может достигаться за счет таких характеристик, которые не имеют никакого отношения к его утилитарным потребительским свойствам, например за счет марки.

Во-вторых, кроме того, что фирма создает конкурентные преимущества в продукте, она может пытаться создать своему продукту конкурентное преимущество в его положении на рынке. Достигается это за счет закрепления покупателя или же, говоря иначе, за счет монополизации части рынка. В принципе такая ситуация противоречит рыночным

отношениям, так как в ней покупатель лишен возможности выбора. Однако в реальной практике многим фирмам удается не только создать для своего продукта такое конкурентное преимущество, но и удерживать его достаточно долго.

В настоящее время выделяют три основных стратегии создания конкурентных преимуществ малого предприятия. Первая стратегия – это лидерство в цене. При данной стратегии центром внимания фирмы при разработке и производстве продукта являются издержки. Основными источниками создания ценовых преимуществ являются:

- рациональное ведение дел на основе накопленного опыта;
- экономия на масштабе за счет снижения издержек на единицу продукции при росте объема производства;
- экономия на разнообразии как результат снижения издержек за счет синергического эффекта, возникающего при производстве различных продуктов;
- оптимизация внутрифирменных связей, способствующая снижению общефирменных затрат;
- интеграция распределительных сетей и систем поставки;
- оптимизация деятельности фирмы во времени;
- географическое размещение деятельности фирмы, позволяющее добиваться снижения издержек за счет использования местных особенностей.

Проводя в жизнь ценовую стратегию создания конкурентных преимуществ у продукта, фирма не должна забывать, что ее продукт в то же время должен соответствовать определенному уровню дифференциации. Только в этом случае ценовое лидерство может принести существенный эффект. Если же качество продукта ценового лидера существенно ниже качества аналогичных продуктов, то для создания ценового конкурентного преимущества может потребоваться столь сильное снижение цены, что оно может привести к отрицательным последствиям для фирмы. Тем не менее следует иметь в виду, что стратегия лидерства в цене и стратегия дифференциации не должны смешиваться и уж тем более не следует пытаться реализовывать их одновременно.

Дифференциация является второй стратегией создания конкурентных преимуществ. При данной стратегии фирма старается придать продукту что-то отличительное, необычное, что может нравиться покупателю и за что покупатель готов платить. Стратегия дифференциации направлена на то, чтобы сделать продукт не таким, каким его делают конкуренты. Чтобы добиться этого, фирме приходится выходить за пределы функциональных свойств продукта.

Фирмы совсем не обязательно используют дифференциацию для получения надбавки к цене. Дифференциация может способствовать расширению объема продаж за счет увеличения количества реализованных продуктов либо же за счет стабилизации потребления вне зависимости от колебаний спроса на рынке.

В случае реализации стратегии создания конкурентных преимуществ посредством дифференциации очень важной является концентрация внимания на потребительские приоритеты и интересы покупателя. Ранее говорилось, что стратегия дифференциации предполагает создание продукта по-своему уникального, отличного от продуктов конкурентов. Но важно помнить, что для появления конкурентного преимущества необходимо, чтобы необычность продукта, его новизна или уникальность имели ценность для покупателя. Поэтому стратегия дифференциации предполагает в качестве исходной точки изучение интересов потребителя. Для этого необходимо:

- достаточно четко представить не просто то, кто является покупателем, а то, кто принимает решение по вопросам покупки;
- изучить потребительские критерии, по которым делается выбор при покупке товара (цена, функциональные свойства, гарантии, срок поставки и т.п.);
- определить факторы, формирующие представление покупателя о продукте (источники информации о свойствах продукта, имидж и т.п.). После этого, исходя из возможностей создания продукта соответствующей степени дифференциации и

соответствующей цены (цена должна позволять покупателю приобрести дифференцированный продукт), фирма может приступить к разработке и производству этого продукта.

Третьей стратегией, которую фирма может использовать для создания в своем продукте конкурентных преимуществ, является концентрация внимания на интересы конкретных потребителей. В этом случае фирма создает свой продукт специально для конкретных покупателей. Концентрированное создание продукта связано с тем что либо удовлетворяется какая-то необычная потребность определенной группы людей (в этом случае продукт фирмы очень специализирован), либо же создается специфическая система доступа к продукту (система продажи и доставки продукта). Проводя стратегию концентрированного создания конкурентных преимуществ, фирма может пользоваться одновременно как ценовым привлечением покупателей, так и дифференциацией.

Как видно, все три стратегии создания конкурентных преимуществ имеют существенные отличительные особенности, позволяющие сделать вывод о том, что фирма должна для себя достаточно четко определять то, какую стратегию она собирается реализовывать, и ни в коем случае не смешивать эти стратегии. В то же время следует отметить, что есть определенная связь между этими стратегиями, и это также должны учитывать фирмы при создании конкурентных преимуществ.

Конкурентные преимущества не являются вечными, они завоевываются и удерживаются только при постоянном совершенствовании всех сфер деятельности, что является трудоемким и, как правило, дорогостоящим процессом.

В зависимости от создаваемых преимуществ факторы, влияющие на формирование конкурентоспособности, подразделяются на две группы: внешние и внутренние. Конкурентное преимущество является «внешним», если оно основано на отличительных качествах товара, которые образуют ценность для покупателя с точки зрения уровня качества, дизайна, особых характеристик и т.п. Стратегия, вытекающая из внешнего конкурентного преимущества, – это стратегия дифференциации продукта. Она базируется на ноу-хау в сфере маркетинга, превосходстве предприятия в выявлении и удовлетворении ожиданий покупателей, не удовлетворенных существующими товарами.

Внутреннее конкурентное преимущество основано на превосходстве (лидерстве) предприятия в издержках производства и управления. Внутреннее преимущество обеспечивает большую рентабельность, устойчивость предприятия к снижению цены товара и поэтому представляет ценность для производителя. Стратегия, основанная на внутреннем конкурентном преимуществе, – это стратегия доминирования по издержкам. Она базируется главным образом на ноу-хау в сфере производства и управления.

Существует два типа конкурентных преимуществ: более низкие издержки и специализация. Под более низкими издержками понимается не просто меньшая сумма затрат на производство, чем у конкурентов, а способность фирмы разрабатывать, производить и сбывать товар более эффективно, чем конкуренты. То есть необходимо организовать с меньшими затратами и в более короткие сроки весь цикл операций с товаром: от его конструкторской проработки до продажи конечному покупателю. Неспособность выстроить всю эту цепочку сведет на нет успех в любом из её звеньев.

И выше сказанного можно сделать вывод что, в любой данный момент времени, строится стратегия обеспечения конкурентоспособности, опираясь лишь на один из видов конкурентных преимуществ – либо на более низкие издержки, привлекая покупателей относительной дешевизной товаров по сравнению с аналогичными изделиями других производителей, либо на специализацию, вызывая интерес у наиболее взыскательных и требующих, прежде всего, высокого качества клиентов.

Литература:

1.Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда:

Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 286 с.

2.Анисимов О.С. Стратегия и стратегическое мышление // Вопросы методологии. – 2007.– №1–2. С.114–130.

3.Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: ИНФОРМ, 2006. – 546 с.

4.Афанасьев С.В., Ярошенко В.Н. Эффективность информационного обеспечения управления. – М.: Экономика, 2006. – 375с.

5.Баззел Р.Д., Кокс Д.Ф., Браун Р.В. Информация и риск в маркетинге. – М.: Экономика, 2003. – 546с.

Научный руководитель: Юрчишина Л.И.

АДАПТАЦІЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПНВПФ «СІТОН» ДО СУЧАСНИХ УМОВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

У рамках індустріально-економічного підходу ключове значення надається ступеню привабливості галузі, тобто темпам зростання бар'єрів входу-виходу, середньогалузевим рівнем рентабельності. Тому підприємство, розраховуючи на стратегічний успіх, повинно ретельно вибирати галузь, виходити на найбільш вигідні і перспективні ринки. Ресурсний підхід підкреслює унікальність кожної компанії і вважає, що ключем до прибутковості є не повторення моделі поведінки інших фірм, а експлуатування відмінностей між ними. Звідси створення конкурентної переваги передбачає формулювання та реалізацію стратегії, що базується, насамперед, на внутрішніх чинниках: на унікальності багажу ресурсів і організаційних здібностей кожної фірми.

Тенденції розвитку світової економіки в останні десятиліття (в першу чергу, глобалізація ринків товарів, капіталу, людських ресурсів та інформації) означають зсув акценту в стратегічному плануванні і управлінні на внутрішні чинники конкурентної переваги. Для того щоб бути ефективною, стратегія повинна спиратися на стратегічний потенціал підприємства, його ресурси та можливості, що дозволяють створювати відмінну від конкурентів.

В даний час найважливішим фактором, що визначає стратегію розвитку підприємств, є глобалізація економічної діяльності, яка зачіпає не тільки відокремлену частину національної економіки, безпосередньо залучену до системи зовнішньоекономічних зв'язків, але і набагато більш глибокі її основи, пронизує в більшій або меншій мірі всі або майже всі шари економічного життя: виробництво, торгівлю, фондові та інвестиційні ринки.

Глобальний ринок є метою все більшого числа підприємств і організацій, які, піклуючись про виживання, повинні шукати нові методи управління і нові форми організації діяльності.

Завоювання конкурентної переваги відбувається у гострій боротьбі, яка є наслідком функціонування світового ринку, що характеризується гострою конкуренцією, передовими продуктами, глобальним технологічним суперництвом, розвитком міжнародних організацій типу конгломератів, концернів, холдингів, сітєвих і віртуальних підприємств.

Очевидно, що глобалізація істотно змінює становище вітчизняних підприємств. Процес глобалізації надає неоднаковий вплив на галузі промисловості України.

В умовах глобалізації економічну вигоду можуть одержати лише конкурентоспроможні галузі і компанії, які мають високий експортний потенціал. В даний час відносна конкурентоспроможність українського експорту обумовлена вузьким асортиментом, невисокою якістю товарів і низьким ступенем їх переробки, пов'язаних з технологічною відсталістю і зношеністю парку обладнання. До того ж підприємства погано знають кон'юнктуру міжнародного ринку, потенційних партнерів і конкурентів, не мають досвіду роботи з ними.

Крім того, досвід розвинутих країн свідчить, що майбутнє належить тим підприємствам, які зуміють використати всі можливості для задоволення потреб покупців, відмовившись від усього зайвого на користь підвищення якості свого продукту і його доступності будь-якому споживачеві. Будь-яка організація, яка хоче вижити і досягти успіху в новому зовнішньому середовищі, повинна працювати над постійними поліпшеннями на системній основі, використовуючи безліч інструментів і методів, розроблених спеціально для цієї мети. Проведене дослідження стратегічної поведінки підприємств металургійної промисловості довело, що переважним типом поведінки є в даний час приростний, в той час як умови глобальної конкуренції вимагають використання підприємницького типу.

Реалізація підприємницького типу стратегічної поведінки передбачає орієнтацію на

інноваційний розвиток, причому інновації повинні бути комплексними, що охоплюють усі функціональні сфери діяльності підприємства. Особливу увагу слід приділяти формуванню маркетингової орієнтації і створення умов для розвитку інновацій. Адже інновації – єдиний ресурс, унікальний на будь-якому підприємстві, який вкрай складний для копіювання конкурентами. Саме інновації можуть допомогти компаніям підвищити свою конкурентоспроможність. Тільки таким чином можна забезпечити підприємству вигідну конкурентну позицію на національному ринку і створити можливості для його інтернаціоналізації [1].

Підприємство "Сітон" демонструє хороший підхід до розвитку експорту на зовнішній ринок. Цей великий, металургійний завод починав свою роботу на початку 90-х, в умовах нестачі фінансів, недовіри зарубіжних споживачів до нашої країни.

Керівники компанії завжди розуміли, що в металургії виробництва чавунного посуду майбутнє – за технологіями.

У поточному році підприємство продовжило приділяти пильну увагу розвитку і виробництву потужностей, асортименту.

У планах на наступний рік-подальше нарощування потужностей. Наприклад, пропонується значно збільшити виробництво емальованого посуду з гляцевим покриттям.

Зростання виробничих і складських потужностей не може не позначитися на співпраці з новими споживачами. Запуск ще кількох верстатів дозволить швидше виконувати замовлення, розширювати асортимент.

І найголовніше, обсяг продукції дозволить все краще і краще виглядати перед зовнішніми конкурентами.

ПНВПФ "Сітон" при продажу на зовнішньому ринку використовуються договірні ціни, які передбачають індивідуальний підхід до кожного імпортера-замовника. На сьогоднішній день для реалізації власної продукції на зовнішньому ринку, підприємство користується послугами компаній-посередників на основі довгострокових контрактів.

Загальна структура та динаміка виручки ПНВПФ «Сітон» за 2011–2013 рр. представлена у табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка структури виручки від реалізації ПНВПФ «Сітон» у 2011–2013 рр.

Показник	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Виручка від реалізації продукції тис. грн., в т.ч.	278189,8	271065,7	276769,6
Експорт, тис.грн.	195110,3	147400,2	221208,1
Реалізація на внутрішньому ринку, тис. грн.	83079,5	123665,5	55561,5

Як видно з табл. 1, виручка підприємства від експорту у 2012 році у порівнянні з 2011 зменшилася, але вже у 2013 році виручка збільшилася, у порівнянні з 2011 роком, а ось що стосується реалізації продукції на внутрішньому ринку, то вона показує обернену тенденцію до експортної виручки, з чого робимо висновок, що основну частину доходу підприємство отримує саме від реалізації продукції на зовнішньому ринку. Також варто відзначити, що у 2013 році виручка від експорту зросла на 10% у порівнянні з 2011 роком. Саме тому доречно проаналізувати структуру експорту у розрізі асортименту та країн-покупців (табл. 2–3).

Таблиця 2

Структура експорту ПНВПФ «Сітон» за асортиментними групами за 2011-2013 рр

Експортний асортимент	2012 р.		2013 р.		Відхилення		
	сума, тис. грн	питома вага,%	сума, тис. грн	питома вага,%	+/-, тис. грн	%	пунктів структури
Експорт продукції, у т.ч.:	147400,2	100	221208,1	100	73807,9	150,07	0
- експорт каstrулі	32428,044	22	55302,025	25	22873,98	170,54	3
- експорт сковорідки	88440,12	60	121664,455	55	33224,34	137,57	-5
- експорт сотейника	17688,024	12	28757,053	13	11069,03	162,58	1
- інша продукція	8844,012	6	15484,567	7	6640,55	175,09	1

Структура експорту ПНВПФ «Сітон» за групами країн за 2012-2013 рр.

Країна/групи країн	2012 р.		2013 р.		Відхилення		
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	+/-, тис. грн	%	пунктів структури
Канада	22110,03	15	34287,2555	15,5	12177,23	55,08	0,5
Країни ЄС (Латвія, Литва)	41272,056	28	63044,3085	28,5	21772,25	52,75	0,5
Росія	44220,06	30	64150,349	29	19930,28	45,07	-1
Білорусь	39798,054	27	59726,187	27	19928,13	50,07	0
Всього	147400,2	100	221208,1	100	73807,9	50,07	0

Аналізуючи отримані дані, що подані у таблиці 2, можна зробити висновок, що у всіх роках у структурі експорту «Сітон» найбільшу частину становить сковорідки (60% – у 2012 році, 55% - у 2013 році), що є зрозумілим, враховуючи обсяги їх виробництва, ціну та попит на цей вид продукції, але варто відмітити, що у 2013 році частка експорту сковорідок зменшилася на 5%, але у 2013 році зріс попит на більш дорогі товари: обсяги експорту каструль збільшилися на 3%, а сотейників на 1%.

Виходячи з даних можна наголосити, що максимальна частка експортної продукції реалізовується в Росії – 30% всього експорту за 2013 рік, що в порівнянні з 2012 роком у зв'язку з жорсткою конкуренцією знизилася на 1% у відсотковому відношенні, але загалом обсяги експорту виросли на 45% у порівнянні з 2012 роком.

Країни ЄС і Білорусь у 2012 році імпортують продукцію підприємства майже однаково – 28% і 27% відповідно. У 2013 році обсяги експорту продукції до Білорусі у відсотковому співвідношенні залишилися на тому самому рівні, але у кількісному відношенні збільшилися в 1,5 разів обсягів минулого року. Також тенденція до збільшення як у відсотковому, так і у кількісному співвідношеннях спостерігається і по Канаді. Загалом, можна зробити висновок, що структура експорту по групам країн майже не змінилася, але щодо кількісного виразу збільшилася в 1,5 разів.

Зараз Україна знаходиться в дуже складному становищі. Вона переживає серйозну економічну та політичну кризу. Криза посилюється з подіями що були в Криму, а зараз відбуваються у деяких регіонах південно – східної України. Можна сказати що ведеться розрушення економічних взаємозв'язків з російським ринком. На фоні цього у підприємства скорочуються поставки до Росії, що призводить до незбалансованості, зростанню цін, згорання практично всіх соціальних програм.

За такої непростой ситуації підприємству «Сітон» із наявним величезним промислом, науково – технічним та інтелектуальним потенціалом слід якомога скоріше переорієнтуватися з експортних поставок до Росії на африканські.

У Гані зареєстрована і вже тривалий час працює серйозна комерційна структура, яка може допомогти підприємству – експортеру «Сітон». Уряд країни та керівництво цієї компанії підписали два меморандуми про взаєморозуміння, завдяки яким українці можуть працювати в широкому спектрі.

Через Гану, так як вона є однією із 17 країн Західно-Африканського економічного товариства, можна виходити й на ринки інших держав ECOWAS, а це для підприємства «Сітон» є величезний потенційний ринок.

У такому випадку найперше завдання працівників «Сітон» – це відпрацювати логістику поставок продукції з України до Гани.

За можливості можна використати кораблі торгового флоту українських компаній, а також транспортну авіацію.

Владою вже розроблено рекомендації щодо організації поставок через Гану до Західної Африки продукції вітчизняних товаровиробників. Розглянемо на прикладі Гани практичні кроки які повинно зробити підприємство «Сітон» для початку роботи в Африці.

На першому етапі підприємству «Сітон» потрібно надіслати на адресу ТПП України копію про реєстрацію та детальний профіль компанії з описом майбутньої сфери діяльності в Африці. В електронному вигляді подати фото продукції, демонструвати тароупаковку та повідомити експортну ціну товару, бажано на умовах CIF (CNF) , а також усі супроводжуючі документи, насамперед – сертифікати українською, англійською та французькою мовами.

Пропозиції передаються через українського представника в Африці до відповідних державних сертифікаційних органів для визначення: необхідної кількості продукції для проведення сертифікації згідно з ганським законодавством; вартості послуг із сертифікації кожного виду продукції; термінів сертифікації тощо.

Другий етап – доставка зразків продукції до Гани для сертифікації. Вона може здійснюватись як кур'єрською, досить дорогою, поштою, так і шляхом власного багажу авіапасажира, контейнера разом із уже здійсненими поставками продукції на експорт.

По завершенні всього комплексу досліджень із сертифікації підписуються договори між українським представником в Африці й експортером (Україна) на поставку продукції та місцевим кінцевим споживачем – спочатку М.О.У (Memorandum of Understanding), а потім сам договір купівлі – продажу на базі М.О.У.

Що стосовно логістики , то можна також відмітити, що вже створено проект поставок товарів із України до Гани через Миколаївський морський порт, а також ряд портів Європи.

Також можна відмітити що Українське правління займається організацією в Гані в жовтні – листопаді 2015р. Міжнародної виставки товарів українських підприємств, це є дуже гарна нагода для підприємства «Сітон» представити свої товари і це може послугувати підприємству дуже гарною рекламою на зовнішньому ринку.

Поєднання зусиль усіх робітників підприємства дасть можливість не тільки вийти на нові ринки збуту української продукції, але й надовго на них закріпитися в стратегічних інтересах підприємства.

Література:

1. Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat [Електр.ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-strategii-razvitiya-predpriyatii-pishchevoi-promyshlennosti-v-usloviyakh-global#ixzz3LFIfwGn>.

РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Протиріччя, що існує між метою, що ставить перед власною освітньою системою будь яка країна – задоволення потреб економічних складових з метою забезпечення сталого розвитку й глобалізаційними тенденціями в освіті щодо обміну знаннями, студентами, викладачами, є складним для аналізу явищем. Будь який односторонній підхід до вирішення цього явища не призведе до бажаного результату через неврахування всіх складових процесу передачі знань та взаємопроникнення освітніх стандартів.

У ХХ ст. термін «глобалізація» вживався для позначення процесів, що переважно йменувалися «інтернаціоналізацією», а саме різноманітні процеси виходу суспільного життя в усіх його вимірах (економічних, політичних, культурних, освітніх, конфесійних та інших) за межі окремих країн і регіонів. У такому розумінні глобалізація розпочалася давно, її початковими формами були торгівля та завоювання нових територій, а їхнім підґрунтям – здебільшого економічні чи інші матеріальні інтереси, що в свою чергу впливало на політику й релігію, освіту й культуру. Фінансові та економічні кризи минулого століття засвідчили ще більшу взаємозалежність країн і регіонів та глобальні суспільні зміни, що незабаром було названо глобалізацією. В науковий обіг поняття «глобалізація» увів американський вчений-економіст Р. Робертсон у 1985 р. Переважна більшість вчених зазначають, що глобальна спільнота сформувалася протягом останніх 200 років, однак упродовж останніх трьох десятиліть глобалізація, відбувалася надзвичайно інтенсивно. Її трактують як багатосторонній процес взаємного пов'язування структур, культур і суб'єктів у світовому масштабі, розмивання географічних меж, соціокультурних норм, як інтенсифікацію соціальних відносин у світовому масштабі та посилення взаємозалежності суб'єктів. Так, глобалізацію можна визначити як процес кількісного зростання та інтенсифікації політичних, економічних, соціальних, правових, культурних зв'язків і стосунків держав світу, усе більшої інтеграції людства. Наслідком глобалізації є зростання багатопланової взаємопов'язаності і взаємозалежності людства. Стрімкість зближення країн і континентів завдячує нині насамперед новим технологіям, передусім досягненням у електроніці. Використання супутникового зв'язку, факсу, Інтернету, мобільних телефонів зробило світ набагато тіснішим. Саме розвиток передових технологій у сфері комунікації служить однією з головних і найпотужніших складових глобалізації. Завдяки економічній інтеграції і сучасним комунікаційним технологіям виникають нові рівні взаємозалежності, що руйнують кордони національних держав та уніфікують соціокультурні і регіональні особливості народів. Внаслідок інтенсифікації глобального інформаційного та торгово-промислово-фінансового обмінів нівелюються відмінності культур, що, з одного боку, поліпшує взаєморозуміння, а з іншого – сприяє зростанню негативного впливу маскультури [1].

Ще одним суттєвим наслідком глобалізаційних тенденцій є прискоренні змін на ринку праці внаслідок суттєвого взаємовпливу бізнес-процесів, що протікають у країнах, віддалених одна від одної. Це призводить до появи могутнього фактору, що спонукає до практичного використання власним потенційним правом мобільності найбільш активну частину працездатного населення. До того ж, безпосередньо зумовлює вибір майбутніх студентів не тільки бажаного фаху але й навчального закладу, у якому бажано отримувати знання. Слід зауважити, що сучасні інформаційно-комунікаційні технології є тим інструментарієм, що нівелює вплив географічної складової на обмеження мобільності освітніх процесів.

На думку З. Бжезінського, який вказував на значний позитив у процесах глобалізації, зазначаючи, що «на відміну від світу, який роздирали ідеологічні конфлікти упродовж більшої частини ХХ ст., нині існує глобальний, принаймні риторичний, консенсус, який передбачає чотири вельми загальні принципи: люди повинні жити у самоврядних

суспільствах, заснованих на верховенстві права; мир у світі має ґрунтуватися на повазі до суверенності народів, а не на гегемонії; найефективнішою економічною системою є вільний ринок; науки мусять бути доступними для всього людства» [2].

Відповідно до сьогоденних реалій освіта стає тим стратегічним ресурсом суспільства, що обумовлює його здатність до успішного розвитку. Сьогодні все більше загострюється конкуренція між вищими навчальними закладами в умовах скорочення обсягу державного фінансування та демографічних проблем. Так, в останнє десятиліття ХХ століття рівень народженості в Європі та США знизився на 30-40%; в Україні ситуація погіршується тим, що не тільки знизилась кількість народжених, а й тривалість життя українців, що веде до зниження численності населення України. Будь-які демографічні зміни відчуватиме кожна сфера суспільства, і першою з них – система освіти. У 2011 р. вищі навчальні заклади України були змушені скоротити набір студентів через недостатню кількість людей: кількість випускників шкіл була меншою ніж ліцензійний обсяг прийому абітурієнтів на навчання до вузів. У 2014 р. ситуація погіршилась у зв'язку з загостренням соціально-політичних та економічних проблем України, в тому числі з проведенням бойових дій на її території. Таким чином, українські виші, опинившись у кризовому становищі, або зазнають втрат фінансових та професорсько-викладацького складу, або в умовах жорсткої конкуренції спроможні залучити достатню кількість абітурієнтів, в тому числі й іноземних, які, здійснюючі оплату за навчання, фінансують діяльність університетів та наряду з роботодавцями визначають попит ринку та тенденції розвитку вищих навчальних закладів.

Головним мотиваційним чинником до реалізації студентом права власної освітньої мобільності є можливість використовувати власні фахові здібності будь-де. Все викладене вище викликає необхідність звернути увагу на процеси, що супроводжують вибір майбутнім студентом вищого навчального закладу для отримання відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. У першу чергу це є web-складова навчального закладу. Слід зауважити, що в Україні вибір навчального закладу тісно переплітається з вибором майбутньої професії. До того-ж, вибір здійснюється як зазвичай, з врахуванням не тільки фахових ознак, які спроможні ВНЗ надати майбутнім фахівцям, а й тому, як представлене інформаційне поле навчального закладу. До інформаційного поля слід віднести не тільки фаховоорієнтовані освітні ресурси а й ступінь представленості у соціальних мережах, опис студентського позаосвітнього життя тощо.

Сьогодні на перше місце постає так званий інтегральний підхід до оцінювання привабливості навчального закладу: визначення перспектив вільного визнання у світі диплома, наявність у ВНЗ системи післядипломної підтримки спеціалістів, участь у вирішенні прикладних проблем та ін. Зближення ділової та споживчої культур вимагає від ВНЗ впроваджувати до освітніх програм стандарти, що є поширені у фаховій галузі, для ознайомлення з ними майбутніх спеціалістів.

Задача формування інформаційного простору навчального закладу виходить за межі забезпечення відповідної якості освітніх процесів у тому числі у наслідок якісного їх супроводу методичною літературою з забезпеченням доступу до неї [3].

Річ у тому, що фаховоорієнтована інформація є цікавою та зрозумілою для досить вузького кола фахівців та студентів. Водночас представлення багатовекторності та різноплановості наукових досліджень та прикладних проектів у web-частині навчального закладу у форматі, який є сприйнятливим для широких верст населення зорієнтованого на отримання освітньо-кваліфікаційного рівня сприяє формування зацікавленості й вибору, у майбутньому, певного навчального закладу для навчання. Залучення до наукових процесів студентів у поєднанні з заходами інформаційного супроводу результатів їх роботи, формування як наслідок цього активного студентського інформаційного «підпростору» який є потужним чинником для взаємодії з зацікавленою часткою суспільства [4]. Без цієї складової практично будь-який могутній науковий потенціал навчального закладу є невідомим для широких верст населення й, як наслідок, неможливим до використання з метою залучення студентів до вступу та навчання.

Зазначимо, що для потенційних абітурієнтів одним із основних критеріїв вибору університету є його престижність, що підтверджується визнанням роботодавців та міжнародним визнанням. Однак аналіз міжнародних, визнаних у світі, академічних рейтингів демонструє недостатню представленість або майже повню відсутність в них українських вишів. Так, за результатами QS World University Rankings, що були продемонстровані у 2012-2014 рр., очолив рейтинг світових університетів Massachusetts Institute of Technology (MIT), також в першу п'ятірку ввійшли відповідно University of Cambridge, Harvard University, University College London (UCL), University of Oxford. Повний перелік університетів, що пройшли аудит іноземними аудиторами (всього було опитано більше 46 тисяч академічних експертів, 25 тисяч роботодавців, проведено аудит більше ніж 2,5 тисяч університетів) та за його результатами посіли певне місце в рейтингу (всього до рейтингу включено 729 вищих навчальних закладів), представлений на офіційному сайті міжнародної організації «Quacquarelli Symonds» World University Rankings. На жаль, в даному рейтингу українські виші представлені тільки кількома університетами [5–6].

Рейтинг World University Rankings вже виходить понад десять років поспіль та є визнаним у всьому світі як інструмент оцінювання якості освіти. В основу оцінювання було покладено наступні критерії:

- репутація в академічному середовищі;
- цитованість наукових публікацій представників університету;
- співвідношення кількості викладачів і студентів;
- ставлення роботодавців до випускників;
- відносна чисельність іноземних викладачів та студентів.

Рейтинг Webometrics Ranking of World's Universities – це вебометричний рейтинг, за яким з 2004 року аналізують ступінь представлення діяльності університетів в Інтернет-просторі (на сьогодні аналізують понад 20 000 вищих навчальних закладів) і публікують двічі на рік (у липні та січні). Його складає лабораторія кіберметрики (Cybermetrics Lab) Національної дослідницької ради Іспанії (Spanish National Research Council, CSIC). Об'єктом аналізу рейтингу є домен академічної інституції, представлений в Інтернет-просторі. Під час аналізу враховують масштаб представлення у веб-просторі (activity) та авторитетність, цитованість веб-ресурсу (impact). З липня 2012 року використовуються наступні параметри:

- PRESENCE (Присутність) Кількість присутніх на сайті університету сторінок усіх форматів, проіндексованих пошуковою системою Google;
- IMPACT (Вплив) Деяка комбінація кількості зовнішніх гіперпосилань на домен університету (externalin links) та кількості доменів, з яких ці посилання надходять (referring domains);
- OPENNESS (Відкритість) Кількість присутніх на сайті університету файлів у форматах Adobe Acrobat (.pdf), Microsoft Word (.doc, .docx) та Microsoft Powerpoint (.ppt), проіндексованих академічною пошуковою системою Google Scholar;
- EXCELLENCE (Висока якість) Наукові статті, що опубліковані авторами університету в журналах, проіндексованих бібліометричною базою SCOPUS, та входять до складу 10% статей, найбільш цитованих у своїх наукових галузях за версією Scimago Group.

Відповідно до рейтингу Вебометрики [7] список найкращих університетів світу очолюють Harvard University та Massachusetts Institute of Technology (MIT). Серед представлених в рейтингу більш численних українських вузів, список очолюють Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» та Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. Як бачимо, існує певна кореляція між різними міжнародними рейтингами.

Отже, є низка проблем, що заважають українським вишам в умовах глобалізації гідно конкурувати на національному та міжнародному рівні, це відсутність серйозних вкладень, відірваність освіти від науки, відставання від розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та реальної економіки, слабка відповідність змісту навчальних програм сучасним потребам роботодавців та споживачів освітніх послуг, певна ізоляція українських вузів,

низький рівень володіння іноземними мовами викладачами, нечисельність публікацій українськими вченими своїх наукових розробок в іноземних виданнях з високим рівнем імпаکت-факторів.

Глобалізація посилює взаємозв'язок і взаємозалежність між країнами світу, сприяє зникненню перешкод для розповсюдження інформації; посилює роль наднаціональних міжнародних організацій тощо. Впровадження загальнопоширених стандартів з використання освітніх методик та представлення власного інформаційного простору надає можливість вітчизняним вищим навчальним закладам підвищити конкурентну здатність у загальноєвропейському освітньому просторі. Також для покращення іміджу та міжнародних позицій українських вищих навчальних закладів та для підвищення їх конкурентоспроможності постає необхідність більшої інтернаціоналізації професорсько-викладацького складу, системного та чисельного міжнародного стажування, академічного обміну та співробітництва як викладачів, так і студентів, інтеграції освіти та науки, публікації наукових статей в міжнародних виданнях з високим індексом цитування, активного впровадження в освітній процес інформаційно-комунікаційних технологій тощо.

Література:

1. Основи демократії. – К.: вид-во «Ай Бі», 2002. – С.67–98.
2. Бжезінський З. Демократія перед лицем глобалізації // Ї. – 2000. - № 19. – С.42–43.
3. Кузнецов Г. Портальне рішення дистанційного доступу до освітньо-наукового контенту вищого навчального закладу / Г.В. Кузнецов, О.О. Азюковський // Традиції та інновації в науці та освіті XXI століття: матеріали міжнародної наукової конференції (30 вересня – 1 жовтня 2010 року, м. Одеса) / Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського. – Одеса, 2010. – С.137–139.
4. Kyznetsov G. Pridneprovsk Regional Higher Educational Information Systems And Networks / G. Kyznetsov, O. Azukovskiy, T. Kalugna // Proceeding «Forum on Higher Education». Congress of the Black Sea Universities Network. April 2-5 2008. – Kyiv, 2008. – 132 p. P – 96–97.
5. <http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2012>.
6. <http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2014>.
7. <http://www.webometrics.info/top12000.asp>.

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗМІННОЇ ЧАСТИНИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ВИДОБУВНІЙ ДІЛЬНИЦІ ВУГІЛЬНОЇ ШАХТИ

В Україні заробітна плата розглядається як гігієнічна потреба, незадоволення якої ослабляє або взагалі анулює дію мотивуючих чинників. І якщо люди не отримуватимуть за свою працю гроші, які їм належать, у них не буде мотивації продуктивно працювати.

У зв'язку з великою кількістю понять, що використовуються як вітчизняними, так і зарубіжними фахівцями, під заробітною платою розуміються грошові виплати, що відшкодовують витрати відповідно до трудового законодавства у вигляді монетарних компенсаційних виплат (total cash) – грошової частини компенсаційних виплат (total compensation), заробітної плати, що складається з фіксованої і змінної частин, у грошовій формі.

Монетарні компенсаційні виплати включають:

- постійну частину заробітної плати (оклад і базову ставку, яка виплачується співробітникам за виконану роботу згідно з посадовими обов'язками);
- змінну частину заробітної плати, яка виплачується залежно від результативності діяльності співробітників [1].

У статті 96 Кодексу законів про працю України вказано, що основою організації праці в Україні є тарифна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфіковані характеристики (довідники) [2]. Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації, тарифних ставок (посадових окладів).

Формування тарифної сітки (схеми) посадових окладів проводиться на основі тарифної ставки працівника першого розряду, яка встановлюється в розмірі, який перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, і кваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

До переваг тарифної системи оплати праці слід віднести [3]:

- при визначенні розміру винагороди за працю вона дозволяє враховувати її складність і умови виконання роботи;
- забезпечує індивідуалізацію оплати праці з урахуванням досвіду роботи, професійної майстерності, безперервного трудового стажу роботи на підприємстві;
- дає можливість враховувати чинники підвищеної інтенсивності праці (поєднання професій, керівництва бригадою та ін.);
- виконання роботи в умовах, що відхиляються від нормальних (у нічний і наднормовий час, вихідні і святкові дні). Ураховуються ці чинники за допомогою доплат і надбавок до тарифних ставок і окладів.

До недоліків тарифної системи можна віднести [3]:

- диференціація заробітної плати за тарифною системою здійснюється переважно на основі формальних показників, які можуть імовірно з більшою або меншою вірогідністю свідчити про високу якість праці конкретного працівника, але недостатньо відображати реальні досягнення та якість праці;
- створюються низькі можливості для заохочення конкретних працівників і мотивації до якісної праці;
- практично відсутні можливості формування за рахунок заробітної плати системи спонукальних мотивів для масового покращення умов праці робочих видобувних дільниць та відповідно керівників дільниць, заступників, помічників, гірничих майстрів;
- низький розмір тарифних ставок (окладів);
- слабка можливість формулювання в рамках тарифної системи яких-небудь критеріїв,

які б дозволяли оцінити і відобразити реальну складність шахтарської праці;

– недостатній ступінь заохочення за виконання керівниками та ІТР видобувних дільниць складних і відповідальних робіт.

Одним із суттєвих недоліків шкал тарифних ставок, що діють, є недостатнє розмежування складності й умов праці, властивих вугільній галузі. Несприятливі умови роботи в шахті враховуються в основному шляхом загального підвищення (щодо інших виробництв) тарифних ставок і окладів, виходячи з невизначеного поняття «загальногалузеві умови». Як відомо з практики, ці умови можуть істотно відрізнитися не тільки на сусідніх шахтах, але навіть на одній і тій самій шахті, де розробляються пласти різної потужності, на різній глибині і з бічними породами різної міцності і стійкості. Крім того, умови праці в значній мірі залежать від виду робіт на конкретних робочих місцях.

Тепер зупинимося на специфіці оплати праці робітників на видобувних дільницях вугільних шахт, яка обумовлена особливостями їх роботи, а саме [4]:

- постійним переміщенням робочого місця у часі і в просторі;
- розташуванням видобувних дільниць на значній глибині шахти, що обумовлює високий гірський тиск і обвалення порід кривлі в робочий простір;
- значною віддаленістю видобувних дільниць від стовбурів шахти;
- обмеженими умовами праці, що приводять до значного травматизму працівників;
- високою температурою;
- наявністю в атмосфері робочого простору великого вмісту пилу, вологи і шкідливих газів;
- чотиригодинним режимом роботи з одним загальним і одним змінним вихідним у тиждень (I зміна – з 8.00 до 14.00, II зміна – з 14.00 до 20.00, III зміна – з 20.00 до 2.00, IV зміна – з 2.00 до 8.00).

Робота в нічну зміну, а також регулярне чергування змін (кожного тижня шахтарі працюють у нову зміну) порушують біологічний ритм і відпочинок гірників, що викликає у них фізичний і моральний дискомфорт і, кінець кінцем, призводить до зниження продуктивності праці і, як наслідок, до зменшення величини заробітної плати.

Оплата праці робітників видобувних дільниць, як і іншим трудящим країни, здійснюється згідно із Законом України «Про оплату праці» [5].

У другій статті цього Закону визначено, що основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і підрядних розцінок для робітників та посадових окладів службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за перевиконання установлених норм, трудові успіхи та винахідливість а також за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, і премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

На відміну від положення про преміювання робітників діючих шахт, якщо видобувна дільниця не виконує план з видобутку вугілля, то працівники не отримують премії. Це не стимулює їх роботу, оскільки не виконання плану з видобутку вугілля може залежати не тільки від роботи працівників, а і, наприклад, від погіршення гірничо-геологічних умов (порушення гіпсометрії пласта, прорив пливуна, обводненість лави та ін.). Тому в новому підході до преміювання – розмір премії визначається виходячи з прийнятих планових забов'язань (табл. 1). Нижче науково обґрунтовано залежність розміру премії від рівня виконання плану з видобутку вугілля.

Якщо за даними цієї таблиці побудувати графік (рис. 1), то бачимо, що він має два зломи, які визначаються рівнями виконання плану, %: 80–90, 90–100 та 100–110.

Для зручності подальших розрахунків такий графік слід апроксимувати єдиною формулою. У такому разі її можна буде використовувати і для визначення рівнів виконання плану, що виходять за вказані межі. У зв'язку з цим було вибрано поліном p'ятого порядку.

Розмір преміальної винагороди залежно від рівня досягнення планового значення показника видобутку вугілля

Рівень виконання плану, %	Відсоток премії за показником	Рівень виконання плану, %	Відсоток премії по показнику	Рівень виконання плану, %	Відсоток премії по показнику
80	30	91	55	101	101
81	32	92	60	102	102
82	34	93	65	103	103
83	36	94	70	104	104
84	38	95	75	105	105
85	40	96	80	106	106
86	42	97	85	107	107
87	44	98	90	108	108
88	46	99	95	109	109
89	48	100	100	110	110
90	50				

$$y = 6E - 0,5x^5 - 0,0287x^4 + 5,4317x^3 - 510,98x^2 + 23930x - 446391. \quad (1)$$

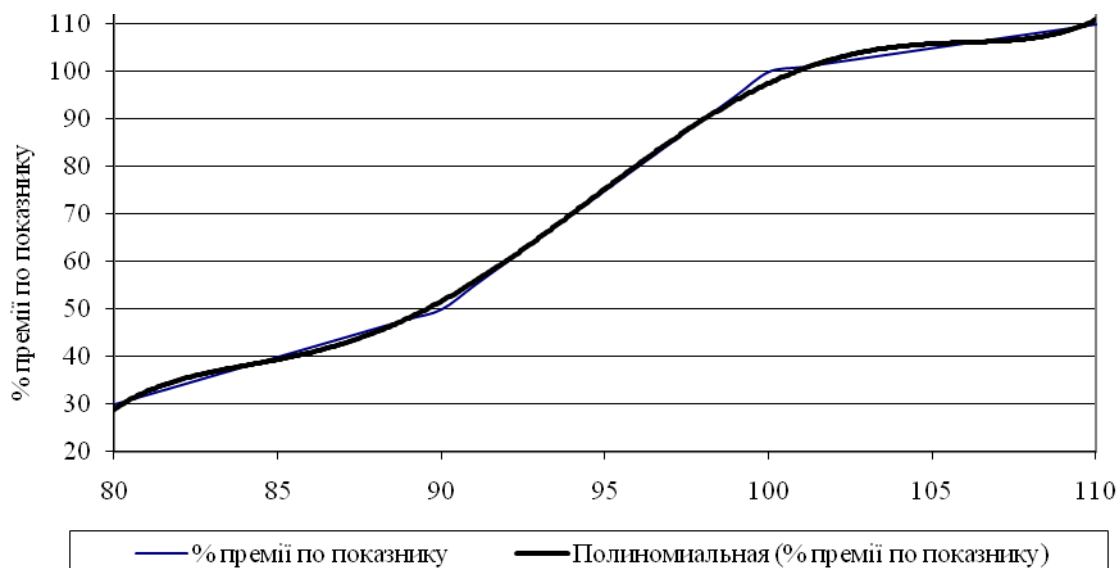


Рис.1. Графік залежності розміру премії від частки виконання планового завдання
На основі рівняння 1 і значення рівня виконання плану по таблиці 1 можна визначити процент нарахування премії.

$$\begin{aligned} ППП = 0,00006 РВП^5 - 0,0287РВП^4 + 5,4317РВП^3 - 510,98РВП^2 + \\ + 23930РВП - 446391 \\ R^2 = 0,999, \end{aligned} \quad (2)$$

де ППП – процент премії по показнику (процент нарахування премії), %
РВП – рівень виконання плану по видобутку вугілля, %.

Значення величини R^2 дозволяє стверджувати, що середня похибка апроксимації не

перевищує 0,1%, а тому є цілком прийнятним.

На основі аналізу інтервалів табличних даних (табл. 1) і двох зламів на графіку (рис. 1) рівень виконання плану можна визначити за такими формулами:

В межах від 80 до 90% – процент премії по показнику (ППП) визначається по формулі:

$$\text{ППП} = 2 \text{ РВП\%} - 130\% ; \quad (3)$$

В межах від 90 до 100% – процент премії по показнику (ППП) визначається по формулі:

$$\text{ППП} = 5 \text{ РВП\%} - 400\% ; \quad (4)$$

В межах 100 до 110% – процент премії по показнику (ППП) визначається по формулі:

$$\text{ППП} = 1 \text{ РВП\%} . \quad (5)$$

Таким чином, рівняння (2) – (5) дозволяють описати процес стимулювання працівників до збільшення видобутку вугілля понад план, що при цьому забезпечується рівень його якості, який виражається у показниках зольності.

Література:

1. Пономаренко О.П. Роль і місце заробітної плати в системі мотивації праці робітників вугільних шахт / Пономаренко О.П. // Вісник Львівського національного університету. – 2008. – Вип. №39 (1). – С.431 – 435.
2. Кодекс законів про працю України. – К.: МПП Сірін, 1998.
3. Пономаренко О.П. Переваги і недоліки тарифної системи оплати праці / Пономаренко О.П., Тарасенко В.А. // Зб. матер. І міжнар. наук.-практ. конф. «Економіка в умовах глобалізації: проблеми, тенденції, перспективи, Т.2. – Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2011. – Т2. – С. 40–42.
4. Пономаренко О.П. Роль і місце заробітної плати в системі мотивації праці робітників вугільних шахт / Пономаренко О.П. // Вісник Львівського національного університету. – 2008. – Вип. №39 (1). – С.431 – 435.
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17.

ПЕРСПЕКТИВЫ ДОБЫЧИ МЕТАНОВОГО ГАЗА В УКРАИНЕ

Выбор основного направления развития экономики Украины, зависит от минерально-ресурсной базой. Одни из таких ресурсов выступает уголь, запасов которых хватит до 300-400 лет. В процентном соотношении доля запасов угля в топливно-энергетическом балансе составляет соответственно 94,5%, нефть – 2% и газ – 3,6%. Связи высоким объем угля есть перспективы добычи метанового газа.

Дабы внедрить проект по добычи угольного метана необходимо учитывать, что участок должен составлять площадью не меньше 100 кв. километров. Естественно чем больше площадь участка, тем интереснее проект. Было решено свести ряд показателей в табл. 1:

- запасы;
- дисконтированная себестоимость производства;
- количество скважин на участке и их максимальный дебит;
- уровень добычи.

Таблица 1

Основные экономические показатели добычи метана

Показатель	Низкая результативность	Ожидаемый сценарий	Высокий потенциал
Запасы на скважину (млрд куб. футов)	0,2	0,5	2,2
Количество скважин	1100	1100	560
Максимальный дебит скважин (тыс. куб. метров в день)	2	5	20
Уровень добычи по участкам (млрд куб. м)	0,5	1,4	3
Дисконтированная себестоимость добычи (долларов США/тыс. куб. м)	430	160	60

Реализация проекта по добычи метана наиболее приемлемо на территории Донбасса. С основной проблемой, которой мы столкнемся то, что толщина угольных пластов редко превышает один метр. Это обстоятельство, возможно, не позволит извлекать газ с экономически оправданным уровнем рентабельности. Надо отметить, что в технологии США извлечение газов из низко проницаемых пластов разных горных пород производится путем гидравлического удара на угольный массив и в нем образуются микротрещины. После этого в горный массив под большим давлением закачивают воду, которая заполняет трещины песком, затем воду откачивают, а песок свободно пропускает метан по созданным трещинам и откачивающей скважине. Отсюда вытекает, что проницаемость угольных пластов необходимо искусственно увеличивать, иначе добыть метан невозможно. Другое дело, что в тонких угольных пластах требуется очень большая точность для удержания горизонтального бурения в пласте, но на сегодняшний день эта проблема может быть разрешимой.

Для начала проведения работ по добыче угля необходимо провести поточную (сопутствующая) дегазацию, в результате которой получают смесь метана с воздухом. Содержание метана в этой смеси составляет от 20 до 50%. Поскольку метан очень сложно отделить от воздуха его, как правило, просто выбрасывают в атмосферу. Впрочем, есть и другой вариант использования этой смеси – сжигание этого газа в когенерационных установках. В нашей стране такая установка уже несколько лет работает на шахте им. Засядько. По тому же пути пошли на шахте «Покровская», где два года назад заработала когенерационная установка на газе, получаемом при дегазации шахт. Надо отметить, что в

Украине шахтный метан добывается в основном в результате поточной дегазации, т.е. на полях уже действующих шахт.

В Украине разработаны и запатентованы новые технологии предварительной и сопутствующей дегазации, разработанные специально для горно-геологических условий Донецкого бассейна, как показывает опыт эксплуатации шахт, лежит в гравитационной разгрузке массива. Для проведения предварительной дегазации предлагается провести площадную подземную газификацию (выжигание) тонкого, нерабочего пласта (до 0,5 м) залегающего ниже продуктивной толщи для инициирования гравитационной разгрузки вышележающего угле породного массива в выжженное пространство и создание таким образом искусственных каналов для дренажа газа к скважине и его откачивания на поверхности. Для осуществления сопутствующей дегазации рекомендуется бурение направленных скважин с поверхности земли в кровлю разрабатываемого угольного пласта навстречу поджиганию лавы для создания дополнительного дренажного скважинного коллектора, в который будет поступать газ из выемочного пространства в процессе разуплотнения структуры угля и породы.

Предварительные расчеты показывают, что окупаемость затрат на внедрение технологии предварительной дегазации происходит через 1–2 года, а сопутствующей дегазации – от одной недели до нескольких месяцев. Дополнительными эффектами является возможность строительства новых шахт и лав с безопасной работой горняков в них, увеличение производственных нагрузок для добычи угля на старых действующих шахтах опасных по газу, которые уже невозможно перестроить и модернизировать, а также общее повышение престижа и культуры шахтерского труда. В процессе использования технологий дегазация будет происходить не только в угольных пластах, но и во всей газонасыщенной угле породной толще.

По разным источникам приводятся разные данные о ресурсах метана в Украине. По оценкам американских геологов они составляют в порядках 12 трлн. кубометров, большинство украинских специалистов дают гораздо более скромные оценки до 2,0–3,0 трлн. кубометров. Завышенные оценки американцев объясняются особенностями их методики – для определения содержания метана на площади бурится несколько скважин, причем недалеко друг от друга, после чего уже экстраполируются на всю площадь. Для оценки украинских запасов нужна другая методика, предполагающая равномерную закладку пробных скважин по всей площади, поскольку в разных местах содержание метана и мощность пластов угля могут сильно различаться.

При внедрении данного проекта могут возникнуть ряд вопросов актуальности его:

- добыча метана угольных пластов в Украине возможно, вопрос – где именно;
- проект может стать не рентабельным из-за принятия нового Налогового кодекса с 1 июля 2012 года, была введена ставка на добычу метана в размере 20% затрат, ставка была принята без учета, что его добыча обеспечит промышленную безопасность.

Сейчас Украина теряет существенный ресурс в плане энергетической безопасности, о котором уже давно говорят – возможность замещать импортируемый природный газ метаном угольных пластов или обретение частичной независимости.

Для его добычи необходимо будет развивать все типы генетических типов ресурсов – природного газа, газа с шельфа, газа плотных песчаников и газа метана угольных месторождений и шахт. Таким образом, мы можем утверждать, что сопутствующая добыча может уменьшить энергетическую зависимость Украины. Найти свое применение может на ГТЭС, при этом потребуются учесть следующее дополнительно установить мембранные установки, что позволяют снизить содержание в топливном газе серосодержащих примесей и полностью исключить в нем наличие аэрозолей, капельной влаги и твердых частиц.

Степень подготовки топливного газа может значительно варьироваться в зависимости от состава исходного газа и требований, предъявляемых к подготовленному газу.

Применение мембранной технологии М-Электор позволяет значительно повысить качество топливного газа:

- повысить метановое число (индекс) газа на 15–60 единиц;
- снизить содержание C_{4+} в 2,5–6 раз. Остаточное содержание – менее 2,0 % об.;
- снизить содержания C_{5+} в 6-12 раз. Остаточное содержание – менее 0,5 % об.;
- повысить содержания метана на 8–20 % об., в отдельных случаях на 35–40% об.;
- снизить точку росы по углеводородам и влаге на 15–60 °С.

Применение мембранной технологии М-Электр позволяет:

- обеспечить работу ГПЭС (ГТЭС) с выработкой 100 % номинальной мощности. При этом увеличение выработки электроэнергии составляет 15-40 %.;
- обеспечить возможность снижения температуры подаваемого на вход ГПЭС (ГТЭС) газа до минимальных значений (+10 – +15°С);
- исключить вероятность детонации топлива.

Литература:

1.Зозуля А.Д. Расчет скорости газа в условиях одномерного течения при торможении потока // Комплексное использование минерального сырья. – Алма-Ата: Изд-во АН СССР и АН Каз.ССР. – 1990. – 11 с.

2.Зозуля А.Д., Митрофанов М.И. О возможности определения малых концентраций CO_2 и CH_4 при помощи термокаталитических чувствительных элементов // Рудничная аэрология и безопасность труда в шахтах: Науч. сообщ. / Ин-т горн. дела им. А.А. Скочинского.

Научный руководитель: к.э.н. Мельников А.Н.

ПРОБЛЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В УКРАИНЕ И МЕТОДЫ УТИЛИЗАЦИИ ОТХОДОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

На сегодняшний день перед миром в целом и перед Украиной в частности остро стоит вопрос о утилизации отходов производства промышленного предприятия. В условиях современной экономики промышленное предприятие является основным источником прибыли и конкурентоспособности страны. За счет эффективной работы таких предприятий создается весомая часть ВВП страны, поэтому промышленное предприятие рассматривается прежде всего как источник прибыли, а у же потом как один из самых сильных факторов, влияющих на загрязнение окружающей среды.

Стремясь максимально эффективно организовать производство руководство не всегда задумывается об утилизации последствий своих действий. Именно эта проблема способствует тому, что наша экология с каждым годом становится все хуже и все больше средств уходит на поддержание ее на оптимальной для жизнедеятельности человека уровне. Гораздо проще, дешевле и целесообразнее предупредить проблему, чем решать ее по мере поступления. Исходя из этих соображений актуально задуматься об оптимальных методах утилизации отходов промышленного предприятия.

Все города с их высокой концентрацией населения отличаются образованием большого количества промышленных и бытовых отходов. Они являются результатом человеческой деятельности и не имеют дальнейшего использования по месту образования или выявления.

Считается, что в среднем их в городах образуется примерно 1 тонна на одного человека в год. Проблема отходов имеет высокую остроту из-за низкой скорости их разложения. Бумага разрушается через 2–10 лет, консервные банки почти за 100 лет, полиэтиленовые материалы – за 200 лет, пластмасса – за 500 лет, а стекло для полного разложения требует 1000 лет [1].

Твердые отходы и их утилизация. К ним относят отходы металла, дерева, пластмасс, резины и других материалов, осадки сточных вод после их обработки, шламы пыли в системах мокрой очистки газов, а также промышленный мусор. Некоторые из них – высокотоксичные, которые по европейским стандартам относятся к первому классу опасности.

По объемам образования доминируют токсичные отходы, содержащие тяжелые металлы (хром, свинец, никель, кадмий, ртуть). Преимущественно это отходы предприятий черной и цветной металлургии, химической промышленности, машиностроения (гальванические производства), горно-химических комбинатов и другие [1].

Эффективное решение всего комплекса вопросов, связанных с ликвидацией или ограничением негативного воздействия твердых токсичных отходов на окружающую природную среду и здоровье человека, возможно только на основе реализации законов Украины «Об отходах» и «Об общегосударственной программе обращения с токсичными отходами», которыми предусматривается:

- последовательное сокращение объемов накопления твердых токсичных отходов путем утилизации, обезвреживания и удаления;
- ограниченное образование твердых токсичных отходов путем реконструкции производства и внедрения малоотходных технологий и процессов замкнутого цикла;
- очистка загрязненных территорий от твердых токсичных отходов;
- создание сети специализированных предприятий по утилизации и удалению твердых токсичных отходов;
- осуществление утилизации и удаления большей части непригодных и запрещенных к использованию химических средств защиты растений;

- строительство заводов на базе типовых модульных комплексов по утилизации и удалению твердых промышленных отходов;
- разработка и внедрение технологических решений по утилизации и обезвреживанию отходов гальванических производств [2].

Жидкие отходы и их утилизация. Жидкие отходы образуются в процессе эксплуатации атомных электростанций (АЭС), регенерации ядерного топлива из отработанных тепловыделяющих элементов, использования различных источников радиоактивных излучений в науке, технике и медицине.

Утилизация жидких отходов представляет собой технические средства очистки сточных вод различными методами, повторное использование сточных вод для технических нужд и полива, создание оборотных и замкнутых систем водопользования, совершенствование технологических процессов на предприятиях в направлении уменьшения поступления загрязнений в канализацию, переход на безотходные технологии, уменьшение загрязнения территорий нефтепродуктами, которые с ливневыми стоками могут попадать в водоемы.

Также проводят стерилизацию воды, которая осуществляется путем нагревания, хлорирования, озонирования, обработки ультрафиолетовыми лучами, биообработки, электролиза серебром, когда анодом является серебряный электрод, а катодом – уголь. Ионы серебра обладают бактерицидным действием [3].

Промышленные отходы и их утилизация. К промышленным отходам относятся продукты, материалы, изделия и вещества, образующиеся в результате производственной деятельности человека, и негативно влияющие на окружающую среду, вторичное использование которых на данном предприятии нерентабельно.

Есть разные пути их утилизации. Так, отходы добычи железной руды используют для устройства дамб, плотин, насыпей, оснований дорог, а также для производства строительных материалов.

Отходы производства резины вывозят на свалки и сжигают или размалывают в крошку. Повышенного внимания требуют вопросы использования и утилизации токсичных отходов. Поэтому при большом многообразии технологических решений приоритетными способами утилизации опасных отходов должны стать технологии, обеспечивающие:

- высокую экологическую безопасность предлагаемого технологического процесса;
- утилизацию опасных отходов непосредственно на месте их скопления;
- унифицированную технологию для утилизации широкого диапазона опасных отходов, имеющих различный химико-минералогичный состав;
- максимально низкую энергоемкость самого процесса утилизации;
- безотходный технологический процесс ;
- получение исходных продуктов, имеющих коммерческую ценность [4].

Бытовые отходы и их утилизация. Бытовые отходы – все отходы сферы потребления, образующиеся в жилых массивах, организациях и учреждениях, торговых заведениях и т. п., отходы отопительных установок в жилых домах, мусор с улиц, строек и т. п. По данным специальных служб, на одного жителя столичного Киева приходится 50 кг твердых бытовых отходов в год [5].

В мировой практике применяется такой способ ликвидации мусора как открытые свалки (в Украине, пожалуй, – самое распространенное явление). Кое-где используются специальные печи для сжигания мусора, но без надлежащего контроля они стали основными источниками загрязнения воздуха.

Если отходы не могут быть использованы в промышленности, то они подлежат захоронению.

Известны три способа хранения промышленных отходов: в шламохранилищах, на полигонах, закачка в глубинные горизонты.

Шламохранилища – это специально построенные наземные сооружения, предназначенные для хранения и отстаивания малотоксичных шламов IV и V групп опасности. Они оборудованы специальной дренажной системой для отвода воды, а их дно и

берега изолированы водонепроницаемым слоем из уплотненной глины, полимерных материалов или битума. Шламохранилища – открытые сооружения, с поверхности которых происходит постоянное выделение газообразных соединений в атмосферу.

Санитарную земляную засыпку отходов осуществляют как в специально подготовленные ямы, так и путем наземного складирования. Основным условием эксплуатации таких сооружений является уплотнение отходов и ежедневная засыпка их слоем грунта. При хранении отходов происходит их анаэробное разложение с выделением CH_4 и CO_2 , которые отводят через хлорвиниловые трубы, очищают на активированном угле, компримируют и подают в общую газовую сеть.

Участок захоронения представляет собой территорию, предназначенную для размещения специально оборудованных карт (котлованов), в которые складываются токсичные твердые отходы.

Завод по обезвреживанию токсичных отходов предназначен для сжигания и физико-химической переработки отходов в целях их обезвреживания или понижения токсичности, перевода в нерастворимую форму или сокращения объема отходов.

Приему на полигон подлежат только токсичные отходы I, II, III классов опасности, перечни которых в каждом конкретном случае согласовываются с муниципальными органами и службами. Приему на полигон не подлежат: отходы, для которых разработаны эффективные методы извлечения металлов или других ценных веществ, радиоактивные отходы, нефтепродукты, подлежащие регенерации.

Термическое обезвреживание отходов. Твердые отходы первоначально измельчают, а потом сжигают в печи при температуре не ниже $1000\text{ }^\circ\text{C}$ (при наличии галогенсодержащих соединений – $1200\text{ }^\circ\text{C}$). После печи расположена камера дожигания, в которой при дополнительной подаче топлива и воздуха и при более высокой температуре ($1200\text{--}1450\text{ }^\circ\text{C}$) достигается полное окисление продуктов неполного сгорания. После завершения процесса отходящие газы проходят очистку, образующийся плав минеральных солей выводится на захоронение. Цех физико-химического обезвреживания имеет несколько отделений. В отделении обезвреживания цианосодержащие отходы растворяют и обрабатывают гипохлоритом. Цианиды (CN) окисляются и переходят в цианаты (CNO), токсичность которых в 1000 раз меньше, чем обрабатываемых отходов.

Токсичные отходы можно обработать битумом, парафином или полиэтиленом с последующей термообработкой. Такой метод применяют, например, при обработке токсичных отходов АЭС. Продукты обработки достаточно устойчивы в большинстве почвенных растворов и не подвержены выщелачиванию. Жидкие неорганические и радиоактивные отходы сплавляют со стеклообразующими соединениями. Метод универсален. Он обеспечивает высокоэффективное связывание токсичного компонента и длительность его хранения. Для осуществления метода требуются высокие температуры и связанное с этим большое потребление энергии.

Например, в Англии разработан метод консервации высокоактивных радиоактивных отходов, получивший название нитрификации. Отходы перемешивают с сахаром и передают во вращающуюся трубку индукционной печи. Происходит испарение воды и деазотирование продуктов деления. В вещество, находящееся в индукционной печи, постоянно добавляют измельченное стекло. В результате образуется новая субстанция, в которой отходы при затвердении связываются со стеклянной матрицей. Это вещество в расплавленном состоянии вливают в цилиндры из легированной стали. Охлаждаясь, жидкость затвердевает, превращаясь в стекло, которое является крайне устойчивым к воздействию воды. По данным международного технологического общества потребуется несколько тысяч лет, чтобы 10 % такого стекла растворилось в воде.

Токсичные неорганические отходы подвергают полимеризации с карбамидоформальдегидными смолами. Этот метод универсален. Капсулирование неорганических токсичных отходов производят с применением полибутадиеновых и полиэтиленовых изолирующих слоев. Процесс достаточно дорогостоящий и требует

специального оборудования.

Метод отверждения отходов является одним из самых дорогих. Например, в США для удаления 1 м³ сточных вод путем стабилизации затрачивают 7,8 доллара.

Закачку отходов в глубинные горизонты осуществляют через поглощающие скважины ниже уровня грунтовых вод. Глубину скважин можно варьировать от нескольких сот метров до 4000 м. Нужно соблюдать определенную щелочность раствора, рН должно быть на 0,5 ниже, чем рН фунтовых вод. Метод требует постоянного контроля за состоянием скважин [5].

При выборе метода ликвидации твердых отходов необходимо учитывать:

- объем и состав отходов;
- месторасположение промышленного предприятия;
- обеспеченность района энергией;
- наличие оборудования и транспортных возможностей

На современном этапе развития человечества одним из основных требований становится ресурсосберегающее отношение к природе. В связи с этим, утилизация отходов, образующихся в сфере производства и потребления, имеет важнейшее значение для решения экологических проблем, а также рационального ресурсопотребления. Переработка отходов, что является во многих случаях ценным сырьем для изготовления товарной продукции, экономически целесообразна, если стоимость полученных изделий превышает затраты на утилизацию.

Литература:

1. Билявский Г.А. Основы экологии / Г.А. Билявский. – М.: Просвещение, 2004. – 176 с.
2. Дуденков С.В. Повышение эффективности заготовки, обработки, переработки и использования вторичных полимерных материалов. Обзорная информация / С.В. Дуденков, С.А. Калашникова, М.М. Генин. – Вып. 9. – М., 2009. – 52 С.
3. Комягина В.М. Экология и промышленность / В.М. Комягина. – М.: Наука, 2004. – С. 79.
4. Никулин Ф.Е. Утилизация и очистка промышленных отходов / Ф.Е. Никулин. – Ленинград: Судостроение, 1980. – С. 12–13.
5. Рудюк Н.В. Новая технология утилизации опасных органического отходов / Н.В. Рудюк, В.П. Бабий, Л.Н. Маркина // Сборник материалов конференции «Новые технологии и оборудование по переработке промышленных отходов и их медико-экологическое обеспечение». – М.: Общество «Знание Украины», 2001. – С. 99–135.

Научный руководитель: Юрчишина Л.И.

АВТОМАТИЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ У ВНЗ

На сьогоднішній день перед системою вищої освіти стоїть багато задач, вирішення яких потребує використання інформаційних технологій, саме шляхом впровадження останніх можливо досягти ефективного управління та функціонування системи вищої освіти. Сьогодні інформаційні технології відіграють вирішальну роль у підготовці майбутніх кваліфікованих спеціалістів, адже цю задачу можна вирішити підвищенням якості управління навчальним закладом, що покаже гарні результати.

Головною метою є визначення ролі автоматизації бізнес-процесів у ВНЗ, для підвищення ефективності діяльності та полегшення ведення обліку. Як показує практика, що автоматичний збір даних, їхня обробка та зберігання необхідні не тільки для фінансово-господарського управління, а й все частіше є основою для управління навчальним процесом та забезпечують його підтримку.

Автоматизовані інформаційні системи вищих навчальних закладів (ВНЗ) функціонують на базі сучасних технологій, які створюють передумови для інтенсифікації освітнього процесу, оперативного зворотного зв'язку, комп'ютерної візуалізації навчальної інформації, архівного збереження достатньо великих її обсягів з можливістю легкого доступу користувача до центральної бази даних, автоматизації процесів обчислювальної, інформаційно-пошукової діяльності, обробки результатів навчального експерименту, автоматизації процесів управління навчальною діяльністю та контролю його результатів.

Автоматизацією бізнес – процесів займаються Ю.І. Беляєв, О.В. Співаковський, Д.Є. Щедролосьєв (Херсонський державний університет), О.Ю. Чередниченко (Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”), В.Ю. Биков (Інститут інформаційних технологій і засобів навчання АПН України), В.Ю. Хохлова (Національний технічний університет України КП), Б.І. Мокін та В.Б. Мокін (Вінницький національний технічний університет), Є.Ю. Катаєва, Є.В. Ланських (Черкаський державний технологічний університет) та ін.

Серед відомих на ринку України систем управління навчальним процесом у вищому навчальному закладі можна відзначити такі:

- автоматизована система управління навчальним процесом для вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації АСК «ВНЗ», розроблена у НДІ прикладних інформаційних технологій, яка є частиною інформаційно-виробничої системи «Освіта»;
- система управління навчальним процесом для вищих навчальних закладів «Директива», розроблена у ТОВ «Комп'ютерні інформаційні технології»;
- пакет програм «Деканат», розроблений ПП «Політек-СОФТ», до складу якого входить модуль «ПС Студент», який детальніше буде розглянуто далі.

Поряд з цим у багатьох великих ВНЗ функціонують і власні розробки подібних систем. До них можна зарахувати:

Бізнес-процеси охоплюють широкий спектр діяльності ВНЗ і є предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених. Проблемам ІТ в області вищої освіти присвячено чимало робіт, які розглядають розробку цілісних інформаційних систем ВНЗ та створення окремих підсистем, що виконують певні функції для забезпечення навчального процесу та управління.

Проблемам ІТ в області вищої освіти присвячено чимало робіт, які розглядають розробку цілісних інформаційних систем ВНЗ та створення окремих підсистем, що виконують певні функції для забезпечення навчального процесу та управління.

Вищий навчальний заклад потребує єдиної структури, яка б займалась реалізацією продуктів і послуг, які надає освітній заклад, тобто необхідне застосування інноваційного

підходу як механізму формування і оптимізації внутрішнього середовища ВНЗ [1].

Діяльність закладів вищої освіти як складної системи повинна проявлятися у взаємоузгоджені і комплексності прийнятих рішень і дій структурних підрозділів, оскільки зачіпає інтереси декількох груп суб'єктів: студентів, викладачів, наукових співробітників, навчально-виховного персоналу, керівників, представників державних органів управління, споживачів освітніх послуг. Збалансоване дотримання інтересів названих груп і буде цілями діяльності конкретного ВНЗ.

ІС управління навчальним процесом підтримують розробку навчальних планів, складання розкладу занять та екзаменів, облік контингенту студентів та їх успішності. До функціональних можливостей ІС підтримки навчального процесу належать такі, як: розміщення навчально-методичних матеріалів, проведення тестувань, лабораторних робіт, підтримка дистанційної освіти, робота бібліотечних систем [2].

Організація процесів керування – одна з найважливіших задач у житті ВНЗ. Сучасні інформаційні технології змушують переглянути вже існуючі способи роботи з інформацією й методи керування. Інтеграція інформаційних ресурсів дозволяє використати сучасні методи аналізу стану навчального процесу у ВНЗ, планувати й ефективно керувати освітньою діяльністю. Розглянемо об'єктивні фактори, що роблять істотний вплив на стратегію реалізації системи. Серед них:

- наявність великого обсягу загальної метаінформації, використовуваної у ВНЗ;
- потреба інтеграції інформаційних ресурсів ВНЗ в єдиний освітній ресурс, доступний для глобального аналізу й оцінки;
- потреба в оперативності й обґрунтованості прийняття рішень;
- потреба в інформаційній взаємодії між підрозділами ВНЗ;
- потреба в безперервній зміні інформаційних ресурсів;
- потреба в інформуванні громадськості про наявні освітні, матеріальні й інші ресурси ВНЗ.

Спостерігається стійка тенденція розвитку ІС ВНЗ до принципів відкритості утворення й посилення інноваційної ролі університету в суспільстві. У таких умовах розробка інформаційної системи стає не тільки актуальним, але й цілком реальним завданням. Характерною рисою ІС ВНЗ є наявність розрізнених підсистем, що експлуатуються в різних службах університету й найчастіше не зв'язаних між собою інформаційними потоками. Такі підсистеми створювалися різними групами розроблювачів при використанні різного програмного забезпечення (ПЗ). Внаслідок цього вони не мають єдиного початку, що робить вкрай складним процес інтеграції їх у єдину систему. Недоліком є й те, що ті самі дані дублюються в різних додатках. Найбільш часто це – контингент співробітників, студентів, довідники, причому довідники не погоджені між собою, ті самі параметри мають різні коди.

Для забезпечення ефективного функціонування вищих закладів освіти України в сучасних умовах необхідно реорганізувати систему управління навчальним процесом. У першу чергу, така реорганізація пов'язана з необхідністю інтенсифікації діяльності вищих навчальних закладів. Існує єдиний ефективний шлях інтенсифікації – інформатизація системи управління вищими закладами освіти на основі створення автоматизованих інформаційних систем та технологій, які забезпечують вирішення завдань збору, обробки, зберігання та ефективного використання інформації у процесі управління. Створення вищим закладом освіти системи управління з використанням комп'ютерної техніки надасть змогу підвищити якість та оперативність вирішення завдань, які виникають у системі управління вищими закладами освіти [5].

Найпоширенішими автоматизованими системами керування вищим навчальним закладом є пакети комп'ютерних систем «Деканат», «Бібліограф-2007», «Колоквіум», «ПС – персонал» приватного підприємства «Політек-Софт».

Серед усіх пакетів, які пропонує фірма «Політек-Софт», найбільш функціональними, з

точки зору автоматизації сфер діяльності ВНЗ, є пакети «Деканат» і «Колоквіум» [6].

Пакет програм «Деканат» призначений для автоматизації планування та обліку навчального процесу в закладах освіти. У даному пакеті створюється і підтримується база даних, в якій формується та реєструється:

- 1) структура навчального процесу закладу (предмети, навчальні плани, спеціальності, групи тощо);
- 2) дані про всіх викладачів закладу та їхнього планового навантаження, розклад роботи;
- 3) дані щодо всіх студентів закладу та їхньої успішності за весь період навчання;
- 4) дані про наявні корпуси та аудиторії навчального закладу, їхнього заповнення, розклад занять;
- 5) щоденні дані про фактичну роботу кожного викладача з кожного предмету.

«Політек-Софт» пропонує ще допоміжні пакети, такі як «ПС-Персонал», «Бібліограф», «Деканат-Університет-Web», які використовуються для введення і збереження інформації, тобто використовуються як банки даних. Головним недоліком пакетів, які представляє ПП «Політек-Софт» є відсутність підтримки кредитно-модульної системи. Адже, в рамках інтеграції України в європейське освітнє товариство, проводиться поступова модернізація та удосконалення змісту вищої освіти та організації навчального процесу [3–4].

Розглянувши існуючі інформаційні системи щодо їх застосування у ВНЗ, можна дійти таких висновків:

– інформаційна система ВНЗ повинна розроблятися як інтегрована логістична система;

– при розробці архітектури ІС ВНЗ необхідно враховувати, що основним бізнес-процесом є навчальний процес, а не комерційна діяльність з метою отримання прибутку;

– бізнес-логіка логістичної системи повинна ґрунтуватися на можливості автоматизації управління усіма стадіями основного бізнес-процесу – від моменту набору абітурієнтів, до випуску готового фахівця і його працевлаштування;

– особливість процесів навчального закладу полягає в тому, що поряд з функціями навчального процесу реалізуються операції фінансово-господарської діяльності, як це відбувається в інших сферах економічної діяльності;

– навчальний заклад має взаємодіяти з такими постачальниками ресурсів, як школи, що постачають абітурієнтів, фірми та підприємства, які надають обладнання, комплектуючі для МТБ, так і з клієнтами – підприємствами та організаціями, які працевлаштовують випускників, або є замовниками науково-дослідних та конструкторських робіт.

Аналіз та вдосконалення управління освітніми та науково-інноваційними бізнес-процесами мають значний резерв для підвищення ефективності діяльності ВНЗ. Серед основних переваг є оптимізація, синхронізація, взаємоузгодження як самих процесів, так і необхідних ресурсів та потенціалу. ВНЗ є організацією, яка акумулює матеріальні, фізичні, інтелектуальні ресурси і трансформує їх у кінцевий продукт – знання, навички, компетенції, сформовані у випускників, та інновації ВНЗ. Нова інформаційно-інноваційна епоха радикально змінила умови функціонування ВНЗ, тому у ході розробки

методики управління бізнес-процесами ВНЗ необхідно враховувати такі особливості його діяльності, як багатоукладний характер, потреба диверсифікації джерел фінансування, необхідність адаптації до зміни зовнішнього середовища бізнесу, потреба аналізу ринку освітніх послуг і ринку праці.

Стратегічним пріоритетом для вищих навчальних закладів, що прагнуть забезпечити свою конкурентоспроможність, є їх розвиток як закладів дослідницького, інноваційного типу, діяльність яких орієнтована на наукові дослідження, та їх вплив на зміст навчального процесу, інноваційний підхід до забезпечення фінансової стійкості ВНЗ, активної діяльності ВНЗ на національному та міжнародному ринку освітніх послуг

Завдання підвищення ефективності управління бізнес-процесами ВНЗ може бути вирішене і дасть необхідний соціальний і економічний ефект тільки при переході від

локальних підсистем управління освітнім закладом до інтегрованої інформаційно-аналітичної системи. Така інформаційна система допоможе охопити різні аспекти навчального, дослідницького та інноваційного процесів, автоматизувати адміністративно-господарську діяльність і управління фінансами, дозволить оперативно реагувати на зміну економічної ситуації, забезпечить інформаційну підтримку прийняття рішень за всіма напрямками діяльності ВНЗ та можливість проведення моніторингу всіх видів ресурсів: інтелектуальних, фінансових і матеріальних та доведення до міжнародних стандартів структури управління закладом вищої освіти, звітності, способів зберігання інформації і обміну нею.

Таким чином, підвищення ефективності управління визначає в кінцевому підсумку підвищення якості освітнього, наукового та інноваційного процесів, а відповідно, і конкурентоспроможність ВНЗ.

Отже, автоматизація діяльності ВНЗ надає доступ до необхідної користувачам інформації. Інформаційне середовище дозволяє управляти процесами, даними і людьми.

В зв'язку з переходом до європейської системи вищої освіти в контексті Болонського процесу, скороченням набору студентів і конкуренції, що посилюється, в найближчому майбутньому успішними стануть ВНЗ, які здатні швидко реагувати на зовнішні зміни, мають гнучкі бізнес-моделі, розглядають інформаційні технології як основу ефективного управління.

Література:

1. Васильев В.Н., Печников А.А., Рузанова Н.С. Новые информационные технологии у управлении вузом [<http://www.ict.edu.ru/ft/002081>].

2. Интернет-технологии в современном мире [<http://startov.ru/internettehnologii.html>].

3. Трегубенко І.Б. Методи та моделі оптимізації системи управління навчальним процесом в вищих начальних закладах освіти: Автореф. дис. канд. техн. наук: 05.13.06/ЧДТУ. – Черкаси, 2007. – 23с.

4. Кравчина О.Є. Інформатизація організаційно-управлінської діяльності в загальноосвітній школі // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2008. – №3.

5. www.politek-soft.kiev.ua.

6. Левчишена О.М. Інтеграція вищої освіти і на-уки України в умовах реформування та соціально-економічних змін (1996-2007 рр.) [Електронний ресурс] / О.М. Левчишена // Історія науки і біографі-стика. – 2009. – № 2. – Режим доступу: www.nbu.gov.ua/e-journals/inb/2009-2/09_levchyshena.pdf.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛІСОГОСПОДАРСЬКОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Ліси є найскладнішим і найпотужнішим рослинним угрупованням за різноманітністю будови та рівнем впливу на природне довкілля. Вони виконують екологічні, ресурсно-економічні та соціальні функції. Кожна держава має суверенне право використовувати свої ліси відповідно до власної лісової політики. Для України є вкрай важливим збалансоване використання лісів та додержання взятих на себе міжнародних зобов'язань.

Проблематика розвитку лісогосподарського комплексу України широко досліджена у працях В.Непийводи, В.Сторожука, І. Синякевича, М.Мельника, спільних працях М.Попкова, В.Сторожука, Л.Полякової, С.Кирилюка.

Метою даного дослідження є аналіз проблем розвитку лісогосподарського комплексу України та шляхів їх вирішення в умовах ринкової трансформації економіки та глобалізації.

Загальна площа земель лісового фонду України становить 10,8 млн. га. Запас деревини на гектар вкритої лісом площі – 189,7 куб. м. Лісистість за останні 50 років зростає майже у 1,5 рази і становить 15,7%. Ліси сконцентровані переважно на Поліссі та в Карпатах. Середній щорічний приріст дорівнює 4 м³/га [7].

Для порівняння площа лісів Європи становить 201,9 млн. га. Запас деревини на гектар вкритої лісом площі – 155 куб. м. Лісистість – 32,2 % [6, с. 25]. (в тому числі Фінляндії – 64,7 %, Швеції – 60,3%, Італії – 32,7%, Німеччини – 30,1%, Польщі – 28,6% [7]). Середній щорічний приріст – 5,4 м³/га. Частка лісового сектору у ВВП – 1,0 %. Число зайнятих у лісовому секторі – 3138 тис. осіб [6, с. 25].

Обсяг заготівлі деревини з 1 гектара вкритої лісом площі у Швейцарії становить 6,4 м³, Австрії – 5,2 м³, Німеччині – 4,5 м³, Польщі – 3,6 м³, Швеції – 3,2 м³, в Україні – 1,6 м³ [7].

Попри стрімкий розвиток економіки, площа лісів у Європі за останнє сторіччя не зменшилася. Це свідчить про успішність європейського лісового господарства та дієвість його основного принципу – раціонального вжитку лісових ресурсів [8, с. 72–73].

У Північній Європі більшість лісів знаходяться у приватній власності. Лісовий сектор добре організований, при цьому основна увага приділяється виробництву деревини, хоча важливе значення мають також досягнення в галузі охорони природи. Лісові ресурси використовуються досить інтенсивно, при цьому створена доволі розвинута і забезпечена ресурсами інституційна структура. Питанням, які стосуються лісів, надається в регіоні велике значення на політичному рівні.

Питання, що стосуються лісів, не займають центрального місця в економіці або житті суспільства країн Центрально-Західної Європи, хоча населення, як правило, активно реагує у разі виникнення будь-якої загрози для лісів. Багато країн регіону належать до процвітаючих держав з великою щільністю населення, яке проживає, як правило, в містах, хоча вони і мають великі за площею сільські та гірські райони, де росте більшість лісів. Установи лісового сектору є стабільними і добре забезпечені ресурсами, навіть незважаючи на те, що в порівнянні з іншими елементами суспільства, вони не володіють достатньою політичною вагою для мобілізації великого обсягу фінансових та людських ресурсів.

У зв'язку з процесом переходу до ринкової економіки установи лісового сектору Центрально-Східної Європи зіткнулися з певними труднощами, однак в багатьох країнах вони залишаються досить ефективними. В тій частині Європи, де 25 років назад існувала централізована планова економіка, в цілому завершився процес переходу, і рівень благополуччя невпинно зростає [9, с. 24].

У Південно-Західній Європі режим управління лісами доволі інтенсивний, однак велика частина лісів потерпає від негативного впливу пожеж, осідання азоту, змін в структурі ландшафту та зниження чисельності сільського населення. Незважаючи на існуючі загрози, в

деяких районах ведеться інтенсивне господарство [9, с. 25].

Ситуація в лісовому господарстві країн Південно-Східної Європи є дуже неоднаковою, при цьому системи, які б забезпечували отримання надійної інформації, відсутні. У більшості країн регіону чисельність сільського населення є значною, а доходи на душу населення, за європейськими стандартами, знаходяться на низькому рівні. Видається, що в багатьох районах лісове господарство ведеться на інтенсивній основі, а ліси не охороняються з метою збереження біорізноманіття, однак інформація є доволі ненадійною і її неможливо перевірити [9, с. 26].

Головним завданням лісової галузі України є забезпечення балансу економічних, екологічних та соціальних цілей за рахунок збільшення ефективності лісового сектору.

Державна лісова політика України скерована на задоволення потреб суспільства в лісових ресурсах, забезпечення зайнятості та соціальної захищеності працівників лісового сектору. Проте відкритими залишаються питання створення сприятливих умов для розвитку підприємництва та нових робочих місць, зростання частки продукції лісового господарства у внутрішньому валовому продукті, зростання інвестицій у лісову галузь. Гострими та наразі не вирішеними є проблеми із забезпечення самоврядності та самоокупності лісового господарства, а також усунення причин та умов, що сприяють незаконному використанню лісових ресурсів.

За даними Держлісагентства України підприємства лісової галузі у 2013 році перерахували до державного бюджету 344,8 млн. грн. податків та обов'язкових платежів, до місцевих бюджетів – 370,6 млн. грн. Сплачено 739,1 млн. грн. єдиного соціального внеску. Платежі до зведеного бюджету в порівнянні з 2012 роком зросли на 9,1 %.

Галузь забезпечує зайнятість 49,7 тис. осіб. Середня заробітна плата у 2013 році зросла на 10 % та склала 3027 грн.

Водночас фінансування лісового сектору економіки із загального фонду держбюджету України у 2013 році склало 447 млн. грн., спеціального фонду – 11,7 млн. грн., місцевих бюджетів – 10,2 млн. грн. В цілому обсяг фінансування галузі залишився на рівні 2012 року [7].

Залучення інвестицій у лісову галузь майже не відбувається через її закритість та відсутність приватно-правових механізмів управління.

Управління лісами в Україні здійснюється за принципами, успадкованими від командно-адміністративної радянської системи. Це стримує розвиток лісокористування на засадах ринкової економіки. Поєднання функцій управління лісами та лісовим господарством в одному державному органі – Державному агентстві лісових ресурсів України – призводить до конфлікту інтересів, а отже – прийняття неефективних управлінських рішень. Поєднання функцій власника та контролю породжує значні корупційні ризики, створюючи підґрунтя для зловживань.

Для України найбільш прийнятною є роздільна модель управління лісами. Держлісагентство України у 2009 році намагалося реалізувати на деяких лісогосподарських підприємствах (в тому числі на Буковині) пілотні проекти із впровадження польського досвіду. Проте вони не мали успіху, тому що здійснювалися в межах нереформованої системи.

Важливим у забезпеченні ефективного лісокористування є також інститут права власності на ліси. Ефективне регулювання цього інституту – це потужний інструмент реалізації державної лісової політики. Станом на 1 січня 2011 року в Україні у приватній власності знаходилися лише 0,1 % лісів [11]. У Європі цей показник становить 50% [9, с. 25]. Науковці розходяться у думках щодо доцільності збільшення частки приватних лісоволодінь. Як зазначає професор І. Синякевич, «приватний сектор у лісовому господарстві України повинен формуватися як процес природний, об'єктивно необхідний, неспішний і тривалий» [10].

Незважаючи на існування у світі різних систем управління лісами (комплексної, роздільної, орендно-концесійної) та державних політик щодо власності на ліси, основними і

загальноприйнятими принципами в управлінні лісами є забезпечення сталого лісового менеджменту та багатофункціональної ролі лісів. Проте сьогодні існує багато гострих проблем, пов'язаних з лісами, які вийшли на регіональний та глобальний рівень, здолати які самотужки неспроможна жодна з держав [8, с. 248]. Зокрема, це збереження біорізноманіття, запобігання змінам клімату, боротьба з незаконним використанням лісових ресурсів.

Україна приєдналася до паневропейського процесу щодо збереження й захисту лісів та, починаючи з 1993 року, бере участь у роботі Міністерських конференцій з питань захисту лісів у Європі (далі – МКЗЛЄ). Це політичні форуми високого рівня, які проводяться раз на три-чотири роки за участю керівників органів державного управління з лісових питань 46 країн Європи та представників міжнародних неурядових організацій та процесів.

За результатами шести МКЗЛЄ було прийнято 21 резолюцію, 20 з яких було підписано Україною. Проте численні закони, законодавчі акти і підзаконні документи ще не узгоджені з ратифікованими конвенціями та угодами.

У 2003 році урядом України спільно з урядами Польщі, Румунії, Сербії та Чорногорії, Словаччини, Угорщини та Чехії було підписано Рамкову конвенцію про охорону та сталий розвиток Карпат [2] (далі – Рамкова конвенція) стосовно проведення всебічної політики та співпраці для охорони та сталого розвитку Карпат з метою, зокрема, поліпшення якості життя, зміцнення місцевих економік та громад, збереження природних цінностей та культурної спадщини. У квітні 2004 року Рамкову конвенцію було ратифіковано Верховною Радою України. Відповідно до завдань, визначених у ній, в ході роботи III Конференції Сторін Карпатської конвенції, що проходила в Братиславі (Словаччина) 25–27 травня 2011 року, Держлісагентством України було підписано Протокол про стале управління лісами до Рамкової конвенції [1], який був ратифікований Верховною Радою України 16 жовтня 2012 року [5].

За останні десять років Україна значно активізувала діяльність в питаннях запобігання глобальним змінам клімату завдяки ратифікації у 2004 році Кіотського протоколу [4].

Адаптація законодавства України до законодавства Євросоюзу здійснюється відповідно до Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» [3].

Мета цієї програми – досягнення відповідності правової системи України *acquis communautaire* з урахуванням критеріїв, що висуваються Європейським Союзом до держав, які мають намір вступити до нього. Вона є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що в свою чергу є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики [3].

З 2005 року Україна стала членом Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН (ФАО), що дозволило розширити можливості міжнародної співпраці. Представником держави в цій організації є Держлісагентство України.

Урядом України вжито ряд заходів з гармонізації порядку ведення державного обліку лісів і державного лісового кадастру з нормами і стандартами Євросоюзу, зокрема затверджено Порядок ведення державного лісового кадастру та обліку лісів, який включає системні відомості про розподіл лісового фонду між власниками лісів і постійними лісокористувачами, поділ усіх лісів за категоріями, грошову оцінку та інші дані, що характеризують кількісний та якісний склад лісів.

Робота з адаптації законодавства значно активізувалася після затвердження у 2006 році Концепції реформування та розвитку лісового господарства [6], а також ряду нормативно-правових актів, спрямованих на екологізацію методів і технологій здійснення лісогосподарських операцій, посилення контролю за станом лісів і лісогосподарською діяльністю. Держлісагентством було впроваджено електронний облік деревини та систему GPS-моніторингу, що дають змогу контролювати рух лісопродукції та використання паливно-мастильних матеріалів.

Значним кроком у напрямку екологізації лісогосподарського виробництва стало впровадження лісової сертифікації, яка поки що залишається єдиним ринковим інструментом

лісової політики, що здійснює помітний вплив на систему ведення лісового господарства. Лісова сертифікація сприяє забезпеченню інтересів місцевих громад, неурядових організацій, підвищення соціальних стандартів працюючих у лісовому господарстві.

Отже, кардинальне реформування лісового сектору економіки України є давно назрілим кроком. Водночас, управління лісами, незалежно від форм власності і господарювання, повинно здійснюватися виключно державою.

Необхідне прийняття закону про національну лісову політику України та запозичення досвіду управління лісовим сектором європейських країн, зокрема Польщі. Україна повинна пришвидшити процес адаптації законодавства до стандартів країн Євросоюзу, зокрема у визначенні понять і термінів, а також імплементацію міжнародних принципів, стандартів і рекомендацій за допомогою національних і міжнародних лісових програм.

Підвищення ефективності ведення лісового господарства України залежить від координації, комунікації та кооперації у всіх сферах економіки держави, а також активної участі у міжнародних процесах у сфері лісового сектору.

Література:

1.Протокол про стале управління лісами до Рамкової конвенції про охорону та сталий розвиток Карпат: міжнародний документ від 27.05.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/998_532.

2.Рамкова конвенція про охорону та сталий розвиток Карпат: міжнародний документ від 22.05.2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/998_164.

3.Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.

4.Про ратифікацію Кіотського протоколу до Рамкової конвенції Організації Об'єднаних Націй про зміну клімату: Закон України від 04.02.2004 №1430 - IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1430-15>.

5.Про ратифікацію Протоколу про стале управління лісами до Рамкової конвенції про охорону та сталий розвиток Карпат: Закон України від 16.10.2012 №5432 - VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5432-17>.

6.Про схвалення Концепції реформування та розвитку лісового господарства: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.04.2006 №208-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/208-2006-%D1%80>.

7.Матеріали колегії Державного агентства лісових ресурсів України // Власний архів Чернівецького обласного управління лісового та мисливського господарства. – 2014.

8.Непийвода В.П. Правове регулювання в галузі лісів: доба утвердження підтримного розвитку / В.П. Непийвода. – К.: Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва, 2004. – 337 с.

9.Перспективное исследование по лесном сектору Европы II [Електронний ресурс]. – Женева: Служба публикацій, Организация Объединенных Наций, 2011. – С.25. – Режим доступу: <http://www.unesc.org/fileadmin/DAM/timber/publications/ECE-TIM-SP-28-R-small.pdf>.

10.Синякевич І. Національна політика щодо форм власності на ліси. Якою вона повинна бути? [Електронний ресурс] / І. Синякевич // Деревообробник. – 2001. – №6(24). – Режим доступу: <http://www.derevo.info/content/detail/91>.

11.Сторожук В. Актуальні питання розвитку інституту права власності на землі лісогосподарського призначення в Україні [Електронний ресурс] / В. Сторожук. – Режим доступу: <http://pryroda.in.ua/lis/chyua-zemlya-pid-lisom/>.

РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА СФЕРИ ВИРОБНИЦТВА ПІДЙОМНОГО УСТАТКУВАННЯ У МЕЖАХ СТРАТЕГІЇ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ

Виробничі підприємства визначають промисловий потенціал економіки і безупинно змінюються в міру розвитку продуктивних сил і поглиблення виробничих відношень. На кожному етапі розвитку економіки переважно поширення одержують ті або інші типи виробничих структур. В економіці відбувається безупинне удосконалення чинних організаційних структур управління і пошук нових, більш раціональних форм організації управління. Пізнання закономірностей і теоретичне пояснення процесів мають велике значення для підвищення ефективності виробництва.

За умов адміністративно-командної економіки проблема відповідності організаційної структури управління цілям і задачам підприємства, а також внутрішнім і зовнішнім факторам, які впливають на неї не вивчалась. Існували організаційні структури бюрократичного типу з жорсткими ієрархічними зв'язками, високим рівнем формалізації, централізованим прийняттям рішень. Дана структура вважалась ефективною для будь-яких умов і форм. В той же час, зовсім не зверталася увага на те, що організаційна структура і управління нею не можуть бути стабільними, вони постійно змінюються і вдосконалюються в залежності від умов. В умовах ринкової економіки підприємствам, що працюють в контексті інтернаціоналізації, необхідно швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища й адаптувати свою організаційну структуру відповідно до цих змін.

Удосконалення існуючої структури нерідко вимагає перебудови системи організації праці всіх категорій працівників. Сьогодні проблему підвищення ефективності організації не може бути успішно розв'язано тільки на рівні робочих місць. Необхідно звертати увагу і на споживачів, і на ринки, концентрувати зусилля на створенні виробничо-збутової структури, що могла б якнайкраще задовольняти вимоги ринку. Базовим структурним елементом такого підприємства має стати не окрема функція або вид діяльності, а міжфункціональна команда або група, відповідальна за виконання всього набору функцій для задоволення потреб споживачів і вимог конкретного ринку.

Слід підкреслити, що кожний працівник, який працює в такому багатофункціональному колективі, має можливість опанувати різні професії та навички.. Кожний член такої команди більш автономний і незалежний, ніж в інших виробничих системах. Він має можливість повніше реалізувати свої здібності, тому що кожний автономний виробничий колектив може сам швидко й оперативно розв'язувати проблеми, і компанії набагато вигідніше мати, наприклад, п'ять таких автономних центрів, ніж п'ять традиційних цехів або відділів.

Деякі компанії йдуть шляхом зменшення чисельності адміністративно-управлінських працівників і кількості рівнів управління. За оцінками американських вчених, у першій половині 80-х років ХХ ст. приблизно 35% управлінських посад було ліквідовано, а такі компанії, як «Форд» і «Крайслер», скоротили приблизно 40% штабних посад. Однак просте скорочення кількості робочих місць на середньому рівні управління ще не розв'язує проблеми. Це має сенс тільки в разі зміни організаційної структури компанії в цілому, оскільки разом зі скороченням чисельності керівників необхідно переглянути й систему інформаційних потоків та прийняття рішень. У протилежному разі місця, що звільнилися, незабаром знову виявляться зайнятими.

Отже, організаційна структура підприємства є чи не найважливішим чинником, що впливає на ефективність його функціонування. Від того наскільки раціонально побудована організаційна структура залежить не тільки ефективність використання трудових ресурсів, а і обсяги реалізації продукції та прибуток підприємства. Таким чином, кожне підприємство має

прагнути до створення найоптимальнішої організаційної структури.

Проаналізувати галузь можна визначивши основні її економічні характеристики. Так як вони мають великий вплив на розробку стратегії компанії, особливо в межах стратегії інтернаціоналізації бізнесу. Саме масштаби виробництва та реалізації продукції формують потребу у ресурсах підприємства, у тому числі і трудових, що, насамперед, відображається у побудові ефективної організаційної структури підприємства.

Річний дохід підприємств з виробництва підйомного устаткування становить близько 60 млн. доларів США. Ліфтовий парк на сьогоднішній день в Україні складає 105 тис. ліфтів, зокрема в Києві 20 тис. ліфтів, враховуючи 26 тис. ті, які підлягають заміні в Україні, а по Києву ця цифра складає 8 тис. ліфтів.

Річна потреба в ліфтах або кількість ліфтів, що продаються щорічно в Україні: 2012 р. – 2600 ліфтів, 2013 р. – 3200 ліфтів, 2014 р. (прогноз) – 4500 ліфтів.

Основна кількість компаній в галузі – 8. Дві з яких є національними виробниками («Укрліфтсервіс», «Карат»), інші є агентами іноземних фірм «OTIS» (США), «KONE» (Фінляндія), «МЛЗ» (Білорусія), «ЦЛЗ» (Росія) та ін. Перспективи зміцнення позицій на міжнародному ринку ТДВ «Укрліфтсервіс» є за рахунок того, що ліфтовий парк пістрадянського простору характеризується майже однотипною продукцією. Все устаткування, що поставляється з України, адаптовано до всіх типів ліфтового устаткування, що випускали у СРСР, що на даний момент є об'єктом модернізації або заміни.

З метою зниження собівартості устаткування багато ліфтових компаній країн СНД також здобувають у ТДВ «Укрліфтсервіс» не повний комплект устаткування й доукомплектовують ними станції керування, виробленими на Україні, наприклад, у м. Вишгороді «Каратліфткомплект» й «Родос».

Проаналізуємо динаміку обсягів виробництва підйомного устаткування ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС» в 2009 – 2013 рр. (табл. 1).

Таблиця 1

**Динаміка обсягів виробництва підйомного устаткування
ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС» у 2009–2013 рр.**

Назва показника	Роки					Абсолютне відхилення		Відносне відхилення, %	
	2009	2010	2011	2012	2013	від 2009 р.	від 2012 р.	від 2009 р	від 2012 р
Обсяг реалізованої продукції, тис. грн.	36788	58010	66504	74239	82952	46164	8713	125,49	11,74
Обсяг експорту, тис. грн.	12555	21689	29537	37248	48895	36340	11647	289,45	31,27
Питома вага експорту, %	34,1	37,4	44,4	50,2	58,9	24,8	8,8	-	-
Обсяг реалізації на внутрішньому ринку, тис. грн.	24233	36321	36967	36991	34057	9824	-2934	40,54	-7,93
Питома вага реалізації на внутрішньому ринку, %	65,9	62,6	55,6	49,8	41,1	-24,8	-8,8	-	-

Аналізуючи динаміку обсягів виробництва продукції, необхідно відмітити зростаючу тенденцію: у порівнянні з 2009 на 25%, а з 2012 на 12%. Структура ринків збуту свідчить про активну зовнішньоекономічну діяльність підприємства (більше 50% приходить на експорт продукції). Тобто інтернаціоналізація бізнесу є досить важливим зовнішнім чинником при формуванні організаційної структури підприємства. Для удосконалення організаційної структури підприємства, а саме реорганізації та створенні зовнішньоекономічного відділу на підприємстві проведемо більш детальний аналіз зовнішньоекономічної діяльності ТДВ „УКРЛІФТСЕРВІС”: структуру експорту, обсяги експорту до різних країн, перспективи зміцнення своїх позицій на міжнародних ринках.

Обсяг експортної продукції ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС» в 2013 р. зріс порівняно з 2009 р. на 285,45 %, а порівняно з 2012 р. – на 31,27%.

ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС» працює лише ринку СНД. Основними споживачами є російські підприємства. В 2013 р. 85% експортної продукції було реалізовано в Росії, що на 2,7% менше ніж в 2009 р. Другим найбільшим експортером продукції ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС» є Білорусь. Протягом аналізованого періоду спостерігається тенденція до збільшення обсягів експорту в цю країну. Обсяг експорту в Молдову, Киргизію, Казахстан та Грузію складав протягом всього аналізованого періоду менше 1% в загальній структурі експорту. Проте, варто відзначити, що об'єм експорту до цих країн в 2013 р. значно зріс порівняно з 2009 р.

Важливою характеристикою сучасного стану відносин між Україною та РФ є значний вплив політичного чинника на розвиток українсько-російського економічного співробітництва. Основними чинниками цього є:

- зменшення попиту на продукцію, що становить основні статті взаємного експорту й імпорту в результаті гальмування темпів економічного зростання в обох країнах;
- військово-політичний конфлікт з Росією;
- введення з боку уряду РФ додаткових обмежень доступу української продукції на російський ринок з метою підтримки національної економіки у кризових умовах.

Тому сподіватися на великі обсяги реалізації продукції на російському ринку у наступних періодах не приходиться. Відповідно необхідно розглянути можливості закріплення позицій та нарощування обсягів збуту на інших ринках країн СНД, де співробітництво вже налагоджено (Молдова, Киргизія, Казахстан, Грузія).

Найбільше збільшилися обсяги експорту до Грузії – від 7,2 тис. грн. в 2009 р., до 239,6 тис. грн. в 2013 р., тобто в 33 рази. Наступний за темпами росту Казахстан – обсяги експорту збільшилися на 577,6%. Обсяги експорту до Білорусі зросли в 2013 р. порівняно з 2009 р. на 357,1%. В 2013 р. порівняно з 2009 р. експорт до Молдови зріс на 222,3%, але порівняно з 2012 р. – зменшився на 8,1 %. Таким чином, в 2009–2013 рр. ми спостерігаємо значне зростання обсягів експорту до всіх країн, з якими співпрацювало ТДВ „УКРЛІФТСЕРВІС”.

Провівши аналіз зовнішньоекономічної діяльності, з'ясовано, що хоча експортні операції склали більше половини виторгу підприємства, але за рахунок того, що на 85% договорів було укладено з Росією, їх не можна назвати диверсифікованими. Враховуючи все ускладнюючі економіко-політичні стосунки з цією державою у 2014 р. адміністрації підприємства необхідно акцентувати увагу на розширенні ринків збуту в інших регіонах. Актуальними для ТДВ „УКРЛІФТСЕРВІС” є міжнародні стратегії розвитку з метою географічного розширення діяльності.

Рекомендованою стратегією щодо збільшення обсягів експортної діяльності є стратегія інтернаціоналізації бізнесу. Стратегія виходу на кожен окремий ринок розробляється відповідно до умов кожної окремої країни, на які прагне вийти ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС». При стратегії інтернаціоналізації конкуренція в кожній країні відбувається незалежно від конкуренції в інших. У багатонаціональних галузях компанія дотримується незалежних стратегій на кожному зі своїх закордонних ринків. Кожна країна має своє відношення до імпорту підйомного устаткування, тому стратегії конкуренції на цих ринках потрібно розробляти відповідно до національних особливостей і конкретних умов кожної окремої країни, товар потрібно пристосовувати до місцевого попиту.

Так як раніше практично весь експорт був до Росії, що не потребувало значних зусиль при реалізації продукції у даному напрямку. Але у сучасних економіко-політичних умовах структуру експорту однозначно буде змінено, що ще раз свідчить про необхідність реорганізації організаційної структури за рахунок створення зовнішньоекономічного відділу.

За допомогою економіко-математичного моделювання було доведено, що формування політики максимізації прибутку підприємства в значній мірі залежить від експортного потенціалу. Тобто необхідно направити ресурси та зусилля підприємства на досягнення максимально ефективної саме зовнішньоекономічної діяльності. А перше на все необхідно

створити та налагодити роботу відділу зовнішньоекономічної діяльності на підприємстві.

Аналіз організаційної структури ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС» показує, що організаційна структура управління комерційною діяльністю підприємства має суттєві недоліки.

В відділах збуту та маркетингу відсутня спеціалізація щодо роботи на зовнішніх та внутрішньому ринку, яка дозволила б більш ефективно сконцентрувати зусилля певного працівника (групи працівників) на відповідному зовнішньому ринку. Специфіка роботи відділу збуту породжує багато відмінностей між виконанням одних і тих же функцій на внутрішньому та на кожному із зовнішніх ринків. Наприклад, оформлення відвантажувальної документації при роботі на внутрішньому і зовнішньому ринках значно відрізняється. Ми бачимо, що на підприємстві намагаються нівелювати ці відмінності шляхом вибору відповідних базисних умов поставки (EX Works). Але це звичайно не вихід адже таким чином обмежується коло потенційних клієнтів ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС», що безпосередньо відбивається на обсягах реалізації продукції, а отже і на сумі отриманого прибутку.

Отже, організаційна структура управління зовнішньоекономічною діяльністю ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС» не відповідає наявним обсягам експорту та потребує удосконалення.

Створення відділу зовнішньоекономічної діяльності дозволить підвищити ефективність роботи ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС».

По-перше, створення відділу ЗЕД дозволить зменшити собівартість продукції, а отже і підвищити прибуток підприємства. Як показують розрахунки після створення нового відділу виробнича собівартість одиниці продукції зменшиться на 4 %, що призведе до збільшення прибутку на 1%.

По-друге, за рахунок більш ефективної роботи на іноземних ринках зросте обсяг експорту. На сучасному етапі розвитку ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС» працює переважно з посередниками, а після створення відділу ЗЕД кваліфіковані працівники можуть працювати безпосередньо з кінцевими споживачами продукції підприємства. Це дозволить розширити клієнтську базу ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС». До того ж, різниця цін на ринку посередників та кінцевих споживачів дозволить отримувати порівняно більший прибуток та підвищить цінову конкурентоспроможність.

Розроблена оптимальна програма виробництва та реалізації продукції ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС» дозволить максимально задовольнити потреби споживачів у високоякісній продукції як на вітчизняному, так і на іноземних ринках за найкращого використання наявних ресурсів та отримання максимального прибутку.

Для досягнення рівня продажів продукції ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС» показників оптимальної програми підприємству пропонується участь у міжнародних виставках підйомного устаткування. Саме цей маркетинговий хід в комбінації з іншими запропонованими заходами дозволить підприємству збільшити обсяг реалізованої продукції та підвищити рентабельність.

Таким чином, на основі отриманих результатів аналізу показників діяльності ТДВ «УКРЛІФТСЕРВІС» та оцінки його організаційної структури було запропоновано комплекс заходів щодо покращення результатів діяльності підприємства: введення в організаційну структуру управління підприємством нової структурної одиниці – відділу ЗЕД; скорочення штату співробітників відділів збуту та маркетингу; перехід від роботи з посередниками до роботи з кінцевими споживачами на іноземному ринку; підвищення обсягів реалізації продукції шляхом участі у міжнародних виставках.

Література:

1. Волкова К.А. Всё о внешнеэкономической деятельности // Волкова К.А. – Х.: Фактор, 2010. – 324 с.

2. Козик В.В. Побудова організаційних структур: Навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. і доп. // Козик В.В., Панкова Л.А., Карп'як Я.С. – К.: Центр навчальної літератури, 2009. – 308 с.

- 3.Организационная структура предприятий / Коноков Д.Г., Рожков М.А. – М.: ИСАРП, 2005. – 176 с.
- 4.Руденко Л.В. Організаційні структури та механізми управління: Підручник // Руденко Л.В. – К.: ЦУЛ, 2009. – 616 с.

Науковий керівник: к.е.н. Шаповал В.А.

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ

Сучасний стан страхового ринку характеризується швидкою зміною кон'юнктури, зниженням ділової активності господарюючих суб'єктів та високим рівнем конкурентної боротьби між страховими компаніями. В умовах обмеженості фінансових ресурсів надзвичайно важливим завданням для страховиків є створення системи забезпечення фінансової безпеки, яка сприятиме мінімізації впливу зовнішніх та внутрішніх факторів та стане основою ефективного функціонування страхової компанії. Таким чином, посилюється необхідність стратегічного управління страховими компаніями, що здатне забезпечити максимально ефективне використання наявних ресурсів і потенціалу для досягнення визначеної мети.

Фінансова стійкість це одна із найважливіших характеристик діяльності страхової компанії, яка представляє собою здатність виконувати взяті на себе зобов'язання згідно із договорами страхування і перестраховування [1].

У широкому розумінні, стратегічне управління фінансовою стійкістю являє собою діяльність, яка направлена на вибір сфери і типу дій щодо досягнення довгострокової мети страхової компанії з урахуванням впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища [5].

Взагалі, стратегічне управління фінансовою стійкістю суб'єкта господарювання складається із таких етапів:

1. Аналіз поточного фінансового стану компанії, ліквідності активів та платоспроможності; проведення оцінки діяльності протягом останніх років за допомогою відповідних показників.

2. Визначення бажаного фінансового стану компанії та термінів його досягнення, орієнтація на лідера ринку (бенчмаркінг).

3. Вибір методів і засобів досягнення зазначеного рівня фінансової стійкості (диверсифікація джерел фінансування).

4. Створення системи підтримки досягнутого рівня (формування інформаційної бази).

5. Локалізація відповідальності страховика за всіма напрямками його діяльності [4].

За умови правильної оцінки своєї фінансової стійкості страховик зможе здійснювати ефективне управління власними фінансовими ресурсами, досягти належного рівня конкурентоспроможності своєї страхової компанії, забезпечить виконання зобов'язань у повному обсязі та функціонування страхової компанії протягом тривалого періоду навіть при настанні значних за розмірами збитків (рисунок 1).

Ключовим елементом у стратегії управління фінансовою стійкістю страховика є етап виявлення і структуризації проблем, на якому система стратегічної мети поділяється на довгострокову та короткострокову [2]. Відповідно до цього поділу потрібно виділити основні шляхи вирішення проблем та можливі результати, які можуть виникнути після впровадження стратегії. В Україні страхові компанії, як правило, мають приблизно однакові проблеми, тому можна визначити загальну стратегію управління фінансовою стійкістю страхової компанії (табл. 1) [6].

Ключовим елементом у стратегії управління фінансовою стійкістю страховика є етап виявлення і структуризації проблем, на якому система стратегічної мети поділяється на довгострокову та короткострокову [2]. Відповідно до цього поділу потрібно виділити основні шляхи вирішення проблем та можливі результати, які можуть виникнути після впровадження стратегії. В Україні страхові компанії, як правило, мають приблизно однакові проблеми, тому можна визначити загальну стратегію управління фінансовою стійкістю страхової компанії (табл. 1) [6].

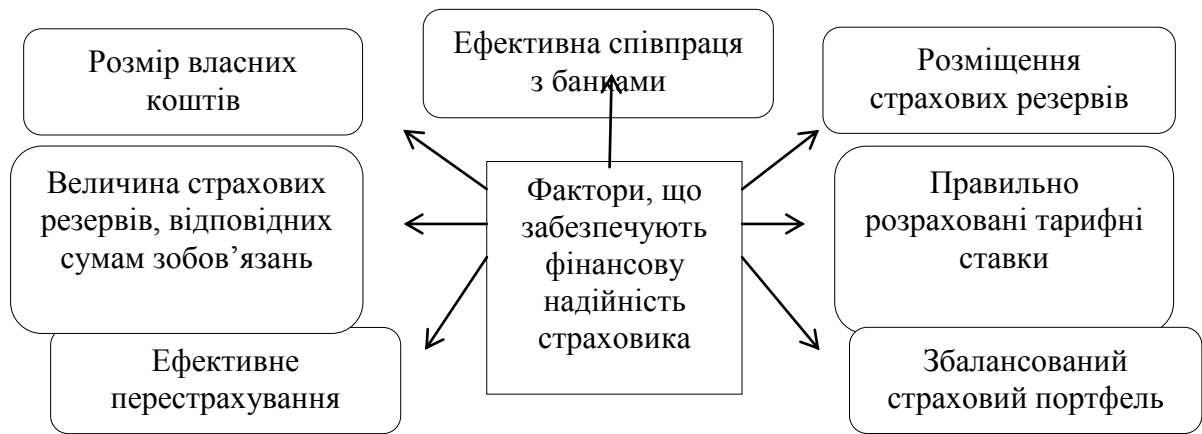


Рис. 1. Фактори забезпечення фінансової надійності страховика [3].

Таблиця 1

Загальна стратегія управління фінансовою стійкістю страхової компанії

№	Проблема	Шлях вирішення	Можливий результат
1	Наявність збитку за досліджуваний період	Урівноважена тарифна політика	1.1.Підвищення конкурентних позицій компанії на страховому ринку. 1.2.Забезпечення формування фондів страхових виплат. 1.3.Збільшення клієнтської бази. 1.4.Здійснення фінансового планування. 1.5.Підвищення рентабельності страхової компанії.
2	Значний розмір витратних статей страхової компанії	Оптимізація доходів і витрат	2.1.Збільшення платоспроможності та покращення фінансової стійкості. 2.2.Розробка інноваційних страхових продуктів. 2.3.Співпраця із мережевими партнерами, банками, автосалонами. 2.4.Поширення онлайн-продажів страхових продуктів.
3	Низький вплив маркетингу на діяльність страхової компанії	Застосування бенчмаркінгу	3.1.Визначення сильних та слабких сторін страхової компанії. 3.2.Вихід на новий сегмент страхового ринку та ринку збуту. 3.3.Встановлення стратегічної цілі компанії. 3.4.Підвищення конкурентоспроможності компанії.
4	Повільне реагування на вплив негативних факторів	Проведення кризис-менеджменту	4.1.Створення комплексу дієвих превентивних заходів. 4.2.Захист компанії від наслідків негативних явищ в економіці та політиці.
5	Відсутність інвестиційної діяльності	Формування загальної інвестиційної стратегії	5.1.Забезпечення мобілізації додаткового грошового доходу. 5.2.Компенсування можливих збитків. 5.3.Диверсифікація страхової діяльності.

Отже, фінансова стійкість є важливим показником управління діяльністю страхової компанії, її відносинами із зацікавленими особами та індикатором положення на страховому ринку країни. Ефективне управління факторами забезпечення фінансової стійкості страхової компанії дозволяє якісно впливати на загальний фінансовий стан конкретного страховика, що, в остаточному підсумку, найбільш позитивним чином відбивається на оздоровленні економіки в цілому. Одним із головних напрямів забезпечення фінансової стійкості страхової компанії є її ефективне управління. Управління фінансовою стійкістю страховика являє собою систему принципів і методів розробки та реалізації управлінських рішень, пов'язаних із забезпеченням захисту його пріоритетних фінансових інтересів від зовнішніх та внутрішніх загроз. Саме тому правильно розроблена і впроваджена стратегія управління стійкістю дозволить зміцнити рівень фінансового стану, створити ефективне підґрунтя для впровадження нових розробок у сфері страхування і забезпечення додаткового прибутку.

Література:

- 1.Базилевич В.Д. Нова парадигма страхування в умовах глобалізації / В.Д. Базилевич // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – Київ, 2006.
- 3.Диденко В.Ю. Финансовая стратегия – основа финансового планирования в страховой организации / В.Ю. Диденко // Финансы и кредит. – 2008. – №15.
- 4.Овсак О.П. Визначення факторів фінансової стійкості страхової компанії [Електронний ресурс] / О.П. Овсак, О.А. Коноваленко // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури: зб. наук. праць. – Вип. 25. – К.: НАУ, 2010. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/ppei/2010_25/ovsak.pdf.
- 5.Полчанов А.Ю. Фінансова стійкість страхової компанії як об'єкт стратегічного управління / А.Ю. Полчанов // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2010.
- 6.Соболь Р.Г. Методологія управління фінансовою стійкістю страховика / Р.Г. Соболь // Державне регулювання процесів економічного і соціального розвитку. – 2012.
- 7.Фурман В.М., Філонюк О.Ф. Стратегічне управління страховою компанією: монографія / В.М. Фурман, О.Ф. Філонюк; наук. ред. І кер. авт. В.М. Фурман. – К.: КНЕУ, 2008.

Науковий керівник: к.т.н. Бондаренко А.Ф.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ РОБІТ РЕМОНТНО-МЕХАНІЧНИХ МАЙСТЕРЕНЬ В НАСЛІДОК КАЛЬКУЛЮВАННЯ ВИТРАТ НА РЕМОНТНІ РОБОТИ

Технічне обслуговування та ремонт обладнання на підприємстві здійснює ремонтна служба. Призначення ремонтного господарства підприємства полягає у своєчасному і в повному обсязі задоволення потреб виробничих підрозділів підприємства в технічному обслуговуванні та ремонті обладнання з мінімальними витратами.

Ремонтне господарство виконує наступні функції:

- паспортизація та атестація обладнання;
- розробка технологічних процесів ремонту та їх оснащення;
- організація і планування технічного обслуговування та ремонту обладнання, знарядь праці ремонтного персоналу;
- виконання робіт з технічного обслуговування і ремонту, модернізації обладнання.

Координацію діяльності з технічного обслуговування і ремонту устаткування на підприємстві звичайно виконує головний механік. На невеликому підприємстві ця функція може бути покладена безпосередньо на керуючого виробництвом.

Звичайно, зупинка виробництва через відмову обладнання вкрай небажана. Тому в роботі ремонтного господарства на більшості підприємств переважає профілактичний підхід, націлений на запобігання відмови обладнання через технічні несправності. З іншого боку, на практиці часто виявляється технічно неможливо і економічно недоцільно забезпечити повну функціональність обладнання за рахунок заходів тільки профілактичного характеру, тому вони доповнюються заходами, передбаченими на випадок відмови (аварійного виходу з ладу). Практичною реалізацією такого підходу є система планово-попереджувального ремонту (ППР) обладнання.

Планово-попереджувальний форма організації ремонту технологічного устаткування у всьому світі визнана найбільш ефективною і знайшла найбільше поширення.

Система планово-попереджувального ремонту (ППР) устаткування – це сукупність запланованих організаційних та технічних заходів щодо догляду, нагляду за обладнанням, його обслуговування і ремонту. Мета цих заходів – запобігання прогресивно наростаючого зносу, попередження аварій і підтримку устаткування в постійній готовності до роботи.

Система ППР включає:

Технічне обслуговування. Це комплекс операцій з підтримки працездатності обладнання при його експлуатації, зберіганні і транспортуванні. У свою чергу технічне обслуговування включає:

- поточне міжремонтне обслуговування, що полягає в повсякденному спостереженні за станом обладнання та дотриманням правил його експлуатації, своєчасному регулюванні механізмів і усуненні виникаючих дрібних несправностей. Ці роботи виконуються основними робітниками і ремонтним персоналом (слюсарями, мастильниками, електриками) без простою обладнання.

- періодичні профілактичні ремонтні операції. Регламентовані, виконуються ремонтним персоналом за заздалегідь розробленим графіком без простою обладнання. До числа таких операцій відносяться огляди, що проводяться для виявлення дефектів, промивка і зміна масла, перевірка точності і т.п.

Плановий ремонт. Він у свою чергу включає:

- поточний ремонт. Виробляється в процесі експлуатації обладнання з метою забезпечення його працездатності до чергового планового ремонту (поточного або капітального). Поточний ремонт полягає в заміні або відновленні окремих деталей обладнання та виконанні регулювання його механізмів.

– капітальний ремонт. Проводиться з метою відновлення повного або близького до повного ресурсу обладнання (точності, потужності, продуктивності). Капітальний ремонт вимагає проведення ремонтних робіт у стаціонарних умовах і застосування спеціальних засобів технологічного оснащення. Тому потрібне зняття устаткування з фундаменту на місці експлуатації та його доставка в спеціалізований підрозділ. При капітальному ремонті проводиться повне розбирання обладнання з перевіркою всіх його частин, заміною і відновленням всіх зношених деталей і т.п.

Система ремонту і технічного обслуговування може функціонувати в наступних режимах:

– після оглядова система. Проведення за заздалегідь розробленим графіком оглядів устаткування, в ході яких встановлюється його стан і складається відомість дефектів. На підставі даних огляду визначаються терміни і зміст майбутнього ремонту.

– система періодичного ремонту. Передбачає планування термінів та обсягів ремонтних робіт всіх видів на основі розвинутої нормативної бази.

– система стандартного ремонту. Передбачає планування обсягу і змісту ремонтних робіт на основі точно встановлених нормативів і суворе дотримання планів ремонту незалежно від фактичного стану устаткування. Ця система поширюється на устаткування, непланова зупинка якого неприпустима або небезпечна (підйомно-транспортні пристрої).

Система планово-попереджувального ремонту будується на використанні наступних нормативів:

- ремонтні цикли та їх структура;
- тривалість міжремонтних періодів і періодичність технічного обслуговування;
- категорії складності ремонту;
- нормативи трудомісткості;
- норми запасу деталей і оборотних вузлів.

Під ремонтним циклом слід розуміти час між двома капітальними ремонтами, перший ремонтний цикл починається з введення обладнання в експлуатацію до першого капітального ремонту. У цей проміжок часу включається виконання всіх заходів з технічного обслуговування і всіх видів ремонтів. Черговість їх виконання може бути представлена наступною приблизною схемою:

$$КР-ТО-ТО-МР_1-ТО-МР_2-ТО-СР-ТО-ТО-МР_3-ТО-К, \quad (1)$$

де КР – капітальний ремонт;
СР – середній ремонт;
МР – малий ремонт;
ТО – технічне обслуговування.

При складанні ремонтного циклу необхідно враховувати різні фактори: тип виробництва, вигляд і властивості оброблюваних матеріалів, експлуатаційні умови, кваліфікація персоналу, ступінь завантаження обладнання.

Міжремонтний період, періодичність виконання ремонтних робіт, а також їх трудомісткість і матеріаломісткість залежать від конструктивних особливостей обладнання. Виходячи з цього, все устаткування на підприємстві групується за категоріями ремонтної складності. Кожній групі відповідає певне число одиниць складності ремонту, які встановлюються за довідником, і в кінцевому підсумку формується категорія складності ремонту. Причому окремо оцінюється категорія складності ремонту електричної і механічної частин обладнання, а їх підсумок дає шукану величину – категорію складності ремонту конкретного устаткування.

На основі вищенаведених нормативів будується готовий графік планово-попереджувального ремонту, який охоплює все наявне в експлуатації обладнання, розраховується трудомісткість і матеріалоємність ремонтних робіт, а також чисельність

ремонтного персоналу.

Зниження витрат на виконання ремонтних робіт – одна з цілей ефективного ведення господарства. Тому виконання ремонтних робіт передуює технічна, матеріальна та організаційна підготовка.

Технічна підготовка характеризується виконанням проектних робіт з розбирання і подальшого складання устаткування, складанням відомості дефектів, поломок і несправностей. Їх усунення потребує відповідного опрацювання відновлювальних робіт та операцій. У свою чергу матеріальна підготовка здійснення ремонтних робіт зводиться до складання відомості матеріалів, комплектуючих деталей, інструментів і пристосувань. Матеріальна підготовка передбачає наявність достатнього та необхідного запасу змінних деталей, вузлів, а також транспортно-підйомних засобів.

Організаційна підготовка проведення ремонтних робіт може бути виконана із застосуванням одного з таких методів: централізованим, децентралізованим і змішаним.

Централізований метод характеризується тим, що всі види ремонтних робіт виконуються силами заводського ремонтно-механічного цеху. У тому випадку, коли вони виконуються цеховою службою ремонту, метод називається децентралізованим. Треба зазначити, що ці методи мають очевидні недоліки у вигляді складної і дорогої системи організації виконання робіт.

Що стосується змішаного методу, то він дозволяє з меншими витратами здійснити ремонтні роботи і характеризується тим, що всі види технічного обслуговування та ремонтів, за винятком капітального, виконує цехова служба ремонтного господарства, а капітальний ремонт – ремонтно-механічний цех. При цьому можна успішно користуватися прийомами вузлової заміни зношених блоків шляхом їх видалення та ремонту на відновній базі, а можна виконувати роботи з ремонту під час технологічного і міжзмінного простою обладнання.

Для організації ремонтного господарства на малому підприємстві зазвичай призначають відповідальним головного механіка і ставлять в його обов'язки наступні функції:

- конструкторська і технологічна підготовка, матеріальне забезпечення, планування та організація робіт з технічного обслуговування, ремонту та модернізації устаткування;
- технічний нагляд за експлуатацією і станом обладнання, планування і контроль виконання планів його ремонту та технічного обслуговування;
- облік обладнання та його переміщення, зберігання та консервація невстановленого (демонтованого) обладнання;
- встановлення номенклатури, термінів служби, норм витрати запасних частин і покупних матеріалів для ремонтних потреб, планування і контроль їх закупівлі та виготовлення, управління їх запасами;
- розробка та контроль графіків змащування обладнання, планування потреби в обтиральне-мастильних матеріалах, організація збору відпрацьованого масла і його регенерація;
- планування і контроль роботи ремонтно-механічного цеху, організацію його матеріального забезпечення та аналіз техніко-економічних показників.

Головний механік має закріпити у комплексних бригадах слюсарів-ремонтників за певною ділянкою для виконання всіх видів ремонтних робіт. За кожним членом бригади закріплюється група одиниць обладнання, як правило, на постійній основі. Для скорочення простоїв обладнання в ремонті ремонтні роботи над ним бажано виконувати у позаробочий час основного виробництва.

Організація ремонтних робіт включає дві фази:

1. Організація підготовки ремонтних робіт. У відповідності до системи планово-попереджувального ремонту вона включає:

- конструкторська підготовка. Включає формування та оновлення баз даних з конструкції обладнання, його агрегатів і складальних одиниць з деталізацією змінних деталей, встановлення розмірів для деталей, що зношуються, розробку і використання

деталей-компенсаторів і замінників дефіцитних матеріалів, модернізацію обладнання. Модернізація обладнання – приведення обладнання у відповідність до сучасних вимог шляхом зміни конструкції і матеріалу його частин або принципу роботи.

– планова підготовка. Полягає в розробці планів-графіків ремонту. Планування ремонту устаткування у виробничих цехах ведеться на рік з розбивкою за місяцями, якщо інше не передбачено особливостями конкретного виробництва або устаткування.

2. Організація виконання ремонтних робіт. Для проведення ремонту без повної зупинки виробництва, прискорення ремонтних робіт та скорочення простоїв обладнання в ремонті доцільно використовувати агрегатний (вузловий) або послідовно-агрегатний (послідовно-вузловий) методи ремонту. При агрегатному методі окремі одиниці обладнання, що підлягають ремонту, демонтуються і вирушають в ремонт, а на їх місце встановлюються запасні, заздалегідь відремонтовані або нові. Застосування цього методу економічно доцільно при ремонті великої кількості одиниць обладнання однакових моделей. При послідовно-агрегатному методі агрегати, потребують ремонту, демонтуються і замінюються запасними не одночасно, а послідовно, під час перерв у роботі устаткування. Цей метод застосовується для обладнання, що має ряд конструктивно відокремлених елементів, які можуть бути відремонтовані і випробувані роздільно.

Шляхи скорочення простою обладнання в ремонтах – важливе організаційно-економічне завдання. Його рішення призводить до зменшення парку обладнання (або до збільшення випуску продукції), підвищенню коефіцієнта його використання. Час простою обладнання в ремонті скорочується при вузловому і послідовно-вузловому методах ремонту. При вузловому методі ремонту окремі вузли замінюються запасними (оборотними), заздалегідь відремонтованими або новими. Застосування такого методу економічно доцільно для ремонту одно модельного обладнання. При послідовно-вузловому методі вузли, що вимагають ремонту ремонтуються не одночасно, а послідовно, під час перерв у роботі верстата (наприклад, в неробочі зміни). Цей метод можна застосовувати для ремонту обладнання, що має конструкційно-відокремлені вузли, які можуть бути відремонтовані і випробувані роздільно (конвеєрне обладнання ливарних цехів, автомати, агрегатні верстати). Впровадження вузлового і послідовно-вузлового методів ремонту є найважливішою умовою проведення трудомістких ремонтів у вихідні та святкові дні, а в умовах масового, особливо автоматизованого, виробництва це єдиний шлях виконання капітального та інших видів трудомістких ремонтів без зупинки виробництва.

Прогресивним напрямком організації ремонтного господарства є створення ремонтних баз на підприємствах – виробниках обладнання. При такій організації підприємства-виробники стають більш зацікавленими у вдосконаленні конструкцій виробів, підвищенні їх ремонтпридатності і зносостійкості окремих їх частин.

Удосконалити організацію і планування ремонтного господарства, можна за рахунок наступних заходів:

- скорочення часу простою обладнання в ремонті;
- зниження собівартості ремонту однієї ремонтної одиниці;
- збільшення оборотності парку запасних частин;
- скорочення числа аварій, поломок і позапланових ремонтів;
- впровадження прогресивних технологічних процесів, засобів технологічного оснащення, методів організації та планування робіт з технічного обслуговування та ремонту обладнання;
- застосування сучасних засобів технічної діагностики стану обладнання (у тому числі активного контролю);
- комплексної механізації і автоматизації робіт з технічного обслуговування та ремонту обладнання;
- паспортизації обладнання, атестації робіт і робочих місць, автоматизованого обліку і планування ремонту, управління запасами запасних частин;
- вдосконалення нормативної бази, планування та обліку в ремонтному господарстві

на основі сучасних інформаційних технологій.

Ефективність роботи ремонтного господарства багато в чому зумовлює собівартість своєї продукції, її якість і продуктивність праці на підприємстві, оскільки питома вага витрат на утримання і ремонт обладнання в собівартості продукції досягає 10%. Головною причиною витрат на ремонт і технічне обслуговування технологічного обладнання є його низька якість, внаслідок чого витрати в сфері експлуатації продукції за нормативний термін використання в 25 разів більше її ціни. У порівнянні з кращими закордонними зразками аналогічного класу вітчизняне технологічне обладнання і транспортні засоби вимагають в 3–5 разів більше коштів на технічне обслуговування, використання і ремонт. У свою чергу, низька якість вітчизняної продукції пояснюється низькою якістю маркетингових досліджень і як підсумок – питома вага вітчизняної продукції, конкурентоспроможної на зовнішньому ринку, склала в 2013 р. близько 1%.

Звідси випливає, що ефективність ремонтного господарства залежить як від якості технологічного устаткування, що закладається на стадіях стратегічного маркетингу та реалізується на стадії виробництва, так і від рівня організації роботи ремонтного господарства в сфері споживання устаткування.

Ремонтно-механічні майстерні здійснюють виконання малих, середніх і капітальних ремонтів. У тих випадках коли підрозділи підприємств розкидані на значній відстані від центральних ремонтно-механічних майстерень, то доцільно силами підрозділів виконувати дрібні та поточні ремонти, а середні і капітальні – на заводах або ЦРММ.

Для проведення ремонтів служба головного механіка підприємства веде точний облік роботи основного обладнання в мото-часах і машино-часах.

Для виконання середніх і капітальних ремонтів складають на кожен вид устаткування дефектну відомість, відповідно до якої визначається ціна того чи іншого ремонту. В окремих об'єднаннях або великих холдингових компаніях, де середні та капітальні ремонти виконуються господарським способом, служба головного механіка розробляє для нових умов планово-розрахункові ціни на проведення малих, поточних, середніх і капітальних ремонтів і направляють їх в ЦРММ. У тих же випадках, коли трудомісткість ремонтних робіт велика, користуються одиницями ремонтної складності (од.р.с.), яка відповідає капітальному ремонту токарного верстата ДИП-15-75 особо-годин. Таким чином, відповідно до затвердженій вартості кожного виду ремонтів та з урахуванням відпрацьованих моторесурсів до кожної одиниці обладнання, служба головного механіка підприємства складає річний план-графік проведення ремонтних робіт.

Тобто, маючи розгорнутий план проведення ремонтних робіт в грошовому вираженні підприємство може встановлювати ліміти з праці, ФОП, продуктивності (виробітку на одного працюючого) і фонду стимулювання. При визначенні чисельності працівників ремонтно-механічних майстерень можна використовувати два способи:

1. Виходячи їх трудомісткості робіт, чисельність визначається наступним чином:

$$Ч_{пл} = \sum_{i=1}^n (V_{річ} \cdot H_{чі}) K_{ос} / T_{еф} \cdot K_{зпп} \quad (2)$$

2. Статистичний, виходячи з досягнутого виробітку на одного працівника в базовому періоді:

$$Ч_{пл} = \frac{Q}{B_0 + (1 + \frac{K}{100})} \quad (3)$$

де K – завдання зі зростання продуктивності праці в плановому періоді в порівнянні з базовим.

ФОП визначається також двома способами:

1. Виходячи з діючих на підприємстві ГТС і норм витрат праці, а також штатних розкладів ІТП і службовців і діючих $N_{\text{числ}}$ і $N_{\text{обс}}$.
2. Виходячи з досягнутого рівня розміру середньої заробітної плати:

$$ЗП_{\text{пл}} = ЗП_{\text{б}} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right) \quad (4)$$

Прибуток РММ визначається як різниця між виконаним обсягом робіт і фактичними витратами згідно бухгалтерського обліку.

У виробничих умовах часто виникають ситуації, коли для виробничої діяльності виникає необхідність виготовити обладнання, пристосування, споруди, які не відповідають державним стандартам і ніякими підприємствами не випускаються.

У зв'язку з цим підрозділи, які виготовляють це обладнання називають підрозділами з нестандартного обладнання.

План в грошовому вираженні встановлюють як суму вартості замовлень на даний період. Замовлення являє собою розрахунок вартості або калькуляцію його виготовлення. В калькуляцію включають основну заробітну плату, відрахування, матеріали і на цю суму нараховують у відсотковому співвідношенні загальноцехові витрати, куди входять утримання цих цехів, амортизація обладнання, транспортні витрати, різного виду власні та сторонні послуги та інші витрати. Завдання керівництва цих цехів знижувати загальноцехові витрати, з тим щоб знизити вартість замовлення. Рекомендується для підприємств, що працюють в постійних конкретних умовах і виконують замовлення для постійного складу замовників, накопичувати замовлення, створюючи «банк замовлень». Для того, щоб у випадках повторних замовлень не нести витрати на складання калькуляції, ескізів креслень замовлень, а скористатися раніше складеними.

Крім того, на великих ремонтних підприємствах і заводах, цехах нестандартного обладнання необхідно включати посаду конструктора, який з інженерної точки зору грамотно складає креслення замовлень, правильно розрахує витрати матеріалів і визначить трудомісткість виконання замовлень відповідними фахівцями.

План з праці підрозділів нестандартного обладнання розраховують за наступними показниками:

- обсяг робіт у грошовому вираженні - вартість замовлень;
- трудомісткість робіт;
- середня заробітна плата на підприємстві за сформований період;
- фонд оплати праці;
- продуктивність праці.

Прибуток цих цехів визначають як різницю між обсягом виконаних робіт (за сумою замовлень) у грошовому вираженні і фактичними витратами згідно даних бухгалтерії.

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Не зважаючи на загальнодержавне визнання ролі підприємництва, яку воно відіграє у забезпеченні соціально-економічного розвитку держави та її регіонів, існуюча в Україні політика державного регулювання підприємництва певною мірою носить декларативний характер, а практика її реалізації характеризується окремими, не пов'язаними в єдину систему непослідовними заходами, які не визначають розвиток цього сектора економіки та забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності в державі загалом.

Необхідно зазначити, що в Україні лише протягом останніх років центральні органи державного управління звертають увагу на проблеми забезпечення економічної безпеки держави. Проте, ще на неналежному рівні державні службовці вищого рівня усвідомлюють системотворчу роль економічної безпеки підприємництва у її зміцненні.

Відповідно, в Україні не прийнято жодного програмного документа стратегічного характеру у сфері економічної безпеки підприємництва. Це не відповідає практиці економічно розвинених держав світу, в яких підприємство (особливо мале) є не тільки об'єктом державної політики, але розглядається як чинник національної безпеки.

Відповідно до теоретико-методологічних засад економічної безпеки підприємництва метою стратегії її забезпечення варто визначити задоволення сукупності потреб суб'єктів підприємницької діяльності, держави та її громадян, досягнення яких забезпечує вільний, рівний доступ, сприятливе економіко-правове середовище для здійснення підприємницької діяльності, а також сталий та структурно збалансований розвиток підприємництва, а через нього економіки і суспільства. Досягнення цього є можливим за рахунок реалізації державної політики забезпечення економічної безпеки підприємництва, яка передбачає формування сприятливих макроекономічних засад здійснення підприємницької діяльності, розвиток фінансової бази підприємництва, його інноваційно-інвестиційного потенціалу, експортних можливостей, виробничої бази та ін. Відповідно до цього мають бути визнані принципи, пріоритетні завдання та механізми забезпечення інтересів життєздатності підприємництва від зовнішніх та внутрішніх загроз.

Правовою основою розробки і реалізації стратегії забезпечення економічної безпеки підприємництва в Україні є Конституція України, нормативно-правова база у сфері національної економічної безпеки, а також нормативно-правові акти, які визначають засади функціонування і розвитку підприємництва, доповнені Указом Президента України про стратегію економічної безпеки підприємництва та відповідними програмними документами стратегічного і тактичного характеру. У сукупності зазначені нормативно-правові акти формують засади державної політики зміцнення економічної безпеки підприємництва в Україні. Важливими аспектами цієї політики є: поступове усунення адміністративних методів державного регулювання підприємництва; нівелювання джерел зовнішніх загроз для бізнесу (зокрема зумовлених існуванням проявів криміналізації, тінізації та інших дій на основі порушень законодавства, передусім кримінального); посилення принципів ринкового саморегулювання та обмеження функцій держави через: формування інфраструктури, розвиток середнього класу, реалізацію підприємницького потенціалу та забезпечення економічної безпеки підприємництва; гарантування прав і інтересів підприємців; відповідальні за неадекватну макроекономічну політику; забезпечення умов розвитку довіри до формальних інститутів, посилення ролі інституційної та колективної довіри, формування реальної єдності ринкового простору в масштабах країни із множини вузьких локальних ринків; здійснення через виробництво та відтворення правил і законів достатнього впливу на склад, структуру, економічні стратегії та поведінські стереотипи підприємництва.

Одночасно вважаємо, що до принципів державної політики у сфері забезпечення економічної безпеки підприємництва варто віднести ті, дотримання яких у посттрансформаційний період розвитку вітчизняної економіки дозволить сформувати належне середовище для активізації участі населення у підприємницькій діяльності: усвідомлення економічної безпеки підприємництва визначальним складником безпеки держави; розвиток нормативно-методичної бази безпеки підприємництва; демонополізація суспільно-економічного життя; соціальна відповідальність підприємств; вирівнювання засад конкуренції суб'єктів ринку, в т.ч. у сферах економіки з різним рівнем привабливості (рентабельності); підвищення рівня прозорості стосунків на зрізі «влада-бізнес»; створення стимулів до інновацій та ефективного використання ресурсного забезпечення, перевищення темпів зростання інвестицій над збільшенням обсягів споживання; адаптація суб'єктів підприємництва до конкурентної боротьби в умовах глобалізації світової економіки та сприяння розвитку їх експортного потенціалу; удосконалення галузевої структури економіки [1].

Водночас цей перелік можна доповнити такими важливими принципами політики (стратегії) економічної безпеки підприємництва як гарантування конституційного права громадян на здійснення підприємницької діяльності (враховуючи рівний доступ та рівні умови ведення підприємницької діяльності); підвищення показників якості життя населення до середнього рівня розвинених держав; відповідність принципам національної економічної безпеки (у контексті формування раціональної структури економіки, передусім в аспекті «виробництво – розподіл – споживання»); зміцнення конкурентоспроможності та життєздатності підприємництва; зниження рівня прямого державного втручання у господарську діяльність підприємств з одночасним гарантуванням права власності, створення об'єктивної судової системи і правового захисту інтересів суб'єктів підприємницької діяльності.

Основними функціями державної політики у сфері забезпечення економічної безпеки підприємництва доцільно насамперед визначити захист інтересів суб'єктів цієї системи (якими є підприємства, громадяни та держава), їх сталий соціальний та економічний розвиток, включаючи структурно збалансований розвиток економіки. Водночас як засоби забезпечення політики можуть застосовуватись: нормативно-правові акти; заходи соціально-психологічного, інформаційно-роз'яснювального; організаційно-інституційного характеру (враховуючи оперативний фізичний захист); регуляторна, податкова, фінансово-кредитна, інноваційно-інвестиційна політика; системи управління економічною безпекою на різних рівнях ієрархії управління. Щодо форм фінансування діяльності з реалізації заходів, спрямованих на досягнення мети стратегії забезпечення економічної безпеки підприємництва в Україні, то це – як добровільне, так і обов'язкове страхування ризиків, формування резервних фондів, а також з огляду на гостроту проблематики цільові програми і заходи з моніторингу, прогнозування та усунення загроз економічній безпеці підприємництва на місцевому і центральному рівнях ієрархії управління економікою.

До основних проблем (завдань стратегії), на подолання яких мають бути спрямовані заходи із забезпечення економічної безпеки підприємництва в Україні, віднесемо: критично низький показник рівня сприятливості економічного та правового підприємницького середовища, зокрема у рейтингах країн, які складаються провідними міжнародними економічними організаціями; низьке значення показника інтегральної оцінки більшості функціональних складників безпеки підприємництва та незадовільні темпи їх поліпшення, погіршення значень макроекономічного, зовнішньоекономічного, інвестиційного, інноваційного функціональних складників; незадовільні показники фінансового стану та ефективності функціонування підприємств, використання ними ресурсного забезпечення; негативні тенденції щодо кількості діючих, новостворюваних та обсягів господарської діяльності підприємств; збільшення кількості кримінальних посягань, корупційних та дискримінаційних дій щодо підприємців і їх майна; низький рівень конкурентоспроможності підприємств та їх інноваційної активності.

Для розв'язання цих проблем і усунення перешкод зміцнення економічної безпеки підприємництва в Україні та її регіонах найбільш доцільною є розробка та реалізація заходів за такими напрямками (у дужках вказано операційні завдання в межах відповідного напрямку):

- удосконалення макроекономічних характеристик підприємницького середовища (забезпечення зростання основних кількісних та якісних показників розвитку підприємництва; значне спрощення дозвільної та системи ліцензування; зниження рівня тінізації і монополізації економіки; усунення злочинних та/чи дискримінаційних дій щодо суб'єктів підприємництва);

- зміцнення фінансової безпеки підприємництва (розвиток системи фінансового сприяння суб'єктам підприємницької діяльності; зниження рівня податкового навантаження);

- розвиток експортного потенціалу вітчизняних суб'єктів підприємницької діяльності;

- поліпшення інвестиційного середовища підприємництва (підвищення рівня захищеності інтересів інвесторів; стимулювання інвестицій в основний капітал);

- забезпечення науково-технологічної компоненти підприємництва (модернізація техніко-технологічної бази підприємств; стимулювання інноваційної активності суб'єктів підприємництва; удосконалення системи захисту права власності та ін.);

- зміцнення виробничого складника економічної безпеки підприємництва (підвищення економічної ефективності виробництва (зокрема у реальному секторі економіки) й використання ресурсів; зниження ресурсо- та енергомісткості виробництва; створення системи рівного доступу підприємств до господарських ресурсів, державних закупівель, комунального майна).

Важливою умовою дієздатності заходів стратегії державної політики зміцнення економічної безпеки підприємництва в Україні має стати належний розподіл функцій, повноважень (в тому числі через нормативно-методичне забезпечення), а також відповідальності між основними (суб'єкти підприємництва, органи державного управління, громадяни) та другорядними суб'єктами (об'єднання підприємств та громадян, інші інституції) системи економічної безпеки підприємництва.

Державна політика повинна ґрунтуватись на належному ресурсному забезпеченні, яке, як правило, охоплює: інтелектуально-кадрові, фінансові, матеріально-технічні, інформаційні та інші групи ресурсів. Проте, всі вони потребують відповідного фінансування і роль держави у цьому процесі повинна бути визначальною. Як вже зазначалось, обсяги фінансових ресурсів, які виділяються в Україні на фінансування заходів розвитку підприємництва, є недостатніми. Відповідно необхідно збільшувати обсяги цільового бюджетного фінансування, зокрема заходів, спрямованих на зміцнення економічної безпеки підприємництва, а частку витрат на ці заходи доцільно поступово збільшувати до рівня аналогічних державних витрат у розвинених країнах Європи та світу.

Разом з тим важливо зосередити державне фінансування переважно на здійсненні систематичного моніторингу індикаторів, а також формуванні інформаційного забезпечення реалізації політики зміцнення економічної безпеки підприємництва в Україні. Водночас більшість заходів державної політики у цій сфері не потребують великих обсягів фінансування, а більше стосуються удосконалення системи державного регулювання економіки, підвищення ефективності дій держслужбовців – спрощення дозвільних та процедур реєстрації власності, зниження рівня податкового тиску на підприємства, забезпечення державного гарантування захисту інтересів інвесторів тощо.

Невід'ємною функцією стратегічного планування є здійснення контролю та коригування заходів, які необхідно реалізувати для досягнення генеральної мети та завдань стратегії. Щодо політики у сфері економічної безпеки підприємництва, то найбільш дієвим та ефективним є запровадження практики постійно діючого (наприклад, щоквартального) моніторингу цього процесу, спрямованого насамперед на визначення рівня та динаміки інтегрального показника і часткових функціональних складників; оцінку ефективності реалізованих заходів загалом та кожного зокрема (у тому числі, зважаючи на обсяги фінансових ресурсів, виділених учасниками системи на реалізацію заходів); аналіз факторів

впливу на зміну індикаторів економічної безпеки підприємництва, в тому регіональному та галузево-секторальному аспекті.

Безпосереднім інструментом моніторингу має стати використання методики розрахунку рівня економічної безпеки підприємництва в Україні, а постійною інформаційною базою – дані Державного комітету статистики України і його регіональних відділень (для збору кількісних показників), а також результати періодичних соціологічних та експертних опитувань суб'єктів підприємницького середовища (для збору якісних показників).

Проведення моніторингу дозволить не лише визначати ефективність заходів, але й своєчасно вносити відповідні корективи. Функції щодо проведення моніторингу найбільш доцільно покласти на Державний комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва, а централізоване керівництво розробкою і реалізацією стратегії – на Кабінет Міністрів України. Крім того, стратегічні засади державної політики зміцнення економічної безпеки підприємництва повинні враховувати залежність між стадією життєвого циклу розвитку підприємства та пріоритетами державної політики у сфері його економічної безпеки.

Література:

1. Андрощук Г.А. Экономическая безопасность предприятия: защита коммерческой тайны / Г.А. Андрощук, П.П. Крайнев. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2000. – 398 с.

*Шаповал В.М.,
Гетьман О.О.,
Шаповал І.А.,*

Державний ВНЗ «Національний гірничий університет» (м. Дніпропетровськ)

ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

Невід’ємною умовою успішного функціонування економіки будь-якої країни є наявність висококваліфікованої, конкурентоспроможної робочої сили. Ринок праці являє собою один з найбільших динамічних елементів ринкової економіки, складну систему, яка постійно розвивається і вдосконалюється. Він пов’язаний з іншими елементами ринку, але саме від ефективності функціонування ринку праці залежить ефективність кожного окремого сегменту ринкової економіки.

Сьогодні Україна знаходиться у дуже складному стані. Одна із причин такого становища – складна геополітична ситуація. Наразі дуже складно спрогнозувати якою буде територія України, як буде розвиватися національна економіка та її елементи.

Саморозвиток і пристосування ринку праці до сучасної ситуації створили в Україні досить суперечливий клубок соціально-трудова відносин. У ньому сполучені масштабна нерегламентована зайнятість, низька мотивація до праці і заробітна плата, регрес у структурі зайнятості і погіршення якості робочої сили, плінність кадрів і приховане безробіття.

Характерним явищем сучасності, яке визначає стан зайнятості, рівень безробіття, розвиток системи освіти і в цілому стан ринку праці країни, є міграція населення.

Як показують результати дослідження, посилення міграційних процесів в Україні зумовлені труднощами у пошуку роботи, погіршенням якості життя та соціального захисту населення. Це, зокрема, стосується західних областей, які традиційно є праценадлишковими. Інтенсивно до міграцій залучається сільське населення, що є наслідком значно гіршої ситуації із працевлаштуванням та вибором місця роботи у сільській місцевості. Серед чинників, які спонукають українців до міграції, важливе місце відводиться заробітній платі.

Пожвавлює трудову міграцію також прагнення талановитої молоді отримати високоякісну освіту в зарубіжних навчальних закладах з метою підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці. Сьогодні вітчизняні студенти їдуть продовжувати навчання в такі країни ЄС, як Німеччина, Франція, Польща, Чехія, Угорщина.

За статистикою легальної еміграції громадян України, легально за кордоном живуть і працюють 1,14 млн українців. Проте, за неофіційними даними, кількість українців, які живуть і працюють за кордоном, становить приблизно 5–7 млн осіб. При цьому 80% з них працюють нелегально. Україна опинилася на десятому місці за кількістю емігрантів, які виїхали до найбільш економічно розвинених країн. Про це повідомляє британське видання The Guardian. На першому місці за кількістю емігрантів перебуває Китай [1].

Потоки українських трудових мігрантів спрямовані в основному до сусідніх країн – Російська федерація (43%), Польща (14%), Чеська республіка (13%), та до країн з привабливішими умовами – Італія (13%), Іспанія (5%), Німеччина (2%) (рис. 1).

Значна частина українських трудових мігрантів осідає в країнах Євросоюзу. Адже тільки динамічна економіка може забезпечити кар’єрне зростання та високий рівень заробітної плати кваліфікованих спеціалістів. Міграційна привабливість цього регіону пояснюється, по-перше, відносно м’якою міграційною політикою; по-друге, попитом на ринку праці країн ЄС як на некваліфіковану, так і на кваліфіковану робочу силу; по-третє, наявністю солідних етнічних общин, які сприяють прибуттю легальних і нелегальних мігрантів.

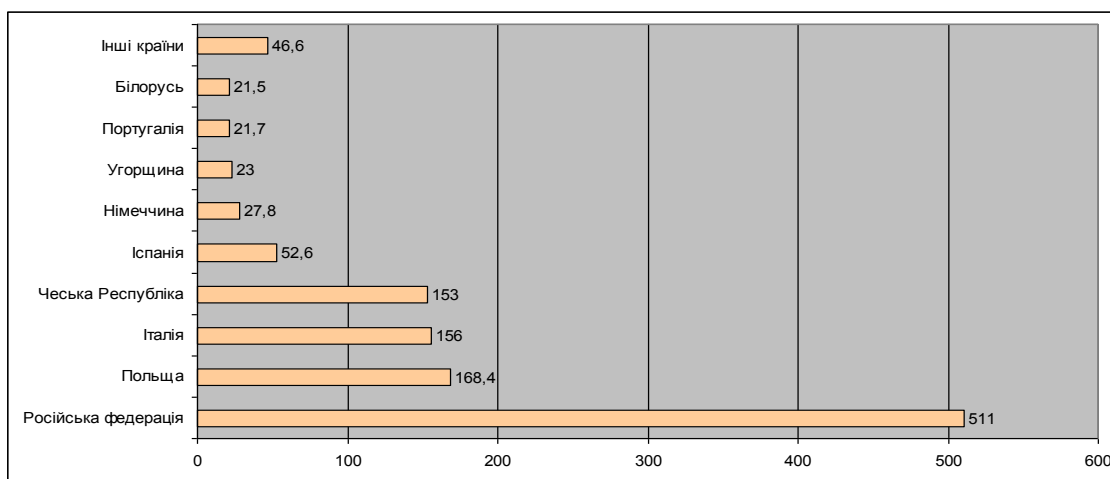


Рис. 1. Чисельність трудових мігрантів за країнами перебування у 2010–2012 рр., тис. осіб

Складено за [2].

Найпопулярніші сфери працевлаштування українських трудових мігрантів представлені на рис. 2.

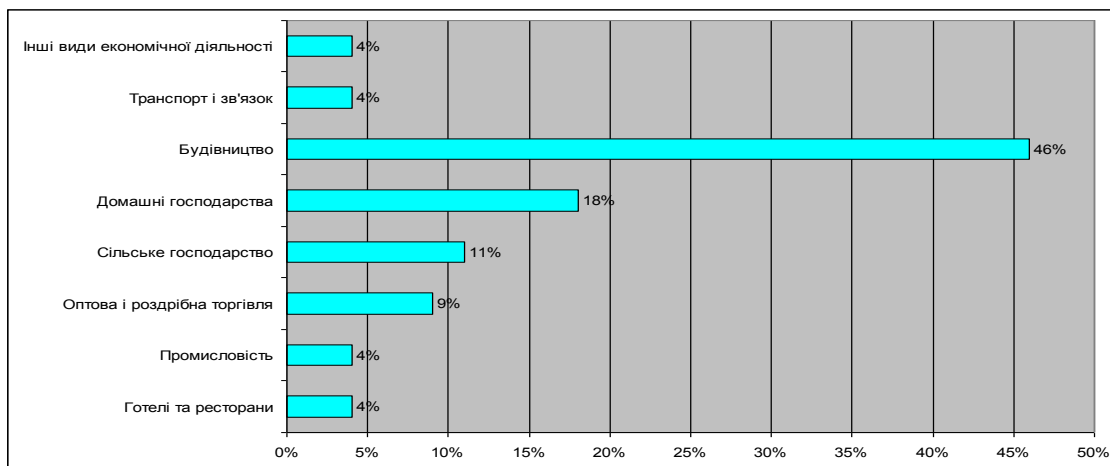


Рис. 2. Основні сфери зайнятості працівників-мігрантів у 2010–2012 рр.

Складено за [3].

Як свідчить статистика, українські трудові мігранти-чоловіки зайняті переважно на будівництві (у Чеській Республіці, Португалії та Угорщині), жінки – як домашня прислуга (в Італії – майже дві третини від кількості мігрантів, в Португалії – більше чверті). Окрім того, в Італії, Португалії, Чеській Республіці та Іспанії істотна частка трудових мігрантів працює в готелях та ресторанах, а в Угорщині – у торгівлі [4].

Специфіка зайнятості трудових мігрантів у Польщі полягає в тому, що їх переважним видом діяльності є сільське господарство (49,9% загальної кількості українських трудових мігрантів у цій країні). Поширені серед заробітчан у цій країні також торгівля, будівництво, діяльність домашньої прислуги [4].

Переважна частина мігрантів працює за наймом, однак, кожен шостий здійснює підприємницьку діяльність. Робота як самозайнятого або роботодавця найбільше поширена серед заробітчан у сусідніх з Україною країнах, особливо в Угорщині. На основі офіційно оформленого статусу українські громадяни найчастіше працюють у Чеській Республіці, Іспанії та Португалії, найбільша частка мігрантів без офіційного статусу спостерігається у Польщі та Італії [4].

Щодо освітнього рівня українських трудових мігрантів в країнах ЄС, то найбільша частка трудових мігрантів з повною вищою освітою зосереджена в Іспанії (19,8% від загальної кількості українських мігрантів у цій країні). Найнижчий освітній рівень серед трудових мігрантів спостерігається у Чеській Республіці та Португалії, де частка осіб з повною вищою освітою складала 7,3% та 6,9% відповідно [4].

Що стосується вікової структури, то найбільшу частину українських трудових емігрантів становлять люди у віці 25–34 років (34%) та 35–44 років (31%). Тобто найбільша кількість емігрантів з України – це люди у віці від 25 до 44 років, що становить 65% від загальної кількості емігрантів з країни (рис. 3) [5].

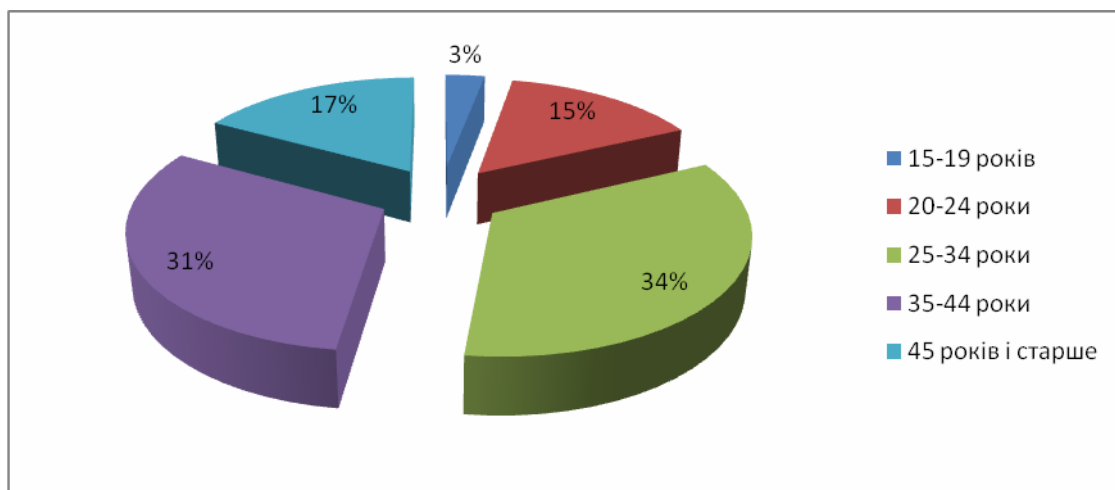


Рис. 3. Вікова структура емігрантів з України у 2012 році
Складено за [5].

Дослідження міграційних процесів свідчать про те, що наслідки міжнародної міграції робочої сили досить різноманітні. Вони проявляються як у країнах, що експортують робочу силу, так і в країнах, що імпортують її, приносячи певні вигоди та втрати обом сторонам, хоча вигод більше в країнах-імпортерах робочої сили, а в країнах-експортерах у цілому втрати перевищують вигоди.

Зокрема, стійка тенденція трудової міграції з України призводить до таких негативних наслідків у національній економіці, як виїзд за кордон висококваліфікованої робочої сили та наукових кадрів, погіршення демографічної ситуації, руйнування трудових колективів, втрата кваліфікації робочої сили, погіршення сімейних стосунків, позбавлення соціального захисту в результаті нелегального виїзду за кордон, сексуальне рабство.

Так, у зв'язку з виїздом за кордон на постійне місце роботи та проживання наукових і висококваліфікованих фахівців (за даними Держкомстату України, впродовж останніх десяти років за кордон емігрували близько 600 докторів наук та тисячі кандидатів наук, третина з них – перспективні фахівці, молодші 40 років) втрати України становлять понад 1 млрд доларів США на рік [6]. Недофінансування науки в Україні фактично сприяє цілеспрямованій політиці розвинутих країн щодо залучення висококваліфікованої робочої сили. У країнах ЄС функціонують спеціальні програми, здійснюється гнучка міграційна та візова політика щодо таких мігрантів.

Але, як показують результати дослідження, проблеми міграції виходять далеко за межі економічних наслідків, адже їх економічні плюси та мінуси є набагато меншими, ніж їх соціальне, демографічне, політичне, культурне та емоційне значення.

Наприклад, посилення міграційних процесів в Україні призвело до виникнення так званого соціального сирітства, надзвичайно складної соціальної проблеми, коли держава змушена брати під свою опіку частину дітей мігрантів в разі тривалої відсутності обох батьків [7].

Окрім того, специфічною негативною ознакою трудової міграції в Україні є те, що вона починає набувати характеру незворотності. Якщо в 90-х роках ХХ ст. більшість громадян України, які виїжджали за кордон на заробітки, сприймала це як тимчасове явище і сподівалася повернутися, коли економічна ситуація в країні поліпшиться, то сьогодні значна частина тих, хто виїхав тоді на роботу чи виїжджає сьогодні, повертатися не поспішає. Навпаки, вони шукають різні приводи для продовження свого перебування в далеких краях.

Незважаючи на це, трудова міграція має певні позитивні наслідки. По-перше, заробітки мігрантів як мінімум у три рази вищі, ніж в Україні. По-друге, заробітчани отримують роботу. По-третє, зменшується напруга на вітчизняному ринку праці, і по-четверте, вони здійснюють перекази зароблених коштів своїм родичам в економіку України.

Так, середньомісячний заробіток одного трудового мігранта у 2012 р. становив 930 доларів, що майже втричі більше, ніж у середньому на одного штатного працівника, зайнятого в економіці України. Розміри середньомісячного заробітку українських мігрантів в різних країнах представлені на рис. 4.

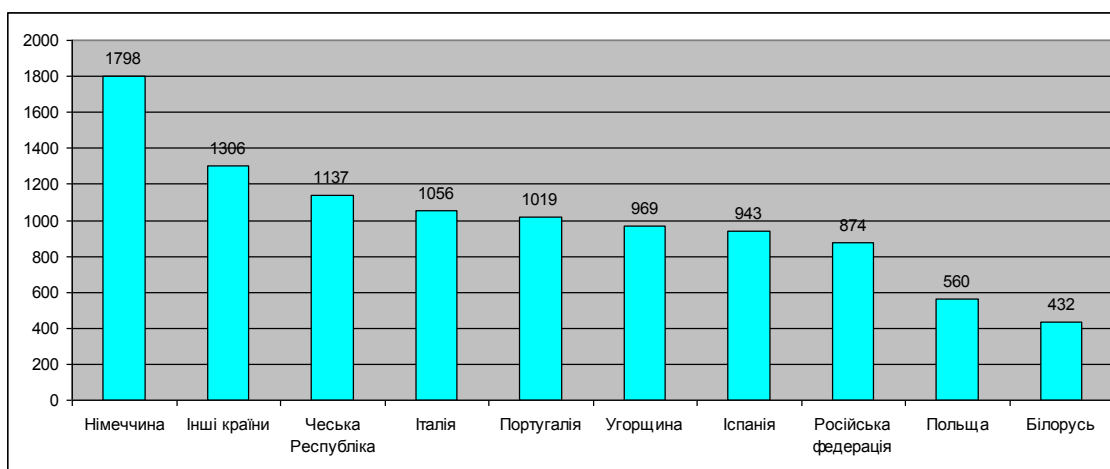


Рис. 4. Розмір середньомісячного заробітку українського мігранта в різних країнах, 2012 р., доларів

Складено за [3].

Обсяги переказів з-за кордону у 2007–2012 рр. представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Обсяги приватних грошових переказів із-за кордону

Рік	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Обсяги грошових переказів, млн дол.	4922	6177	5370	5862	7019	7526
Обсяг грошових переказів у % до ВВП	3,4	3,4	4,6	4,3	4,3	4,3

Складено за [8].

Як показують дослідження, частка переказів у формі оплати праці має тенденцію до зростання: у 2008 р. вона становила лише 49,0%, а в 2012 р. досягла 61,4% [8].

Окрім зазначених, до позитивних наслідків трудової міграції можна також віднести: можливість отримання нового досвіду роботи; підвищення кваліфікації працівників (за умови повернення в Україну); підвищення рівня знання іноземних мов в країні; зниження рівня безробіття за рахунок працевлаштування за кордоном (зокрема тих людей, які тривалий час не могли знайти роботу в Україні) і, як наслідок, економія держави на виплатах по безробіттю.

Підводячи підсумки викладеному вище, можна констатувати наступне.

Трудова міграція впливає на різні сторони життя суспільства: економіку (в частині кількості та якості трудових ресурсів, податкову базу, рівень безробіття і конкуренції у сфері зайнятості); соціальну сферу (створює додаткове навантаження на систему соціального

захисту, охорону здоров'я, освіту, житлове та транспортне обслуговування, разом з тим, заповнюючи вакантні місця); міжнаціональні відносини; криміногенну обстановку тощо.

Для країн Євросоюзу, куди безпосередньо їде українське населення, міграція робочої сили – багатомірний процес, який неоднозначно впливає на економічну життєдіяльність приймаючого суспільства. З одного боку, трудова міграція дає можливість поповнити природне зменшення працездатного населення, що відбувається внаслідок смертності і старіння. За допомогою іммігрантів компенсується низька географічна та функціональна мобільність місцевої робочої сили. А з іншого боку, нелегальні іммігранти породжують комплекс економічних і особливо соціальних проблем у країні-реципієнті. Зокрема, підвищується конкуренція на внутрішньому ринку праці, що може вплинути на зниження реальної заробітної плати та зростання безробіття.

Складність і неоднозначність процесів зовнішньої трудової міграції населення України вимагає від держави постійної уваги та цілеспрямованих дій. Але доводиться констатувати, що, хоча Україна є значним експортером робочої сили, проблемам регулювання трудової міграції не приділяється належна увага на державному рівні. Міграційну політику України не можна назвати ні ефективною, ні збалансованою.

З огляду на це, Україна не може не рахуватися із міграційною політикою, яку виробили і реалізують сусідні держави, і зокрема, країни Євросоюзу. Важливо, враховуючи національні інтереси, використовувати нові можливості, які з'являються в результаті проведення міграційної політики Євросоюзом.

Потрібно активніше долучатися до основоположних ініціатив ЄС, які безпосередньо або опосередковано стосуються України та її міграційної політики. Цікавою та вигідною для України є, наприклад, пропозиція ЄС щодо надання кредитів країнами-реципієнтами заробітчанами, які повертаються в Україну і планують відкрити власний бізнес. Ведучи переговори з Євросоюзом, необхідно акцентувати увагу на спільному вирішенні міграційних проблем України.

Оскільки міграційні процеси є неминучими, важливо ефективно управляти ними як в інтересах країн-експортерів робочої сили, так і в інтересах країн-імпортерів. Тільки спільними зусиллями обох сторін можна вирішити нагальні проблеми. З цією метою доцільно активізувати співпрацю України з країнами Євросоюзу у напрямку регулювання потоків трудових мігрантів, їх легалізації, допомоги у пошуках роботи, надання правового і соціального захисту.

Водночас міграція робочої сили з України не може й надалі тривати у таких великих масштабах. З огляду на це, необхідне якнайшвидше оздоровлення національної економіки, поліпшення рівня життя українців та повернення частини заробітчан.

Література:

1. Сохань О., Стогній О. Проблеми ринку праці в Україні та перспективи його розвитку [Електронний ресурс] / О.Сохань, О. Стогній. – Режим доступу: <http://conference.spkneu.org/2013/04/problemi-rinku-pratsi-v-ukrayini-ta-pers/>.
2. Звіт щодо методології організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи – Будапешт, 2013.– 98 с.
3. Міграційний профіль України 2013 [Електронний ресурс] / Міграційна служба України. – Режим доступу: http://dmsu.gov.ua/images/files/UKR_Migration_%20Profile_2013.pdf.
4. Зовнішня трудова міграція населення України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.openukraine.org/doc/BK-MIGR-END.pdf>.
5. Офіційна веб-сторінка Міжнародної організації з міграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home.html>.

6. Лабінська Г.М. Українська трудова міграція в контексті міжнародної міграції робочої сили [Електронний ресурс] / Г.М. Лабінська, О.М. Прокопюк. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2010_34/Zmist/7 PDF.pdf.

7. Левцун О. Зовнішня трудова міграція в Україні як демографічна проблема [Електронний ресурс] / О. Левцун. – Режим доступу: <http://dialogs.org.ua/>.

8. Огляд приватних грошових переказів в Україну, що відображаються в статистиці платіжного балансу [Електронний ресурс] / Національний банк України. – Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/Publication/econom/Balans/Ogl_grosh_perekaz. Pdf.

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ВИДАМИ ПРОМИСЛОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах прискореної глобалізації економіка України розвивається під впливом складних світових фінансово-економічних процесів. Унаслідок зниження світового попиту на українську продукцію та обвального падіння цін на сировинних ринках відбулося різке скорочення обсягів виробництва в експортоорієнтованих галузях і, відповідно, вартісних обсягів експорту; основні вітчизняні експортери практично втратили зовнішні ринки збуту. Водночас імпорт зменшувався під впливом зниження внутрішнього попиту та обвалу обмінного курсу гривні. Основні зовнішні і внутрішні чинники, що спричинили негативну динаміку показників розвитку промисловості в країні, – це зниження внутрішнього попиту на продукцію вітчизняної промисловості як з боку населення, так і з боку промислових споживачів державного та приватного секторів; падіння платоспроможності підприємств та неможливість залучення ними кредитних коштів; зростання витрат на основні складові собівартості продукції; підвищення конкуренції і погіршення умов торгівлі на міжнародних ринках [1].

Основні проблеми розвитку сучасної промисловості нашої країни зумовлені її кризовим станом, який став наслідком непроведення радикальних економічних реформ. Продовжує діяти, все більше руйнуючись, віджила система організації виробництва. Внаслідок цього зростають простой, безробіття, дають про себе знати порушені виробничо-територіальні зв'язки тощо. Дуже високий рівень морального і фізичного спрацювання обладнання. Якість продукції, що випускається, неконкурентоспроможна не лише на зовнішньому, а й на внутрішньому ринках. Значні проблеми і в розміщенні та територіальній організації промислового виробництва. Вони зумовлені нерівномірністю розвитку, нераціональним розміщенням галузей промисловості, неефективною системою виробничо-територіальних зв'язків.

Вирішення цих проблем можливе, як показує світовий досвід, лише шляхом радикальних економічних реформ і впровадження ринкової системи господарювання, що базується на об'єктивних (незалежних від волі людини) економічних законах, які є стимулами постійного підвищення ефективності будь-якого виду людської діяльності. Економічні реформи будуть стимулювати розвиток трудомістких галузей промисловості, впровадження нових передових технологій і технічне переоснащення промислового виробництва країни. Велике значення має структурна перебудова промислового виробництва. Значно більше уваги необхідно приділяти розвитку передових галузей промисловості. Не є раціональним і практично повне викорінення легкої промисловості, яка нещодавно була однією з провідних у структурі промислового виробництва країни [2].

У складі промисловості України виділяють видобувні і переробні галузі. Видобувна промисловість займається видобутком різних видів палива і сировини з надр Землі, тому її розвиток і поширення залежать від розміщення і запасів корисних копалин. До переробної промисловості відносяться галузі, які займаються обробкою чи переробкою сировини і напівфабрикатів. Це – машинобудування, металургія, деревообробна та інші галузі. За останні роки в усіх галузях промисловості відбулося значне скорочення виробництва продукції, найбільше – у машинобудуванні, хімічній, легкій промисловості. За умови здійснення ринкових перетворень Україна зможе поступово збільшити випуск конкурентоспроможної продукції; для цього вона має як значні природні ресурси, так і висококваліфіковані кадри.

Структура промислового виробництва, тобто співвідношення галузей, в Україні весь час змінюється. Так, протягом останнього десятиліття поступово зростає частка чорної

металургії, електроенергетики, паливної промисловості. Суттєво зменшилася питома вага машинобудування та металообробки, деревообробної і целюлозно-паперової та харчової промисловості. Майже у вісім разів зменшилася частка легкої промисловості. Несуттєво зросла питома вага кольорової металургії та хімічної і нафтохімічної галузі.

На основі статистичних даних по фінансовим результатам діяльності вітчизняних промислових підприємств [3] виявляється, що кінцеві результати діяльності підприємств добувної промисловості набагато вищі, ніж підприємств переробної промисловості, тому доцільно проаналізувати показники витратності, рентабельності, результатів від операційної діяльності, рівні чистого прибутку чи збитку по видам промислової діяльності у переробній промисловості.

Прослідкуємо динаміку результатів від операційної діяльності (рис.1).

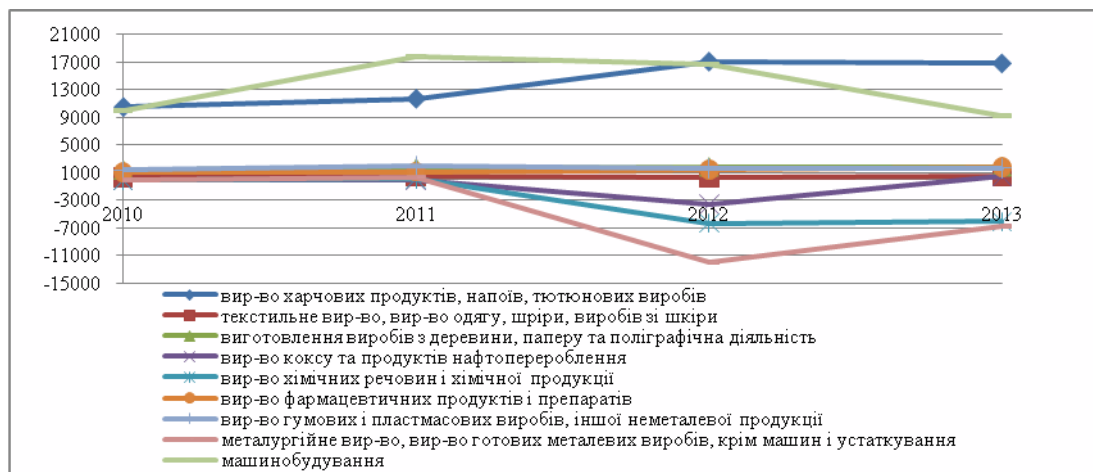


Рис. 1. Результати від операційної діяльності, млн.грн.

Найгірші результати від операційної діяльності у галузях металургійного виробництва, виробництва готових металевих виробів крім машин і устаткування, виробництва хімічних речовин і хімічної продукції та виробництва коксу і продуктів нафтоперероблення, найкращі у галузях виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів та машинобудування, але з негативною динамікою в останній (рис.1).

Наведені результати від операційної діяльності необхідно порівняти з витратами (рис. 2), щоб оцінити ефективність діяльності галузей.

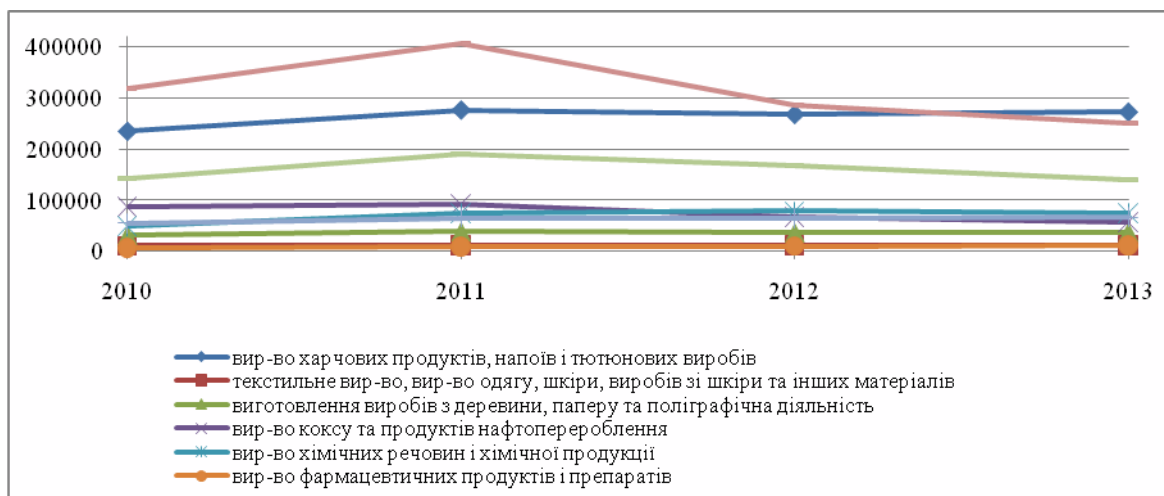


Рис. 2. Витрати операційної діяльності, млн.грн

Високі витрати і високі результати у машинобудуванні і виробництві харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів свідчать про значні обсяги виробництва і реалізації

продукції та опосередковано про широку нішу ринку, що займають підприємства.

Висока витратність металургійного виробництва, виробництва готових металевих виробів крім машин і устаткування при невисоких результатах операційної діяльності обумовлює низьку величину рентабельності (рис. 3).

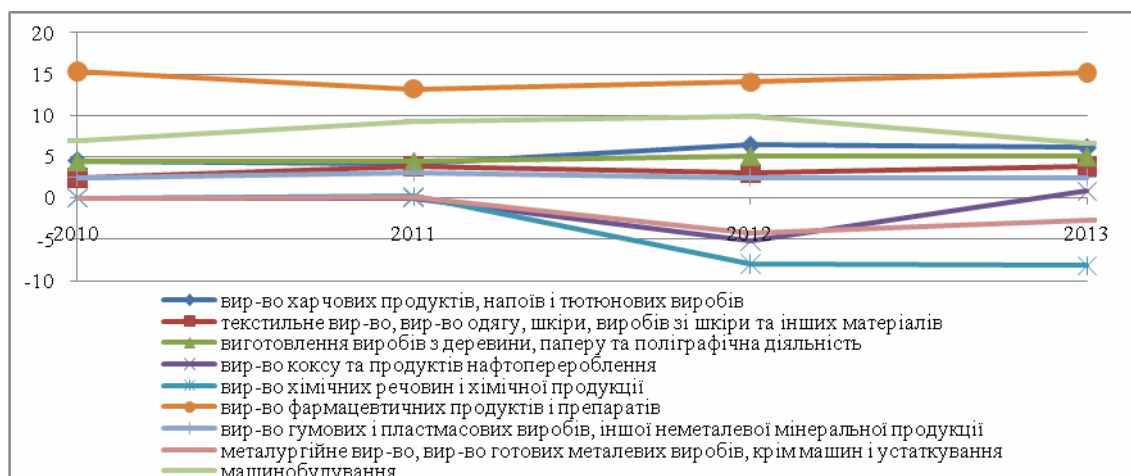


Рис. 3. Рентабельність операційної діяльності, %

Найгірші показники рентабельності операційної діяльності за видами промислової діяльності з виробництва хімічних речовин і хімічної продукції, металургійного виробництва і виробництва готових металевих виробів, крім машин і устаткування, а також виробництва коксу та продуктів нафтоперероблення. Протягом останніх чотирьох років стабільно найвищою є рентабельність операційної діяльності на підприємствах з виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів. Високі показники рентабельності операційної діяльності наблюдалися у галузі машинобудування до 2012 року, але у 2013 році вони значно знизилися.

Чистий прибуток (збиток) великих та середніх підприємств за видами промислової діяльності відображено на рис. 4.

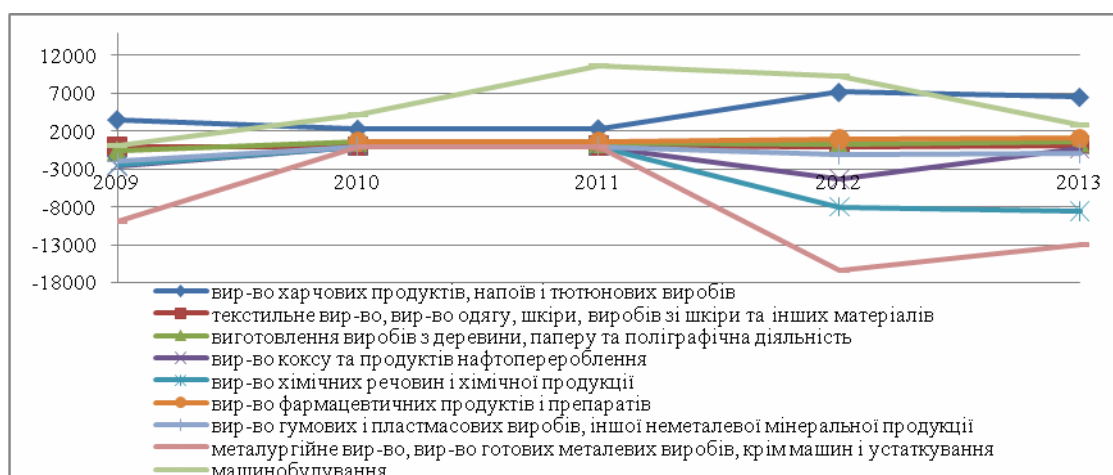


Рис. 4. Чистий прибуток (збиток) великих та середніх підприємств за видами промислової діяльності

Значні розміри чистого збитку мають місце у галузях металургійного виробництва, виробництва готових металевих виробів, крім машин і устаткування та виробництва хімічних речовин і хімічної продукції. Значно зменшився чистий прибуток у 2013 році на підприємствах машинобудування. Найвищим залишається чистий прибуток у галузі виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів.

Таким чином, високі результати від операційної діяльності і показники чистого прибутку мають місце у галузях виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів, машинобудування, виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів, а також виготовлення виробів з деревини, паперу та поліграфічної діяльності. Подальший їх розвиток з урахуванням запитів сучасних ринкових вимог відносно підвищення якості продукції, застосування маловідходних і ресурсозберігаючих технологій, впровадження досягнень науково-технічного прогресу здійснить свій вклад в економічне зростання України і допоможе досягти високого рівня конкурентоспроможності країни та зайняти достойне місце вітчизняним підприємствам на глобалізованому світовому ринку.

Такі види промислової діяльності в Україні як виробництво хімічних речовин і хімічної продукції, металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування, а також виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення не мають значних успіхів, характеризуються низькими результатами від операційної діяльності, дуже низькою і навіть від'ємною рентабельністю операційної діяльності. Щоб ці галузі не перейшли в повний занепад, а Україна не лишилася необхідної їй споживачам вітчизняної продукції і вимушена була збільшити питому вагу експорту продукції цих видів промислової діяльності, необхідно звернутися до міжнародного досвіду, щоб налагодити виробництво високоякісної продукції вищевказаних галузей, впровадити сучасні технологічні виробничі процеси, застосувати енергозберігаючі технології, оптимізувати споживання виробничих ресурсів в сенсі зменшення витратності і зниження цін на продукцію.

Необхідна підтримка галузей з боку держави, першочергово тих, які мають власну сировинно-мінеральну базу, не низький попит на продукцію і освоєні ринки збуту, такі як металургійну, хімічну і нафтохімічну, виробництво харчових продуктів, галузі машинобудування.

Перспективним є впровадження галузевої інноваційної стратегії, яка б забезпечувала необхідний рівень оновлення та диверсифікації виробництва, підвищення його конкурентоспроможності. Пріоритетним напрямом має бути прискорений розвиток високотехнологічних галузей. Першочерговим завданням повинно стати зменшення ресурсо- і енергоємності виробництва, впровадження новітніх безпечних, маловідходних, ресурсозберігаючих технологій. Для отримання стійких конкурентних переваг у глобалізованій системі світового господарства вже у середньостроковій перспективі необхідно провести інноваційно-технологічну перебудову всіх видів промислової діяльності і якнайшвидше тих, які мають високий потенціал для виходу на міжнародні ринки.

Література:

1. Промисловість України: тенденції, проблеми, перспективи : [монографія] / [Н.В. Тарасова, Л.П. Клименко, В.М. Смелянов та ін.]. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. – 320 с.
2. Промисловість [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com/15010922/geografiya/promislovist>.
3. Фінанси [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Шаповал В.М.

Державний ВНЗ «Національний гірничий університет» (м. Дніпропетровськ);

Коваленко О.А.

Державний ВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»

(м. Дніпропетровськ)

ФУНКЦІЇ ТА ЕЛЕМЕНТИ ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУЧАСНИХ КОМПАНІЙ

Охорона навколишнього природного середовища – одна з найбільш актуальних проблем сучасності. Науково-технічний прогрес та посилення антропогенного тиску на природне середовища неминуче призводять до загострення екологічної ситуації. Адже виснажуються запаси природних ресурсів, забруднюється природне середовище, втрачається природний зв'язок між людиною і природою, губляться етичні цінності, погіршується фізичне і моральне здоров'я людей, загострюється економічна і політична боротьба за сировинні ринки, життєвий простір та ін.

Як свідчить досвід розвинених країн світу, екологічна складова соціальної відповідальності бізнесу спроможна вирішити багато екологічних проблем і запобігти виникненню нових.

Сьогодні в усьому світі найбільш важливими для соціально відповідальних компаній є наступні екологічні проблеми, які можна вирішити лише за умови екологічно орієнтованої господарської діяльності:

- забруднення всіх компонентів природного середовища (атмосфери, водних об'єктів, ґрунтів та ін.), яке перевищує асиміляційний потенціал екосистем;
- виснаження невідновлювальних (нафта, вугілля, руда та інші корисні копалини) та деяких відновлювальних природних ресурсів (прісна вода, ліси та ін.);
- зменшення і втрата біологічного різноманіття. Зникнення одного виду тварин або рослин, порушення ландшафту, як відомо, може спричинити незворотні наслідки для екосистеми в цілому;
- зміна клімату, яка може призвести до незворотних наслідків. Наприклад, танення льодовиків призводить до підвищення рівня світового океану і затоплення великих територій, а також до виникнення дефіциту прісної води особливо у тих регіонах, де населення користується водою з річок, які живляться з льодовиків. Саме тому скорочення викидів парникових газів сьогодні є надзвичайно нагальним завданням.

З огляду на це, екологічна відповідальність може виконувати ряд функцій [1].

Так, *компенсаційна функція* спрямована на кількісну оцінку еколого-економічного збитку від діяльності та відповідного відновлення (компенсування) майнових та інших втрат (відтворення асиміляційного та рекреаційного потенціалів території тощо).

Превентивна функція передбачає моніторинг і контроль екологічної ситуації на території господарювання, аналіз і прогноз її динаміки, організації запобіжних заходів по оптимізації потенційних ризиків у формі природоохоронної діяльності, екологічного страхування, виконання екологічно орієнтованих НДДКР та ін.

Функція стимулювання означає залучення правових, фінансово-економічних, інформаційних та інших важелів у сфері охорони довкілля, а також підвищення попиту на кращі доступні технології та екологічні інновації.

Бюджетна функція витікає із сутності соціальної відповідальності бізнесу: здійснюючи на практиці екологічно значимі інвестиції за рахунок власних коштів, бізнес «розвантажує» таким чином бюджети всіх рівнів, прямо або опосередковано бере участь в реалізації національних проектів, зміцнюючи тим самим позиції держави і підвищуючи рівень довіри до влади з боку суспільства.

Культурно-просвітницька функція пов'язана із освоєнням нової парадигми управління, яка передбачає активну участь бізнесу у формуванні високого рівня

корпоративної культури, вплив на споживацьку поведінку з урахуванням екологічних, енергетичних та кліматичних чинників.

Розглядаючи діяльність окремих компаній в аспекті екологічної відповідальності варто зазначити, що існує кілька рівнів активності їх відгуку на екологічні проблеми:

– «*Початківці*» – компанії, які характеризуються відсутністю будь-якої відчутної реакції на екологічні проблеми;

– «*Компанії, що просипаються*» – компанії, які сприймають відсутність екологічної відповідальності як джерело кризової ситуації;

– «*Свідомі*» – компанії, які усвідомлюють важливість проблем навколишнього середовища і потенційну можливість їх вирішення за допомогою екологічної відповідальності;

– «*Прагматики*» – компанії, які розглядають екологічну відповідальність як складову частину успішної господарської діяльності;

– «*Активні*» – компанії, діяльність яких в аспекті екологічної відповідальності розглядається як важлива позиція і перевага в умовах конкуренції.

Незважаючи на відмінності у природозберігаючій діяльності, компанії, зазвичай, дотримуються приблизно однакового алгоритму мінімізації негативного впливу своєї діяльності на навколишнє середовище. Серед елементів екологічної відповідальності бізнесу варто виділити наступні [2; 3]:

1. *Запровадження корпоративної екологічної політики.* Компанії, які намагаються мінімізувати шкоду для природи, заподіяну своєю діяльністю, зазвичай, приймають систему екологічних принципів та стандартів. Як мінімум, більшість таких заяв виражають повагу компанії до навколишнього середовища на всіх стадіях виробництва, проголошується дотримання компанією екологічного законодавства, провадиться відкрита екологічна політика, згідно якої працівники, партнери, члени місцевої громади та інші зацікавлені сторони інформуються про можливу екологічну шкоду від діяльності компанії. Вичерпну інформацію про екологічну політику такі компанії представляють на своїх веб-сайтах.

2. *Екологічний аудит.* Для того, щоб розробити основні засади екологічної політики та визначити її основні напрямки компанії використовують спеціальну процедуру екологічного аудиту, яка дозволяє оцінити реальні масштаби екологічної шкоди від своєї діяльності. Мета екологічного аудиту полягає у визначенні основних ресурсів, необхідних для функціонування компанії та обсягів їх споживання, а також в одержанні науково обґрунтованих висновків про міру впливу діяльності компанії на довкілля (атмосферні викиди, забруднення водою, відходи процесу переробки тощо). Як показує практика, екологічний аудит проводиться компанією добровільно, він допомагає визначити пріоритетні напрямки екологічної політики у довго- та в короткостроковій перспективі, та визначитися із системою заходів, від яких буде максимальна користь як компанії, так і оточуючому середовищу. Узагальнено екологічний аудит визначається як система заходів, спрямованих на оцінювання впливу діяльності компанії чи її природозберігаючих дій на навколишнє середовище.

3. *Залучення працівників до екологічних ініціатив.* Керівництво екологічно відповідальних міжнародних компаній переконане, що ефективною екологічна політика компанії може бути лише за умови, що і менеджмент, і співробітники, і члени їх сімей переймаються екологічними проблемами та намагаються долучитися до їх вирішення. З цією метою корпорації реалізують цілу низку екологічних освітніх проєктів, в рамках яких відбувається інформування працівників про те, який вплив на навколишнє середовище чинить їх робота, як вони можуть сприяти поліпшенню екологічної ситуації своїми діями (екологічне виховання дітей; сортування сміття; придбання продуктів, виготовлених з найменшою шкодою для природи тощо). Деякі компанії мають спеціальні програми для тих працівників, які виявляють неповагу до навколишнього середовища та не дотримуються корпоративних екологічних принципів. Іншими словами, компанії утверджують екологічну відповідальність працівників крізь призму екологічної етики.

4. *«Зелене постачання».* Для того, щоб забезпечити екологічність товарів та

виробничих процесів, компанії намагаються обирати так званих «зелених постачальників». Такі постачальники постачають товари та надають послуги, які є менш шкідливими для навколишнього середовища. Деякі компанії об'єднуються у купівельні групи, щоб, з одного боку, показати наявність попиту на «зелену» сировину, а, з іншого боку, змусити постачальників застосовувати природозберігаючі технології. При виборі постачальників екологічно відповідальні компанії керуються не лише ціною та якістю товарів, але й їх екологічністю. Тобто, сировина та матеріали повинні, по-перше, задовольняти внутрішні вимоги екологічних стандартів виробництва компанії; по-друге, вони мають видобуватися чи виготовлятися за природозберігаючими технологіями; по-третє, для їх доставки повинні використовуватись найбільш екологічні транспортні схеми.

5. *Виробництво «зелених» товарів.* Виробники намагаються зробити свою продукцію більш екологічною шляхом використання для її виготовлення екологічно чистих матеріалів, застосування інноваційних технологій переробки відходів, використання технологій замкнутих циклів.

Прийнято вважати, що найбільшими забруднювачами планети є компанії, які працюють в енергетичній, хімічній, металургійній промисловості. Проте, надзвичайно стрімкий розвиток інформаційних та комунікаційних технологій активізував проблему інформаційного брухту (e-waste). Так, у світі активовано понад 4 млрд мобільних телефонів, тоді як населення землі складає 6,8 млрд осіб. Таким чином, мобільних телефонів на планеті більше, ніж комп'ютерів, телевізорів та автомобілів. Бажання людей йти в ногу з часом призводить до частотої заміни техніки. У середньому комп'ютер замінюють через 42 місяці після покупки, тоді як мобільний телефон змінюють кожні 17 місяців. За даними ЕРА, близько 130 млн мобільних телефонів викидають щорічно, а це, в свою чергу, створює 65 тис. т відходів електроніки [4].

Отже, екологічна відповідальність – це свідомо добровільна участь бізнесу у різноманітних заходах, направлених на попередження та мінімізацію негативного впливу на навколишнє середовище; раціональне природокористування; економію сировинних та енергетичних ресурсів у процесі господарської діяльності; залучення відходів у господарський обіг; запобігання аварійних і надзвичайних ситуацій; підтримку заходів з охорони здоров'я; збереження культурно-історичної спадщини, біорізноманіття та природних територій, які потребують особливої охорони; збереження зникаючих біологічних видів тощо.

Аспекти екологічної відповідальності формують основні настанови екологічної політики сучасних компаній і трансформуються в управлінські зобов'язання компанії по відношенню до навколишнього середовища. Відволікання коштів на забезпечення екологічно відповідальної діяльності доцільно розглядати як форму стратегічного інвестування. У цьому аспекті екологічну відповідальність слід розглядати як інвестиції у майбутнє, які якісно змінюють роль і місце компанії з урахуванням реалій і пріоритетів розвитку.

Література:

1. Гассий В.В., Потравный И.М. Экологическая ответственность бизнеса как элемент государственно-частного партнерства [Электронный ресурс] / В.В. Гассий, И.М. Потравный // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – №3. – Т.1. – Режим доступа: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/183>.
2. Грішнова О.А., Думанська В.П. Екологічний вектор соціальної відповідальності / О.А. Грішнова, В.П. Думанська // Экономика и управление. – 2011. – №3. – С.32–41.
3. Mazurkevich P. Corporate Environmental Responsibility: Is a common CSR framework possible? [Электронный ресурс] / P. Mazurkevich. – Режим доступа: <http://siteresources.worldbank.org/EXTDEVCOMMENG/Resources/csrfamework.pdf>?
4. Reid R. Environmental Responsibility: Today's Business Megatrend. Environmental Leader. [Электронный ресурс] / R. Reid. – Режим доступа: <http://www.environmentalleader.com/2010/08/17/environmental-responsibility-today-%E2%80%99s-businessmegatrend/>.

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ЗРОСТАННЯ ВИМОГ ДО ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ У РИНКОВИХ УМОВАХ

Зміни, що відбулися за останні десять років в соціально-економічних структурах, виробництві, житті людей та сучасна науково-технічна революція, яка істотно змінила умови виробництва і життя, також даний етап розвитку зв'язаний з новим поглядом на робочу силу як на один із ключових ресурсів економіки. З пасивного об'єкта економічних відносин людина перетворилася на головну рушійну силу економічного розвитку, в результаті чого якісні характеристики робочої сили стали визначальним фактором зростання продуктивності праці і підвищення ефективності виробництва. Зростає роль людського капіталу в умовах технологічного етапу НТР, коли в наявності пряма залежність результатів виробництва від якості, мотивації і характеру використання робочої сили в цілому й окремого працівника зокрема. Зростання ролі людського фактора в сучасному виробництві підтверджують економічні учених світу.

Проблемою розвитку робочої сили, як рушійною силою розвитку суспільства займалися ще в XVII – XVIII столітті представники класичної школи політичної економії У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо. Вітчизняні та зарубіжні вчені А. Афанасьєва, І. Багрова, Г. Беккер, Д. Богиня, О. Грішнова, І. Краснопевцева, С. Мочерний та інші.

На сьогоднішній день, в тих умовах яких перебуває Україна – економічна та політична криза, ускладнення виробництва, глобалізація, зростання конкуренції, введення нових технологій виробництв, посилення впливу міжнародних торгових зв'язків, науково-технічний прогрес, вимоги до робочої сили значно зросли. Керівникам підприємств потрібні високкваліфіковані кадри, які повинні володіти певними якостями, такі як вища освіта, знання, кваліфікація, навички, накопичений досвід, особисті якості (розумові здібності, різнобічний розвиток, активність, відповідальність, комунікабельність тощо). Так само для роботодавця важливі людські якості, такі як моральність, чесність, совість, колективізм, комунікабельність та інше. Це необхідно, для того щоб працівник ефективно працював і приносив прибуток підприємству.

Високий рівень розвитку сучасних технологій веде до того, що з процесу виробництва витискають низько кваліфікованих працівників та носіїв застарілих професій, наймають більш адаптований до вимог сучасних технологій персонал. Також підприємства практикують скорочення робочого штату, адже навіть керівнику два працівника, якщо можна найняти одного високкваліфікованого та платити йому менше, ніж двом.

У ринкових умовах, трудові ресурси розглядають, як найбільш цінний капітал, яким володіє підприємство. Розвиток науково-технічного прогресу і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурному рівню працівника. Ефективне управління трудовими ресурсами, як особлива функція діяльності, яка пов'язана з наймом працівників, їх навчанням, оцінкою і оплатою їх праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва. Для роботодавця дуже важлива якість рівня вищої освіти працівника, тому що на сучасному етапі подальший розвиток виробництва виявляється неможливим без масового використання високкваліфікованої робочої сили. Таким чином освіта працівників є такою ж необхідною умовою розвитку виробництва, як і наявність самих знарядь праці, тобто рівень і якість освіти роблять безпосередній вплив на економічний розвиток будь-якої країни.

Те що освіта стала дуже важливим у наш час, ми можемо побачити за такими даними : в Україні в період між переписами населення 1979-го і 2001 року чисельність осіб з повною вищою освітою збільшилася в два рази (рис. 1), а в розрахунку на 1000 осіб у віці десять

років і старше – з 65 до 129 осіб. Проте справжній бум у сфері вищої освіти розпочався наприкінці 1990-х років, коли швидкими темпами стали рости кількість вузів і чисельність прийнятих ними студентів. Тільки за 2002–2013 роки чисельність людей з повною вищою освітою збільшилася майже на 2 млн. осіб, а в розрахунку на 1000 осіб у віці десяти років і старше їх представництво досягло 192 осіб (загальна чисельність населення у віці десяти років і старше скоротилася за цей час майже на 4 млн. осіб) [1].

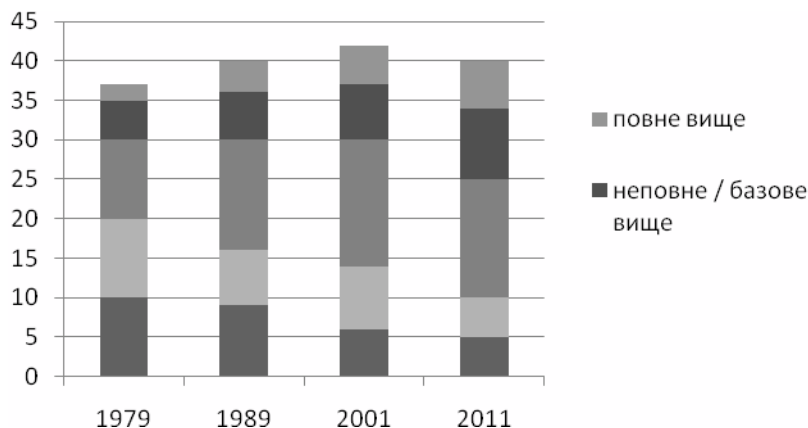


Рис. 1. Чисельність населення України за рівнем освіти

У той же час чисельність зайнятих на посадах професіоналів, що вимагають повної вищої освіти, зростає лише на 0,35 млн. людей, чисельність працівників сфери послуг і торгівлі збільшилася на 0,8 млн. людей, а в інших видах діяльності кількість кваліфікованих робітників навіть скоротилося на 1,4 млн. людей (рис. 2) [2].

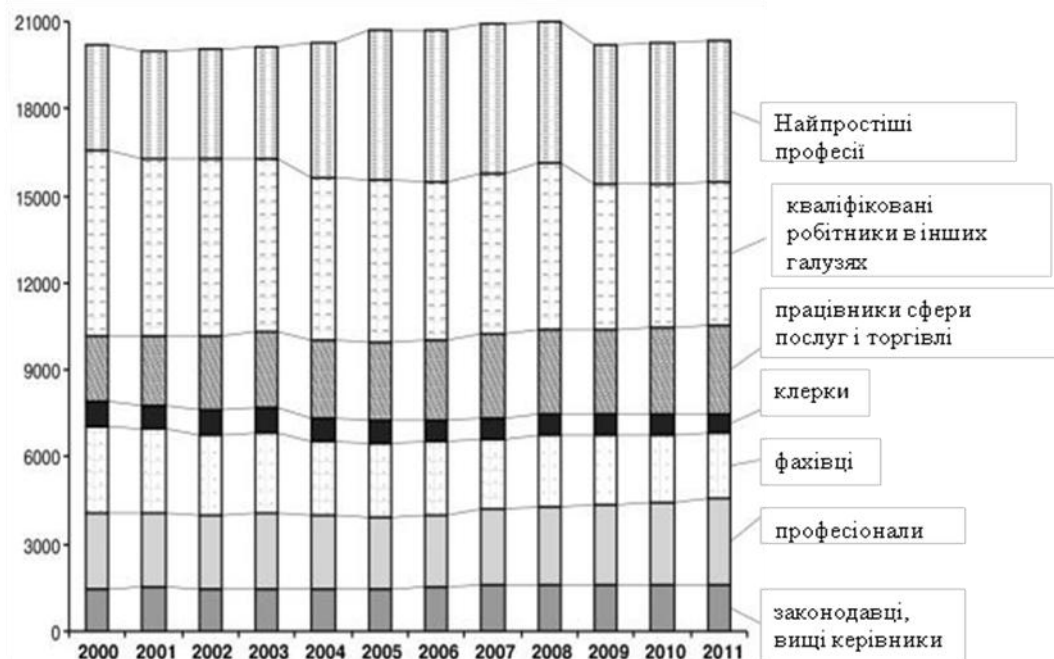


Рис. 2. Професійно-кваліфікаційний склад зайнятого населення України

XX століття ознаменувало себе століттям індустріального прогресу, це було століття, де панувало виробництво. А XXI століття – це століття розумового працівника. Працівники фізичної праці не володіють засобами виробництва. Вони повинні володіти, і зазвичай володіють, величезним і дуже цінним досвідом роботи. Але цей досвід можна застосувати тільки на даному робочому місці. На якомусь іншому робочому місці його вже не застосуєш.

Він «не портативний». Працівники розумової праці володіють своїми засобами виробництва, тобто тими знаннями, які зберігаються у них в голові. Це абсолютно «портативний» і надзвичайно ємний вид основного капіталу.

Сучасний офісний працівник – це універсальний солдат, який повинен володіти знаннями не тільки за своєю спеціальністю, але ще й в інших областях, мати не тільки вищу освіту, а бажано дві, або закінчити хоча б ще якісь курси підвищення кваліфікації, володіти творчим підходом і т.д. Зараз офіс-менеджер може виконувати частину бухгалтерських обов'язків, продавець може бути одночасно комірником і т.д. Це вигідно будь-якій компанії – мати універсального працівника, так як заробітна плата видається одному працівникові, а не двом – виходить економія. Але на ділі, не зрозуміло, добре це чи погано. З одного боку, працівник всебічно розвинений, розбирається в різних видах діяльності, а з іншого боку, виходить, він володіє деякими знаннями в різних сферах, тому не спеціалізується на якійсь одній. Роботодавці шукають економію, а працівники готові виконувати безліч функцій за заробітну плату, яка трохи вище середньої. Ці економічні інтереси ми починаємо характеризувати під такими словами, як «стресостійкість», «самостійність і самодисципліна», «висока мобільність» та ін.

В останнє десятиліття в Україні спостерігається тенденція прямої залежності рівня доходів від отриманої освіти. Це також є важливим фактором того, що освіта дуже важлива для робочої сили. Наприклад 1985–1990 роках по даним дослідження Київського міжнародного інституту соціології (КМІС) найбільш забезпеченими були кваліфіковані робітники. З інтелігенції більше за інших були забезпечені кандидати і доктори наук. Але зв'язку між освітою і доходами не спостерігалось. Тоді люди без освіти, могли стати олігархами. За даними останнього опитування, спостерігається пряма залежність доходів та вищої освіти: чим якісніша освіта і досвідчений працівник, тим вищі доходи – щороку якісна освіта, дає змогу працівнику отримувати більшу зарплатню. В наш час ситуація з високою оцінкою праці освічених людей набагато покращилася. Опитування КМІС, за останні роки свідчать проте, що 43,6% тих, кого можна умовно віднести до середнього класу, мають вищу освіту і 24,8% – середню спеціальну. А серед тих, хто за межою бідності – 35,1% з середньою освітою, 24,4% – з середньою спеціальною і 12,7% – з вищою (рис. 3) [3].

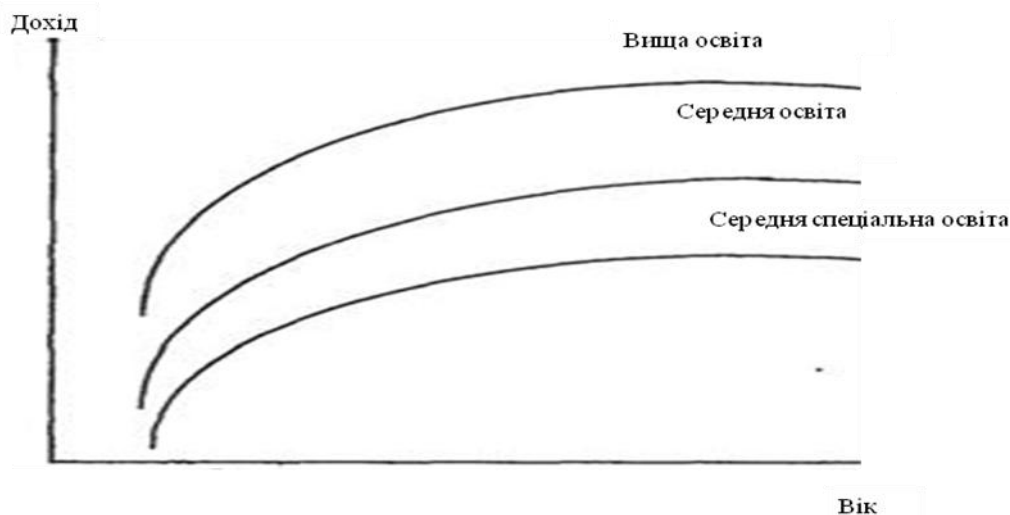


Рис. 3. Залежність рівня доходів від рівня освіти в Україні

Зростання вимог до працівників в умовах соціально-економічного прогресу не викликає заперечень. В наш час жодна розвинена країна не відчуває серйозних проблем дефіциту працівників. Навпаки, скрізь спостерігається певний рівень безробіття, і в той же час постійно є вакантні робочі місця, включаючи і привабливі та перспективні на так званому первинному ринку праці. Це пов'язано зі зміною попиту на ринку праці, збільшення вакансій

для висококваліфікованих кадрів і скорочення попиту на працівників низької кваліфікації. Тобто більшість складових якості робочої сили формуються і розвиваються в процесі освіти і професійної підготовки. Тому система освіти та професійної підготовки, стає важливим елементом інфраструктури ринку праці. Таким чином, системі освіти (у першу чергу вищої) належить провідна роль у формуванні якісної робочої сили в сучасних умовах і тому, вдосконаленню управління цією найважливішою сферою організації суспільства, треба приділяти особливу увагу.

Література:

- 1.Официальный сайт державной службы статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
- 2.Финансовый портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://finforum.org>.
- 3.Дніпровський центр соціальних досліджень [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dcsi.dp.ua/>.
- 4.Алексеев Д.М. Економіка праці. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 234 с.
- 5.Генкін Б. М. Ефективність праці та якість життя. СПб.: НОВОСТИ, 2005. – 352 с.
- 6.Капелюшников Р.І. Сучасні західні концепції формування робочої сили. – М.: Наука, 2003, – 175 с.
- 7.Маренков Н.Л. Управління трудовими ресурсами. М.: Фенікс, – 2004. – 265 с.
- 8.Сухарев О.С. Эволюционная экономика. – М.: Финансы и статистика, – 2012. – 175 с.

МИФ, О ТОМ, ЧТО ПРОДАЖИ – ЭТО ЛЕГКО!

В современных рыночных условиях, которые постоянно меняются, важным фактором успешной деятельности предприятия является его возможность оперативно и адекватно реагировать на новые условия и перемены как в целостной многофункциональной структуре всего предприятия, так и, особенно, в конечном продукте его деятельности.

Как свидетельствует опыт отечественных и зарубежных предприятий через неспособность оперативно реагировать на рыночные изменения и потребности, остановилось и обанкротилось немало предприятий, которые были достаточно успешными и известными. В первую очередь, такая ситуация характерна для предприятий, которые работают на рынках с высоким уровнем конкуренции, таких, как продукты питания, продукция широкого потребления, высокотехнологическая продукция и т.д. Основной причиной негативных явлений есть неумение или нежелание руководителей предприятий приспосабливаться к новым условиям хозяйствования и реорганизовывать систему управления и развития предприятия в соответствии с современными условиями.

При формировании стратегического плана развития предприятия перед руководством возникает вопрос о реализации своей продукции и кто этим может эффективно заняться?

Миф 1. Кадровикам можно поручить набор кадров в отдел продаж, и они с этим справятся.

Во многих компаниях отбор с рынка труда новых сотрудников и прием их на работу целиком относится к сфере ответственности кадровиков. В большинстве случаев кадровики стараются никого не подпускать к процессу отбора. Настаивая на том, что они – профессионалы и никто лучше них с этой работой не справится. В лучшем случае, руководителей продаж допускают до того, чтобы провести индивидуальное собеседование с соискателем в самом конце процесса отбора.

А в результате абсолютное большинство генеральных директоров жалуется на то, что набирать менеджеров по продажам в их компании удастся лишь с колоссальным трудом. А те немногие менеджеры по продажам, которых все-таки удастся принять на работу, ни к черту не годятся. И совершенно не способны продавать.

На самом деле проблема – вовсе не в рынке труда, на котором большую часть времени есть в наличии немало перспективных и даже достаточно сильных кандидатов. Проблема – в том, как набирают сотрудников профессиональные кадровики. Большинство из них патологически не способны организовать эффективный набор кадров с рынка труда. Их способностей кое-как хватает на то, чтобы принимать на работу водителей и бухгалтеров-кассиров. Организовать конкурс на ключевые позиции в крупных, известных, уважаемых компаниях с высокими зарплатами и обширным соцпакетом – тоже не бисом Ньютона.

Но набирать на работу менеджеров по продажам – это уже совсем другое дело. Менеджеры по продажам и торговые представители – самая востребованная специальность на рынке труда. Наибольшее количество вакансий в каждой газете и на каждом сайте по трудоустройству посвящено именно поиску менеджеров по продажам и торговых представителей. Именно за сотрудников этих профессий идет самая ожесточенная конкуренция на рынке труда. Чтобы привлечь с рынка труда и принять на работу хороших менеджеров по продажам, необходимо организовать мощный конкурсный отбор по сильной, эффективной технологии.

Большинство кадровиков на это совершенно не способны. А те жалкие результаты, которые кадровики могут обеспечить, отбирая соискателей на привычных для них индивидуальных собеседованиях, не могут удовлетворить компанию ни по количеству, ни по

качеству принимаемых на работу кадров.

Вдобавок, что может кадровик знать о том, как строится работа менеджеров по активным продажам? Разве он сам занимался активными продажами хотя бы несколько лет? Много ли переговоров с корпоративными Клиентами он проводит каждую неделю? А если он не владеет спецификой профессии, как он может решать, кто подходит, а кто нет для этой работы?

Вообще-то, честный кадровик, который сам не разбирается в профессии, на которую должен нанимать сотрудника, в первую очередь скажет: «Помогите мне! Мне нужен хороший профессионал-практик, который вместе со мной будет проводить конкурс!»

Если кадровик этого не скажет, он – не профессионал, а самонадеянный глупец и вредитель, наносящий своей работой ущерб компании, которая ему платит.

Миф 2. На рынке труда можно найти профессиональных менеджеров по продажам.

Как Вы думаете, как соотносится количество профессиональных менеджеров по продажам с количеством рабочих мест, где их ждут и хотят видеть? Оптимисты считают – один к десяти. Пессимисты думают, что более вероятное соотношение – «один к ста». То есть, на каждого по-настоящему профессионального менеджера по продажам приходится от десяти до ста рабочих мест, где его хотят.

Следующий вопрос: профессиональные менеджеры по продажам меняют работу скорее часто? Или скорее редко? Правильно, скорее редко. Потому что на имеющейся работе их удерживают многие объективные причины:

- у них уже имеется наработанная клиентская база;
- они хорошо разбираются в специфике товаров и услуг, которые предлагает их компания своим клиентам;
- с клиентами выстроены личные отношения, благодаря которым продажи делаются легко и регулярно;
- в компании их ценят, они – «звезды»;
- им хватает половины рабочего дня, чтобы зарабатывать хорошие деньги.

Поэтому настоящие профессионалы редко попадают на свободный рынок труда. Впрочем, иногда к вам на конкурс может попасть человек, который выглядит настоящим профессионалом. Ведет себя, как настоящий профессионал. В его резюме могут быть весьма солидные компании, где он до этого работал. И все хорошо. Только меняются его места работы довольно часто.

Если ни в одной из компаний он не проработал более шести месяцев, причины могут быть следующие:

- патологическая лень;
- патологический карьеризм. Такой сотрудник в первый же день выхода на новую работу рассылает резюме в кучу других мест. Вне зависимости от того, какова его новая работа.

Миф 3. Как же на самом деле поднять продажи предприятия? Ответ на этот вопрос даёт правило сочетаемости, которое выражается формулой: товар + бонус.

Сейчас многие компании, чтобы получать большую прибыль и нужным им образом распределять потоки денежных средств, стараются продавать товары и услуги «в одном флаконе». Выпускать комбинированные продукты (товары и услуги, объединенные в пакет) выгодно: так удастся привлечь дополнительных покупателей и подстегнуть спрос на свои предложения среди уже существующих.

У пакетных решений большое будущее, но с ними легко попасть впросак. Дело в том, что многие компании, надеясь озолотиться, не продумывают как следует принципы ценообразования, маркетинга и продаж своих гибридов. Исследование показало, что незадачливые производители обычно нарушают одно (или более) из следующих четырех правил: их гибриды мало чем отличаются от того, что предлагают конкуренты; им не удастся создать эффект масштаба; они не умеют правильно оценить потенциал рынков и найти оптимальный принцип ценообразования; они недостаточно инвестируют в брэнд. Прежде

чем рассмотреть эти правила, рассмотрим 4 самых распространенных типа гибридов.

Как потребители оценят гибридный продукт и как будут им пользоваться, определяют в основном два фактора:

Первый – взаимозависимость: то, насколько выгодно покупателю приобретать товар именно в комплекте с услугой

Второй фактор – самодостаточность. Одни товары и услуги не могут существовать друг без друга (слушать спутниковое радио нельзя, не подписавшись на услуги спутникового вещания) и потому должны продаваться только в паре. Другие – обладают самостоятельной ценностью: скажем, копировальный аппарат будет работать, даже если вы не купите контракт на обслуживание. Обычно подобные товары и услуги продают по отдельности.

С точки зрения взаимозависимости и самодостаточности можно выделить несколько видов гибридных продуктов.

«Гибкая» пара. Этот принцип особенно хорош, если речь идет о сложных товарах и услугах, призванных помочь потребителям решать их нестандартные проблемы. Сами по себе товары и услуги самодостаточны (их вполне можно купить по отдельности), но в то же время и взаимозависимы (ценность каждого компонента резко возрастет, если их можно гибко сочетать).

«Для спокойствия». Гибридные решения этого вида предназначены потребителям, для которых важно знать, что они покупают лучшее из лучшего. При слабой взаимозависимости товара и услуги и явной самодостаточности каждого компонента пары, компании могут воспользоваться раскрученным брэндом продукта как приманкой – заинтересовать клиентов своей по сути вполне обычной услугой, или наоборот: с помощью хорошо зарекомендовавшей себя услуги привлечь внимание потребителей к брэнду товара.

Принцип «много хорошего». Тут, как правило, продукты и услуги неразделимы. Поскольку компоненты гибрида уже в большой степени взаимодополняемы и взаимозависимы, источником выгоды для покупателя – и роста прибыли компании – оказываются именно услуги, дополняющие базовый продукт

Принцип «одного флакона». Никаких дополнительных плюсов потребители от самой по себе этой комбинации не получают, но они ценят тот факт, что удобство и надежность обслуживания сочетаются с возможностью заодно приобрести нужный товар, не тратя время и силы на его поиски. Товары и услуги не зависят друг от друга и практически друг друга не дополняют, однако доля компаний в кошельках клиентов, как говорят маркетологи, увеличивается просто за счет того, что приобрести товар и услугу можно в одном месте

Какую услугу «прицепить» к товару – вот в чем вопрос, ведь многообещающими могут быть разные сочетания. Шансов, что пакет принесет стабильные доходы, больше в том случае, если вам удастся усилить взаимозависимость компонентов и в дальнейшем развивать новый гибрид. Оценивая потенциал тех или иных вариантов, важно помнить четыре правила.

Правило 1. Создавайте то, чего еще нет на рынках товаров и услуг. Рассматривая идеи гибридных продуктов, нужно, прежде всего, хорошо понимать, какие входные барьеры существуют на целевом рынке. Постарайтесь ответить на несколько вопросов.

Сколько уже существует товаров, похожих на ваш? Если аналогов много, то можно выделиться на фоне остальных, сопроводив свой товар высококачественной услугой, и наоборот (в первую очередь речь идет о «гибком» пакете и паре «для спокойствия»)

Можно ли повысить качество услуги? Когда несколько производителей выпускают похожий товар, качество его примерно одинаковое у всех. С обслуживанием – другое дело; оно может быть очень разным. Чтобы предложить клиентам нечто исключительное, постарайтесь соединить обычный товар с постоянным грамотным обслуживанием. Если у вашего брэнда хорошая репутация, то еще не раскрученной услуге перепадет от его громкого имени.

Правило 2. Продавайте товар и услугу в пакете и наращивайте эффект масштаба от производства или продажи товара. Увеличить долю рынка и поднять прибыль за счет гибрида можно только в том случае, если ему есть куда «расти». Скажем, каждая очередная новая

модель бритвы приносит хорошую прибыль Gillette потому, что компания сразу же налаживает ее массовое производство и сбыт. Но бритвы – товар простой; что-то более сложное требует и более сложных услуг, и чем сложнее гибрид, тем меньше для него рынок. Дальновидные компании знают, как достигать эффекта масштаба: можно, например, предоставлять разные услуги в одном месте – и таким образом сократить издержки.

Правило 3. Оцените вероятную прибыль от разных гибридов. Изучив всевозможные связки товаров и услуг, проанализируйте существующие для каждого из них рынки. Тут вам помогут следующие вопросы.

У какой части пакета наилучшие прогнозы по прибыли? Относительная емкость рынка и потенциальная прибыльность для товаров и услуг часто бывает разной; все зависит от конъюнктуры. Чтобы ваш гибрид завоевал рынок, подсчитайте, какой товар или услуга может принести вам самую высокую прибыль и правильно подберите этому компоненту пару – выбирайте ее из самых покупаемых товаров или самых популярных услуг.

Как часто люди повторно приобретают те или иные товары или услуги? У товаров и услуг разные, говоря бизнес-языком, циклы продаж: товары, как правило, люди покупают гораздо реже, чем услуги. Скажем, MP3-плеер – раз в три года, а фильмы и музыку раз в неделю. Если вы правильно рассчитаете – по времени и величине – потоки денежных средств, которые поступают от товаров и услуг, то сможете увеличить доходность своего пакетного предложения.

Что перевесит в решении о покупке – товар или услуга? Что касается гибридов, созданных по принципу «одного флакона», то, как правило, нужно учитывать, что именно – товар или услугу – приобретет в первую очередь покупатель. Скажем, многие продавцы мобильных телефонов предлагают разные услуги связи и «трубки» разных брэндов, включая собственный. Потребители в США обычно сначала выбирают оператора связи, а затем уже – производителя «трубки». И преуспевающие «гибридные» поставщики вроде AT&T или Sprint, которые заработали себе известность, прежде всего как провайдеры, хорошо продают телефоны собственных брэндов, потому что учитывают эту последовательность выбора.

Правило 4. Инвестируйте в брэнд. Определившись с жизнеспособным пакетным предложением, подумайте о брэндинге или суббрэндинге – как можно было бы воспользоваться «эффектом ореола». Приготовьтесь вкладывать деньги в такую рекламу брэнда, которая продвигала бы товар именно в связке с услугой и повышала бы доверие потребителей к компании. Особенно важны инвестиции в брэнд, когда речь идет о гибридах с независимыми компонентами.

Из всего вышеизложенного вытекает то, что важно выделить специалистов, которые должны обеспечить организацию стратегического маркетинга и управление реализации бренд-проектов. В связи с развитием торговых каналов, потребительских рынков и коммуникаций, а также с различной спецификой мероприятий, необходимо функционально разделить специалистов, которые занимаются торговым и потребительским товаропродвижением и сформировать функциональные группы специалистов, которые должны заниматься разработкой и внедрением продукции в производство и осуществлять маркетинговые исследования.

Литература:

- 1.Эткинсон Дж., Уилсон Й. Стратегический маркетинг: ситуации, примеры. – М: ООО «Издательство ЮНИТИ-ДАНА», 2001. – 470 с.
- 2.Крейнер С., Дирлав Д. Брэнды, которые изменили бизнес: полная коллекция брэндов мира. – Ст.Пт-б.: «Издательство КРЫЛОВ», 2004. – 315 с.
- 3.Жигиль Е.А. Мастер звонка. – М.: Финансы, 2010.
- 4.Мэтссон Д. Психология успешных продаж. – М.: Психология и продажи, 2012. – 254 с.

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНИ

Глобалізація світової економіки та відкритість національних економік загострює конкуренцію, зумовлюючи нестійкість конкурентних переваг суб'єктів міжнародних економічних відносин. Це вимагає пошуку механізмів утримання та розвитку конкурентоспроможності, побудованих на постійному вдосконаленні, розвитку можливостей та гнучкій адаптації до змін світової кон'юнктури і динамічного конкурентного середовища. За таких умов, на перший план виступають інноваційні механізми, які в сучасних умовах відіграють роль стратегічного фактора економічної динаміки.

В сучасному світі інновації виступають основним фактором досягнення високого рівня конкурентоспроможності, оскільки вони створюють високу продуктивність факторів виробництва, конкурентні переваги в перспективних сферах та сильні позиції національних фірм на світовому ринку.

Дослідженням інноваційного фактору в економічному розвитку та підвищенні конкурентоспроможності національної економіки займалися ряд вітчизняних та зарубіжних учених: І. Алексєєв, Л. Антонюк, Ю. Бажал, І. Бондаренко, І. Гурков, А. Дагаєв, П. Друкер, Б. Йонсон, Дж. М. Кейнс, О. Кузьміна, А. Кучерова, В. Гейєць, К. Маркс, А. Маршал, Л. Омелянович, М. Портер, А. Поручник, К. Прахалад, Е. Райнерт, П. Рапкін, А. Садеков, Дж. Сакс, П. Самуельсон, В. Семиноженко, М. Туган Барановський, І. Фішер, Г. Хамель, В. Хартман, Х. Чесброу, М. Чумаченко, Р. Фостер, Й. Шумпетер.

З-поміж сприятливих чинників для впровадження нововведень: здатність керівників підприємств і персоналу визначати та оцінювати економічні, соціальні, технологічні зміни у зовнішньому середовищі; орієнтація керівників на довгострокову перспективу, наявність чітких стратегічних цілей; розвинена система збуту і маркетингу, здатність оцінювати ринкові тенденції; безперервний пошук нових ринкових пропозицій; вміння аналізувати й реалізовувати нові ідеї. Зовнішніми чинниками вливу є: старіння наявних товарів (скорочення життєвого циклу), виникнення нових потреб покупців, зміна (вплив моди) смаків і пріоритетів споживачів, підвищення рівня конкуренції.

Перехід до інноваційної моделі економічного розвитку потребує реалізації трьох основних завдань:

- розвитку конкурентоспроможного підприємницького сектора та його ядра – великих корпорацій, його здатності до концентрації і перерозподілу коштів у пріоритетні напрями;
- дотримання державних пріоритетів розвитку освіти, науки і технологій;
- повноцінної інтеграції у глобальну інноваційну сферу, світову торгівлю наукоємними товарами та інтелектуальною власністю.

Важливою умовою достатнього рівня конкурентоспроможності країни є здатність її суб'єктів оперативно реагувати на зміни у світовій кон'юктурі та структурі економічних зв'язків. Передумовами для цього є сприятливий інвестиційно-інноваційного клімат, а також національне середовище ефективного функціонування суб'єктів господарювання. Рівень конкурентоспроможності країни визначається наявністю в ній механізмів формування умов і засобів, які сприяють вирішенню завдань загальнонаціональної безпеки, економічного розвитку та підвищенню рівня життя населення [1].

За результатами звіту 2013 р. Україна за останній рік у рейтингу глобальної конкурентоспроможності перейшла з 73 до 84, утративши 11 позицій, отримавши показник 4,05 бали з 7 можливих. У зв'язку з втратою позиції, можемо розглянути динаміку показників, які утримувала Україна з 2006 р. Саме у 2006 р. в Україні були проведені перші дослідження (рис. 1).

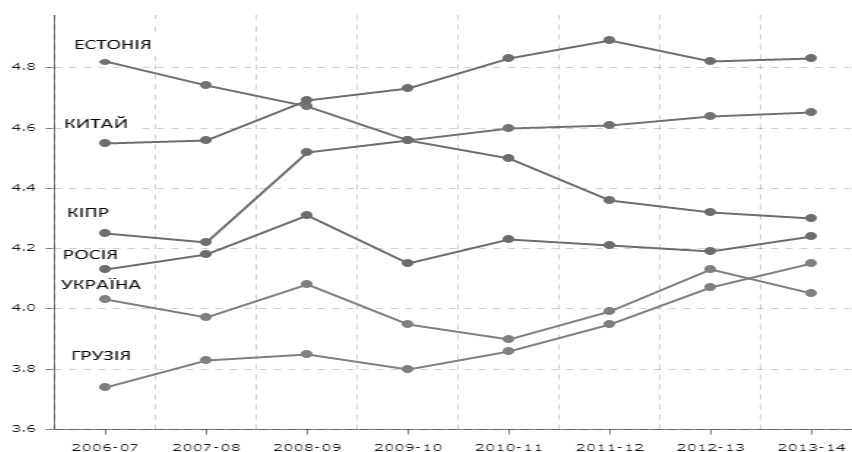


Рис. 1. Показники індексу конкурентоспроможності у 2006 – 2013 рр.

У 2013 р. інноваційною діяльністю у промисловості займалися 1715 підприємств, або 16,8% обстежених промислових підприємств (у 2012 р. – 1758 підприємств, або 17,4%).

Серед регіонів більшою за середню в Україні частка інноваційно активних підприємств була в Запорізькій (28,8%), Миколаївській (24,9%), Херсонській (23,6%), Харківській (23,2%), Івано-франківській (21,4%), Чернігівській (20,7%), Вінницькій (19,4%), Кіровоградській (18,3%), Хмельницькій (18,2%) областях, а також у м. Києві (25,6%).

Таблиця 1

Інноваційна діяльність промислових підприємств у 2013 р. за регіонами

	Кількість інноваційно активних підприємств, од	Частка інноваційно активних підприємств у загальній кількості промислових підприємств, %	Обсяг витрат на інноваційну діяльність, млн грн	Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн.грн.	Частка реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі промислової продукції, %
Україна	1715	16,8	9562,6	35891,6	3,3
АР Крим	50	15,2	526,0	721,1	3,3
Вінницька	55	19,4	694,9	498,5	2,3
Волинська	23	10,5	196,3	287,0	3,0
Дніпропетровська	84	11,9	1057,8	3813,0	1,9
Донецька	85	10,5	930,7	6130,8	3,0
Житомирська	57	17,5	73,1	829,3	5,5
Закарпатська	15	6,9	25,0	1363,9	15,5
Запорізька	115	28,8	298,7	1671,1	2,3
Івано-Франківська	87	21,4	488,6	881,6	4,3
Київська	68	13,5	104,4	831,4	2,4
Кіровоградська	46	18,3	114,8	803,9	6,4
Луганська	61	11,2	372,5	1416,9	2,1
Львівська	116	16,6	257,1	849,5	3,0
Миколаївська	81	24,9	716,4	639,2	3,0
Одеська	69	17,6	91,0	916,8	3,6
Полтавська	33	8,1	212,2	3999,6	6,5
Рівненська	39	14,9	21,1	111,9	0,8
Сумська	32	14,0	281,8	2328,8	10,4
Тернопільська	36	17,1	24,2	155,5	2,6
Харківська	182	23,2	642,3	2972,3	4,8
Херсонська	48	23,6	161,4	406,3	4,0
Хмельницька	58	18,2	113,1	263,2	1,6
Черкаська	47	15,0	28,6	566,9	2,0
Чернівецька	30	16,5	51,3	99,9	2,6
Чернігівська	45	20,7	134,1	147,9	1,1
м.Київ	142	25,6	1921,4	3178,4	4,4
м.Севастополь	11	11,3	23,8	7,1	0,2

У 2013 р. частка витрат на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення порівняно з 2012 р. скоротилася з 70,1% до 58,0%, в той час як витрати на науково-дослідні розробки (далі – НДР) та інші витрати, в числі яких витрати на навчання та підготовку персоналу для розробки та запровадження нових або значно вдосконалених продуктів та процесів, діяльність щодо ринкового запровадження інновацій та інші роботи, пов'язані зі створенням та впровадженням інновацій, зросли відповідно до 17,1% і 24,0%. Частка витрат на придбання інших зовнішніх знань (нових технологій) залишається досить низькою (0,9%).



Рис. 2. Розподіл обсягу фінансування інноваційної діяльності за джерелами, %

Основним джерелом фінансування інноваційної діяльності залишаються власні кошти підприємств, частка яких у 2012 р. значно зросла і становила 72,9% загального обсягу витрат. Фінансову підтримку держави отримали 10 підприємств із держбюджету і 24 з місцевих бюджетів, загальна частка яких становила – 1,9% (2,2%). По 12 підприємств отримали кошти вітчизняних та іноземних інвесторів, їхня частка становила 1,3% і 13,1% відповідно (1,3% і 8,7%); 55 підприємств скористалося кредитними коштами, частка яких значно скоротилася і склала 6,6% (21,0%).

У 2013 р. понад три чверті інноваційно активних промислових підприємств займалися впровадженням інновацій (або 12,9% обстежених промислових) – це на 4,3% менше, ніж у 2012 р. Серед регіонів чільне місце належить Харківській, Львівській, Донецькій областям та м. Києву; за видами економічної діяльності – підприємствам машинобудування (338 підприємств), з виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (321), з виробництва гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції (131), металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів (113).

У 2013 р. 1031 підприємств реалізувало інноваційної продукції на 35,9 млрд грн, або 3,3% загального обсягу реалізованої промислової продукції (у 2012р. відповідно 36,2 млрд грн. та 3,3%). Вищою за середню по Україні частка реалізованої інноваційної продукції серед регіонів була в Закарпатській, Сумській, Полтавській, Кіровоградській, Житомирській, Харківській, Івано-Франківській, Херсонській, Одеській областях та у м. Києві.

Реалізацію продукції за межі України здійснювали 344 підприємства, обсяг якої склав 44,7% від загального обсягу реалізованої інноваційної продукції, у т.ч. в країни СНД – 25,3%.

Майже кожне четверте підприємство реалізовувало продукцію, що була новою для ринку. Обсяг такої продукції становив 12,4 млрд грн, 53% якої 102 підприємства поставили на експорт. При цьому більшість підприємств у 2013 р. (86%) реалізовували продукцію, яка була новою виключно для підприємства. Її обсяг становив 23,5 млрд грн, 40,4% якої 271 підприємство реалізувало за межі України.

Упродовж 2011–2013 рр. інноваційною діяльністю в промисловості займалося 2381 підприємство, або 23,4% обстежених (протягом 2009–2011 рр. – 2181 підприємство і 21,1%). Машина й обладнання придбали 1879 підприємств (1682), навчанням та підготовкою персоналу для розробки та впровадження нових або суттєво вдосконалених продуктів та процесів займалися 582 підприємства (492); витратили кошти на внутрішні НДР – 356 (375) та НДР, виконані іншими підприємствами (зовнішні), – 213 (224); придбали зовнішні знання – 186 (191); діяльністю щодо ринкового запровадження інновацій займалися 184 підприємства (212); іншими видами діяльності для запровадження нових або суттєво вдосконалених продуктів та процесів займалися 362 підприємства (399) [2].

Отже, інноваційний розвиток України повинен базуватися на:

- провадженні цілеспрямованої державної промислової та інвестиційної політики, спрямованої на активізацію нововведень, як пріоритетної складової загальної стратегії соціально-економічного розвитку держави, забезпеченні єдності структурної та інноваційної політики;

- створенні сприятливих інституційних умов для інноваційної діяльності в країні: правового забезпечення інноваційної діяльності підприємств; запровадження дієвого пільгового режиму здійснення інноваційної діяльності; удосконалення механізмів фінансування інноваційної діяльності;

- створенні умов для реалізації вітчизняними підприємствами наступальної стратегії на зовнішніх ринках, підтримки конструктивної конкуренції на внутрішньому ринку, яка заохочуватиме підприємства до інноваційної діяльності;

- диверсифікації організаційних форм функціонування національної економіки, забезпеченні співпраці малих, середніх та великих підприємств, підтримки провідних великих підприємств та об'єднань, які мають змогу реалізувати загальнодержавні інноваційні пріоритети, розвитку науково-виробничої кооперації, венчурного бізнесу, промислово-фінансової інтеграції, в тому числі — на міжнародному рівні;

- забезпеченні тісної інтеграції виробництва, фінансів, науки, освіти з метою сприяння випереджувальному розвитку науково-технологічної сфери.

Література:

- 1.Скрипко Т.О. Інноваційний менеджмент: підручник. – К.: Знання, 2011. – 423 с.
- 2.Білоконь О.І. Інноваційна діяльність промислових підприємств у 2013 році [Електронний ресурс] / О.І. Білоконь – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publnauka_u.htm.

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУЧАСНОСТІ

В наш час без людей немає організації. Без кваліфікованих людей жодна організація не зможе досягти своїх цілей і вижити. Праця дозволяє задовольнити потреби людини в їжі, одязі, житлі. Людина, що здійснює працю в нормальних умовах, отримує від цього певне задоволення і вплив на розвиток своїх якостей. Коли людина створює щось нове, корисне, це викликає у неї відчуття гордості, і мотивує на нові справи і досягнення. У процесі праці відбувається не тільки створення продукту, але і вдосконалення людини. В ході трудових процесів людина від зміни предметів праці поступово переходить до зміни і оптимізації власних дій, засобів праці та трудової поведінки. Вона здобуває нові знання шляхом нагромадження або запозичення досвіду, тобто розвивається сама. Відбувається формування людини більш високого рівня. Вдосконалюючись самі, люди вдосконалюють і знаряддя праці і методи праці. Американські соціологи свого часу з гордістю писали, що завдяки механізації робітник розпрямився і зайняв гідний людині стан. Сьогодні відбувається ще більш значущий процес – відходить у минуле підлеглисть важкій, невдячній праці, яка одвічно тиснула на людину.

У процесі праці людина, як суб'єкт праці взаємодіє з предметами і засобами праці, а також із навколишнім середовищем для досягнення мети його трудової діяльності.

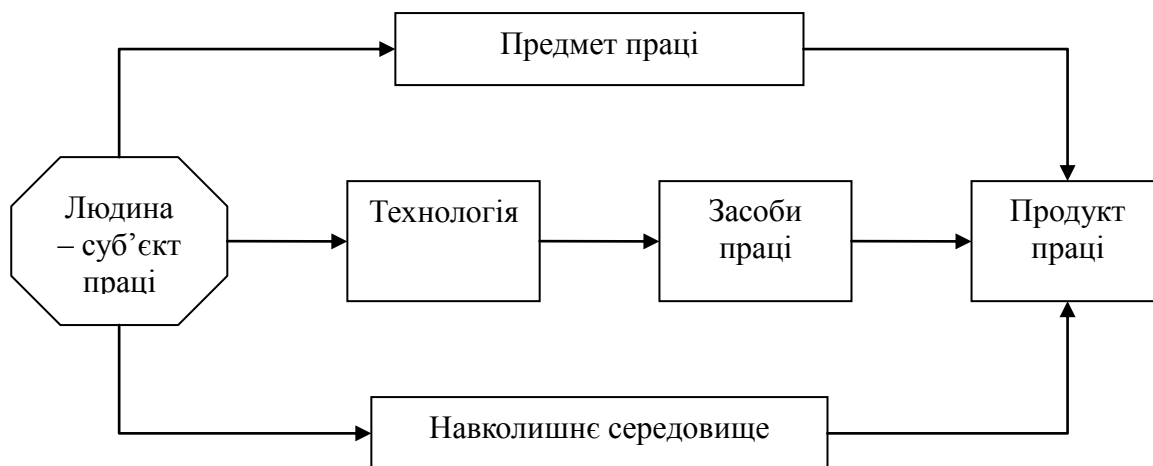


Рис.1. Схема взаємодії людини з елементами трудового процесу [3]

Трудові ресурси – це основа будь-якого підприємства. Це та частина населення, яка бере чи може брати участь в трудовій діяльності. Найбільш правильним є твердження А.П.Соловйова та Г.М.Романенкової, що трудові ресурси – містке за змістом поняття – це сукупність носіїв функціонуючої та потенційної сукупної та індивідуальної робочої сили та тих відносин, що виникають в процесі її відтворення. Трудові ресурси можна і варто розглядати у двоякому плані. Робоча сила - продукт природи, який в результаті довготривалого розвитку отримав соціально-економічні функції, хоча його сутність залишилась незмінною. К.Маркс, даючи визначення робочій силі, розглядав її як „предмет природи”, як „одну із сил природи”, або як соціально-економічну категорію, яка не володіє засобами виробництва, стає об'єктом купівлі-продажу. До трудових ресурсів належить економічно активне населення. Україна має значний трудоворесурсний потенціал. Сьогодні до трудових ресурсів належить 50,1% всього населення. При цьому 95% трудових ресурсів складає працездатне населення.

З переходом до ринкової системи господарювання структура зайнятості населення у різних галузях економіки поступово змінюється, зростає частка зайнятих в обслуговуючих галузях, зокрема в приватній торгівлі.

Важливу роль у формуванні праці відіграє працездатне населення – це населення, здатне по своїх фізичних можливостях повноцінно брати участь в суспільній праці. Доля працездатного населення залежить від вікової структури всього населення країни. Працездатне населення близьке до поняття трудові ресурси, тому нині в Україні працездатним віком вважається для жінок 16-59 роки, для чоловіків – 16-64 років включно.

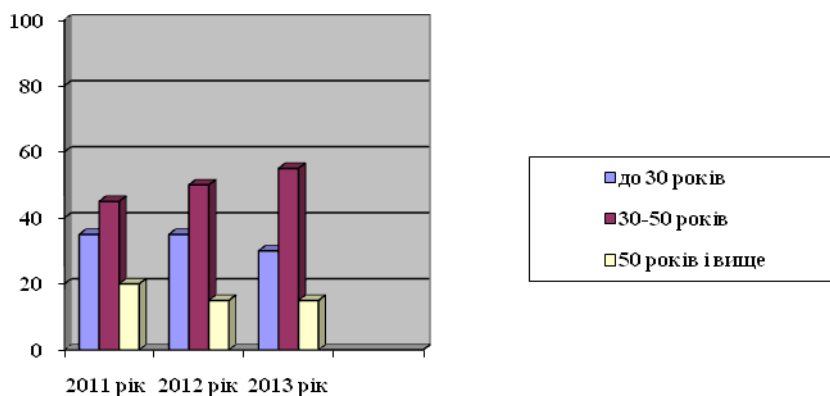


Рис. 2. Віковий склад працівників підприємства

Слід зазначити, що в багатьох розвинутих країнах законодавчо встановлена верхня межа працездатного віку на 5-10 років вища, ніж в Україні, але і середня тривалість життя там значно перевищує аналогічні показники нашої країни.

Треба чітко уявити смислове навантаження та межі використання трудових ресурсів. Поняття трудові ресурси ширше, ніж поняття економічно активне населення, оскільки включає ще і працездатних непрацюючих людей та тих, що стаціонарно навчаються.

Зайнятість населення – це сукупність соціально-економічних відносин між людьми щодо забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування розподілу та перерозподілу трудових ресурсів з метою їх участі у суспільно корисній праці та забезпечення розширеного відтворення робочої сили. Таке визначення охоплює великий комплекс проблем, за якими стоять структурна, інвестиційна, цінова, грошово-кредитна, кадрова, освітня, міграційна, демографічна, соціальна політика держави. Ця сукупність соціально-трудових відносин знаходить свій прояв у певних економічних категоріях, таких, наприклад, як індивідуальна або колективна трудова діяльність, процес самої праці, продуктивність праці, її умови, нормування, мобільність та професійна підготовка кадрів, доходи і заробітна плата тощо. Звідси випливає, що зведення проблеми зайнятості населення лише до відсутності безробіття – це не виправдане, помилкове і шкідливе з точки зору державної політики зайнятості припущення.

Тому забезпеченість трудовими ресурсами відзначається нерівномірністю, що зумовлена певними чинниками.

У 2014 р. спостерігаються глобальні потрясіння і перетворення як в країні в цілому, так і в економіці зокрема. Не могли не позначитися ці зміни на ринку праці України. Ця ситуація характеризується значним спадом активності роботодавців, а також відсутністю нових вакансій, які відкриваються у зв'язку з розвитком і розширенням бізнесу. З іншого боку, значного припливу нових претендентів на ринку також не спостерігається.

Ситуація на ринку праці багато в чому визначається не стільки економічними, скільки політичними чинниками.

Проблеми, пов'язані з розвитком ринкової економічної системи в Україні, вимагають активного формування ринку праці і забезпечення високого рівня зайнятості економічно

активної частини населення, а особливо молоді. На сьогоднішній день працевлаштування молоді вважається однією з гострих соціально-економічних проблем. Все це пов'язано з тим, що ринок праці і ринок освітніх послуг, також як і товарний ринок, розвиваються за законами попиту та пропозиції. Тому важливо контролювати баланс цих ринків для благополучного розвитку економіки України і суспільства в цілому.

Держава намагається приділяти проблемам молоді якомога більше уваги. А цих проблем, на жаль, чимало. Особливо зараз, коли всі верстви суспільства відчули на собі вплив кризи і нестабільності. Найбільш актуальні проблеми сучасної молоді – працевлаштування та відсутність можливостей для самореалізації. Такий висновок зробили експерти Інституту Горшеніна (незалежний неприбутковий аналітико-дослідний центр, націлений на вивчення суспільних і політичних процесів в Україні та світі) за підсумками річної програми міжнародних соціологічних досліджень «Студенти – образ майбутнього». Серед проблем, що стосуються їх особисто, українські студенти виділяють відсутність роботи і проблеми з працевлаштуванням (36,0%), матеріальну залежність від кого-небудь (34,1%), а також відсутність вільного часу (28,4%) [4].

Важливим завданням є визначити головні чинники, що впливають на працевлаштування молоді, розглянути державну політику в галузі працевлаштування, а так само запропонувати рекомендації для поліпшення ситуації, що виникла.

Забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді на сьогодні виступає одним із пріоритетних завдань розвитку держави. Адже саме молодь є найактивнішою частиною працездатного населення. Лише з урахуванням динаміки рівня її зайнятості можна розробляти соціально-економічні прогнози розвитку країни на довготривалу перспективу. Проблема зайнятості молоді становить інтерес багатьох науковців світу. Проте в Україні вона актуалізується в середньому раз на п'ять років. Це зумовлено необхідністю ухвалення державних програм щодо підтримки та сприяння розвитку цієї категорії населення.

Молодь більше піддається і зовнішнім, і внутрішнім впливам щодо ситуації із забезпеченням її зайнятості як продуктивнішої частини населення. Безробіття призводить до негативних соціальних та економічних наслідків. Соціальні наслідки безробіття викликають напруження в суспільстві, оскільки незайняті є нестабільною категорією населення. Професійна дискваліфікація молоді у стані тривалого безробіття зменшує їх конкурентоспроможність, що є причиною ускладнень при подальшому працевлаштуванні, зниження якості робочої сили та продуктивності суспільного виробництва. Як наслідок, у безробітній молоді знижується мотивація до суспільно корисної праці. У процесі пошуку роботи безробітна молодь стикається із певними психологічними труднощами. Їхньою причиною є відсутність в особі внутрішньої готовності до активних дій, невміння змінити попередні установки, мотивація поведінки в нових ринкових умовах. Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють психологічні зміни (втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості). Держава поки що неспроможна вирішувати всі проблеми самотужки. Тому всім громадським об'єднанням варто працювати над цими питаннями та проблемами і шукати ефективні форми їх вирішення і лише створивши в Україні сприятливе підприємницьке середовище ми вирішимо багато важливих проблем, у тому числі і для розвитку економічної активності молоді, та реалізації свого трудового потенціалу. Отже, основними заходами, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді, мають бути агітаційна та просвітницька роботи. Для цього необхідно розробляти проекти, орієнтовані на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді; проводити дослідження з метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники; включити до навчальних програм обов'язкове стажування студентів. Розробити механізм пропагування серед студентів та учнів роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та організацію експериментальних підприємств у навчальних закладах; розробити та впровадити механізм фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та

організацій, які беруть участь у реалізації цієї програми; проводити інформативні й навчальні семінари та тренінги щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки; організувати зустрічі з роботодавцями та колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес.

Таким чином, в Україні розв'язати проблеми зайнятості молоді можна тільки шляхом цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій. При цьому держава повинна піклуватись розвитком соціальної стабільності і захищеності молоді. Зрозуміло, що система заходів щодо зниження рівня безробіття молоді не обмежується наведеним, існує багато можливостей для творчого пошуку шляхів виходу зі складної ситуації, що склалася зараз на ринку праці, але у будь-якому разі тільки комплексний підхід до розв'язання проблеми дозволить досягти певних позитивних зрушень у сфері працевлаштування молоді в Україні.

Реалізація трудових здібностей та навичок працездатного населення у країні можлива лише в результаті піднесення економіки і встановлення балансу між попитом та пропозицією на ринку праці. Перший напрям сприяє зменшенню або подоланню прихованого безробіття як явища, другий — формуванню умов для повної зайнятості на основі використання вільних робочих місць та створення нових.

Збереження та подальше зростання трудової активності, як і відродження економіки в цілому, можна досягти за умови дотримання принципів, що визначають еволюцію сучасної ринкової цивілізації. Їхня суть полягає в тому, що фізичне здоров'я людини, її культура, професійний, творчий потенціал становлять потужний комплексний чинник науково-технічного і соціально-політичного розвитку, надійну основу процвітання суспільства та стабільності держави.

Література:

1. Сухарев О.С. Эволюционная экономика. – М.: Финансы и статистика, 2012.
2. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. – М.: Эксмо., 2007.
3. Стрелец И.А. Сетевая экономика. – М.: Эксмо, 2006. – 208 с.
4. Официальный сайт независимого аналитико-исследовательского центра – Института Горшенина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://institute.gorshenin.ua>
5. Павленко Ю. Молодежь нуждается в поддержке государства [Электронный ресурс] / Ю. Павленко // Зеркало недели. – 2009 – №25. – 04 июля. – Режим доступа: http://zn.ua/SOCIETY/molodezh_nuzhdaetsya_v_podderzhke_gosudarstva-57369.html.

ФІНАНСОВА КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Нова ситуація обумовлює необхідність забезпечення високого рівня конкурентоздатності підприємств, що дозволяє їм успішно діяти в умовах жорсткої конкуренції. Детальний аналіз стану вітчизняних виробничих підприємств, засвідчив наявність проблем, не зважаючи на тривалий попередній успіх їх діяльності. Загальною проблемою для українських фірм залишається відсутність власних фінансових ресурсів у достатній кількості, неефективний фінансовий менеджмент та нераціональні управлінські рішення щодо адаптивності діяльності підприємства до впливу факторів зовнішнього середовища. В результаті порушуються фінансово-виробничі зв'язки у господарській діяльності, що призводить до непродуктивного функціонування, зниження прибутковості та врешті призводить до банкрутства підприємств. Отже, оцінювання та прогнозування рівня конкурентоздатності з позиції не лише менеджерів, але й основних учасників ринку є актуальним питанням, яке потребує вирішення.

Проблемі оцінювання та прогнозування конкурентного рівня діяльності підприємств присвятили свої дослідження такі іноземні та вітчизняні вчені: Армстронг Г., Ансоф І., Брюс Д. Хендерсен, Букерель Ф., Вонг В., Кеардель Д., Кларк Дж., Котлер Ф., Ланкар Р., Ліфіц І.М., МакДональд М., Портер М., Сондерс Дж., Томпсон А.А., Уотерс Д., Абрамова О.С., Рубін Ю.Б., Павлова В.А., П'ятницька Г., Цигичко Л.І., Чурносова І.А.

Аналіз довів, що процес оцінювання та прогнозування конкурентоздатності підприємств відбувається у такій логічній послідовності:

- 1) визначення задач оцінки та прогнозування;
- 2) визначення підходу до оцінки та прогнозування;
- 3) визначення факторних показників оцінки та прогнозування;
- 4) визначення методу оцінки та прогнозування;
- 5) формування моделі оцінки та прогнозування.

Так, задачі оцінювання та прогнозування розробляються відповідно до мети дослідження, яку ставить науковець. Значна частина вчених приділяють основну увагу формуванню конкурентної стратегії підприємства та оцінюванню його конкурентних позицій на ринку та в галузі. Інші завдання є спеціальними, наприклад, виявлення резервів підвищення конкурентоздатності, отримання та управління конкурентними перевагами, визначення та підвищення показників ефективності діяльності, виявлення вільних ринкових ніш, запозичення кращого досвіду інших компаній, виявлення та оцінювання реальних потреб потенційних споживачів та властивості продукції, послуг тощо.

Підходи до оцінювання та прогнозування конкурентоздатності мають складну класифікаційну структуру. Утім, залишається проблема вибору одного з підходів щодо оцінювання конкурентоздатності підприємств. Оцінка фінансової конкурентоздатності є прикладним дослідженням, яке направлено на розв'язання конкретних управлінських завдань щодо покращення фінансового стану підприємства. Даний принцип обумовлює використання функціонального підходу щодо оцінювання та прогнозування фінансової конкурентоздатності підприємств харчової промисловості [1].

Достовірність результатів оцінки фінансової конкурентоздатності прямо залежить від дії факторів, які на неї впливають. Фактори впливу оцінюються кількісно шляхом їх представлення за допомогою ключових показників оцінки та прогнозування.

Для вітчизняних підприємств прогноз рівня конкурентоздатності є новою задачею, яка методологічно майже не розроблена. Дедалі частіше економічні задачі, в тому числі задачі прогнозу рівня конкурентоздатності, вирішуються за допомогою нейронних мереж [2]. Таким чином, дослідження методів оцінки та прогнозування рівня конкурентоздатності підприємства свідчить про використання вченими значного інформативного масиву даних,

експертних оцінок та конфіденційної інформації компаній, що не задовольняє умовам доступності та об'єктивності розрахунків на основі відкритої фінансової звітності. Крім того, невирішеною до кінця залишається проблема визначення завдань та факторних показників оцінки та прогнозування конкурентоздатності з врахуванням специфіки терміна фінансової конкурентоздатності та особливостей діяльності промислових підприємств.

Гіпотеза полягає в тому, що всі зміни конкурентоздатності так чи інакше матимуть відображення у фінансових коефіцієнтах (показниках). Таким чином, йде мова про фінансову конкурентоздатність підприємства, оцінка якої здійснюється за допомогою індикаторів, розрахованих на основі відкритої фінансової звітності підприємств.

Враховуючи загальну гіпотезу дослідження, переважну нестачу фінансових ресурсів для підприємства та сучасні жорсткі конкурентні умови, сформовано уявлення про те, що головною ознакою конкурентоздатного підприємства є його прибутковість. Отже, важлива роль фінансових ресурсів у діяльності будь-якої компанії створює передумови для використання терміна «фінансова конкурентоздатність підприємства». У сучасних наукових публікаціях майже відсутні дослідження даного виду конкурентоздатності. Так, фінансова конкурентоздатність застосовується в аналізі фінансових систем країни на макrorівні [3]. Фінансову конкурентоздатність необхідно розглядати як здатність до виживання підприємства у постійній конкурентній боротьбі за допомогою наявності фінансового потенціалу, фінансових ресурсів, вільного доступу до позикових коштів, прибутковості діяльності та розширеного відтворення виробництва. Таким чином, вчені зосереджують основну увагу при дослідженні фінансової конкурентоздатності на аналізі фінансового стану підприємства та рівня забезпеченості фірми фінансовими ресурсами.

Фінансові ресурси значно впливають на господарську діяльність підприємства, в тому числі й на виробничу сферу. Ефективне використання фінансового результату фірми та злагоджене управління фінансовим станом підприємства дозволяє розширювати виробництво, підвищувати якість продукції, професійність кадрів, проведення додаткових маркетингових досліджень тощо. Таким чином, фінансовий стан та фінансові ресурси комплексно впливають на діяльність підприємства в цілому. З огляду на це, запропоновано представлення функціонування конкурентоздатного підприємства в межах системного підходу, коли підприємство розглядається як система взаємопов'язаних дій щодо забезпечення конкурентоздатності, які контролюються управлінськими рішеннями. Система характеризується динамічністю та прагненням до збільшення своєї частки ринку. В межах такої позиції, розглянутої концепції та загальної гіпотези дослідження сутність фінансової конкурентоздатності представлено таким чином: це комплексна продуктивна сукупність конкурентних переваг (ресурси, капітал, технологія, персонал), яка за допомогою управлінських рішень здатна пристосуватись та адаптуватись до факторів впливу, утримувати (підвищувати) свою частку на ринку та забезпечувати прибуткову виробничо-фінансову діяльність підприємства. Наведене визначення аналізує основні сфери господарської діяльності підприємства, вплив визначальних факторів та враховує інтереси основних учасників ринку.

Аналіз наведеного визначення, загальних задач оцінки конкурентоздатності дозволив сформулювати та систематизувати головні завдання оцінки та прогнозування фінансової конкурентоздатності підприємств:

- формування та корегування конкурентної стратегії підприємств;
- визначення, кількісний і якісний вимір ринку продукції підприємств;
- підтримка продуктивності діяльності за основними напрямками витрат: матеріальні, капітальні, технічні, людські.
- формування ефективної організаційної структури управління підприємствами промисловості;
- формування прогнозного рівня фінансової конкурентоздатності підприємства;
- аналіз ефективності управління фінансовим станом та фінансовими ресурсами підприємства;

– визначення основних факторних показників оцінки та прогнозування рівня фінансової конкурентоздатності.

Відповідно до завдань оцінки фінансової конкурентоздатності, обрано критерії формування факторних показників оцінки фінансової конкурентоздатності підприємств, а саме: специфіка галузі, традиційні підходи до вибору показників оцінки, нова сутність фінансової конкурентоздатності та врахування потреб основних учасників ринку.

Основними показниками, які характеризують конкурентоздатність промислових підприємств є ресурсовіддача, рентабельність та фондовіддача. Наукові дослідження особливостей галузі доводять комплексність підходу до оцінки ефективності діяльності її підприємств. Так, результативність функціонування промислових підприємств залежить від економічної, соціальної та екологічної складових розвитку. Висока матеріаломісткість та особлива соціальна значущість товарів промисловості для суспільства вимагають всебічного аналізу діяльності підприємств даної галузі. Враховуючи такі особливості, можна припустити, що соціально-екологічний вплив розкривається через середню тривалість життя населення даної території, яка характеризує як якість товарів, так і безпеку навколишнього середовища для людини.

Аналіз іноземних наукових публікацій довів пріоритет використання показника частки ринку та показників виробничо-фінансової діяльності. Даний вибір підтверджує також специфіка фінансової конкурентоздатності підприємства, основною задачею якої є аналіз та ефективне управління фінансовим станом підприємства для забезпечення прибутковості діяльності. Крім того, показник частки ринку є важливим для визначення конкурентних позицій промислових підприємств.

Сутність фінансової конкурентоздатності, як вже було зазначено, ґрунтовно впливає на вибір показників оцінки. Так, основними складовими елементами поняття є продуктивність, частка ринку та прибутковість (рентабельність) фінансово - виробничої діяльності. Система продуктивності включає такі компоненти: ресурси (сировина, матеріали, напівфабрикати), капітал (як фінансовий, так і капітал у широкому сенсі – земля, будівлі, обладнання), технологія та персонал.

Останнім критерієм у виборі показників оцінки рівня фінансової конкурентоздатності є відповідність потребам основних учасників ринку. Даний принцип представлено, враховуючи попередні висновки щодо специфіки та сутності фінансової конкурентоздатності, за допомогою табл. 1.

Таблиця 1

Факторні показники оцінки фінансової конкурентоздатності підприємств за основними критеріями відбору

Назва учасника	Вимога учасника	Показник, який показує виконання вимоги
Власники	Прибутковість	- рентабельність капіталу (ROE); - частка ринку
Кредитори	Поточна ліквідність	фінансова незалежність
Покупці	Якість продукції	рентабельність реалізованої продукції
Постачальники	Вчасна оплата постав-ки	- платоспроможність - абсолютна ліквідність
Менеджери	Ефективність управління	- продуктивність (ресурсу, капіталу, персоналу) - ресурсовіддача
Держава	Соціально-екологічний ефект	індекс тривалості життя

Таким чином, виділено основні факторні показники оцінки фінансової конкурентоздатності, враховуючи такі критерії відбору: специфіка галузі, особливості визначення фінансової конкурентоздатності, традиційні підходи до вибору фінансових коефіцієнтів та основні потреби головних учасників ринку. В результаті було обрано такі коефіцієнти: рентабельність реалізованої продукції, рентабельність капіталу (ROE), частка ринку, поточна ліквідність, абсолютна ліквідність, платоспроможність, фінансова незалежність, продуктивність (ресурсів, капіталу, технології, персоналу), ресурсовіддача,

індекс тривалості життя.

Систематизація основних завдань оцінки фінансової конкурентоздатності та функціональний підхід, дозволила визначити особливості факторних показників діяльності промислових підприємств. Такими коефіцієнтами оцінки стали рентабельність реалізованої продукції, рентабельність капіталу (ROE), частка ринку, поточна ліквідність, абсолютна ліквідність, платоспроможність, фінансова незалежність, продуктивність (ресурсів, капіталу, технології, персоналу), ресурсовіддача, індекс тривалості життя. Сформовані факторні показники стали параметрами розрахунку рівня фінансової конкурентоздатності декількома методами оцінки.

Література:

1. Чурносова И.А. Теоретические предпосылки и подходы к созданию системы обеспечения конкурентоспособности предприятий // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2004. – № 10 (80).

2. Тихонов Э.Е. Методы прогнозирования в условиях рынка: учебное пособие. – Невинномысск, 2006. – 221 с.

3. Баранівська Х.С., Барвінська Є.С., Фещур Р.В. Функціональний підхід до управління економічною стійкістю підприємств / Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць. Випуск 21. (за заг. ред. проф. Єханурова Ю.І., Шегди А.В.). – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2010. – 369 с.

4. Индекс людського розвитку [Електронний ресурс]- Режим доступу: http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,36/catid,147/id,5181/.

5. Треногин В.А. Функциональный анализ. – М.: Наука. Главная редакция физико-математической литературы, 1980. – 495 с.

6. Бланк И.А. Управление и формирование капитала / И.А. Бланк. – К.: «Ника-Центр», 2000. – 512 с.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ

Одной из важных задач современного этапа развития экономики является преодоление сложившихся стереотипов. Чтобы четко увидеть разницу между современным этапом развития и прошлыми десятилетиями, рассмотрим сущность понятия инноваций.

Инновации являются главным источником развития общественного прогресса, что важно для развития, как предприятий, так и для всей страны. На сегодня Украина стремительно разрабатывает восемь инновационных проектов, способных решить экологические, социальные, демографические и другие проблемы. Реализуются следующие инновационные проекты: «Энергия природы», «Новое качество жизни», «Качественная вода», «Открытый мир», «Город будущего», «Воздушный экспресс» и др.

На сегодняшний день среди проблем инновационного развития Украины можно выделить четыре основные проблемы:

- отсутствие финансирования программ по инновационной деятельности в Украине;
- несогласованность интересов государства и представителей организационных структур;
- быстрое развитие НТП и медленное внедрение новшеств, техники, технологий в производство;
- низкий уровень защиты интеллектуальной собственности.

Введение инноваций должно осуществляться, в первую очередь, на промышленных предприятиях, где износ основных фондов наиболее существенен, а устаревшая техника и технологии производства требуют больших затрат. Но, несмотря на положительную динамику общего внедрения инноваций, в промышленном секторе этот показатель с каждым годом уменьшается, что приводит к большим ресурсным, энергетическим, топливным, трудовым и другим затратам. Изменение этого коэффициента в отрицательную сторону свидетельствует о том, что Украина теряет возможность конкурировать с другими развитыми странами, так как их продукция намного дешевле и качественней.

На основании данных, опубликованной на сайте Государственной службы интеллектуальной собственности Украины, в 2012 году на регистрации изобретений, полезных моделей и промышленных образцов государство заработало более 35,3 млн грн. Основную часть этой суммы – около 33,4 млн грн – составляют ежегодные сборы за поддержание в силе патентов. Их размер дифференцированный – чем старше патент, тем дороже обходится его поддержание (от 5 гривен до 3 800 гривен, в зависимости от объекта патентования и статуса заявителя).

Проанализировав данные можно сделать вывод, что в прошлых периодах предприятиям было экономически выгодно внедрять инновации, тогда как на сегодняшний день предприятия не имеют налоговых льгот еще с 2005 года. Поэтому, не смотря на развитие научно-технического прогресса, инновационная деятельность не поддерживается предприятиями Украины.

Для повышения эффективности инновационной деятельности предприятий необходимо:

- 1.Создание законов и нормативов по внедрению инноваций, как на общегосударственном, так и на региональном уровне.
- 2.Разработать проекты по финансированию предприятий для эффективного внедрения ими инноваций.
- 3.Ввести льготы предпринимателям для введения инноваций в производство так, чтобы сами предприниматели были в этом заинтересованы.

К сожалению, многие предприятия Украины в данный момент

неконкурентоспособные. Как результат, с приходом иностранных компаний на наш рынок, предприятия приходят просто в упадок. Иностранные компании способны предоставить более качественный и более доступный продукт по сравнению с украинскими предприятиями в связи с чем, происходит перераспределение долей рынка не в лучшую сторону для украинских предприятий.

Исследования позволяют сделать вывод, что нет никаких признаков тенденций, которые бы указывали на сокращение пропасти между украинскими и иностранными предприятиями, а также не наблюдается предпосылок по выходу на принципиально новый уровень украинских предприятий [1].

Современная экономическая политика Украины не поменялась и продолжает экспортировать сырье и импортировать высокотехнологическое оборудование. Кроме того, увеличивается число транснациональных корпораций (ТНК). Развитие ТНК происходит методом расширения новых рынков. Такого рода расширения несут с собой новые разработки, технологии производственного и управленческого характера. Следование такой политике в данном ракурсе, в дальнейшем приведет к резкому сокращению поступлений в бюджет страны. На сегодняшний день сырье продолжают продавать за границу, а затем уже в виде готового продукта, с новой сформированной ценной, возвращают это сырье обратно в Украину, вместо того, чтобы самим производить высокотехнологическое оборудование и продукт, который востребован, как на внутреннем, так и на международном рынке. Другими словами, импортируемый в Украину продукт уже включает в себя стоимость проданного сырья за рубеж. Несмотря на это, данный продукт можно было бы производить и в Украине.

Подтверждением вышесказанного служат следующие моменты:

- недостаточное участие исполнительной власти и предприятий в формировании рыночных механизмов;
- слабое развитие производственных мощностей, которые могли бы быть направлены на производство качественного продукта и оптимизацию потребления ресурсов;
- отсутствие интереса в развитии персонала.

В отличие от неактивной позиции Украины в формировании различных рыночных механизмов, которые укрепляли бы позицию страны на внутреннем и внешнем рынке, в мире проводилась и проводится масса исследований на данную тему, которые находят практическое применение. Исследования, направленные на изучение позиции государства на внутреннем и внешнем рынке, велись в виде реформ технического, технологического и организационного характера.

Разумеется, что каждая из реформ была сформирована в разное время, под разные цели и при разных условиях. В связи с такой разнообразностью, данный опыт вполне можно было бы использовать и в Украине для того, чтобы избежать многих ошибок. В свою очередь, это может обеспечить сильный прорыв для Украины. Важно отметить, что данные технологии могут также быть применены в отношении частных предприятий.

Сложная финансовая ситуация, в которой оказались отдельные отечественные предприятия, обуславливает поиск альтернативных источников формирования финансовых ресурсов, которые смогли бы обеспечить финансирование инвестиционной деятельности и текущих хозяйственных операций. Недостаток отечественных финансовых ресурсов, невозможность получения банковских кредитов на первый план выводят такой вид финансовых ресурсов, как иностранный капитал.

По данным Государственного комитета статистики Украины [3], главным источником финансирования капитальных инвестиций остаются собственные средства предприятий и организаций. Наблюдается увеличение кредитов банков и других займов, их доля в 2012 г., по сравнению с 2010 г., выросла на 4,8%. Самая низкая доля в структуре источников финансирования капитальных инвестиций в 2012 г. принадлежала средствам иностранных инвесторов (0,9%), хотя в 2010 г. их доля составляла 2,1% общего объема источников обеспечения инвестиций в основной капитал.

Несмотря на положительную оценку отечественных и зарубежных экспертов по привлекательности географической, экономической и социальной составляющей инвестиционной среды страны для вложения капиталов остается низкой интенсивность поступления иностранного капитала. В перспективе усилит инвестиционную привлекательность Украины усовершенствование законодательства в сфере инвестиционной деятельности, повышение прозрачности фондового рынка, усиление работы с инвесторами, ограничение бюрократизма в местных и центральных органах власти. Важно также отметить, что в условиях глобализации привлечение иностранных инвестиций в экономику Украины должно отвечать целям инвестиционной политики государства, которое развивается в направлении евроинтеграционных преобразований.

Сердцевиной реализации стратегии инновационного прорыва является возрождение и трансформация высокотехнологичного комплекса страны, который в наибольшей мере пострадал за годы рыночных реформ [2].

Следовательно, главной задачей национальной экономики Украины является реформирование топливно-энергетического комплекса, как высокотехнологической экономической системы обеспечения устойчивого развития государства. К тому же Украина, как субъект мирового политического и экономического пространства, не может развиваться изолировано от остального мира и постоянных изменений, происходящих в нем. Именно поэтому научно-технический потенциал любого государства является визитной карточкой для обеспечения конкурентоспособности на мировых рынках товаров и технологий, равного участия в интеграционных процессах в рамках глобальных экономических преобразований.

Дальнейшее функционирование комплекса зависит от внедрения качественно новых преобразований в структуре технологии и управления. Соответственно, направления реформирования предприятий ТЭК должны включать: усовершенствование структуры управления развитием предприятий ТЭК; внедрение системы норм, стандартов, регламентов; проведение эффективной энергосберегающей политики; создание условий для развития рыночных отношений и внешнеэкономической деятельности.

Однако, на современном этапе развития первоочередное значение приобретает разработка и внедрение новых эффективных, экологически чистых технологий. Производители электроэнергии получают продукт менее чувствительный к колебаниям рыночных цен на энергоносители. Поэтому главным направлением технологического прорыва в энергетике в XXI веке станет замена ископаемого топлива, доступные запасы которого ограничены и быстро исчерпываются, а использование связано со значительными выбросами парниковых газов в атмосферу, возобновляемыми, экологически чистыми источниками энергии – солнечной, ветровой, водной, геотермальной, использованием биомассы [2]. Использование возобновляемых источников энергии и перспективы их развития в украинской энергетике предусмотрены национальной энергетической стратегией на период до 2030 года.

Таким образом, внедрение альтернативных источников энергии способствует достижению мирового уровня эффективного использования топливно-энергетических ресурсов, созданию рынка энергосберегающего и научного оборудования, соответствующей техники и технологии, повышению уровня занятости населения, улучшению состояния здоровья граждан, восстановлению природных ресурсов. К тому же такие мероприятия создадут предпосылки повышения уровня энергетической и экономической безопасности страны, роста конкурентоспособности продукции на международном рынке, а значит, содействуют активному ведению внешнеэкономической деятельности. Это особо актуально в связи со вступлением Украины во Всемирную торговую организацию, а также в связи сложившейся ситуацией с Россией.

Література:

1. Дубровык А. Украина – в двадцатке лидеров научно-технического прогресса

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.day.kiev.ua/ru/article/panorama-dnya/ukraina-v-dvadcatke-liderov-nauchno-tehnicheskogo-progressa>.

2. Национальная Энергетическая Стратегия на период до 2030 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.naec.kiev.ua>.

3. Программа развития инвестиционной и инновационной деятельности в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua>.

4. Национальные проекты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://investukraine.com>.

Научный руководитель: д.э.н. Шаповал В.М.

**Детермінанти сталого розвитку організацій
в умовах глобалізації**

**Збірник матеріалів
I міжнародної науково-практичної інтернет-конференції
15 – 16 грудня 2014 р.**

Підп. до друку 09.02.2013. Формат 30 x 42/4
Папір офсет. Ризографія. Ум. друк. арк. 21,17.
Обл.-вид. арк. 21,7. Тираж 60 пр. Зам. №29

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.