

ISSN 2307-5740

Науковий журнал

# ВІСНИК

Хмельницького  
національного  
університету

Економічні науки

---

2015, № 4, Том 2

---

Scientific journal

## HERALD

of Khmelnytskyi national university

---

Economic sciences

---

2015, Issue 4, Part 2

Хмельницький 2015

# ВІСНИК

## Хмельницького національного університету

Затверджений як фахове видання

Постановою президії ВАК України від 12.05.2015 № 528

(<http://old.mon.gov.ua/ua/activity/563/perelik-naukovikh-fakhovikh-vidan/6797/>)

*Засновано в липні 1997 р.*

*Виходить 6 разів на рік*

---

### Хмельницький, 2015, № 4, Т. 2 (226)

---

**Засновник і видавець: Хмельницький національний університет  
(до 2005 р. — Технологічний університет Поділля, м. Хмельницький)**

Наукова бібліотека України ім. В.І. Вернадського [http://nbuv.gov.ua/j-tit/Vchnu\\_ekon](http://nbuv.gov.ua/j-tit/Vchnu_ekon)

Журнал включено до наукометричних баз:

**Index Copernicus** <http://jml2012.indexcopernicus.com/i++i++p4539,3.html>

**Google Scholar** <http://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&user=nDupjDAAAAAJ>

**РИНЦ** [http://elibrary.ru/title\\_about.asp?id=37652](http://elibrary.ru/title_about.asp?id=37652)

<b>Головний редактор</b>	<b>Скиба М. Є.</b> , д. т. н., професор, заслужений працівник народної освіти України, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, ректор Хмельницького національного університету
<b>Заступник головного редактора</b>	<b>Параска Г. Б.</b> , д. т. н., професор, проректор з наукової роботи Хмельницького національного університету
<b>Голова редакційної колегії серії “Економічні науки”</b>	<b>Войнаренко М. П.</b> , д. е. н., професор, заслужений діяч науки і техніки України, проректор з науково-педагогічної роботи, перший проректор Хмельницького національного університету
<b>Відповідальний секретар</b>	<b>Гуляєва В. О.</b> , завідувач відділом інтелектуальної власності Хмельницького національного університету

#### Члени редколегії

Альохін О.Б., д.е.н.; Асаул А.М., д.е.н. (Російська Федерація); Благун І.С., д.е.н.; Бондаренко М.І., к.е.н.; Ведерніков М.Д., д.е.н.; Вишківська Зофія, д.е.н. (Польща); Геєць В.М., д.е.н.; Григоруk П.М., д.е.н.; Дудко В.М., д.е.н. (Російська Федерація); Завгородня Т.П., д.е.н.; Йохна М.А., к.т.н.; Ковальчук С.В., д.е.н.; Кругляк Б.С., д.е.н.; Кулинич О.І., д.е.н.; Лук’янова В.В., д.е.н.; Любохинець Л.С., к.е.н.; Мікула Н.А., д.е.н.; Микитенко В.В., д.е.н.; Нижник В.М., д.е.н.; Орлов О.О., д.е.н.; Стадник В.В., д.е.н.; Тельнов А.С., д.е.н.; Ткаченко І.С., д.е.н.; Троціковскі Тадеуш, к.е.н. (Польща); Тюріна Н.М., к.е.н.; Савіна Г.Г., д.е.н.; Семикіна М.В., д.е.н.; Скоробогата Л.В., к.е.н.; Федотов О.В., д.е.н. (Російська Федерація); Філіппова С.В., д.е.н.; Хрущ Н.А., д.е.н.; Церуйова Тетяна, д.е.н. (Словакія); Чорна Л.О., д.е.н.

*Відповідальний за випуск:* д. е. н. Нижник В. М.

*Технічний редактор* д. т. н. Романюк В. В.

*Редактор-коректор* Броженко В. О.

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Хмельницького національного університету,  
протокол № 1 від 28.08.2015

**Адреса редакції:** Україна, 29016,  
м. Хмельницький, вул. Інститутська, 11,  
Хмельницький національний університет  
редакція журналу “Вісник Хмельницького національного університету”  
**☎** (03822) 2-51-08  
**e-mail:** [visnyk\\_khnu@rambler.ru](mailto:visnyk_khnu@rambler.ru)  
**web:** <http://journals.khnu.km.ua/vestnik>  
<http://vestnik.ho.com.ua>  
[http://lib.khnu.km.ua/visnyk\\_tup.htm](http://lib.khnu.km.ua/visnyk_tup.htm)

Зареєстровано Міністерством України у справах преси та інформації.  
Свідцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації  
Серія КВ № 9721 від 29 березня 2005 року (перереєстрація)

© Хмельницький національний університет, 2015  
© Редакція журналу “Вісник Хмельницького національного університету”, 2015

---

## ЯКІСТЬ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

<b>В. М. НИЖНИК</b> ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ЗМІН ТА РОЗВИТКУ ФОРМ ВЛАСНОСТІ .....	7
<b>Л. Б. МАРТИНОВА</b> СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЯК ПРОВІДНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ .....	11
<b>О. А. ХАРУН</b> ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА .....	15
<b>Т. М. ОКСЕНЮК</b> ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА .....	21
<b>О. О. БІЛЕЦЬКА</b> ПОБУДОВА СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНОЇ МОДЕЛІ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА .....	25
 <b>УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПІДВИЩЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ</b>  	
<b>М. П. ВОЙНАРЕНКО, В. Г. ЛОПАТОВСЬКИЙ, О. В. ТАРАШЕВСЬКА</b> СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ЗВІТУ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ .....	30
<b>Д. М. ВАСИЛЬКІВСЬКИЙ, М. О. ЛЕВЧЕНКО</b> РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ МЕТОДУ НЕЧІТКОГО МОДЕЛЮВАННЯ .....	36
<b>О. Ф. ЯРЕМЕНКО</b> КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ЯК НЕОБХІДНА УМОВА СТІЙКОСТІ РОЗВИТКУ .....	43
<b>О. В. ХМЕЛЕВСЬКИЙ</b> ЕКСПОРТООРІЄНТОВАНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ .....	47
<b>А. В. САВЦЬКИЙ</b> ВЗАЄМОДІЯ ВИРОБНИКА І СПОЖИВАЧА У ПІДВИЩЕННІ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ ТА ЗМІЦНЕННІ ЇЇ КОНКУРЕНТНИХ ПОЗИЦІЙ НА РИНКУ (НА ПРИКЛАДІ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ) .....	54
<b>А. Ю. НИЖНИК</b> ЗАКОНОМІРНОСТІ, КРИТЕРІЇ ТА ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА .....	58

---

<b>М. М. ЧУБАР</b> ОСОБЛИВОСТІ МОНИТОРИНГУ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ (НА ПРИКЛАДІ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ) .....	62
<b>А. В. СНИГИР</b> ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА .....	66
<b>О. В. НИЖНИК</b> АНАЛІЗ МЕХАНІЗМІВ ТА ПРИНЦИПІВ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	70
<b>Т. В. МІЗЕРНА</b> МОДЕЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ .....	74
<b>ЕФЕКТИВНІСТЬ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ</b>	
<b>Д. П. БОГИНЯ</b> ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ У МАШИНОБУДУВАННІ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА (18 РОКІВ ПОСПІЛЬ) .....	81
<b>В. В. СТАДНИК</b> СТРУКТУРНО-ТЕХНОЛОГІЧНЕ ТРАНСФОРМУВАННЯ ПРОМИСЛОВОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ .....	86
<b>І. Г. СМІРНОВ, О. В. КАЧУР</b> КАНАДСЬКА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПОСТАВКАМИ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ БІЗНЕСІ: РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ .....	92
<b>В. В. ПУХАЛЬСЬКИЙ</b> СУЧАСНИЙ СТАН ОПОДАТКУВАННЯ ПДВ ОПЕРАЦІЙ У СФЕРІ ЗЕД ТА НАПРЯМКИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ .....	98
<b>Л. А. ГРИЦИНА</b> ПРОЕКТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА .....	104
<b>Я. П. ПУХАЛЬСЬКА</b> ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ КРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ .....	108
<b>І. В. НИЖНИК</b> МАРКЕТИНГОВЕ СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА .....	112
<b>Л. В. ОВОД</b> ОПТИМАЛЬНЕ ПОЄДНАННЯ МЕТОДІВ АМОРТИЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ В АМОРТИЗАЦІЙНІЙ ПОЛІТИЦІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	116

---

<b>И. С. ЗАЙЦЕВА, Н. А. ПОЛЯКОВА</b> ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ .....	121
--	-----

<b>О. А. ХУМАРОВ</b> МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗНИЖЕННЯ ВИКИДІВ В АТМОСФЕРУ .....	124
---	-----

<b>Т. І. ЗМЕРЗЛА</b> КЛАСИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА .....	129
---	-----

### **ІННОВАЦІЙНИЙ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ НА ШЛЯХУ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

<b>І. Ю. ДУМАНСЬКА</b> ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНОМУ КОМПЛЕКСІ УКРАЇНИ .....	135
--	-----

<b>Р. С. КВАСНИЦЬКА</b> ІНВЕСТИЦІЙНІ РЕСУРСИ ДОМОГОСПОДАРСТВ: СКЛАД, ПОРЯДОК ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНКА .....	139
---	-----

<b>Т. А. ДЗЮБА</b> СУТНІСТЬ ТА ХАРАКТЕРНІ РИСИ ПЛАНУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ ПІДПРИЄМСТВА .....	147
---	-----

### **ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В РОЗВИТКУ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

<b>О. В. ІЛЛЯШЕНКО, Ю. С. ПОГОРЕЛОВ</b> ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА .....	151
--	-----

<b>Л. П. СНИГИР</b> КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСВІТИ .....	157
--	-----

### **СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ У ПІДВИЩЕННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

<b>В. В. ГАПОН, М. І. ШАРАЄВСЬКА</b> АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ КАДРАМИ .....	163
---	-----

<b>В. В. СТАДНИК, Г. О. СОКОЛЮК</b> ІНСТИТУЦІЙНІ ПЕРЕДУМОВИ І ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ .....	169
---	-----

<b>С. А. МАТЮХ, В. Г. ЛОПАТОВСЬКИЙ</b> АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ КОНТИНГЕНТУ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ .....	174
---	-----

---

<b>М. І. ПРИСТУПА</b> СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ .....	183
<b>Т. В. РИЖА, Т. Т. НИЖНИК</b> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВИТИ В УКРАЇНІ: НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ .....	187
<b>І. В. РОДІОНОВА</b> ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ДОШКІЛЬНОЇ ТА ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВИТИ .....	191
<b>О. В. КОШОНЬКО</b> ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ТА ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ .....	195
<b>В. В. ГАПОН, О. А. БАРАБАШ, Т. О. ХАНЮК</b> АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОГО НЕРУХОМОГО МАЙНА ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ .....	200
<b>Л. О. КУРІЙ</b> РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВИТИ УКРАЇНИ ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ .....	207
<b>О. І. СИНІЦЬКА</b> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІГРОВИМИ МЕХАНІЗМАМИ .....	215
<b>А. І. ЗАЯЦ</b> ГЕНЕЗИС РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ .....	220
<b>В. І. МАЗУРЧАК</b> ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ .....	224
<b>С. С. САВІНА</b> СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ МЕХАНІЗМУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ .....	228

## ЯКІСТЬ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

УДК 314.727

В. М. НИЖНИК  
Хмельницький національний університет

### ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ЗМІН ТА РОЗВИТКУ ФОРМ ВЛАСНОСТІ

*У статті розглянуто становлення нових форм власності у взаємозв'язку з розвитком людського капіталу знаннєвої економіки. Визначено особливості формування людського капіталу в системі відносин інтелектуальної власності. Здійснено аналіз соціально-економічного застосування права власності на людський капітал в контексті формування його конкурентоспроможності.*

*Ключові слова: форми власності, людський капітал, інтелектуальна власність, конкурентоспроможність.*

V. M. NYZHNYK  
Khmelnytskyi National University

### COMPETITIVENESS FORMATION OF HUMAN CAPITAL IN THE SYSTEM OF CHANGE AND DEVELOPMENT OF OWNERSHIP FORMS

*The aim of the article is to identify the relationship of ownership and human capital in terms of the knowledge economy and information society and the formation of its competitiveness. Within the traditional concepts and existing regulatory framework basic forms of ownership can be divided in the state, including state and municipal ownership; collective, which includes cooperative, corporations, NGOs; private, including individual and group; mixed based on joint ownership. Within the existing system of legal regulation the consolidation of ownership of human capital in the form of, on the one hand, fixing its value in the assets of the entity in the form of goodwill, on the other hand, employment contracts with the workforce is allowed. In the context of the intellectual property concept human capital is the stock of knowledge in all its multiple forms that ensure productive work, including uncoded knowledge, knowledge expressed in skills and know-how, in relationships and professional and social networks, in creativity and motivation. The usage of the right management decisions on the application and implementation of human capital is implemented in its own or delegated right of object properties and obtained with its help benefits usage. The state as a subject of the human capital formation, reproduction and usage acts as a participant of the process. However, the transfer of ownership to the state does not occur, therefore as a source of the legal framework of human capital management, it does not enter into a relationship of appropriation-alienation. And not entering into these relationships, the state uses human capital properties, including formation based on multiplier effects across the economy, provision and reproduction of competitive advantage in the terms of competition on global investment and innovation markets.*

*Keywords: form of ownership, human capital, intellectual property, competitiveness.*

**Постановка проблеми.** Зміни суспільних формацій, ключові відмінності механізму функціонування економіки полягають у зміні домінуючих факторів відтворення матеріальних благ, де на сучасному етапі чітко простежується закріплення ключової ролі людини як носія вмінь, знань, досвіду та фізіологічних можливостей – людського капіталу. В той же час зміна домінуючих факторів виробництва не призводить до зміни фінансових механізмів та інструментів їх відтворення, а лише до вдосконалення всієї сукупності такого роду механізмів та інструментів. В цьому напрямі актуальності набуває дослідження розвитку форм власності у формуванні конкурентоспроможності людського капіталу в умовах економіки знань порівняно з індустріальним та інформаційним суспільством.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема людського капіталу представляється достатньо розробленою сучасною економічною наукою. Наукові праці Г. Беккера, Х. Боуена, Л. Вальсара, Дж. Кендрика, Дж. Кларка, Ф. Ліста, Ф. Махлупа, Я. Мінсера, Дж. Мінцера, Р. Солоу, Л. Туроу, Т. Шульца, Д. Солемана, І. Фішера, Л. Хансена досліджують глибинні основи людського капіталу, виявляють та обґрунтовують генезу його виникнення та напрямок розвитку в умовах зміни суспільних формацій. Вітчизняні науковці: В. Антонюк, Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, В. Куценко, Е. Лібанова, І. Петрова, С. Пирожков, Л. Семів, Л. Шевчук, – досягли значних результатів у розробці методичної бази, оцінки обсягів, структури, напрямів розвитку людського капіталу. Водночас, слід відмітити недостатнє висвітлення дослідження форм власності на людський капітал знаннєвої економіки.

**Метою статті** є виявлення взаємозв'язку розвитку форм власності та людського капіталу в умовах економіки знань та інформаційного суспільства і формування його конкурентоспроможності.

**Основний матеріал дослідження.** Ліквідація тотального домінування державної власності має наслідком динамічний розвиток видів та форм власності, характерних ринковій економіці. На сучасному етапі функціонування економічного механізму України застосовуваним формам та видам власності характерні наступні принципи:

- відчуження носіїв людського капіталу від матеріальних умов праці;

- набуття носіями людського капіталу статусу юридично незалежної особи;
- присвоєння економічних ефектів експлуатації людського капіталу на основі його купівлі-продажу;
- економічною формою отриманих ефектів може виступати економічна рента, отримана на основі експлуатації людського капіталу.

За умов розвитку продуктивних сил інформаційного суспільства та економіки знань, нові форми господарської діяльності суттєво змінюють економічні відносини. Разом зі зміною системи економічних відносин старі форми власності за відсутності попиту на них мають все менше застосування, в той час як форми власності, що набувають широкого використання, вдосконалюються.

Нові форми власності фактично закріплюють інноваційні методи управління, організації праці, принципи розподілу економічних, соціальних, господарських та суспільних ефектів. Слід констатувати, що революційні зміни за всіх переваг закріплення інноваційних форм суспільних, господарських та економічних відносин, зокрема масштабних трансформаційних ефектів, апіорі нездатні забезпечити ефективність новостворюваної суспільної та господарської системи без подальшого вдосконалення, що відбувається виключно еволюційним шляхом.

В межах традиційних концепцій та наявної нормативно-правової бази основні форми власності діляться на державну, що включає загальнодержавну та муніципальну; колективну, що включає кооперативні, акціонерні, громадські організації; приватну, що включає індивідуальну та групову; змішану на основі спільного володіння. Кожна з наведених груп сформована в ході еволюції, і очевидно відображає механізми економічного відтворення та володіння господарськими ресурсами. Наприклад, корпоративна або акціонерна форма власності утворилась як механізм швидкої мобілізації капіталу в ході розвитку індустріальних компаній. Спільне підприємництво традиційно вважається способом участі в капіталі з одночасним трансфером технологій, інвестиційних ресурсів, know-how, матеріально-технічних ресурсів [1].

В межах наявної системи нормативно-правового регулювання допускається закріплення права власності на людський капітал у вигляді, з однієї сторони, фіксації його вартості в активах суб'єкта господарювання у формі гудвілу, а з іншої сторони, трудових договорів та контрактів з найму робочої сили.

В контексті здатності економічної системи в ході еволюції господарських відносин сформувати адекватну економіці знань нормативно-правову систему, користуючись еволюційним критеріями, останній етап розвитку форм власності ототожнюється з проблемами трансформації приватної власності у суспільну. Аналогія проявляється в усупільненні людського капіталу, його здатності застосовувати учасниками ринку незалежно від приналежності носію.

Прикладом відділення власника капіталу від безпосереднього процесу його експлуатації слугує застосування корпоративної власності, де носії правовідносин від володіння капіталом отримують виключно інвестиційний дохід. Факт існування аналогії слід сприймати як апіорну можливість застосування двоїстої природи людського капіталу у формуванні механізмів та програм інвестування в нього, формування ринків людського капіталу як сукупності економічних підсистем утворених в ході еволюції ринку праці, інвестиційного та освітнього секторів з потенційним розвитком та залученням до нього системи охорони здоров'я, виховання, розваг тощо.

З іншої сторони, система відносин власності еволюціонує, коли нові її форми визрівають на базі економічних відносин попереднього етапу суспільного розвитку, і на наступному етапі перетворюються у домінуючу форму. Тобто визріваючи на основі адекватних законів та нормативних актів трансформують господарський механізм на вищий рівень за ефективністю, гнучкістю та чутливістю до викликів розвитку людського капіталу систему. Еволюційний процес реалізується лише в економіках, політична система яких спроможна адекватно реагувати на виклики розвитку продуктивних сил, розв'язувати завдання виходу з волатильних та турбулентних ринків, періоду несумісності між продуктивними силами та формами власності, надати інноваційного змісту застосовуваним юридичним формам [1].

В межах відстеження еволюції форм власності, відтворення продуктивних сил інформаційного суспільства та економіки знань заслуговує уваги питання трансформації приватної власності та дезінтеграції її функцій. Системоутворююча роль останніх визначає:

- спосіб поєднання та конвертації людського капіталу, факторів та засобів виробництва;
- соціальну структуру спільноти, інституційну систему, економічний та господарський механізм;
- особливості розподілу людського капіталу, сформованих ним ефектів та вироблених продуктів;
- цілі діяльності, зміст та механізм управління економічними процесами.

Найскладнішою у відносинах власності є взаємодія на основі привласнення, яке розглядається в якості економічного процесу, способу перетворення предметів, явищ природи і суспільних відносин, їх корисних властивостей, ефектів використання та відчуження, що розглядається в якості процесу перетворення діяльності та здібностей людини на самостійну силу, уречевлення результатів праці з перетворенням власності суб'єкта на об'єкт економічних відносин [2; 3, с. 126].

На основі попередньо зроблених акцентів слід пам'ятати, що основоположним елементом соціально-економічного та господарського застосування права власності на людський капітал виступає привласнення, що здійснюється на основі відносин володіння, розпорядження та користування.

Традиційно категорія володіння визначає приналежність предмета чи об'єкта власності суб'єкту соціально-економічних чи господарських відносин.



Суб'єкт володіння може розпоряджатись об'єктом самостійно, що на практиці на рівні особи спостерігається в роботі фрілансерів, а на рівні суб'єкта господарювання – використання знань працівників, отриманих в ході перепідготовки за рахунок чи на базі суб'єкта господарювання. Поряд з власним, суб'єкт володіння може передати право на розпорядження іншому.

В системі відносин інтелектуальної власності людський капітал можна трактувати як здатність суб'єктів володіння ним ініціювати, формувати, підтримувати і розвивати інноваційні процеси. В свою чергу, інтелектуальна власність представляє санкціоновані інституціональним режимом відносини, що виникають між людьми з приводу розподілу прав на результати інтелектуальної діяльності [4]. За останні десятиліття відбулась трансформація розуміння власності на інформацію і знання, незважаючи на те, що термін «інтелектуальна власність» сам по собі не став поширеним до кінця 20-го століття. В той час як знання розглядаються як поділюваний і примножуваний ресурс, інтелектуальна власність передбачає, що деякі форми знань знаходяться у приватній власності. Така правова концептуалізація знань увійшла в обіг досить нещодавно, ставши домінуючою у світі лише у минулому столітті [5, с. 47].

В контексті розвитку поняття інтелектуальної власності людський капітал є запасом знань у всіх його множинних формах, що забезпечують продуктивну працю, включаючи некодифіковані знання, знання, виражені в уміннях та ноу-хау, у відносинах та професійних і соціальних мережах, у креативності та вмотивованості. Даний запас знань можна розглядати у трьох основних вимірах:

- Ментальні знання, носіями яких, у порівнянні з письмово зафіксованими, є лише люди. Певні види знань, за своєю природою, не можуть бути записаними, оскільки «люди можуть більше знати, ніж сказати» [6]. Тому ментальні знання важко передати через патент або науковий журнал. Основним способом передачі даних видів знань є пряма взаємодія між людьми. Знання перетікають через трудову мобільність та професійну взаємодію. Зарубіжні науковці К. Ероу та Д. Барк підкреслюють, що саме мобільність працівників є головним шляхом розповсюдження інформації даного типу, оскільки остання переміщується тільки разом зі своїми носіями [7].

- Соціальні та мережеві знання, що поширюються в результаті формування соціальних взаємозв'язків та професійних співтовариств. Соціальні відносини продовжуються після того, як працівники змінюють місце роботи, зберігаючи професійні зв'язки, які, в свою чергу, створюють можливості для об'єднання між різними типами знань та ідей. По-перше, існування професійних зв'язків значно впливає на ймовірність індивідуальної підприємницької діяльності. Такі відносини дають змогу індивіду визначати можливості підприємництва і підвищують мотивацію їх використання. По-друге, професійні зв'язки активізують участь у спільній, колективній інноваційній діяльності. По-третє, формується мережа знань регіону або спільноти, яка в подальшому є базою набуття знань кожним індивідом.

- Мотиваційні знання, що полягають в усвідомленні індивідом необхідності і шляхів інвестування у власний людський капітал, зважаючи на можливості його подальшої ефективної реалізації [5, с. 49–52].

Користування правом прийняття управлінських рішень щодо застосування і реалізації людського капіталу [2] формується у власному чи делегованому праві використання властивостей об'єкта та отриманих за його допомогою благ. В межах досліджуваної проблеми об'єкт ототожнюється з людським капіталом, суб'єктом володіння виступає особа – носій людського капіталу, розпорядником та користувачем може бути як носій, так і суб'єкти господарських відносин.

В межах запропонованого нами підходу держава як суб'єкт формування, відтворення та використання виступає учасником процесу. Разом з тим, переходу права власності для держави не відбувається, через що будучи джерелом нормативно-правової бази управління людським капіталом [8], вона не вступає в відносини привласнення-відчуження. І не вступаючи у вказані відносини користується властивостями людського капіталу, серед яких формування на основі мультиплікативних ефектів масштабів економіки, забезпечення та відтворення конкурентних переваг в ході боротьби на світових інвестиційних та інноваційних ринках.

**Висновки.** Таким чином, конкурентоспроможність людського капіталу може формуватись і підвищуватись як у приватній, так і у корпоративній та державній формах власності на цей ресурс за допомогою використання відповідних інструментів інвестування. При цьому еволюціонували правові відносини, засновані на основних формах власності та похідні від них економічні інструменти. Останні відображають всю складність управління людським капіталом, його формування, відтворення та використання за розвитку інформаційного суспільства та зародження економіки знань, а також є перспективним напрямом подальших досліджень в контексті розвитку економічної системи України.

## Література

1. Ніколайчук М.В. Управління людським капіталом за умов розвитку економіки знань: проблеми теорії та практики : монографія / М. В. Ніколайчук. – Хмельницький : ХНУ, 2012. – 201 с.
2. Котова І. Проблеми запровадження реєстрації прав власності на підприємство як об'єкт нерухомості / І. Котова // Підприємництво, господарство і право. – 2003. – № 3. – С. 31–33.
3. Лоскутов В.И. Организация, управление, собственность / В.И. Лоскутов. – Мурманск, 1994. – 250 с.

4. Бувевич А.П. Роль человеческого капитала в системе отношений интеллектуальной собственности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.mirkin.ru/\\_docs/\\_dumnaya/buevich.pdf](http://www.mirkin.ru/_docs/_dumnaya/buevich.pdf)
5. Lobel O. The New Cognitive Property: Human Capital Law and the Reach of Intellectual Property. Legal Studies Research Paper Series. Research Paper, No. 14–170, 2014, 65 p. URL: [https://www.law.berkeley.edu/files/Lobel\\_Orly\\_IPSC\\_paper\\_2014.pdf](https://www.law.berkeley.edu/files/Lobel_Orly_IPSC_paper_2014.pdf)
6. Polanyi M. Personal Knowledge: Towards a Post-Critical Philosophy. London, 2005. 493 p. URL: <http://www.strongwind.com.hk/pdfs/TuiJian/PersonalKnowledge.pdf>
7. Burk Dan L. The Role of Patent Law in Knowledge Codification, 2008, URL: [http://btlj.org/data/articles2015/vol23/23\\_3\\_S/23-berkeley-tech-l-j-1009-1034.pdf](http://btlj.org/data/articles2015/vol23/23_3_S/23-berkeley-tech-l-j-1009-1034.pdf)
8. Нижник В. М. Соціальна політика у формуванні антикризових напрямів підвищення людського потенціалу України / В. М. Нижник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6. Т. 2. – С. 7–11.

#### References

1. Nikolaychuk M.V. Upravlinnia liudskym kapitalom za umov rozvytku ekonomiky znan: problemy teorii ta praktyky : monohrafiia / M.V. Nikolaychuk. – Khmelnytsky : KHNU, 2012. – 201 p.
2. Kotova I. Problemy zaprovadzhennia reiesratsii prav vlasnosti na pidpriemstvo yak ob'iekt neruhomosti / I. Kotova // Pidpriemnytstvo, gospodarstvo i pravo. – 2013. – № 3. – P. 31-33
3. Loskutov V.I. Orhanizatsiia, upravlieniye, sobstviennost / V.I. Loskutov – Murmansk, 1994. – 250 p.
4. Buievich A.P. Rol cheloviechieskogo kapitala v sistiemie otnosheniy intelektualnoy sobstviennosti. URL: [http://www.mirkin.ru/\\_docs/\\_dumnaya/buevich.pdf](http://www.mirkin.ru/_docs/_dumnaya/buevich.pdf)
5. Lobel O. The New Cognitive Property: Human Capital Law and the Reach of Intellectual Property / O. Lobel // Legal Studies Research Paper Series // Research Paper No. 14-170, 2014, 65 p. URL: [https://www.law.berkeley.edu/files/Lobel\\_Orly\\_IPSC\\_paper\\_2014.pdf](https://www.law.berkeley.edu/files/Lobel_Orly_IPSC_paper_2014.pdf)
6. Polanyi M. Personal Knowledge: Towards a Post-Critical Philosophy / M. Polanyi. – London, 2005. – 493 p. URL: <http://www.strongwind.com.hk/pdfs/TuiJian/PersonalKnowledge.pdf>
7. Burk Dan L. The Role of Patent Law in Knowledge Codification / Dan L. Burk, 2008. URL: [http://btlj.org/data/articles2015/vol23/23\\_3\\_S/23-berkeley-tech-l-j-1009-1034.pdf](http://btlj.org/data/articles2015/vol23/23_3_S/23-berkeley-tech-l-j-1009-1034.pdf)
8. Nyzhnyk V.M. Sotsialna polityka u formuvanni antykrizovyh napriamiv pidvyschennia liudskoho potentsialu Ukrainy / V.M. Nyzhnyk // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky. – 2010. – № 6, V.2. – P. 7-11.

Надійшла 13.08.2015; стаття прорецензована редколегією

**СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЯК ПРОВІДНИЙ  
ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

*У статті розглянуто еволюцію інтеграції соціальних політик країн ЄС. Акцентовано увагу на провідних напрямках сучасної соціальної політики Європейського Союзу. Визначено основні сфери забезпечення конкурентоспроможності людського потенціалу ЄС відповідно до його складових. Сформульовано головні шляхи підтримання конкурентних переваг людського потенціалу країн ЄС.*

*Ключові слова: соціальна політика, Європейський Союз, людський потенціал, євроінтеграція.*

L. B. MARTYNOVA  
Khmelnitskyi National University**EUROPEAN UNION SOCIAL POLICY AS A LEADING TOOL FOR HUMAN  
POTENTIAL IMPROVING**

*The aim of the article is to study the formation of EU social policy and its role in ensuring the competitiveness of human potential. Integration of EU social policies is characterized by a slow start and subsequent rapid development. In the early stages of European integration, social policy consisted mainly in trying to ensure the free movement of workers within the common economic space for effective realization of their human potential. Later two main directions of providing human development of the EU, such as employment and social protection were deduced. With the historical development of the European Union the awareness strengthened that social progress can be achieved only as a result of partnership cooperation within the Community: between the European institutions, Member States, social partners and individual citizens. Application of the principle of subsidiarity when the set goals can only be achieved at Union level because of the scale or the necessary efficiency helps to resolve social problems in the integration process. To maintain the stability of Community social systems an open method of coordination was developed based on shared goals and policy indicators of human development. Coordination of demographic, social and educational policies with certain areas of regulation that increase individual components of human development, aims at improving the competitiveness of human potential in comparison with other countries, taking into account specific regional characteristics of demographic and socio-economic development.*

*Keywords: social policy, European Union, human potential, eurointegration.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі соціально-економічного розвитку активізація процесів європейської інтеграції не лише охоплює всі сфери суспільного життя країн Європи, а й спрямовує трансформаційні процеси і у інших країнах глобалізованого світу. Європеїзація сприяє реформуванню національних інститутів і систем, їх пристосуванню до вимог вільного руху товарів, послуг, капіталу та населення, інтенсивного співробітництва усіх секторів економіки, включно із науково-дослідним, освітнім та соціальним. Інтеграційні процеси розширюють і поглиблюють значення діяльності в соціальній сфері багатьох держав та висувають додаткові завдання соціального регулювання для таких наднаціональних об'єднань як Європейський Союз.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження українських науковців: Н. Андрусевича, І. Артємова, А. Гальчинського, В. Геєця, Л. Михалової, Р. Офіцинського, І. Петрової, А. Філіпенко, а також ряду зарубіжних вчених: Б. Баласса, Х. Кремера, Р. Купера, К. Макконелла, В. Молле, Л. Ліндберга, Г. Павельцига, Е. Хааса, Ф. Шміттєра, – з даної проблематики акцентують увагу на тому, що європейська інтеграція у довгостроковій перспективі здатна забезпечити конкурентоспроможність людського потенціалу України через модернізацію економіки, залучення іноземних інвестицій і новітніх технологій, можливості виходу на єдиний внутрішній ринок ЄС. Разом з тим, слід зауважити, що національна конкурентоздатність у країнах ЄС розглядається не лише з точки зору суто економічних показників, а й враховує економічні наслідки важливих для стабільного зростання неекономічних складових, таких як якість соціального управління, рівень освіти, науково-дослідна база, інформаційна інфраструктура.

**Метою статті** є дослідження становлення соціальної політики Європейського Союзу та її ролі у забезпеченні конкурентоспроможності людського потенціалу.

**Основний матеріал дослідження.** Імперативом становлення національної конкурентоспроможності України на сьогоднішній день є її участь у процесах європейської інтеграції. Вступ до ЄС вважається основним стимулом та запорукою модернізації економіки та всіх сфер суспільного життя [1]. Комплексний вплив конкуренції на єдиному європейському ринку; вільного доступу до новітніх технологій, капіталу, інформації; підвищення людського потенціалу шляхом реалізації на єдиному ринку за умов вільного руху його носіїв; створення більш сприятливого інвестиційного клімату; зростання взаємообміну в науко- та техноємних галузях здатний забезпечити зростання продуктивності економіки та темпів її технологічної модернізації [2].

Основним інструментом забезпечення соціального залучення і згуртованості як запоруки розвитку

людського потенціалу у країнах ЄС є спільна соціальна політика, про що свідчать історичні етапи регулювання соціально-економічної політики у Співтоваристві (табл. 1).

Таблиця 1

**Еволюція соціальної політики Європейського Союзу як провідного інструменту підвищення людського потенціалу\***

Захід	Рік	Документ	Зміни у соціальній політиці
Римський договір	1957	Римським договором передбачалося створення Європейського соціального фонду	Європейський соціальний фонд зосереджується на допомозі у працевлаштуванні безробітних, стимулюванні географічної та професійної мобільності працівників. На сучасному етапі фонд стимулює зайнятість шляхом підтримки інновацій на робочих місцях, навчання впродовж життя та мобільності працівників
Паризький саміт	1972	Програма соціальних дій	Розробка загальної соціальної політики Співтовариства, спрямованої на розширення соціальних гарантій та покращення якості життя
Амстердамська сесія Європейської Ради	1997	Амстердамський договір	Соціальна політика визнана пріоритетом діяльності ЄС із залученням всіх категорій населення у процес розвитку Співтовариства. Затверджена Європейська стратегія зайнятості
Кельнська сесія Європейської Ради	1999	Європейський пакт зайнятості	Структурна реформа та модернізація з метою посилення інноваційної спроможності і ефективності ринку праці шляхом підвищення рівня зайнятості, розвитку підприємництва, пристосування бізнесу та найманих працівників до нових умов
Лісабонська сесія Європейської Ради	2000	Лісабонська стратегія	Утвердження парадигми підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу ЄС

\*складено автором на основі [3, 4, 6]

Інтеграція соціальних політик країн ЄС характеризувалась повільним початком та подальшим швидким розвитком. На перших етапах європейської інтеграції соціальна політика полягала переважно у намаганні забезпечити вільне пересування працівників в межах спільного економічного простору для ефективної реалізації їх людського потенціалу. Координація національних систем соціального захисту проводилась з метою покращення статусу міжнародних трудових мігрантів та їх сімей. В той же час, починали прослідковуватись два основних напрями забезпечення розвитку людського потенціалу ЄС, а саме забезпечення зайнятості та соціального захисту.

Стаття 2 Римської угоди 1957 року передбачає, що Співтовариство має на меті сприяти високому рівню зайнятості та соціального захисту, рівності між чоловіками та жінками, сталому розвитку, досягненню високого рівня конкурентоспроможності, захисту й поліпшенню довкілля, кращій якості життя, економічній і соціальній інтеграції та солідарності між країнами-членами [3].

За Римським договором було створено Європейський соціальний фонд, який став фінансовим інструментом ЄС для підтримки розвитку людського потенціалу. З початку 70-х років ХХ ст. Співтовариство почало розглядати ширший спектр заходів європейської соціальної політики (табл. 1). У 1997 році глави європейських держав вперше прийняли пакет «керівних принципів зайнятості» з метою розробки активнішої політики на ринку праці. Зайнятість була визнана вирішальним та стратегічним чинником у досягненні високого рівня соціальної згуртованості. Європейська стратегія зайнятості передбачає готовність до створення нових робочих місць, сприяння громадянам в отриманні додаткових знань і вмінь, які забезпечать працевлаштування [4, с. 135]. ЄС посилює стимулювання інвестицій, які генерують зайнятість і підтримують конкурентоспроможність людського потенціалу [5, с. 59].

У 2000 році Європейська Рада прийняла Лісабонську стратегію, покликану зробити ЄС «найбільш динамічною та найбільш конкурентоспроможною, наукомісткою в світі економікою, яка здатна до стабільного економічного зростання, забезпечує більше кращих робочих місць, тісніше соціальне згуртування та охорону довкілля» [5, с. 24].

Із історичним поступом у Європейському Союзі укріплювалось усвідомлення того, що соціальний прогрес може бути досягнутий виключно в результаті партнерського співробітництва в межах Співтовариства: між європейськими інститутами, державами-членами, соціальними партнерами і окремими громадянами. Застосування принципу субсидіарності, коли поставлені цілі в силу масштабу або необхідної

ефективності можуть бути досягнуті лише на рівні Союзу, сприяє вирішенню соціальних проблем, що виникають в процесі інтеграції. Із зростанням диспропорцій, спровокованих інтенсифікацією глобалізаційних процесів, виникає об'єктивна потреба у створенні нових концепцій соціального миру, соціального вирівнювання і соціальної справедливості, на основі чого і формується розуміння сучасної соціальної політики ЄС [7, с. 10]. Сучасна соціальна політика Європейського Союзу передбачає:

- виявлення детермінант, що гарантують якість життя, стійкий розвиток, конкурентоспроможність людського потенціалу ЄС;
- створення на цій основі комплексної системи заходів і програм, соціальних технологій, що забезпечують подолання протиріч і соціальну стабільність;
- прогнозування шляхів соціального розвитку інтегрованого суспільства [7, с. 11].

Таким чином, на сьогодні соціальна політика ЄС є головним інструментом забезпечення умов для відтворення, формування і ефективного реалізації людського потенціалу.

При цьому варто відзначити, що на початку XXI ст. у ЄС спостерігається перехід від «держави соціального захисту» до «держави соціальних інвестицій», тобто увага зміщується від виплат компенсацій по безробіттю до перекваліфікації працівників, міжрегіонального переміщення підприємств [8, с. 37], що характеризує зосередження на підвищенні якісної складової людського потенціалу та її ефективного реалізації. Для підтримки стабільності соціальних систем країнами Співтовариства був розроблений відкритий метод координації, що базується на спільних цілях та індикаторах політики в сфері розвитку людського потенціалу [9, с. 6-7]. Координування демографічної, соціальної та освітньої політик із визначеними напрямками регулювання, що забезпечують підвищення окремих складових людського потенціалу, спрямоване на підвищення конкурентоспроможності цього провідного економічного ресурсу порівняно з іншими країнами світу із врахуванням специфічних для регіону особливостей демографічного і соціально-економічного розвитку (табл. 2).

Таблиця 2

**Основні сфери забезпечення конкурентоспроможності людського потенціалу ЄС\***

Регуляторна політика	Напрями регулювання	Складові людського потенціалу, які підвищуються
Демографічна політика	<ul style="list-style-type: none"> <li>- селективний і інтегрований характер імміграційної політики;</li> <li>- стимулювання зайнятості працівників похилого віку та відтермінування виходу на пенсію шляхом підтримки активної та здорової старості;</li> <li>- підтримка демографічного відтворення шляхом покращення житлових умов для сімей (шляхом пільгового кредитування в залежності від кількості дітей в сім'ї) та розширення можливостей поєднання трудового і сімейного життя</li> </ul>	Демографічна Соціальна Адаптаційна
Соціальна політика	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подовження трудового життя шляхом оптимального поєднання періодів роботи, навчання та часу, присвяченого дітям та людям похилого віку, що передбачає забезпечення гнучкості в організації праці та соціального захисту протягом усього життєвого циклу людини;</li> <li>- заохочення соціальної інтеграції, соціального включення;</li> <li>- стимулювання зайнятості, забезпечення якості трудового життя</li> <li>- забезпечення доступності та якості послуг охорони здоров'я та довгострокового догляду</li> </ul>	Життєва Трудова Соціальна Громадянсько-політична
Політика у сфері освіти і науки	<ul style="list-style-type: none"> <li>- розвиток безперервного навчання;</li> <li>- підвищення продуктивності праці і економічної ефективності за рахунок інвестицій у освіту і наукові дослідження</li> <li>- усунення перешкод в освіті та підготовці кадрів шляхом інвестування додаткових коштів у людський капітал на всіх вікових етапах</li> <li>- сприяння підвищенню навиків працівників у сфері досліджень, науки і технологій</li> </ul>	Освітньо-кваліфікаційна Інтелектуальна Трудова Адаптаційна

\*складено автором на основі [4, 9, 10, с. 68–72]

На цьому етапі варто зазначити, що за сучасної інтенсифікації становлення інформаційного суспільства та економіки знань у світовому масштабі та у країнах ЄС зокрема, загострюється конкуренція між країнами за людський потенціал найвищої якості. Тому характерно, що джерела конкурентних переваг національних економік та їх провідного ресурсу розвитку – людського потенціалу – лежать у якісній площині виміру людського потенціалу.

Вони включають збільшення частки висококваліфікованих працівників, зростання якості освіти, поширення інноваційної та дослідницької діяльності, накопичення знань і досвіду, умінь застосовувати інформацію. Разом з тим, створення конкурентних переваг залежить від перманентного впливу ряду чинників на розвиток людського потенціалу.

Функції соціальної політики Європейського Союзу направлені на спрямування впливу конкурентних чинників розвитку людського потенціалу, таких як рівень соціального захисту і забезпечення населення, рівень та якість життя населення, рівень доходів, розвиток системи освіти, рівень внутрішнього та іноземного інвестування, тривалість життя та рівень зайнятості населення, рівень соціально-економічної стабільності у русло забезпечення базових джерел конкурентних переваг.

**Висновки.** Зрештою, головні шляхи підтримання конкурентних переваг людського потенціалу ЄС полягають у соціалізації економіки, що базується на ефективній соціальній політиці, заснованій на макроекономічній стабілізації; значній ролі держави у перерозподілі доходів і забезпеченні відсутності крайньої диференціації доходів різних верств населення; високих державних соціальних гарантіях населенню; охороні навколишнього середовища та сприятливих умовах праці, що визначають меншу кількість витрат на охорону здоров'я і стимулюють зростання виробництва; переході до наукоємної економіки на базі використання найефективніших методів розвитку інформатизації та НДДКР, постійного навчання та підвищення кваліфікації працівників для освоєння ними нових технологій. За умов активізації євроінтеграційного процесу, формування векторів підвищення конкурентоздатності людського потенціалу на етапах його розвитку в Україні вимагає врахування існуючих напрямів забезпечення конкурентоспроможності людського потенціалу у країнах ЄС, що є перспективним напрямом подальших досліджень із даної проблематики.

### Література

1. Петрова І. Соціальні наслідки євроінтеграції для України [Електронний ресурс] / Петрова І. – Режим доступу : [http://www.idss.org.ua/monografii/DCFTA\\_Labour%20Market\\_Petrova.rar](http://www.idss.org.ua/monografii/DCFTA_Labour%20Market_Petrova.rar)
2. Нижник В. М. Соціальна політика у формуванні антикризових напрямів підвищення людського потенціалу України / В. М. Нижник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6. Т. 2. – С. 7–11.
3. Договір про заснування Європейської Спільноти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_017](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_017)
4. Діденко Н. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління / Н. Діденко // Публічне управління: теорія та практика. – 2010. – № 2. – С. 131–137.
5. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 р. Людський розвиток і європейський вибір України. – К. : ПРООН, 2008. – 122 с.
6. Соціальна політика Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна\\_політика\\_Європейського\\_Союзу](http://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна_політика_Європейського_Союзу)
7. Каргалова М. В. Социальная политика Европейского Союза. Концептуальные аспекты и тенденции развития в 80-90-е годы : автореферат дис. на соискание науч. степени доктора исторических наук : 07.00.03 / М. В. Каргалова. – Москва, 1999. – 51 с.
8. Європейська та євроатлантична інтеграція України. Соціальний аспект : навч. посіб. / Р. А. Офіцинський ; Закарпатський держ. ун-т. Навчально-науковий ін-т філософії та євроінтеграційних досліджень. – Ужгород : Ліра, 2007. – 320 с.
9. Falkner G. The European Union and the Welfare State(s) in Europe, Handbook on Comparative Welfare States, Oxford University Press, 2010, p. 293–305. URL: <https://eif.univie.ac.at/downloads/workingpapers/wp2009-03.pdf>
10. Боженко В.В. Демографический фактор расширения Европейского Союза / Боженко В.В. – М. : Экон-информ, 2011. – 151 с.

### References

1. Petrova I. Sotsialni naslidky yevrointehratsii dlia Ukrainy. URL: [http://www.idss.org.ua/monografii/DCFTA\\_Labour%20Market\\_Petrova.rar](http://www.idss.org.ua/monografii/DCFTA_Labour%20Market_Petrova.rar)
2. Nyzhnyk V.M. Sotsialna polityka u formuvanni antykrizovykh napriamiv pidvyshchennia liudskoho potentsialu Ukrainy / V.M. Nyzhnyk // Herald of Khmelnytskyi National University. Economical sciences. – 2010. – № 6, V.2. – P. 7-11
3. Dohovir pro zasnuvannia Yevropeiskoi Spilnoty URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_017](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_017)
4. Didenko N. Rynok pratsi ta stratehiya zainiatosti v Yevropeiskomu Soiuzi: dosvid rehuliuivannia ta derzhavnoho upravlinnia / N. Didenko // Publichne upravlinnia: teoriya ta praktyka. – 2010. – № 2. – P. 131–137
5. Zvit z liudskoho rozvytku v Ukraini za 2008 r. Liudskiy rozvytok i yevropeyskiy vybir Ukrainy. – K. : PROON, 2008. – 122 p.
6. Sotsialna polityka Yevropeiskoho Soyuzu URL: [http://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна\\_політика\\_Європейського\\_Союзу](http://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна_політика_Європейського_Союзу)
7. Karhalova M.V. Sotsyalnaya politika Yevropeiskogo Soiuzu. Kontseptualnyie aspekty i tendentsyi razvitiya v 80-90-e gody : avtoreferat dis. ... doktora istoricheskikh nauk : 07.00.03 / M. V. Kargalova. - Moskva, 1999. - 51 p.
8. Yevopeiska ta yevroatlantychna intehratsiya Ukrainy. Sotsialnyi aspekt : navch. posib. / R. A. Ofitsynskiy ; Zakarpatskiy derzh. un-t. Navchalno-naukoviy in-t filosofii ta yevrointehratsiinykh doslidzhen. – Uzhhorod : Lira, 2007. – 320 p.
9. Falkner G. The European Union and the Welfare State(s) in Europe, Handbook on Comparative Welfare States, Oxford University Press, 2010, p. 293-305 URL: <https://eif.univie.ac.at/downloads/workingpapers/wp2009-03.pdf>
10. Bozhenko V.V. Demograficheskiy faktor rasshyreniya Yevropeiskoho Soiuzu. – M.: Ekon-inform, 2011. – 151 p.

Надійшла 13.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розглянуто сутність поняття «управління трудовим потенціалом підприємства». Розглянуто принципи класичної школи управління. Визначено групи загальних та специфічних принципів формування трудового потенціалу підприємства. Охарактеризовано принципи розвитку трудового потенціалу підприємства.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, персонал, управління, принципи, підприємство.*

О. А. KHARUN

Khmelnytskyi National University

## PRINCIPLES MANAGEMENT LABOUR POTENTIAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

*In the article the essence of the concept of «management labour potential of enterprise» is defined as a system of interdependent measures providing guiding, coordinating and stimulating effect on the management of employees and focused on intensive use of labour factors. The principles of the classical school of management. Defined group overall (systemic, equal opportunities, respect for human unity of command, legal and social protection, science, economy, continuity, flexibility, coordination, mass, completeness, accuracy) and specific (principle of optimization potential of the company (or the principle of targeting core professional staff potential), the principle of complementarity managerial roles, the principle of formation of the unique human capacity). The characteristic principles of labour potential of the enterprise.*

*Keywords: working capacity, personnel, management principles, the company.*

**Постановка проблеми.** За умов розвитку євроінтеграційних процесів все більшої актуальності набуває питання управління трудовим потенціалом підприємства. Така динаміка пов'язана з тим, що трудовий потенціал промислового підприємства являє собою його найбільш динамічну складову, а тому в сучасних ринкових умовах досягнення бажаного рівня ефективності управління нею вимагає все більше зусиль.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання управління трудовим потенціалом розглянуто в працях учених-економістів: Д. Рікардо, А. Маршала, О. Філіпса, К. Маркса, М. Фрідмана, Дж. М. Кейнса, Д. Робінзона, Л. Лазінетті, С. Г. Струмиліна, Дж. Перрі, М. І. Туган-Барановського, П. Самюельсона; багатьох вітчизняних учених нашого часу: В. В. Онікієнко, А. М. Лібанової, Д. П. Богині, С. І. Бандура, А. М. Колота, В. М. Петюха, В. М. Данюка, І. Д. Крижко, О. А. Грішнкової, В. А. Савченка та інших.

Значну увагу дослідженню принципів формування трудового потенціалу присвятили свої роботи вітчизняні та зарубіжні вчені: О.К. Абесінова, М.С. Авраменко, Є.А. Апіларіна, П.В. Журавльов, Ю.І. Кондратева, Н.М. Корольова, А.Г. Лизанець, П.Л. Маренков, Г. Мартін, О. Ю. Мінченкова, В.О. Москаленко, Ю.Г. Одегов, Д.О. Побережний, Н. Померанцева, В.І. Притула, М.В. Прохорова, Н. В. Федорова, С. Хетрик, І.І. Цветкова та ін. Проте це питання потребує подальшого дослідження та обговорення.

**Мета статті** полягає у визначенні особливостей та значення основних принципів управління трудовим потенціалом підприємств з метою підвищення їх ефективності діяльності за умов євроінтеграції.

**Виклад основного матеріалу.** Найскладніші процеси управління – в суспільстві, оскільки потребують цілеспрямованого впливу на діяльність людей, груп, колективів, класів з різноманітними інтересами. Сукупність цих інтересів стосується трьох сфер: економічної, соціальної та політичної. Управління в суспільстві здійснюється в межах певних соціально-економічних систем: в національній економіці – у цілому, за видами економічної діяльності, на певній території, на підприємстві.

Отже, система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави [1].

А.Г. Лизанець та І.І. Поп управління трудовим потенціалом підприємства визначають як систему взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників, і орієнтованих на інтенсивні фактори використання робочої сили [2, с. 122].

Будь-яке управління, зокрема і трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення (кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та відповідальності. Також при управлінні трудовим потенціалом підприємства необхідно керуватися відповідними принципами.

Під принципами Л.М. Іванова-Швець та А.О. Корсакова розуміють основні правила, положення та норми, яким мають слідувати керівники та спеціалісти в процесі управління трудовим потенціалом підприємства [3, с. 45]. Науковці стверджують, що, пізнаючи принципи, люди відкривають закономірності. Розглядаючи природу даного поняття, вони висловлюють думку, що принципи управління персоналом відображають вимоги об'єктивно діючих економічних законів та закономірностей, а тому і самі по собі можуть бути визнані об'єктивними.

На нашу думку, принципи управління безпосередньо пов'язані із закономірностями функціонування даної системи наукового знання і при цьому відображають об'єктивну реальність та суб'єктивну складову людського фактора, що й визначає формування принципів управління трудовим потенціалом.

Зауважимо, що загальносистемні закони та принципи управління були сформульовані в першій половині ХХ століття відомими науковцями – Ф. Тейлором, Г. Емерсоном, А. Файолем, пізніше були доповнені та розвинені в ході подальшої науково-практичної діяльності.

Принципи управління, розроблені представниками класичної школи стали базовими та отримали свій подальший розвиток у сучасних системах управління (табл. 1) [4, с. 123].

Таблиця 1

## Принципи класичної школи управління

Принципи наукового управління Ф.Тейлора	Принципи управління ефективністю Г.Емерсона	Принципи ефективного функціонування управлінського механізму А. Файоля
Адміністрація бере на себе розробку наукового фундаменту для кожної дії, що здійснюються на підприємстві	Точно визначені мета та ідеали	Розподіл праці
	Здоровий глузд	Повноваження та відповідальність
Адміністрація проводить ретельний відбір працівників, а потім тренує, навчає та розвиває кожного окремо взятого працівника	Компетентна консультація	Дисципліна
	Дисципліна	Єдиноначальство
	Справедливе ставлення	Єдність цілей
Співробітництво з працівниками у всіх сферах виробництва у відповідності до наукових принципів, розроблених адміністрацією	Точний і налагоджений облік	Винагорода
	Диспетчування	Централізація
	Норми та розклад	Скалярний ланцюг
Рівномірний розподіл праці та відповідальності між адміністрацією та працівниками	Нормалізація умов	Порядок
	Нормування операцій	Справедливість
		Стабільність робочого місця
Розробка чисельних правил, законів і формул з метою нівелювання особистих суб'єктивних суджень працівника	Стандартні інструкції	Ініціатива
	Стимулювання	Корпоративний дух
		Привалювання загальних інтересів над особистими

На думку О.К. Абесінова, необхідно враховувати такі принципи управління трудовим потенціалом, як [5, с. 7]: орієнтація на зовнішні умови; існування стратегії; зворотного зв'язку; верховенства ієрархії управління над кадровими інтересами; поєднання централізації стратегії і децентралізації функцій комплексності повноважень; координації; адаптивності планування; комплексного підходу до управління трудовим потенціалом; мотивації персоналу; цільової орієнтації; єдності технології та організації праці; активної взаємодії сторін.

Н. В. Федорова і О. Ю. Мінченкова, визначають принципи управління трудовим потенціалом наступним складом принципів: урахування соціальної сутності людини, єдності особистості та її поведінки, єдності поведінки й самореалізації, єдності самореалізації та розвитку, випередження розвитку трудового потенціалу по відношенню до міри його використання, єдності трудового потенціалу й потенціалу предметної діяльності, динамічності [6, с. 370–371].

Відповідно до відтворювальних стадій управління персоналом підприємства, принципи управління трудовим потенціалом Н.М. Корольова поділяє на [7]:

- формування (науковість; системність; комплексність; економічність; формалізованість; плановість; нормативність; прозорість; співвідношення централізації та децентралізації; індивідуалізація; організація зворотного зв'язку; урахування корпоративної специфіки);

- використання (ієрархічність; автономність; спеціалізація; інформатизація; оперативність прийняття рішень; дотримання управлінської вертикалі; фіксація об'єму управлінського контролю; забезпечення балансу між владою та відповідальністю; чітке дотримання трудової дисципліни; підпорядкування індивідуальних завдань та інтересів трудової діяльності персоналу завданням та інтересам підприємства; підпорядкування матеріальних та моральних стимулів; справедливість винагороди за результати трудової діяльності);

- розвиток (спадкоємність; еволюціонізм; перспективність; адаптивність; ситуативність; ефективність; соціальна відповідальність; демократизація; саморегулювання).



Аналіз праць теоретиків [8; 9] дав нам можливість визначити ряд принципів формування трудового потенціалу, що доцільно розподілити на загальні (базисні) та специфічні принципи.

Групу загальних (базисних) принципів формування трудового потенціалу складають принципи: системності, рівних можливостей, поваги до людини, командної єдності, правового та соціального захисту [10].

Так, принцип системності формування трудового потенціалу базується на сприйнятті трудового потенціалу як цілісної, взаємозалежної динамічної системи, яка охоплює всі категорії працівників спрямована на формування й ефективне використання людського капіталу підприємства.

Принцип рівних можливостей відображає об'єктивні тенденції, які відбуваються в соціально-політичному та економічному житті держави. В останні роки в країнах з розвинутою економікою під час підбору та розстановки кадрів поширюється використання цього принципу на представників всіх соціальних, класових, національних груп [11].

Принцип поваги до людини визначає спосіб мислення керівництва, при якому потреби та інтереси персоналу є першочерговими серед пріоритетів підприємства. Цей принцип виражається у тому, що всі працівники підприємства мають рівні умови, несуть колективну відповідальність за результати спільної діяльності, мають достатньо гнучкі функції, які уточнюються в процесі управління персоналом та при ускладненні поточної ситуації. Одночасно працівники зберігають свою самостійність і самобутність [12].

Принцип правової та соціальної захищеності полягає у чіткому дотриманні законів, правових актів, норм адміністративного, цивільного, трудового та господарського права.

Крім цих принципів, існують й інші специфічні принципи, які визначають умови формування трудового потенціалу, зокрема: принцип оптимізації трудового потенціалу підприємства, принцип комплементарності управлінських ролей, принцип формування унікального трудового потенціалу [13].

Принцип оптимізації трудового потенціалу підприємства заснований на тому, що ядро утворюють сукупні здібності працівників підприємства, які необхідні для того, щоб вибирати, виконувати та координувати дії, які забезпечують підприємству стратегічні переваги на ринках товарів, послуг і знань. Сукупні здібності працівників, як складові професійного ядра трудового потенціалу відіграють вирішальну роль у діяльності підприємства, використовуючи свої властивості [14].

Принцип комплементарності управлінських ролей проявляється через взаємодію професійної та політичної складових кадрового складу підприємства, при цьому виокремлюють: керівників, організаторів та адміністраторів.

В свою чергу, принципи, за якими формується система управління трудовим потенціалом підприємства, поділяються на дві групи: принципи, які характеризують вимоги до формування трудового потенціалу, і принципи, які визначають напрями розвитку потенціалу [15]. Обидві групи принципів реалізуються у взаємодії, характер якої залежить від конкретних умов функціонування системи управління персоналом.

Дотримання принципу формування унікального трудового потенціалу підприємства підвищує конкурентоспроможність підприємства. При цьому цінність інтелектуального й інформаційного потенціал кадрового складу підприємства зростає залежно від масштабу інвестицій і набуття персоналом практичного досвіду.

Загалом принципи формування трудового потенціалу, які враховують стратегічні аспекти управління підприємства, у поєднанні з механізмами формування трудового потенціалу дають можливість розробити модель формування та використання трудового потенціалу на підприємстві [16].

М.С. Авраменко перелік загальновідомих принципів формування трудового потенціалу доповнює наступними принципами [17]:

- гуманізму – трактує людину як найвищу цінність, як особистість, визнає права особистості і вільний і всебічний розвиток, що виявляється в піклуванні про людину і реалізації людського достоїнства, особистості;
- довіри – породжує злагоду в роботі колективу, порядність у взаєминах, прискорює процес прийняття та реалізації рішень, підсилює конкурентоспроможність підприємства;
- зацікавленості – визначається основною метою діяльності працівника – одержання оплати праці не тільки у вигляді заробітної плати, але й у виплаті премій, винагород за підсумками роботи за рік, матеріальної допомоги і т.д., а також самостійністю прийняття рішень;
- єдності – полягає у єдності прав, обов'язків, відповідальності, ієрархії; управління;
- ініціативності – передбачає впровадження нових підходів і реалізації певних дій, спрямовані на підвищення ефективності, до того моменту, коли їх зажадає керівництво;
- комплексності – передбачає врахування всіх факторів, що впливають на систему формування трудового потенціалу підприємства;
- мотивації і стимулювання – полягає в тому, що чим ретельніше працівники апарату управління здійснюють систему заохочень та покарань, розглядають її з урахуванням непередбачених обставин, інтегрують підприємства, по елементах тим ефективнішою буде програма мотивації та стимулювання працівників;

- організації умов праці – працівник на своєму робочому місці повинен бути впевнений у відсутності загрози для його здоров'я, у рівні доходу, забезпеченості роботою в майбутньому тощо
- поваги до людини і турботи про неї – потреби та інтереси працівників є першочерговими серед пріоритетів підприємства, вони мають рівні умови, несуть колективну відповідальність;
- розвитку – полягає в тому, що праця повинна бути організована таким чином, щоб могли розвиватися індивідуальні та професійні якості кожної людини і всі її потенційні можливості були затребувані;
- психологічної поведінки – припускає уникнення міжособистісних конфліктів, що викликають плинність кадрів, порушення морально-психологічного клімату підприємства, трудової дисципліни, зниження продуктивності праці, демотивації праці працівників;
- психологічної сумісності – визначається єдністю переконань, поглядів, інтересів і мотивів діяльності працівників;
- самоорганізації – передбачає організацію свого робочого місця, робочої зони, раціональний режим праці, послідовність та ін.; закріплення набутих знань, умінь; створення оптимальних умов для високопродуктивної праці;
- самооцінки – являє собою оцінку працівником самого себе, своїх можливостей, якостей потенціалу і місця серед інших працівників від якої залежать взаємовідносини людини з оточуючими, її критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач, що впливає на ефективність діяльності людини і подальший її розвиток;
- стабільності – являє собою головний стимул в роботі за рахунок збереження службового становища; постійного розвитку здібностей кожним працівником для більш інтенсивної і продуктивної праці, що сприяє вихованню у працівників почуття відданості підприємству.

І.І. Цветкова стверджує, що розвиток трудового потенціалу в динамічних умовах сучасної економіки вимагає нових підходів, адекватних соціально-економічним трансформаціям. Грамотно здійснити цей процес можливо ґрунтуючись на наступних принципах [18]: продуктивність; рівність; розширення можливостей; якісна визначеність трудового потенціалу; облік соціальної сутності працівників; єдність самореалізації та розвитку; випередження розвитку трудового потенціалу по відношенню до міри його використання; соціальне замовлення підприємств; єдність трудового потенціалу та потенціалу предметної діяльності; динамічність; детальний опис умов формування трудового потенціалу; інформатизації; універсальність, доступність і порівнюваність даних; науковість; комплексність.

Зміст та особливості принципів розвитку трудового потенціалу підприємства представлено в табл. 2.

У процесі вивчення літературних джерел нами виявлено, що більшість дослідників при визначенні складу принципів управління трудовим потенціалом підприємства ототожнюють їх з персоналом і пропонують системи принципів управління з їхнім поділом на базові (основні, основоположні) і приватні (специфічні).

Розглянуті методологічні принципи діалектично взаємопов'язані, взаємообумовлені та взаємодоповнюють один одного і повинні діяти всі разом. Невиконання чи бездіяльність одного може деструктивно позначитись на трудовому потенціалі, їх діалектична взаємодія дозволить вдосконалити формування кадрового забезпечення промислових підприємств.

Таблиця 2

### Принципи розвитку трудового потенціалу підприємств

Назва принципу	Зміст та особливості принципу
Продуктивність	Персонал підприємства повинен мати можливість підвищувати продуктивність своєї діяльності, повноцінно брати участь у процесі формування доходу і працювати за грошову винагороду.
Рівність	Персонал підприємства повинен мати рівні можливості. Всі обмеження, пов'язані зі статтю, расою, національністю, класовою приналежністю, походженням, місцем проживання, рівнем життя і ін., що перешкоджають отриманню можливостей в економічному і політичному житті, повинні бути ліквідовані з тим, щоб люди могли брати участь в реалізації цих можливостей і користуватися їх благами.
Універсальність	Доступ до можливостей повинен бути забезпечений не тільки нинішнім, а й майбутнім поколінням. Необхідно забезпечити відтворення всіх видів капіталу – матеріального, людського, екологічного.
Розширення можливостей	Працівники повинні всіляко брати участь у процесі прийняття рішень і в усіх інших процесах, що впливають на їхнє життя. Розширення можливостей означає підвищення відповідальності працівника за свою родину, суспільству, державу і людство в цілому, особливо враховуючи сучасні здібності персоналу і можливості технологій привести середовище життєдіяльності до незворотних руйнувань.
Якісна визначеність трудового потенціалу	Якість трудового потенціалу необхідно розглядати комплексно, як сукупність характеристик робочої сили, які з якісної сторони характеризують трудові можливості людини, персоналу підприємства, населення регіону, країни і виявляються в трудовому процесі. Складовими елементами якісної структури трудового потенціалу є: інтелектуально-професійний потенціал (кваліфікаційно-освітній рівень, рівень самоосвіти); творчий (здатність до генерації нових ідей, методів, образів, уявлень); фізичний (рівень здоров'я і фізичні здібності індивідів); мотиваційний (визначає бажання індивіда реалізувати весь має потенціал в даній зоні прикладання праці); адаптаційний (здатність пристосовуватися до мінливих умов)

Назва принципу	Зміст та особливості принципу
Облік соціальної сутності персоналу	Сутністю людини є її особистість, тобто стабільні особливості або риси людини, що визначають його мислення і поведінку.
Єдність самореалізації та розвитку	Прагнення до самореалізації працівника є джерелом його розвитку. Тому виявлення цієї потреби та створення умов для її задоволення – ключове завдання в управлінні трудовим потенціалом.
Випередження розвитку трудового потенціалу по відношенню до міри його використання	Міра розвитку трудового потенціалу – це його якість, в якій фіксуються резерви і можливості. Міра використання трудового потенціалу відображає відповідність результатів праці цих можливостей, показує, що необхідно зробити, щоб повніше використовувати трудовий потенціал працівників. Співвідношення напрямів розвитку і напрямів використання характеризує ефективність цілеспрямованого впливу на об'єкт праці і виражає ступінь розкриття трудового потенціалу персоналу в трудовій діяльності.
Соціальне замовлення підприємств по відношенню до трудового потенціалу	Соціальне замовлення повинно відображати протиріччя між станом трудового потенціалу та новими потребами виробництва. Виконання цього замовлення – не тільки формування трудового потенціалу певної якості, а й створення умов і можливостей для його розвитку та адекватного застосування.
Єдність трудового потенціалу та потенціалу предметної діяльності	Цей принцип пов'язаний з техніко-організаційною стороною трудової діяльності. Розвиток трудового потенціалу тягне за собою розвиток потенціалу предметної діяльності, будучи основою інноваційного процесу на підприємстві, і навпаки, зміни в предметному середовищі стимулюють розвиток трудового потенціалу працівника.
Динамічність	Передбачає, щоб вивчення трудового потенціалу зводилося не лише до його разової або часткової оцінки, але і до вивчення тенденцій його подальшого розвитку.
Детальний опис умов формування трудового потенціалу	Розробка рекомендацій щодо збереження і розвитку трудового потенціалу неможлива без урахування ролі факторів, під впливом яких створюється, використовується і отримує подальший розвиток трудовий потенціал підприємства.
Інформатизація	Широта використовуваної інформації, що має визначити об'єктивність і достатність тих характеристик, які будуть пред'являтися до якості трудових ресурсів підприємства.
Універсальність, доступність і порівнянність даних	Використовуються при розрахунках, з метою максимального зниження суб'єктивізму при прийнятті управлінських рішень щодо розвитку трудового потенціалу підприємства.
Науковість	Використання при розвитку трудового потенціалу науково обґрунтованих методик. На сьогодні для кожного виду потенціалу розроблено безліч методик оцінки, але не приділено уваги методам розвитку.
Комплексність	Вимагає вибору такої методики розвитку конкретного потенціалу, яка дозволяла б пов'язати в єдиний комплекс отримані результати розвитку всіх потенціалів, властивих конкретній території, а також вивести узагальнюючу оцінку трудового потенціалу

**Висновки.** Отже, одним з ключових чинників підвищення ефективності діяльності промислового підприємства є відношення його керівництва до персоналу. Щоб мати висококваліфікованих фахівців, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники мають використовувати систему управління трудовим потенціалом. Сучасні тенденції розвитку трудових відносин та управлінської науки характеризуються високим динамізмом, появою нових закономірностей, їх систематичною повторюваністю, що в сукупності обумовлює розробку й обґрунтування нових принципів управління трудовим потенціалом підприємства, які повинні бути адекватні сформованій системі управління підприємства й реально реалізованими в управлінській практиці. Безумовно, що багатомірність процесу управління трудовим потенціалом не вичерпується розглянутими принципами, але цим зроблено спробу окреслити основні аспекти вирішення даної проблеми. У подальших дослідженнях планується визначення методів формування трудового потенціалу підприємства в умовах посилення конкуренції та інтеграційного розвитку.

### Література

1. Побережний Д.О. Система управління трудовим потенціалом: поняття та сутність [Електронний ресурс] / Д.О. Побережний. – Режим доступу : [http://vestnik.kpi.kharkov.ua/files/Наукова\\_періодика/vestnik/Технічний%20прогрес%20та%20ефективність%20виробництва/2010/64/7\\_14.pdf](http://vestnik.kpi.kharkov.ua/files/Наукова_періодика/vestnik/Технічний%20прогрес%20та%20ефективність%20виробництва/2010/64/7_14.pdf)
2. Лизанець А.Г. Управління трудовим потенціалом в умовах кризи / А.Г. Лизанець, І.І. Поп // Економічний простір. – 2009. – № 24. – С. 121–130.
3. Иванова-Швец Л. Н. Управление персоналом / Л. Н. Иванова-Швец, А. А. Корсакова, С. Л. Тарасова. – М. : ЕАОИ, 2008. – 200 с.
4. Притула В.І. Принципи формування та функціонування інтегрованої системи управління персоналом [Електронний ресурс] / В.І. Притула. – Режим доступу : <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/spec/120.pdf>
5. Абесінова О.К. Аналіз ефективності використання кадрового потенціалу в системі управління підприємством / О.К. Абесінова // Збірник наукових праць з актуальних проблем економічних наук. – 2013. – С. 5–10.
6. Федорова Н. В. Управление персоналом организации / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2005. – 416 с.
7. Корольова Н.М. Система принципів управління трудовими ресурсами по стадіях їх відтворення на підприємстві [Електронний ресурс] / Н.М. Корольова // Бізнес Інформ. – 2012. – № 11. – С. 216–219. –

Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/binf\\_2012\\_11\\_55.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/binf_2012_11_55.pdf)

8. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавльов. – М. : Финстатинформ, 1997. – 878 с.
9. Сухоставець А.І. Кадровий потенціал села: проблеми кваліфікації / А.І. Сухоставець // Збірник наукових праць Між нар. наук.-практ. конференції Луганського НАУ. – Луганск, 2002. – Вип. 14 I-II. – С. 225–228.
10. Одегов Ю.Г. Аудит и контролинг персонала : учеб. пособие / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : изд-во «Экзамен», 2004. – 244 с.
11. Мартин Г. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами / Г. Мартин, С. Хетрик ; [пер. с англ. Е.И. Титова ; науч. ред. М.А. Беликова]. – М. : ООО «Группа ИДТ», 2008. – 336 с.
12. Мартиросян А. Какие таланты нужны руководителю / А. Мартиросян // Человек и труд. – 1999. – № 3. – С. 84–86.
13. Померанцева Е. Модели управления персоналом, исследования, разработка, внедрение / Е. Померанцева. – М. : Вершина, 2006. – 256 с.
14. Маренков П.Л. Управление трудовыми ресурсами / П.Л. Маренков, Е.А. Апиларина. – М. : Издательство «Фенекс», 2004. – 448 с.
15. Прохорова М.В. Персонал приносящий прибыль. Технологии рационального управления персоналом / М.В. Прохорова, Ю.И. Кондратьева. – М. : Эссимо, 2009. – 623 с.
16. Москаленко В.О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства / В.О. Москаленко // Бізнес-Навігатор. – 2010. – № 3(20) – С. 165–170.
17. Авраменко М.С. Основні методологічні принципи формування кадрового потенціалу системи споживчої кооперації України [Електронний ресурс] / М.С. Авраменко. – Режим доступу : <http://pismoref.ru/1185929602.html>
18. Цветкова И.И. Основные принципы развития трудового потенциала региона [Электронный ресурс] / И.И. Цветкова // Региональная экономика. – 2012. – № 3. – С. 41–46. – Режим доступа : [http://pk.napks.ru/library/compilations\\_vak/eiu/2012/3/p\\_41\\_46.pdf](http://pk.napks.ru/library/compilations_vak/eiu/2012/3/p_41_46.pdf)

#### References

1. Poberezhnyy D.O. Systema upravlinnya trudovym potentsialom: ponyattya ta sutnist. URL: [http://vestnik.kpi.kharkov.ua/files/Naukova\\_periodyka/vestnik/Tekhnichnyy%20prohres%20ta%20efektyvnist%20vyrobnytstva/2010/64/7\\_14.pdf](http://vestnik.kpi.kharkov.ua/files/Naukova_periodyka/vestnik/Tekhnichnyy%20prohres%20ta%20efektyvnist%20vyrobnytstva/2010/64/7_14.pdf)
2. Lyzanets' A.H. Upravlinnya trudovym potentsialom v umovakh kryzy / A.H. Lyzanets', I.I. Pop // Ekonomichnyy prostir. – 2009. – № 24. – S. 121-130.
3. Yvanova-Shvets L. N. Upravlyenye personalom / L. N. Yvanova-Shvets, A. A. Korsakova, S. L. Tarasova. – М. : ЕАОУ, 2008. – 200 s.
4. Prytula V.I. Pryntsypy formuvannya ta funktsionuvannya intehrovanoyi systemy upravlinnya personalom / V.I. Prytula. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/spec/120.pdf>
5. Abesinova O.K. Analiz efektyvnosti vykorystannya kadrovoho potentsialu v systemi upravlinnya pidpryyemstvom / O.K. Abesinova // Zbirnyk naukovykh prats' z aktual'nykh problem ekonomichnykh nauk. – 2013. – S. 5-10.
6. Fedorova N. V. Upravlyenye personalom orhanyzatsyy / N. V. Fedorova, O. Yu. Mynchenkova. – М. : KNORUS, 2005. – 416 s.
7. Korol'ova N.M. Systema pryntsypiv upravlinnya trudovymy resursamy po stadiyakh yikh vidtvorennya na pidpryyemstvi / N.M. Korol'ova // Biznes Inform. – 2012. – № 11. – S. 216-219. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/binf\\_2012\\_11\\_55.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/binf_2012_11_55.pdf)
8. Odehov Yu.H. Upravlyenye personalom / Yu.H. Odehov, P.V. Zhurav'ov. – М.: Fynstatynform, 1997. – 878 s.
9. Sukhostavets' A.I. Kadrovyy potentsial sela: problemy kvalifikatsiyi / A.I. Sukhostavets' // Zbirnyk naukovykh prats' : Mizh nar. nauk.-prakt. konferentsiyi Luhans'koho NAU. Vyp.14 I-II. – Luhansk.-2002. –S. 225-228.
10. Odehov Yu.H. Audyt y kontrolynh personala: ucheb. posobyе / Yu.H. Odehov, T.V. Nykonova. – 2-e yzd., pererab. y dop. – М. : yzd-vo «Ekzamen», 2004. – 244 s.
11. Martyn H. Stratehycheskyy podkhod k upravlenyyu chelovecheskymy resursamy / H. Martyn, S. Khetryk; [per. s anhl. E.Y. Tytova; nauch. red. M.A. Belykova]. – М.: ООО «Hruppa YDT», 2008. – 336 s.
12. Martyrosyan A. Kakyе таланты nuzhny rukovodytelyu / A. Martyrosyan // Chelovek y trud. – 1999. – № 3. – S. 84–86.
13. Pomerantseva E. Modely upravlyenyya personalom, yssledovannya, razrabotka, vnedrenye. / E. Pomerantseva. – М. : Vershyna, 2006. – 256 s.
14. Marenkov P.L. Upravlyenye trudovimy resursamy / P.L. Marenkov, E.A. Apylaryna. – М. : Yzdatel'stvo «Feneks», 2004. – 448 s.
15. Prokhorova M.V. Personal prynosyashchyy prybil'. Tekhnolohyy ratsyonal'noho upravlyenyya personalom / M.V. Prokhorova, Yu.Y. Kondrat'eva. – М.: Essymo, 2009. – 623 s.
16. Moskalenko V.O. Osnovni pryntsypy formuvannya kadrovoho potentsialu pidpryyemstva / V.O. Moskalenko // Biznes-Navihator. – 2010. – №3(20) – S. 165 – 170.
17. Avramenko M.S. Osnovni metodolohichni pryntsypy formuvannya kadrovoho potentsialu systemy spozhyvchoyi kooperatsiyi Ukrainy. URL: <http://pismoref.ru/1185929602.html>
18. Tsvetkova Y.Y. Osnovnie pryntsypi razvytyya trudovoho potentsyala rehyona, Rehyonal'naya ekonomyka. № 3. 2012. S. 41-46. URL: [http://pk.napks.ru/library/compilations\\_vak/eiu/2012/3/p\\_41\\_46.pdf](http://pk.napks.ru/library/compilations_vak/eiu/2012/3/p_41_46.pdf)

Надійшла 13.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

*У статті визначено сутність понять «розвиток» та «стратегічний розвиток» підприємства, встановлено, що основним фактором стратегічного розвитку промислового підприємства є інвестиції в людський капітал. Обґрунтовано сутність, цілі і напрями інвестування в людський капітал промислового підприємства, наведені форми здійснення інвестицій у людський капітал.*

*Ключові слова: розвиток, стратегічний розвиток, промислове підприємство, людський капітал, інвестиції.*

## INVESTING IN HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF INDUSTRIAL ENTERPRISES STRATEGIC DEVELOPMENT

*In the article defined the essence of the concepts "development" and "strategic development" of the enterprise, found that the main factor in the strategic development of industrial enterprise is investing in human capital. Grounded the essence, purpose and direction of investing in industrial enterprises human capital, presented forms of investing in human capital. Found that investing in personnel development is a fundamental factor in industrial enterprise strategic development as interested in the results of their work employees are interested in the performance of the whole enterprise. Therefore, all their activities, including management, aimed at ensuring the sustainable development of industrial enterprises including in the strategic perspective.*

*Keywords: development, strategic development, industrial enterprise, human capital, investing.*

**Актуальність теми.** Сучасна економічна ситуація в нашій країні вимагає від вітчизняного промислового сектору ефективних дій, спрямованих на забезпечення стійкого розвитку, особливо у довгостроковій перспективі. Головним рушієм розвитку господарської діяльності підприємства виступає його персонал і, особливо, управлінський персонал. З огляду на це, питання забезпечення стратегічного розвитку промислового підприємства переважно зводиться до ефективного інвестування в людський капітал.

**Аналіз останніх досліджень.** Питання інвестування у розвиток персоналу підприємства підіймалося у працях багатьох науковців, серед яких, зокрема, варто виділити дослідження Г. С. Беккера [1], С. Л. Брю [4], О. Д. Вовчак [2], О. А. Грішної [3], К. Р. Макконнелла [4], В. М. Нижника [5], О. П. Пашенка [7], О. А. Харун [5], У. Шарпа [8] тощо. В той же час окреслені у статті питання потребують подальшого розгляду, особливо в контексті забезпечення стратегічного розвитку підприємства.

**Метою статті** є дослідження інвестицій в людський капітал як фактору стратегічного розвитку промислових підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Складна економічна ситуація в Україні на протязі останнього часу виявила наявність значних проблем у вітчизняному промисловому секторі і, зокрема, у забезпеченні стійкого розвитку у довготривалій перспективі. З огляду на це окресленими питаннями варто приділити більше уваги для створення можливості промисловим підприємствам стабільно розвиватися на протязі тривалого періоду.

Новий тлумачний словник української мови визначає розвиток як «процес, внаслідок якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого [6].

Розвиток організації розглядають, з одного боку, як такий тип змін, що підвищує ступінь організованості системи, а з іншого – як виділену у складі підприємства систему, в якій об'єднані інноваційні процеси, що ведуть до кількісних та якісних змін у всіх функціональних галузях підприємства, а також контури її управління на основі зворотного зв'язку, у яких розв'язуються задачі стратегічного й тактичного управління й запускаються механізми самоорганізації оперативного управління розвитком [7, с. 100].

Варто відзначити, що категорія «розвиток» по відношенню до промислового підприємства має багато трактувань. В той же час, майже всі вони зводяться до виділення окремих характеристик діяльності підприємства:

- вдосконалення управлінських систем;
- збільшення масштабів;
- нарощування обсягів діяльності;
- вихід на нові ринки збуту;
- освоєння випуску нової продукції;
- нарощування основних показників діяльності;

- підвищення ефективності господарювання;
- зростання прибутковості тощо.

Таким чином, категорію розвиток по відношенню до промислового підприємства можливо трактувати як сукупність кількісних і якісних змін його господарської діяльності в часі, що призводять до нарощування обсягів діяльності, покращення основних її показників, вдосконалення управлінських систем, розширення ринків збуту тощо.

З огляду на це, поняття «стратегічний розвиток» промислових підприємств варто розглядати як їх розвиток у довготривалій перспективі. Забезпечення саме стратегічного розвитку на сьогодні має стати пріоритетним у промисловому секторі, оскільки лише таким чином можливо буде мінімізувати стратегічні ризики господарської діяльності і забезпечити стійкість розвитку підприємства на протязі тривалого періоду.

Забезпечення стратегічного розвитку промислового підприємства, в першу чергу, залежить від управлінського персоналу і, зокрема, від рішень, які ним приймаються. В той же час, вагомими чинником забезпечення стратегічного розвитку виступає і персонал підприємства в цілому. Навіть найкращі управлінські рішення не здатні принести необхідного ефекту, якщо їх реалізацією займаються некомпетентні працівники або персонал, не зацікавлений у високих результатах своєї праці. З огляду на це, можемо стверджувати, що персонал підприємства, іншими словами, його людський капітал, виступає ефективним рушієм розвитку. Тобто, можемо говорити про те, що ефективне формування і використання людського капіталу на промисловому підприємстві здатне забезпечити йому можливість стратегічного розвитку. Оскільки ж як процеси формування, так і використання людського капіталу на підприємстві потребують певних інвестиційних вкладень, то можемо стверджувати, що саме інвестиції в людський капітал виступають одним із визначальних факторів стратегічного розвитку промислового підприємства.

Термін «інвестиції» на сьогодні не має єдиного та вичерпного трактування – різними розділами економічної науки та економічними школами пропонуються свої особливості його тлумачення. Першочергово термін «інвестиції» ототожнюється з латинським «investire», що означає «облачати», «вкладати», або з англійським «investments», що означає «капітальні вкладення» [2, с. 17].

Для загальної економічної теорії характерним є розуміння інвестицій, як вкладень капіталу з метою подальшого його збільшення. Так, У. Шарп під інвестиціями розуміє позбавлення від коштів сьогодні для того, щоб отримати більшу їх суму в майбутньому [8].

К. Макконнелл і С. Брю наводять твердження, відповідно до якого «інвестиції – це витрати на будівництво нових заводів, на верстати і устаткування з тривалим строком служби; витрати на виробництво і нагромадження засобів виробництва, збільшення матеріальних запасів; витрати на поліпшення освіти, здоров'я працівників чи на підвищення мобільності робочої сили» [4]. Тобто пропонується розглядати інвестиції на рівні підприємства як вкладення у розвиток його продуктивних сил.

Що стосується розуміння сутності інвестування в людський капітал, то О. А. Грішнова наводить визначення, за яким інвестування в людський капітал – це всі види витрат, які можна оцінити у грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника [3, с. 370].

За твердженням Г. Беккера, інвестиції в людський капітал є утворенням, нагромадженням виробничого досвіду, збереженням здоров'я, географічної мобільності, пошуком інформації [1, с. 63].

Інвестиції в людський капітал, таким чином, є вкладенням певних ресурсів, спрямованих на його розвиток, вдосконалення тощо і покликаним забезпечити стійкий розвиток підприємства в цілому у довгостроковій перспективі.

Головна мета здійснення інвестицій у людський капітал промислового підприємства, таким чином, полягає у забезпеченні його стратегічного розвитку. Крім того, серед основних цілей інвестування в людський капітал варто вказати:

- формування лояльності персоналу, його зацікавленості в результатах роботи підприємства;
- підготовка працівників необхідного професійного рівня і кваліфікації;
- нарощування кадрового потенціалу.

З огляду на те, що основною метою такого інвестування має стати саме забезпечення стратегічного розвитку суб'єкта господарювання, інвестиції в людський капітал на промисловому підприємстві мають бути постійними і комплексними. Постійність інвестування в людський капітал формуватиме у персоналу впевненість у майбутньому і, в той же час, підвищуватиме його зацікавленість у подальшій роботі на даному підприємстві.

Комплексність інвестицій в людський капітал забезпечить його розвиток за всіма можливими напрямками і, таким чином, сприятиме нарощуванню кадрового потенціалу промислового підприємства.

Варто відзначити, що напрями спрямування інвестицій в людський капітал можуть відрізнятися залежно від особливостей господарської діяльності того чи іншого підприємства. в той же час, можна відзначити основні з них, які можуть бути характерними для будь-якого суб'єкта господарювання (рис. 1).

На сьогодні визначальним напрямом інвестування вітчизняних промислових підприємств у людський капітал є оплата праці. Однак, варто зауважити, що досить часто такі інвестиційні вкладення

виявляються неефективними. Головною причиною такої ситуації є відсутність мотиваційних систем оплати праці, які б стимулювали кожного працівника нарощувати свої досягнення, вдосконалювати навички, підвищувати свій рівень знань тощо.

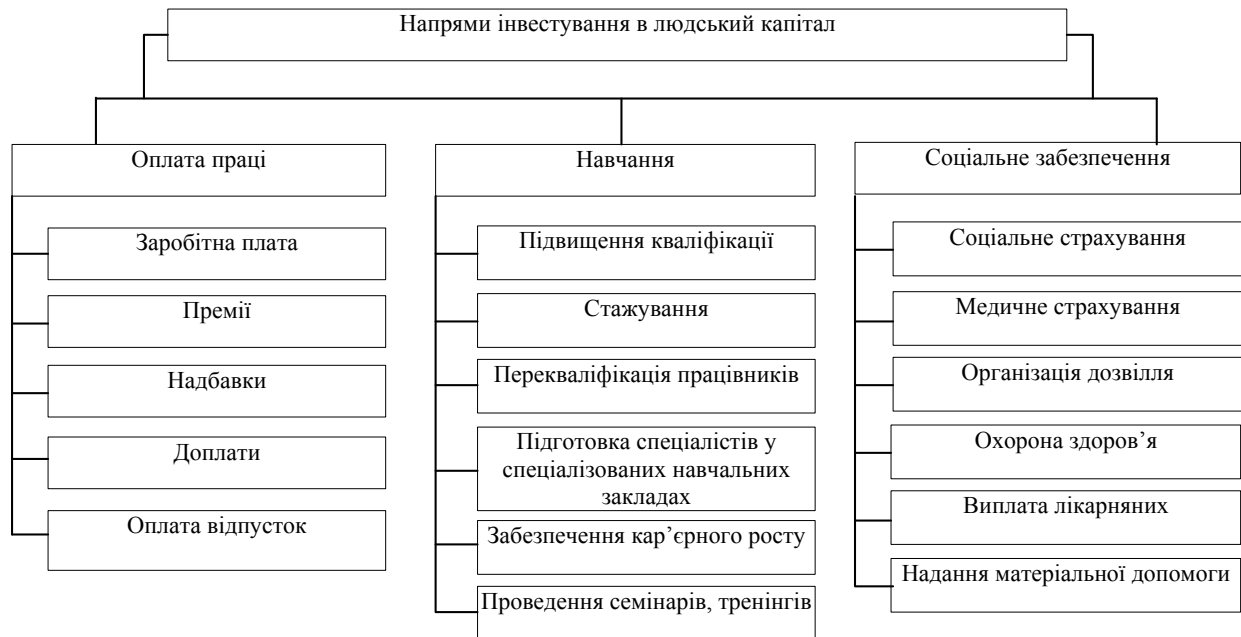


Рис. 1. Напрями здійснення інвестицій у людський капітал промислового підприємства

Крім того, важливо також диференціювати заробітну плату персоналу залежно від складності виконуваних робіт. Зокрема, робітники, які виконують роботу підвищеної складності або ж таку, яка потребує специфічних знань і вмінь, мають винагороджуватися певними надбавками до заробітної плати. За перевиконання планів, виконання понаднормового обсягу робіт, підвищення якісних показників роботи мають встановлюватися премії, що допоможе підтримувати у працівників інтерес до покращення результатів своєї праці.

Такий напрям інвестування в людський капітал, як навчання, може реалізовуватися посередництвом різноманітних заходів, серед яких підготовка необхідних спеціалістів прямо на підприємстві, підвищення кваліфікації та перепідготовка наявного персоналу, стажування тощо. В будь-якому разі інвестиції в навчання персоналу є дуже важливими, особливо в контексті реалізації головної мети інвестування в людський капітал промислового підприємства.

В той же час варто пам'ятати, що інвестиції в навчання персоналу є найбільш ризикованими, оскільки завжди існує ймовірність, що працівник, у розвиток професійних здібностей і навиків якого вкладалися кошти, змінить місце роботи. Саме для того, щоб мінімізувати такі ризики інвестування в людський капітал для промислового підприємства, необхідно здійснювати інвестиції і в напрямі соціального забезпечення людського капіталу.

Інвестиції в соціальне забезпечення можуть здійснюватися у формі медичного і соціального страхування персоналу, надання матеріальної допомоги, забезпечення охорони здоров'я, організації дозвілля тощо. Такі інвестиції можуть бути як прямими, так і непрямими, однак у кожному випадку вони повинні спрямовуватися на досягнення головної мети інвестування в людський капітал.

Інвестиції в людський капітал на промисловому підприємстві можуть здійснюватися у різних формах і за допомогою різних засобів, однак для того, щоб принести реальний ефект, інвестування в людський капітал має здійснюватися за посередництвом:

- мотиваційної системи оплати праці;
- преміювання персоналу за інноваційні рішення, видатні досягнення тощо;
- забезпечення кар'єрного росту;
- функціонування дієвої системи оцінки якості праці персоналу;
- забезпечення безпеки праці і страхування співробітників.

Таким чином, для забезпечення стійкого розвитку промислового підприємства у стратегічній перспективі необхідним є формування ефективної системи інвестування у людський капітал.

**Висновки.** Вкладення коштів у розвиток персоналу підприємства, таким чином, є основоположним чинником його стратегічного розвитку, оскільки зацікавлені у результатах своєї роботи працівники, зацікавлені і у результатах діяльності підприємства в цілому. Отже, вся їх діяльність, в тому числі і управлінська, спрямовуватиметься на забезпечення стійкого розвитку промислового підприємства у тому

числі і в стратегічній перспективі. Саме тому одним із пріоритетних напрямів діяльності вітчизняного промислового сектору в контексті забезпечення його стратегічного розвитку на сьогодні має стати побудова ефективних механізмів інвестування у формування і використання людського капіталу.

### Література

- 1 Беккер Г. С. Человеческое поведение : экономический подход / Г. С. Беккер ; пер. с англ. / сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
- 2 Вовчак О. Д. Інвестування : навч. посіб. / О. Д. Вовчак. – Львів : Новий Світ, 2007. – 544 с.
- 3 Грiшнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грiшнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
- 4 Макконнелл К. Р. Экономикс : принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю ; пер. с англ. – 16-е изд. – М. : Инфра-М, 2007. – 939 с.
- 5 Нижник В. М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія / В. М. Нижник, О. А. Харун. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 210 с.
- 6 Новий тлумачний словник української мови: 42 000 слів : у 4 т. : для студ. вищих та серед. навч. закл. / уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. – К. : Аконтіт, 1998. – Т. 4: РОБ – Я. – 941 с.
- 7 Пащенко О. П. Стратегічне управління розвитком підприємства / О. П. Пащенко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 2, т. 2. – С. 99–103.
- 8 Шарп У. Ф. Инвестиции : учебник для использования в учеб. процессе студ. вузов, обуч. по экон. спец. / У. Ф. Шарп [и др.] ; пер. А. Н. Буренин, А. А. Васин. – М. : Инфра-М, 1999. – 1027 с.

### References

1. Bekker H. S., Chelovecheskoe povedeniye: ekonomicheskiy podkhod. M., HU VShE, 2003, 672 p.
2. Vovchak O. D., Investuvannya: navch. Posib, Lviv, Novyi Svit, 2007, 544 p.
3. Hrishnova O. A., Liudskiy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiinoyi pidhotovky, K., Znannia, 2001, 254 p.
4. Makkonell K. R., Briu S. L., Ekonomyks : pryntsypu, problemy u polytyka, M., Ynfra-M, 2007, 939 p.
5. Nyzhnyk V. M., Kharun O. A., Mekhanizm motyvatsii vysokoproduktyvnoyi pratsi personalu pidpriemstv : monohrafiia, Khmelnytskyi, KhNU, 2011, 210 p.
6. Novyi tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy: 42 000 sliv: U 4 t., K., Akonit, 1998, Vol. 4, 941 p.
7. Pashchenko O. P. Stratehichne upravlinnia rozvytkom pidpriemstva, Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky, 2011, № 2, Vol. 2, pp. 99–103.
8. Sharp U. F. Ynvestytsyy: uchebnyk dlia yspolzovaniya v ucheb. protsesse stud. vuzov, obuch. po ekon. Spets., M., Ynfra-M, 1999, 1027 p.

Надійшла 13.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.



## ПОБУДОВА СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНОЇ МОДЕЛІ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

*В статті проаналізовано теоретичні підходи та наведено результати досліджень стосовно процесу формування організаційної культури на підприємстві. Висвітлено основні складові елементи, що безпосередньо впливають на процес формування та функціонування організаційної культури на підприємстві. Запропоновано структурно-логічну модель підвищення рівня організаційної культури машинобудівного підприємства.*

*Ключові слова: організаційна культура, структурно-логічна модель, машинобудівне підприємство.*

A. A. BILETSKAYA

Khmelnytskyi National University

## CONSTRUCTION OF STRUCTURAL AND LOGICAL MODEL OF IMPROVING THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE

*The article analyzes theoretical approaches and results of research on the process of organizational culture in the enterprise. The basic components that directly affect the formation and functioning of the organizational culture of the enterprise. A structural-logical model of improving organizational culture engineering company.*

*Keywords: organizational culture, structural and logical model-building enterprise.*

Нові умови господарювання, динамізм і невизначеність зовнішніх умов, підвищення освітнього рівня персоналу, зміна мотивації працівників вимагають розвитку організаційної культури у всьому її розмаїтті. В останні роки спостерігається хвиля наукового та практичного інтересу до феномена організаційної культури. Організаційна культура розглядається як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи організації та окремих осіб на загальні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників, забезпечувати відданість підприємству, полегшувати спілкування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Суттєвий крок у дослідження теорії організаційної культури внесли праці відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, які розвинули такі теоретичні і практичні її аспекти: оцінка і управління організаційною культурою (Д. Денісон, К. Камерон, Р. Куїнн, Е. Шейн, А. Воронкова, Г. Захарчин); оцінка впливу національних особливостей на організаційну культуру та управління полікультурними організаціями (Р. Льюїс, Ф. Тромпенаарс, Г. Хофстед); дослідження організаційної культури як важливого важеля управління персоналом (Ю. Красовський, Т. Соломанідіна, І. Ладанов, В. Співак, С. Малінін, М. Дороніна, Н. Гавкалова, С. Ходаківський) і суттєвого чинника конкурентоспроможності та організаційного проектування (О. Драган, В. Кукоба). Проте у більшості зазначених вище праць організаційна культура розглядається відокремлено від системи менеджменту в цілому.

**Постановка завдання.** Основною метою дослідження є аналіз процесу формування організаційної культури на підприємстві і на його основі розробка теоретичних та методологічних підходів до її удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** У теорії розвитку підприємства на стику різних наук і напрямків, застосовуються різні підходи до проблеми формування організаційної культури. Так, деякі вчені виділяють три основні позиції відносно проблеми формування організаційної культури: організаційна культура – продукт «природного розвитку» організації, природного в тому розумінні, що вона утворюється спонтанно в процесі спілкування й взаємодії людей і незалежно від їхніх суб'єктивних бажань (еволюціоністська модель культури); організаційна культура – штучний винахід, створений людьми, що і є результатом їх раціонального вибору (цілераціональна модель культури); організаційна культура – змішана, природно-штучна система, що з'єднує в собі формально-раціональні й спонтанні життєві процеси (моделі корпоративної й цивільної культур) [2].

Формування організаційної культури відбувається в певному економічному і соціальному середовищі під впливом вимог ринку й у напрямку задоволення потреб клієнтів за допомогою реалізації власних інтересів підприємства. Неможливо забезпечити сталий розвиток підприємства, якщо вона не буде адаптована до змін зовнішнього середовища й не буде мати у своєму розпорядженні приймання гнучкого реагування на її зміни. З іншого боку, неможливо уявити підприємство без свого власного внутрішнього простору, своїх принципів і законів взаємодії, внутріорганізаційного клімату й власного підходу до рішення завдань внутрішньої інтеграції й згуртованості.

Однак врахування проблем тільки зовнішньої адаптації й внутрішньої інтеграції, було би занадто спрощеним підходом до такого складного, багатоаспектного явищу як організаційна культура. Наша точка зору заснована на необхідності виділення більшої кількості елементів, що становлять процес формування

організаційної культури.

Тут доречно відзначити, що розгляд шляхів формування бажаної організаційної культури припускає сприйняття організації не тільки як техніко-економічної, але і як соціальної системи. Для побудови організаційної культури, яка підтримувала б стратегію організаційного розвитку, керівництво повинне виконати низку кроків. Вважаємо за можливе запропонувати побудовану нами модель процесу формування організаційної культури, що враховує зовнішні й внутрішні умови формування організаційної культури й напрямку її впливу на діяльність підприємства (рис.1).

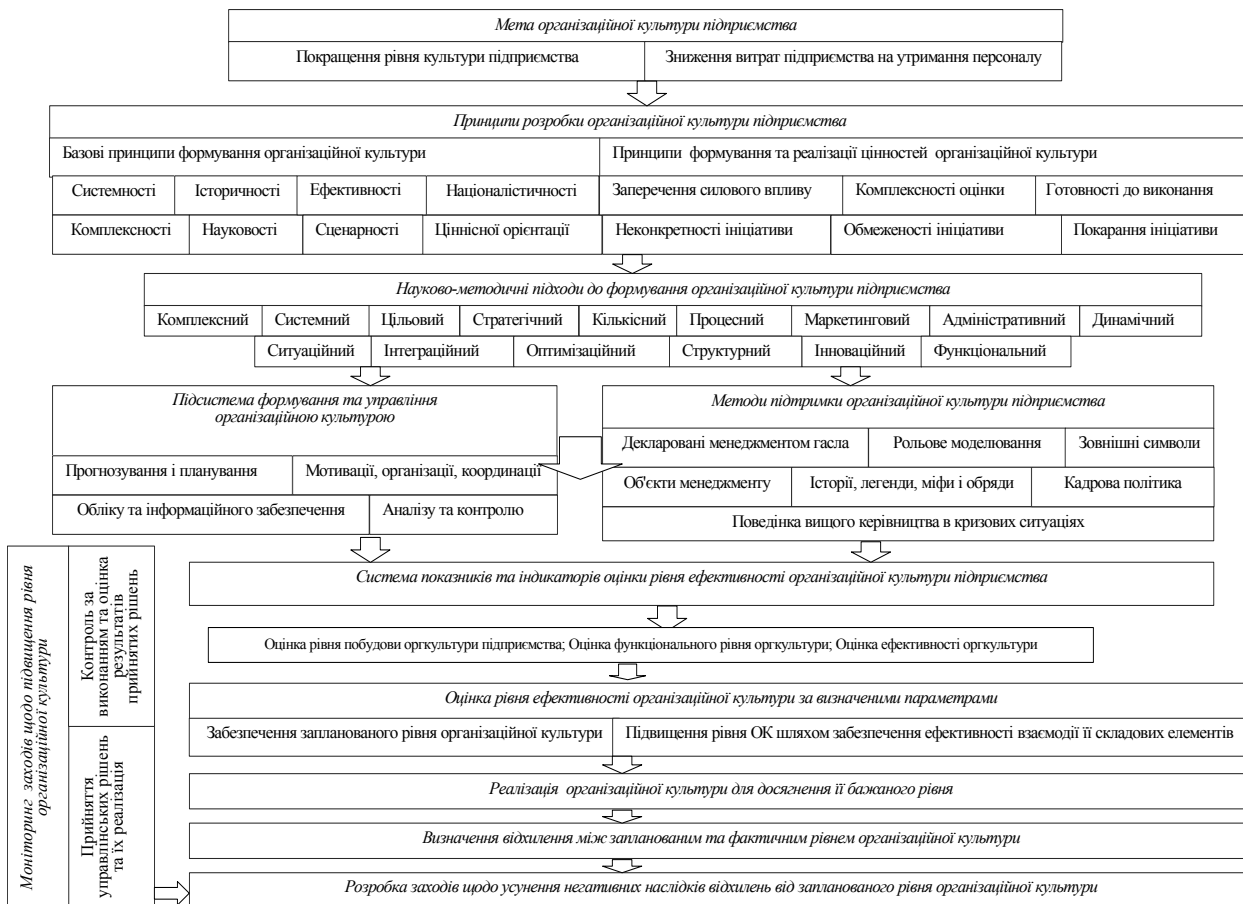


Рис. 1. Структурно-логічна модель підвищення рівня організаційної культури підприємства

Правомірність існування пропонованого нами підходу до формування організаційної культури обумовлюється тим, що підставою про значення зовнішнього оточення й необхідності врахування його при формуванні організаційної культури є одним з найважливіших вимог системності й ефективності функціонування підприємства. Будучи відкритою системою, підприємство в дуже сильному ступені залежить від зовнішнього середовища відносно поставок ресурсів, сировини, енергії, набору персоналу, задоволення потреб, споживачів продукції, що обслуговуються (робіт, послуг). Ця обставина підвищує значимість обліку факторів, що виявляють вплив на функціонування й розвиток підприємства, у тому числі його організаційної культури.

При розгляді зовнішнього для організації оточення (майже не контрольованого), що впливає на формування її культури, автори відзначають ділове середовище економіки в цілому й галузі зокрема, а також зразки національної культури. Розглядаючи внутрішні фактори як внутрішні ситуаційні, автори вважають, що вони становлять найбільший інтерес, оскільки контролюються керівництвом. Серед них основні фактори формування організаційної культури більше піддаються внутріорганізаційній динаміці, ніж додаткові. Тому основні фактори сприяють у більшій мірі стихійному формуванню організаційної культури, а додаткові – цілеспрямованому [1].

Таким чином, чим складніше зовнішнє середовище (тобто, чим більше кількість факторів, на які підприємство зобов'язане реагувати й вище швидкість їх змін), тим складніше організаційна культура. Це вимагає застосування ситуативного підходу до вирішення проблем організації й підвищує рівень вимог до гнучкості й адаптивності організаційної культури.

Вважаємо за необхідне звернути особливу увагу на методологічні проблеми, що виникають при цілеспрямованім формуванні культури.

На нашу думку, їх виникнення обумовлене наступним: слабкою теоретичною розробленістю проблеми; нестабільністю культури в часі; обмеженістю перенесення закономірностей, що виявляються, функціонування культури; розмитістю границь цього феномена, його належність до структури підприємства.

Наслідками прояву цих методологічних проблем є наступні обставини: поверхнева інтерпретація, що рідко приводить до істотних зрушень у культурі організації; однобічна інтерпретація (без обліку наявності й специфіки внутрішніх субкультур), що підсилює основне організаційне протиріччя (узгодження індивідуальних і колективних цілей); помилкова інтерпретація, що вносить істотний дисбаланс у розвиток усієї організації.

Вирішення цих проблем, на нашу думку, можливо в процесі вивчення сформованої організаційної культури, що виступає передумовою розвитку культури підприємства. Тут же вважаємо за необхідне коротко зупинитися на значимості підтримки організаційної культури в процесі її розвитку. В основному це завдання покладається на служби управління персоналом, а процес відбору, критерії оцінки виконання роботи, система винагород, заходу щодо навчання персоналу, просуванню й ротации кадрів являють собою складові процесу забезпечення відповідності відібраних кандидатів організаційній культурі підприємства.

Сучасні менеджери, які прийшли на підприємств вже після вступу в ринкову економіку, як правило, привносять в культуру нові цінності та принципи ведення бізнесу. Таким чином, виникла суперечність: не всі з пропонувані сучасними менеджерами нових ініціатив і підходів до роботи знаходять розуміння і підтримку серед співробітників. В результаті поточна культура сучасних промислових підприємств часто не тільки не сприяє реалізації цілей і досягненню максимально можливих фінансових результатів, а й ще перебуває під впливом суперечливих факторів [3].

У цій ситуації керівництво багатьох організацій змушене ставити перед собою завдання вирішити становище, сформувавши сильну керовану організаційну культуру, відповідну стратегічним цілям і завданням, що включає в себе нові цінності та всі найкращі традиції.

Характеристики сильної організаційної культури включають в себе наступне:

- Визнання тісного взаємозв'язку між особистістю і роботою людини. Розвиток знань і кваліфікації оцінюється не як результат попереднього навчання і тренування, а як наслідок зміни самої роботи, її змісту та організації. Робота повинна мати зростаючий ступінь складності.

- Робота краще відповідає людині, коли в організації формальна і неформальна структури збігаються.

- Особистість працівника, тобто єдність різноманітних здібностей, потреб і ролей, повинна відповідати такій роботі, зміст якої не розчленований на часткові операції, а являє єдність різних завдань. Це означає перехід від вузькоспеціалізованого робочого місця до універсального, колективного, суміщення професій, делегування додаткових повноважень працівнику, виконання ним різних функцій на різних рівнях.

- Інтерес людини до своєї праці зростає, якщо він знає кінцеві результати своєї діяльності. Планування своєї праці, контроль за його виконанням повинні бути включені в структуру самої роботи, в її зміст.

Успішні компанії мають сильну і монолітну культуру, за допомогою якої співробітники об'єднуються, ототожнюючи себе зі своєю компанією і спільно прагнучи до досягнення єдиної мети. Менш процвітаючі компанії мають слабку культуру, при якій співробітники роз'єднані, їх відданість компанії мінімальна і працюють вони в основному заради грошей. Слабку організаційну культуру можна перетворити в сильну шляхом впливу як на зовнішні, так і на внутрішні фактори впливу організаційного середовища.

Для досягнення максимальних результатів діяльності підприємства повинні прагнути до зміцнення своєї організаційної культури, до перетворення слабкої культури в сильну. У теорії управління існує правило: що піддається виміру, тим можна управляти. Діагностика та аналіз дає можливість організації порівняти реальну культуру з тією організаційною культурою, до якої прагне керівництво.

Діагностика організаційної культури необхідна для досягнення більш практичних бізнес-цілей: збільшення частки ринку, прибутковості, підвищення рівня лояльності персоналу. Необхідно вивчати прояви організаційної культури (декларовані цінності та принципи поведінки, поведінку і робоче оточення) і елементи, які побічно характеризують її (стиль управління, склад персоналу, систему мотивації, політики підприємства тощо). Організаційна культура повинна відповідати: місії, цілям компанії, всім елементам системи управління, зовнішньому середовищу і специфіці ринку. Необхідно також враховувати інертний характер організаційної культури, яка змінюється повільніше, ніж інші елементи організації. В цілому формування організаційної культури, як процес стратегічних змін, проходить послідовно кілька етапів розглянутих нами на рис. 1.

Таким чином, для вирішення завдання формування сильної культури слід провести діагностику та аналіз організаційної культури, визначити ступінь контролю менеджменту над культурою, описати методи та інструменти, використовувані для управління нею.

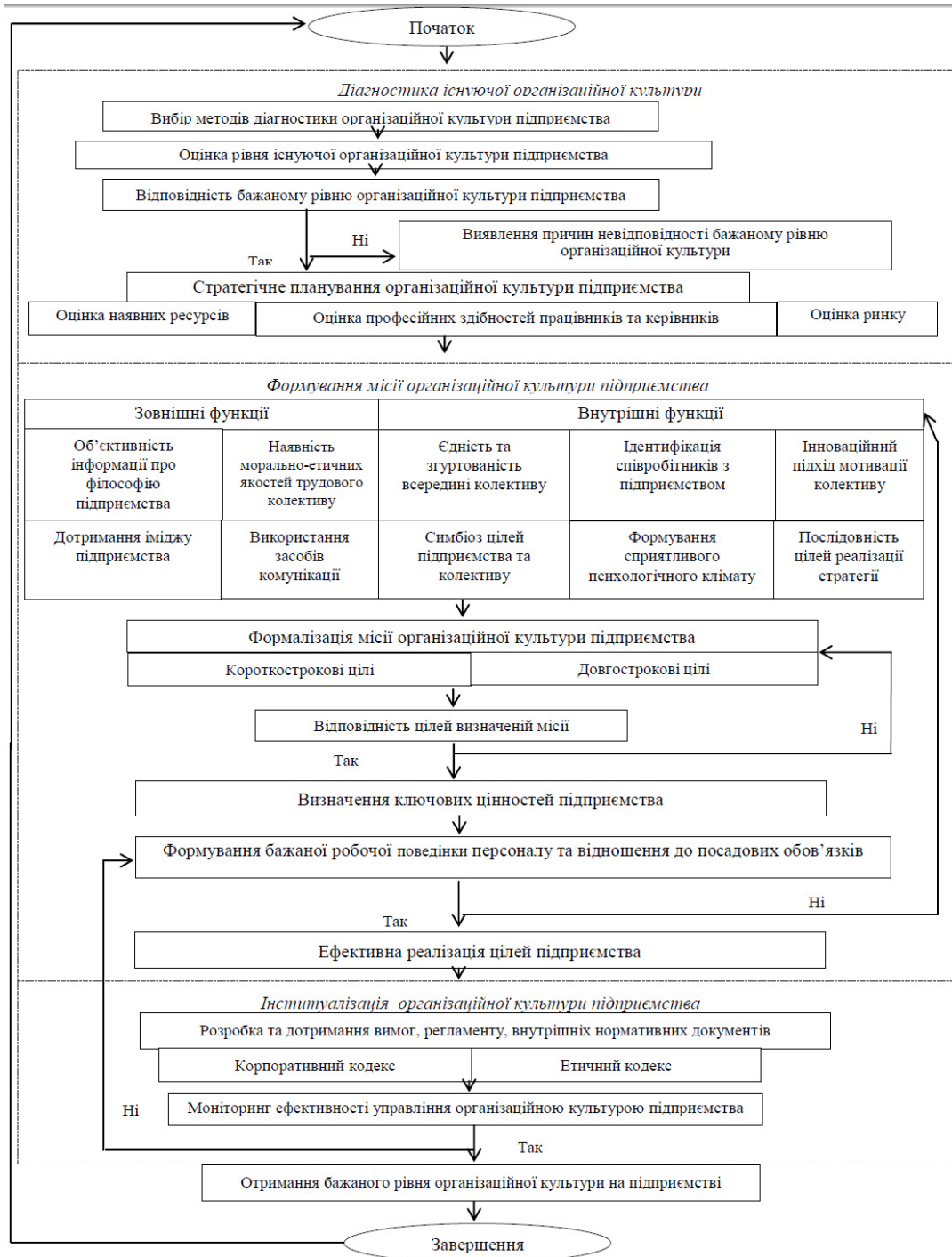


Рис. 2. Алгоритм функціонування організаційної культури підприємства

На основі проведеного аналізу необхідно створити образ бажаної культури, описати основні організаційні цінності та принципи поведінки. Результатом робіт повинен стати план заходів щодо зміни та посиленню культури підприємства. Рекоменується проводити такого роду роботу в кілька етапів: спочатку діагностувати організаційну культуру, а потім розробити рекомендації щодо її зміни. У зв'язку з цим, перед початком основних робіт слід провести експрес-діагностику підприємства, в рамках якої будуть вивчені питання, пов'язані з цілями, задачами і стратегією, особливостями зовнішнього середовища, специфікою системи управління.

Отже, алгоритм формування організаційної культури являє собою низку послідовних кроків, а саме: діагностика сучасного стану культури організації, стратегічне планування в рамках переважного стану організаційної культури, і завершальний етап – інституалізація (рис. 2). Таким чином, алгоритм формування організаційної культури можна сформулювати у формі відповідей на три основні питання: «Яка культура існує на даний момент на підприємстві?», «Що і в якому напрямку необхідно змінювати?», «Як закріпити існуючі перетворення?».

На другому етапі необхідно відповісти на питання: «Що і в якому напрямку необхідно змінювати?». Аналізуючи інформацію, отриману в ході діагностики організаційної культури, для визначення змін організаційної культури, чітко визначаються розбіжності існуючої та кращої моделі культури на підприємстві.

Підприємство, що бажає відігравати значиму роль на своєму ринку, повинно вибрати стратегічні пріоритети (лідерство за продуктом, орієнтація на близькість споживачеві, орієнтація на виробничу досконалість). Вибір повинен ґрунтуватися на об'єктивній оцінці ресурсів, здібностей і ситуації на ринку. Для того, щоб досягти успіху на ринку, необхідно не тільки чітко уявляти потреби ринку і свої можливості, а й визначити, за допомогою якої структури бізнесу підприємство буде здатним досягати своїх цілей.

Після закінчення процесу розробки стратегії і оформлення її у вигляді бізнес-плану формулюється місія організації. Місія є вершиною, відповідно до якої будується бізнес, тому вона впливає на розробку всіх компонентів стратегії та менеджменту. Місія підприємства – це засіб, що дозволяє керівництву поєднати власні цілі і найманих співробітників [4].

Зовнішня функція місії полягає в наданні суб'єктами зовнішнього середовища об'єктивної інформації про філософію і призначення організації; засобах, які вона використовує у своїй діяльності; ресурсах, якими володіє; іміджі, який формує; моральності, якої дотримується; комунікативних засобах, за допомогою яких взаємодіє з партнерами, конкурентами та споживачами.

Внутрішня функція місії – сприяти єднанню та згуртованості всередині організації, симбіоз цілей підприємства і цілей працівника, ідентифікації співробітників з підприємством, формуванню сприятливого психологічного клімату, розширенню мотивації і стимулюванню, забезпечення послідовності цілей при розробці та реалізації стратегії підприємства. Місію можна вважати дієвим робочим інструментом, якщо вона не просто заявлена, а поділяється більшістю співробітників і є керівництвом до дії.

Наступний етап планування – це процес формалізації місії за допомогою розробки цілей. У кожен конкретний момент часу організація прагне до конкретного проміжного стану, який фіксується у вигляді мети. Довгострокові і короткострокові цілі повинні бути досяжними, вимірюваними, конкретними, сумісними.

Наступний етап стратегічного планування – це визначення ключових цінностей, що визначають орієнтири, які допоможуть сформувати бажану робочу поведінку персоналу, а також його ставлення до роботи та організації, що в свою чергу неодмінно вплине на ефективність реалізації довготривалих і короткочасних цілей в рамках місії організації.

Ще одним етапом формування організаційної культури є інституалізація, коли сформульовані місія, базові цілі та цінності, що описують нову організаційну культуру, лягають в основу локальних нормативних актів даної організації, що регулюють трудову діяльність даного підприємства.

**Висновки.** Отже, відзначимо, що відсутність уваги з боку керівництва організації до процесу формування й підтримки культури організації в цілому, стихійний розвиток організаційної культури викликає в остаточному підсумку загострення найважливішого організаційного протиріччя – невідповідності індивідуальних і загально організаційних цілей.

Відзначимо, однак, що управління формуванням і розвитком культури повинне мати на меті зміцнення її позитивного впливу на діяльність підприємства. У цьому процесі, на нашу думку, можливе використання типових моделей організаційної культури, розглянутих нами в попередніх питаннях роботи.

## Література

1. Бурков В. Н. Моделі й методи керування організаційними системами / В. Н. Бурков, В. А. Іриков. М. : Наука, 1994.
2. Ветошкина Т. Организационная культура как инструмент управления персоналом в условиях перемен / Т. Ветошкина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 11. – С. 14–20.
3. Савченко Л.С. Організаційна культура й конкурентоспроможність підприємництва / Л.С. Савченко // Російське підприємництво. – 2008. – № 3. Вип. 1 (107). – С. 64–67.
4. Фатхутдинов Р. А. Керування конкурентоспроможністю організації : навчальний посібник / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Вид. Ексмо, 2004. – 544 с.

## References

1. Burkov V. N., Yrykov V. A. Modeli y metody keruvannya orhanizatsiinyh systemamy. M.: Nauka, 1994.
2. Vetoshkyna T. Orhanizatsionnaya kultura kak ynstrument upravleniya personalom v uslovyakh peremen / T. Vetoshkyna // Kadrovyyk. Kadrovyy menedzhment. - 2009. - № 11. - S. 14 - 20.
3. Savchenko L.S. Orhanizatsiina kultura y konkurentospromozhnist pidpriemnytstva / L.S. Savchenko // Rosiiske pidpriemnytstvo. — 2008. — № 3 Vyp. 1 (107). — с. 64-67.
4. Fatkhutdynov R. A. Keruvannya konkurentospromozhnistiu orhanizatsii. Navchalnyi posibnyk / R. A. Fatkhutdynov. – M.: Vyd. Eksmo, 2004. – 544s.

Надійшла 13.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПІДВИЩЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

УДК 631.162:657

М. П. ВОЙНАРЕНКО, В. Г. ЛОПАТОВСЬКИЙ, О. В. ТАРАШЕВСЬКА  
Хмельницький національний університет

### СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ЗВІТУ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ

*Розглянуто економічну сутність та особливості звіту про фінансові результати в процесі адаптації фінансової звітності до міжнародних стандартів. Досліджено регулятивні аспекти звіту про фінансові результати, що є актуальним питанням внаслідок приведення національної системи бухгалтерського обліку до міжнародних стандартів. Проаналізувавши зміст НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» та додатків до нього, було виявлено, що за певного зближення регламентації щодо складання Звіту про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) з вимогами міжнародних стандартів, форма № 2 ще не повністю задовольняє їм. Запропоновано порядок формування показників при складанні звіту про фінансові результати за міжнародними стандартами.*

*Ключові слова:* фінансові результати, сукупний дохід, звітність, трансформація.

M. P. VOYNARENKO, V. G. LOPATOVSKYI, O. V. TARACHEVSKA  
Khmelnytsky National University

### ESSENCE AND VALUE OF REPORT ABOUT FINANCIAL RESULTS IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATION OF FINANCIAL REPORTING

*Aim of the article - to investigate existing format of report on a gross income and to show the features of forming of report at the terms of transformation of the financial reporting to the international standards of the financial reporting. The authors of the article examine economic essence and features of report on financial results in the process of adaptation of the financial reporting to the international standards, investigate the normative aspects of report on financial results that are a pressing question as a result of bringing the national system over of record-keeping to international standards. Analysing maintenance of standard 1 the "General requirements to the financial reporting" and appendixes to him, it was educed that at approaching of regulation in relation to the stowage of Report on financial results (A report is on a gross income) with the requirements of international standards, form № 2 yet not fully satisfies them. In the article the order of forming of indexes is offered at the stowage of report on financial results on international standards. The results of the article can be drawn on by the performers of entrepreneurial activities in the process of transformation of the financial reporting to the requirements of international standards.*

*Keywords:* are financial results, gross income, accounting, transformation.

#### Вступ

Політичні, економіко-правові та соціальні особливості кожної країни впливають на її облікову систему, зумовлюючи відмінності у веденні обліку та складанні звітності суб'єктів господарювання. Відмінності в підходах до змісту фінансових звітів значно ускладнюють аналіз інформації та прийняття рішень в умовах інтеграції в світовий економічний простір. Це призвело до пошуку підходів, спрямованих на забезпечення зрозумілості фінансової звітності шляхом гармонізації ведення обліку та складання фінансової звітності відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ).

Поступовий перехід українських підприємств до ведення обліку згідно з міжнародними стандартами супроводжувався частими змінами законодавства, основною метою яких було, з одного боку, гармонізувати ведення обліку та складання фінансової звітності відповідно до МСФЗ, з іншого – скоротити розбіжності між бухгалтерським та податковим законодавством. З метою подальшої реалізації програми переходу національної системи обліку на міжнародну 7 лютого 2013 року було затверджено нову редакцію Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» (далі НП(С)БО 1), яке відмінило дію П(С)БО 1–5. Тому, під час заповнення та перевірки правильності складання фінансової звітності застосовують Методичні рекомендації щодо заповнення форм фінансової звітності № 433 [2] та Методичні рекомендації з перевірки порівнянності показників фінансової звітності № 476 [3].

#### Основний розділ

У 2013–2014 роках форми фінансової звітності зазнали суттєвих змін, не виключенням є і форма № 2 «Звіт про фінансові результати», яка отримала другу назву «Звіт про сукупний дохід». Головним результатом процесу доведення звіту про фінансові результати до виду, що не суперечить МСФЗ, стало введення показника «сукупного доходу» та виключення статей надзвичайних доходів і витрат [9, с. 149].

Аналізуючи порівняння вимог МСБО 1, US GAAP, GAAP Естонії та НП(С)БО 1 до формування звіту про фінансові результати, варто зазначити, що нові вимоги до складання Звіту про фінансові результати відповідно до НП(С)БО 1 забезпечили наближення цього звіту до складу Звіту про прибуток чи

збиток та інший сукупний дохід. Насамперед це стосується вимоги наведення інформації про інший сукупний дохід. Не дивлячись на те, що МСБО 1 допускає альтернативи в поданні інформації про інший сукупний дохід, розробники вітчизняної звітності запропонували безальтернативний гібрид подання фінансових результатів – єдиний звіт із двох окремих розділів (один – для відображення фінансових результатів, інший – для формування іншого сукупного доходу) [12, с. 46].

Також в міжнародних стандартах не ставиться твердих вимог до форми Звіту про прибуток чи збиток та сукупний дохід: конкретну форму підприємство розробляє самостійно, не регламентовані назви статей звіту та їх розташування. Деякі статті, які вимагають національні стандарти, відсутні в звіті, регламентованому МСБО 1, і навпаки. При цьому різниця в назвах статей не відіграє принципового значення, оскільки МСБО 1 не містить їх жорсткої регламентації. Не суперечить міжнародним стандартам й великий ступінь деталізації статей Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід). НП(С)БО 1 містить низку таких регламентацій щодо складання форми № 2, які не можна назвати такими, що відповідають МСБО 1 та Концептуальній основі МСФЗ. Зокрема, підхід до подання іншого сукупного доходу відповідно до НП(С)БО 1 не дає змогу виконати вимогу МСБО 1 щодо окремого подання статей іншого сукупного доходу, які в подальшому будуть рекласифіковані в прибуток або збиток за умови виконання певних умов та статей, які не підлягатимуть такій перекласифікації. Така ж невідповідність стосується й відображення податку на прибуток з іншого сукупного доходу, який також підлягає окремому наведенню за тією самою ознакою [7, с. 31].

Міжнародними стандартами бухгалтерського обліку формат Звіту не регламентується, що уможлиблює застосування обох методів. Оскільки кожен метод подання має переваги для різних типів підприємств, норми МСБО 1 «Подання фінансових звітів» [4] передбачають обрання такої класифікації, яка найдостовірніше відобразатиме елементи результатів діяльності підприємства. Тобто підприємства мають право обирати один з двох методів класифікації на свій розсуд. Вибір методу залежить від традицій, галузевих чинників та характеру підприємства. Натомість вітчизняною формою Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) для визначення прибутку (збитку) звітного періоду передбачено відображення витрат від операційної діяльності, якщо слідувати термінології МСФЗ, за методом характеру витрат. Відображення витрат за їх характером так само є обов'язковим згідно з НП(С)БО 1 у розділі III форми № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)», однак перелік економічних елементів є жорстко регламентованим і не дає можливості висвітлити галузеві особливості підприємства [7, с. 32].

Переваги складання фінансової звітності за міжнародними стандартами є беззаперечними для більшості користувачів фінансової звітності, оскільки МСФЗ можна розцінювати як інструмент глобалізації економіки і світових господарських зв'язків. Принципи, закладені в порядок формування звітності згідно МСФЗ, роблять її адекватнішою і здатною відобразити істинний майновий стан та результати діяльності організації. У зв'язку з цим цінність МСФЗ важлива не лише для іноземних, але й для національних інвесторів. Це неодноразово підтверджує необхідність і корисність процесу впровадження МСФЗ для всіх секторів економіки України.

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) містить інформацію про діяльність підприємства за певний період, що дозволяє розрахувати його рентабельність. Це є необхідним для оцінки потенційних змін у складі економічних ресурсів та прогнозування здатності підприємства генерувати грошові потоки від тієї ресурсної бази, що є в наявності. Також цей звіт дає змогу формувати судження про ефективність, з якою підприємство може використовувати додаткові ресурси. Тому перед розробниками облікових стандартів постає завдання у створенні такої моделі звіту, яка б найкращим чином задовольняла зазначені цілі. Важливими питаннями при цьому є: принципи визнання компонентів прибутку, структура звіту та порядок представлення його елементів. Оскільки звіт повинен бути легким для розуміння, а результати від усіх операцій мають бути розкриті, то він повинен забезпечити зрозумілу, доречну, достовірну та порівняну інформацію.

Проаналізувавши зміст НП(С)БО 1, додатків до нього та Методичних рекомендацій щодо заповнення форм фінансової звітності № 433, слід зазначити, що при певному зближенні регламентацій щодо складання Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) з вимогами МСФЗ форма № 2 ще не повністю задовольняє їм. Зокрема, це стосується питань відображення інших операційних та інших доходів і витрат, класифікації видів діяльності, наведення компонентів іншого сукупного доходу, форматів представлення елементів операційних витрат. Позитивною новацією НП(С)БО 1 є обов'язкове звітування про інший сукупний дохід. Показник сукупного доходу як індикатор змін в активах компанії є дуже інформативним, оскільки лежить в основі прийняття рішень інвесторами та кредиторами.

Фінансовий результат діяльності вітчизняних підприємств щомісячно визначається на однойменному рахунку 79. Порядок формування фінансового результату на підприємстві зображено на рисунку 1.

З кожним роком все більше підприємств складають фінансову звітність за МСФЗ. Використання МСФЗ супроводжується деякими труднощами, оскільки вони передбачають використання професійного судження для визнання, оцінки і розкриття інформації у фінансовій звітності. Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» № 996 [1] для суб'єктів господарювання передбачена можливість самостійно встановлювати доцільність застосування міжнародних стандартів для складання

фінансової звітності. Крім того, необхідність складання звітності за МСФЗ може бути обумовлена інвестором для суб'єктів господарювання з іноземними інвестиціями. У цих випадках без процедури трансформації фінансової звітності не обійтися.

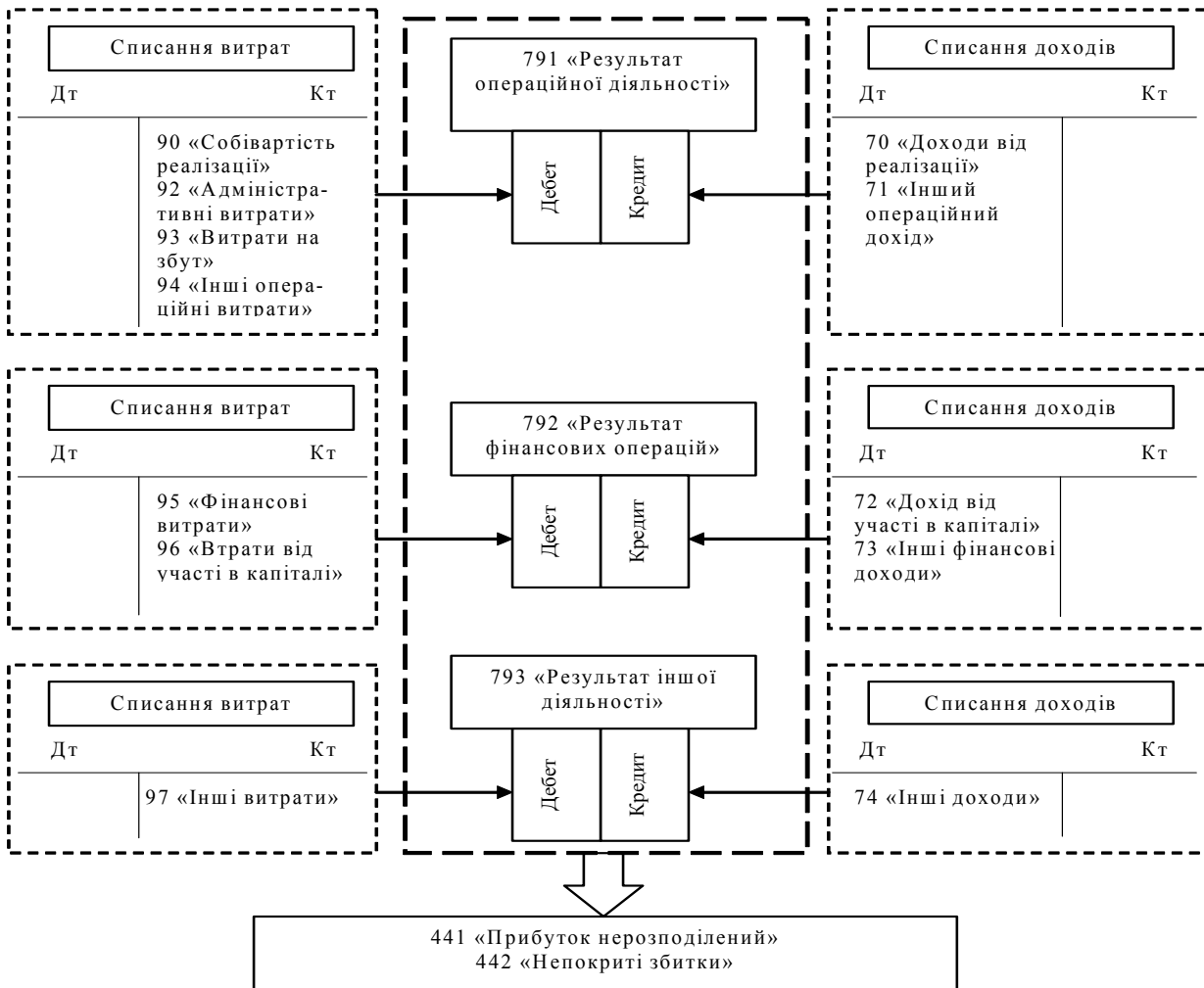


Рис. 1. Формування кінцевого фінансового результату із використанням кореспонденції рахунків бухгалтерського обліку

Формування показників і розділу Звіту про сукупний дохід зображено на рисунку 2.

Трансформація – це процес перетворення фінансової звітності, складеної за національними стандартами, у фінансову звітність, яка б відповідала вимогам МСФЗ. Процедура трансформації полягає в тому, щоб виявити відмінності в обліку та звітності відповідно до П(С)БО та МСФЗ та врегулювати виявлені невідповідності через систему бухгалтерського обліку для отримання фінансової звітності за МСФЗ. Для правильного здійснення трансформації бухгалтеру слід вирішити ряд питань, які у подальшому впливають на її результати [8, с. 63].

На сьогодні основні розбіжності між МСФЗ та П(С)БО полягають у визнанні, оцінці та розкритті інформації, щодо активів, зобов'язань, доходів і витрат, які потрібно враховувати під час трансформації фінансових звітів. Трансформація фінансової звітності здійснюється з урахуванням вимог МСФЗ 1 «Перше застосування міжнародних стандартів фінансової звітності» та передбачає коригування статей звітності, складеної за національними стандартами, з метою доведення вартісної оцінки активів, капіталу та зобов'язань до вартості, за якою вони повинні бути відображені згідно з вимогами міжнародних стандартів.

У частині трансформаційних процедур при переході на МСФЗ бухгалтеру необхідно [8, с. 63]:

1) підготувати оборотно-сальдову відомість за синтетичними і аналітичними рахунками, а також аналітичні відомості до кожної статті фінансової звітності для встановлення правильності перенесення залишків у відповідні статті звітності;

2) скласти фінансову або консолідовану фінансову звітність, яка б повністю відповідала нормам національних стандартів, станом на дату переходу на застосування МСФЗ, оскільки чітка відповідність фінансової звітності вимогам П(С)БО полегшить процес трансформації та дозволить уникнути помилок. У разі порушення норм національних стандартів та виявлення відхилень у звітності необхідно здійснити коригування, пов'язані з виправленням помилок у фінансової звітності, у тому числі і за попередні звітні періоди.



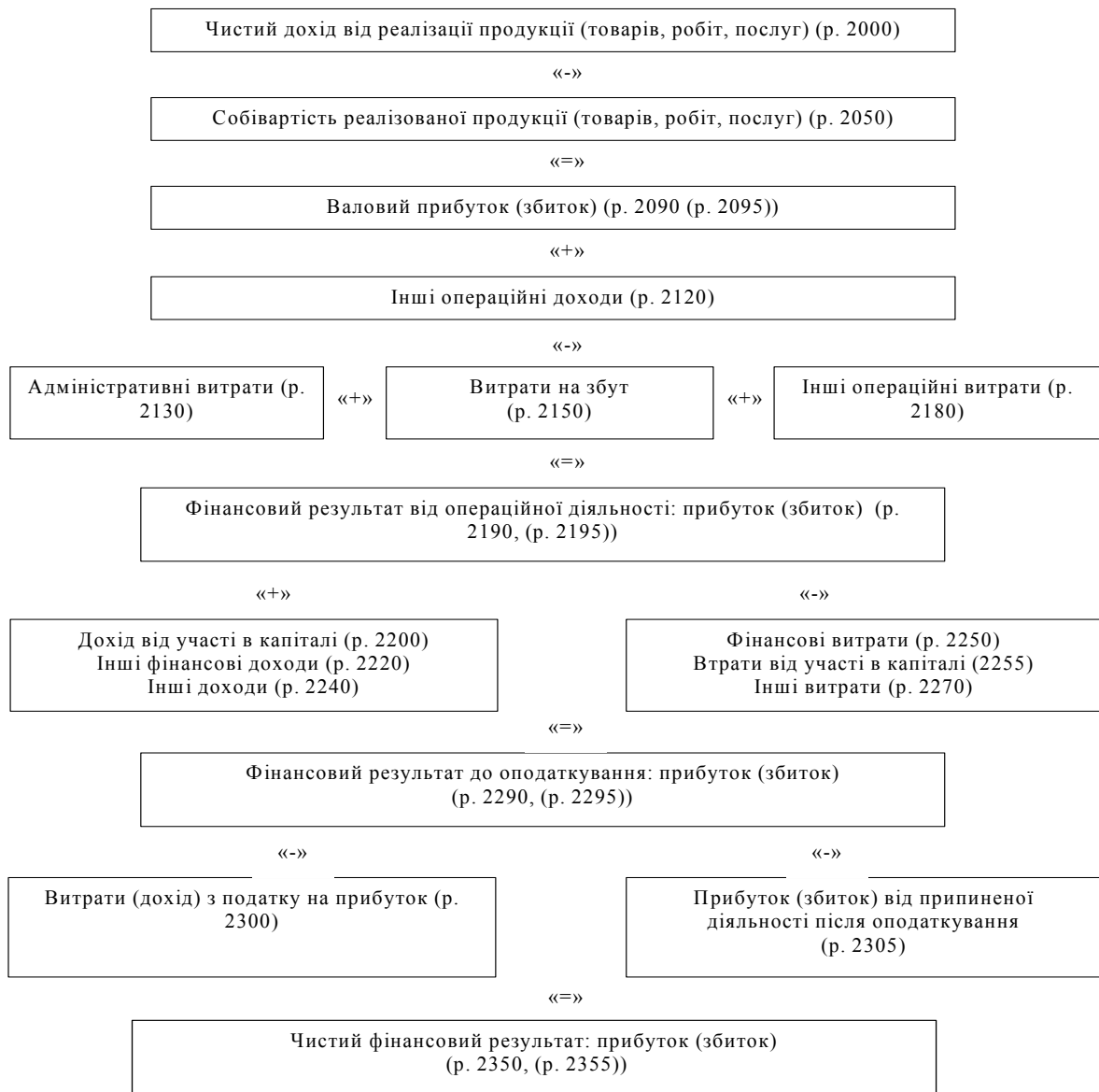


Рис. 2. Схема визначення чистого фінансового результату у першому розділі Звіту про сукупний дохід (за НП(С)БО 1)

3) розробити облікову політику підприємства відповідно до МСФЗ станом на дату переходу, проаналізувати її на предмет відповідності вимогам міжнародних стандартів.

4) провести детальний аналіз активів, капіталу та зобов'язань на предмет відповідності застосовуваних підходів до їх оцінки та визнання відповідності вимогам міжнародних стандартів;

5) підготувати аналітичну інформацію за рахунками бухгалтерського обліку в розрізі окремих об'єктів – активів, капіталу та зобов'язань, інформація про які підлягає трансформації в зв'язку з невідповідністю вимог національних стандартів вимогам міжнародних, щодо їх визнання та оцінки;

6) перегрупувати статті звітності, складеної відповідно до національних стандартів, у статті звітності, розкриття яких передбачене МСФЗ. Оскільки на сьогодні в Україні затверджено єдиний формат фінансової звітності як для суб'єктів, що складають звітність за національними стандартами, так і для суб'єктів, що складають звітність за МСФЗ, зауважимо, що цей етап буде доцільним, якщо формат звітності за МСФЗ буде відрізнятися від формату, встановленого НП(С)БО 1. Така ситуація може виникнути у підприємства з іноземними інвестиціями, коли іноземний інвестор самостійно визначає формат фінансової звітності, яку слід подати за міжнародними стандартами, або вимагає її подання виходячи з мінімального переліку статей, визначених МСБО 1 «Подання фінансової звітності».

7) скласти коригуючі записи у зв'язку з виявленими в процесі трансформації відмінностями між вимогами національних та міжнародних стандартів. Залежно від специфіки діяльності такі записи можуть бути пов'язані з необхідністю:

а) припинення визнання окремих об'єктів бухгалтерського обліку, які не визнаються такими об'єктами відповідно до МСФЗ або не відповідають критеріям визнання за МСФЗ;

б) визнання нових об'єктів бухгалтерського обліку, які відповідають критеріям визнання, встановлених МСФЗ;

в) перекласифікації статей звітності – перенесення сум з однієї статті звітності до іншої через те, що окремі статті звітності, які визнаються за національними стандартами, інакше класифікуються за МСФЗ;

г) застосування до оцінки вимог, передбачених МСФЗ (міжнародні стандарти на відміну від національних вимагають відображати кредиторську заборгованість у фінансовій звітності за теперішньою вартістю, що обумовлює необхідність приведення вартості, за якою обліковується така заборгованість у балансі, складеному за національними стандартами, до теперішньої вартості такої заборгованості.

Описані вище коригуючі записи підлягають відображенню у відповідному реєстрі трансформаційних коригувань шляхом складання бухгалтерських проведення трьох видів [8, с. 65]:

1) рекласифікаційні проведення, за допомогою яких вводяться нові об'єкти бухгалтерського обліку чи статті фінансової звітності або виключаються об'єкти (статті), які не відповідають вимогам МСФЗ;

2) перекласифікаційні проведення, за допомогою яких одні статті фінансової звітності перекласифікуються в інші або частково переносяться до складу інших статей;

3) оціночні проведення, пов'язані з коригуванням вартості елементів звітності, за допомогою яких оцінка об'єкта бухгалтерського обліку доводиться до вартості, яка визначена МСФЗ.

Оскільки у фінансових звітах слід наводити зіставну інформацію принаймні за один попередній період, за який надається така зіставна інформація, необхідно відповідно перерахувати інформацію на початок року.

Трансформація включає аналіз балансу і звіту про фінансові результати, які відповідають вимогам національних стандартів, та внесення до них необхідних коригувань для забезпечення подання інформації у повній відповідності до МСФЗ. Формування показників звіту про фінансові результати (звіту про сукупний дохід) за МСФЗ наведено на рисунку 3.

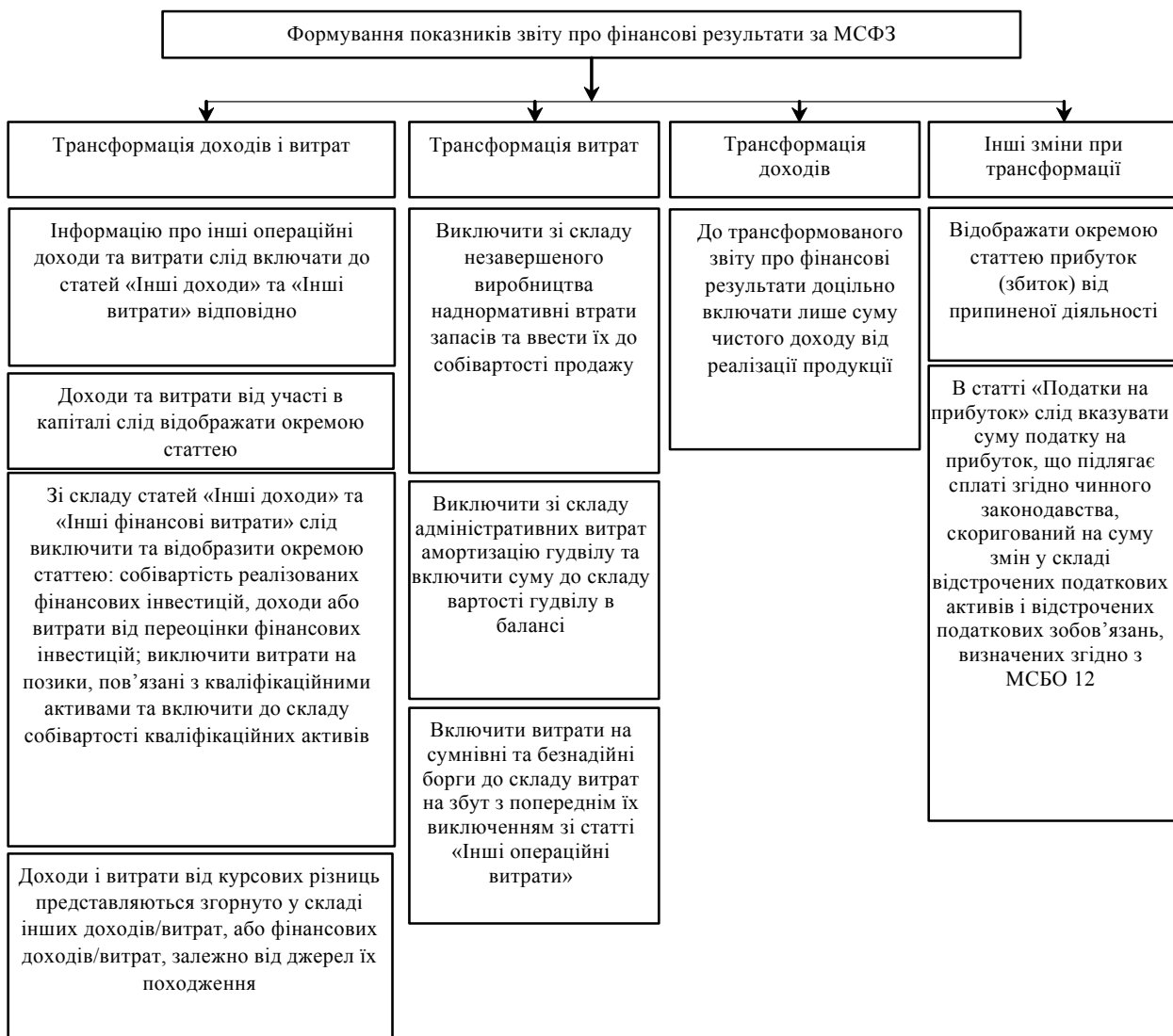


Рис. 3. Напрями формування показників при складанні звіту про фінансові результати (звіту про сукупний дохід) за МСФЗ

В результаті застосування вищенаведеного алгоритму трансформації звіту про фінансові результати, буде отримано звіт про фінансові результати, складений за міжнародними стандартами.

**Висновки.** Отже, звіт про фінансові результати містить інформацію про діяльність підприємства за певний період, зокрема, про його рентабельність, що необхідно для оцінки потенційних змін у складі економічних ресурсів та прогнозування здатності підприємства генерувати грошові потоки від тієї ресурсної бази, що є в наявності. Крім того, цей звіт дає змогу формувати судження про ефективність, з якою підприємство може використовувати додаткові ресурси. Тому перед науковцями і розробниками облікових стандартів постає завдання у створенні такої моделі звіту, яка б найкращим чином задовольняла зазначеним цілям. З одного боку, звіт має бути легким для розуміння, а з іншого – результати від усіх операцій мають бути розкриті, адже він повинен забезпечити зрозумілу, доречну, достовірну та порівняну інформацію.

### Література

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні [Електронний ресурс] : закон (№ 1702-VII) : [прийнятий Верховною Радою України 24.10.2014]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
2. Методичні рекомендації щодо заповнення форм фінансової звітності від 28 березня 2013 року № 433 (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=382859](http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=382859).
3. Методичні рекомендації з перевіри порівнянності показників фінансової звітності від 11 квітня 2013 року № 476 (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/MF13022.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MF13022.html).
4. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 1 «Подання фінансової звітності» від 1 січня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929\\_013](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_013).
5. Буравцова К.І. Трансформація української звітності відповідно до міжнародних стандартів / К.І. Буравцова // Управління розвитком. – 2013. – № 5 (145). – С. 162–164.
6. Валієва Е.А. Порівняльна характеристика обліку фінансового результату підприємства: НП(С)БО та МСБО / Е.А. Валієва // Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Обліково-аналітичне забезпечення інноваційної трансформації економіки України». – 2013. – С. 82–84.
7. Озеран А. Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід): питання формування та співвідношення з МСФЗ / А. Озеран // Бухгалтерський облік і аудит. – 2013. – № 6. – С. 25–34.
8. Панченкова Ю.В. Економічна сутність доходів основної діяльності промислового підприємства / Ю.В. Панченкова, О.Г. Зеленська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21(10). – С. 239–248.
9. Прокопенко Д.А. Порівняння звіту про фінансові результати за П(С)БО та НП(С)БО 1 / Д.А. Прокопенко // Управління розвитком. – 2014. – № 15 (178). – С. 149–150.
10. Рогозний С. Звіт про результати діяльності за МСФЗ / С. Рогозний // Головбух. – 2014. – № 3. – С. 1–8.
11. Семаков О.О. Порівняння складання звіту про фінансові результати за національними та міжнародними стандартами / О.О. Семаков // Управління розвитком. – 2013. – № 11. – С. 136–139.
12. Харламова О. МСФЗ-звітність: новації в розкритті інформації / О. Харламова // Все про бухгалтерський облік. – 2013. – № 33 (2013). – С. 42–47.

### References

1. Pro buxgalters'kyj oblik ta finansovu zvitnist' v Ukraini: zakon (№1702-VII) : [pry'jnyatyj Verhovnoyu Radoyu Ukrainy] 24.10.2014 / Oficijnyj sajт Verhovnoyi Rady Ukrainy. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
2. Metody'chni rekomendaciyi shhodo zapovnennya form finansovoyi zvitnosti vid 28 bereznya 2013 roku № 433 (zi zminamy' i dopovnennyamy'). URL: [http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=382859](http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=382859).
3. Metody'chni rekomendaciyi z pereviry' porivnyannosti pokazny'kiv finansovoyi zvitnosti vid 11 kvitnya 2013 roku № 476 (zi zminamy' i dopovnennyamy'). URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/MF13022.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MF13022.html).
4. Mizhnarodnyj standart buxgalters'kogo obliku 1 «Podannya finansovoyi zvitnosti» vid 1 sichnya 2012 roku. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929\\_013](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_013).
5. Buravcova K.I. Transformaciya ukrajin's'koyi zvitnosti vidpovidno do mizhnarodny'x standartiv / K.I. Buravcova // Upravlinnya rozvy'tkom. – 2013. – № 5 (145). – P. 162-164.
6. Valiyeva E.A. Porivnyal'na karakterysty'ka obliku finansovogo rezul'tatu pidpry'emstva: NP(S)BO ta MSBO / E.A. Valiyeva // Vseukrajin's'ka naukovo-prakty'chna internet-konferenciya «Oblikovo-anality'chne zabezpechennya innovacijnoyi transformaciyi ekonomiky' Ukrainy». – 2013. – P. 82-84.
7. Ozeran A. Zvit pro finansovi rezul'taty' (Zvit pro sukupnyj doxid): py'tannya formuvannya ta spivvidnoshennya z MSFZ / A. Ozeran // Buxgalters'kyj oblik i audyt. – 2013. – № 6. – P. 25-34.
8. Panchenkova Yu.V. Ekonomichna sutnist' dohodiv osnovnoyi diyal'nosti promy'slovogo pidpry'emstva / Yu.V. Panchenkova, O.G. Zelens'ka // Naukovy'j visny'k NLTU Ukrainy. – 2011. – № 21(10). – P. 239-248.
9. Prokopenko D.A. Porivnyannya zvitnu pro finansovi rezul'taty' za P(S)BO ta NP(S)BO 1 / D.A. Prokopenko // Upravlinnya rozvy'tkom. – 2014. – № 15 (178). – P. 149-150.
10. Rogoznyj P. Zvit pro rezul'taty' diyal'nosti za MSFZ / P. Rogoznyj // Golovbux. – 2014. – № 3. – P. 1-8.
11. Syemakov O.O. Porivnyannya skladannya zvitnu pro finansovi rezul'taty' za nacional'ny'my' ta mizhnarodny'my' standartamy' / O.O. Syemakov // Upravlinnya rozvy'tkom. – 2013. – №11. – P. 136-139.
12. Harlamova O. MSFZ-zvitnist': novaciyi v rozkry'tti informaciyi / O. Harlamova // Vse pro buxgalters'kyj oblik. – 2013. – № 33 (2013). – P. 42-47.

Надійшла 13.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

**РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ МЕТОДУ НЕЧІТКОГО МОДЕЛЮВАННЯ**

*У статті розглянуто основні аспекти розробки стратегії розвитку економічного потенціалу підприємства, а також сутності та управління економічним потенціалом підприємства. Зазначено, що проблемний потенціал (або надлишковий) можна вважати частковим випадком стратегічного, а особливістю формування стратегії розвитку економічного потенціалу є прогнозування рівня розвитку окремих його елементів. Виділено напрями реалізації стратегії розвитку економічного потенціалу з використанням методів нечіткого моделювання.*

*Ключові слова: економічний потенціал, розвиток, стратегії, нечітке моделювання, машинобудівні підприємства.*

D. M. VASYLKIVSKYI, M. O. LEVCHENKO  
Khmelnitskyi National University**DESIGN OF DEVELOPMENT STRATEGY OF ENTERPRISE'S ECONOMIC POTENTIAL ON THE BASIS OF FUZZY MODELLING**

*The paper discusses the main aspects of the economic potential strategy development of the enterprise, as well as the nature and management of the economic potential of the company. It is indicated that problematic potential (or surplus potential) can be considered as a particular case of strategic, and the development strategy of economic potential is forecasting the level of its individual elements. Authors have highlighted areas of economic potential strategy development using the methods of fuzzy modelling.*

*Keywords: economic potential, development strategy, fuzzy modelling, machine-building enterprises*

**Постановка завдання:** виявлення факторів зовнішнього середовища, які зумовлюють стратегію підвищення потенціалу підприємства і елементів, що входять до його складу, та пропозиція класифікації факторів за певними ознаками.

**Аналіз останніх досліджень.** Досі однозначне визначення поняття планування економічного потенціалу ще не сформовано, проте велику увагу цьому питанню приділяли у своїх роботах Ю.М. Осіпов, В.Н. Кашин, В.Я. Іонов, С.А. Жданов. Розробці комплексу питань, пов'язаних з теорією механізму управління економічним потенціалом також приділяли увагу В.Н. Гончаров, М. І. Круглов, Б.Н. Кржижановський, Ю. Лисенко, П. Єгоров, І. Піннінгс, А. Б'юїтандам, Т.С. Хачатуров, Н.Ю. Круглова, Н.Н. Тренев.

Метою дослідження є аналіз сучасних аспектів формування ефективної системи планування підвищення економічного потенціалу підприємства та обґрунтування необхідності впровадження системного підходу до планування та розділення планів за різними рівнями з їх подальшою інтеграцією в єдину систему.

**Виклад основного матеріалу.** Результатом реалізації плану стратегічного розвитку економічного потенціалу промислового підприємства та окремих його складових є підвищення конкурентного статусу, а отже, збереження довгострокової конкурентоспроможності підприємства. Результативність же механізму розвитку економічного потенціалу багато в чому визначається продуманістю використовуваних технологій оцінки, методів аналізу та прогнозування.

Мета оцінки економічного потенціалу підприємства – зазначення наступної стратегічної орієнтації підприємства, а дослідження потенціалу ринку полягає в характеристиці загальних ринкових можливостей підприємств однієї галузевої приналежності.

Економічний потенціал підприємства можна розділити на чотири категорії: функціонування, стратегічний, проблемний і синергійний потенціали підприємства. Потенціал функціонування представляє собою ядро економічного потенціалу, за допомогою якого й здійснюється основна діяльність. Не маючи відповідної структури функціонуючого потенціалу, підприємство не здатне виконати свою місію.

Крім потенціалу функціонування, підприємство часто має у своєму розпорядженні цілий спектр потенційних засобів, які можуть становити або становлять стратегічний інтерес, а саме значення їх надзвичайне під час реалізації специфічних стратегій. Одночасно, переваги в поточному періоді таких потенційних засобів досить умовні.

Проблемний потенціал (або надлишковий) можна вважати частковим випадком стратегічного, тобто не маючи можливостей до реалізації стратегічного потенціалу, підприємство так чи інакше зобов'язане мати додаткові витрати щодо його утримання. Наприклад, воно має у своєму розпорядженні значні виробничі потужності, що використовуються тільки на 30 %. Без реалізації стратегії або комплексу стратегій, спрямованих на розширення виробництва, ця потенційна перевага стає джерелом додаткових витрат. Аналогічний приклад стосується окремих елементів потенціалу кадрового складу. Наприклад,

співробітники, які одержали додаткову освіту або підвищили свою кваліфікацію, стають також у ранг проблемного потенціалу у випадку відсутності програм кар'єрного зростання і стимулювання.

Таким чином, наведене цілком відповідає теорії стратегічного управління, яка стверджує, що невикористані й нереалізовані можливості стають для підприємства джерелами додаткових витрат, а іноді й погроз. І, нарешті, деякі потенційні засоби є синергічними в тому розумінні, що самі по собі вони не здатні дати стратегічно явні переваги, однак в сукупності з іншими засобами можуть мати значний ефект аби сприяти більш ефективному використанню інших потенціалів.

Однією з істотних особливостей формування стратегії розвитку економічного потенціалу є прогнозування рівня розвитку окремих його елементів.

Говорячи про стратегії розвитку, варто мати на увазі, що часовий період дещо розмиває контури звичайних величин представленої системи показників, перетворюючи їх на фаззі-числа. Йдеться, зокрема, про величину  $R_{ijz}$ . Звідси й всі операції, пов'язані з оцінкою та прогнозуванням рівня розвитку окремих елементів економічного потенціалу, підкоряються законам теорії нечіткої логіки.

Загальні положення цієї теорії були сформульовані в роботах Л.А. Заде та А. Кофмана (1876 р. та 1982 р., відповідно) [1, 2], де й були обґрунтовані можливості використання лінгвістичних змінних для розв'язання прикладних задач. Також була обґрунтована відмінність від уже існуючих методів наближення, що досить широко використовуються у статистиці. Пізніше ця теорія знайшла досить широке поширення в моделях управління (Д.А. Поспелов, Т. Тетано, К. Асаї) [3, 4], зокрема для експертних систем у рамках САПР, ситуаційного підходу в управлінні (Н.Г. Малишев, А.Н. Мелсхов, Л.С. Бернштейн) [5, 6], в управлінні нестаціонарними системами електроприводів (А.И. Зайцев, В.Л. Сташнев, А.В. Бурковський) [7], та під час оцінки і формування структур бізнес-комунікацій (А.В. Козаченко) [8].

Дійсно, областю застосування на сьогодні є практично будь-які наукові напрями, що використовують різноманітні експертні системи, у тому числі:

- нелінійний контроль за процесами (виробництво);
- системи, що самонавчаються (або класифікатори), дослідження ризикових і критичних ситуацій;
- розпізнавання образів;
- фінансовий аналіз (ринки цінних паперів);
- дослідження даних (корпоративні сховища);
- удосконалення стратегій керування та координації дій, наприклад, складне промислове виробництво.

Інтуїтивна простота нечіткої логіки як методології розв'язання проблем гарантує її успішне використання у вбудованих системах контролю та аналізу інформації. На відміну від традиційної математики, нечітка логіка пропонує зовсім інший рівень мислення, який багато в чому ґрунтується на творчому процесі, в ході постулювання лише мінімального числа закономірностей, що, у свою чергу, є чи не основною умовою щодо вироблення адекватної стратегії розвитку для сучасного підприємства [9].

Нечіткі числа, які одержують в результаті “не цілком точних вимірів”, багато в чому аналогічні розподілам теорії ймовірностей, але вільні від властивих останнім недоліків: мала кількість придатних до аналізу функцій розподілу, необхідність їхньої примусової нормалізації, труднощі обґрунтування адекватності математичної абстракції для опису поведінки фактичних величин. У порівнянні з імовірнісним методом, нечіткий метод дозволяє різко скоротити обсяг вироблених обчислень, що, у свою чергу, призводить до збільшення швидкодії нечітких систем [10].

В якості недоліків нечіткої логіки можна виділити відсутність стандартизованої методики конструювання нечітких систем, неможливість здійснення математичного аналізу існуючими методами, застосування нечіткого підходу порівняно з імовірнісним не призводить до підвищення точності обчислень.

Однак, всі перераховані недоліки, на нашу думку, не є досить вагомими, оскільки, наприклад, у базових принципах формування стратегії закладений принцип нечіткості, порушення якого спричиняє відсутність стратегічного маневру в ході реалізації довгострокової стратегії розвитку.

Таким чином, можна стверджувати, що використовувана для статичної оцінки економічного потенціалу формула є частковим випадком для безлічі нечітких чисел, оскільки при трансформації показників, змінні показники  $R_{ijz}$  (частковий показник, що характеризує конкретний елемент економічного потенціалу) трансформуються у фаззі-величини та елементи економічного потенціалу і у весь економічний потенціал підприємства.

Позначимо сутність цього методу в рамках поставленого конкретного завдання, для чого проілюструємо логіку та особливості обчислень. Так, під час переведення звичайного числа вся множина нечітких чисел здобуває образ фаззі-числа. Рішення цього виду завдань належить до класу трикутних нечітких чисел, де:

- $a$  – центр;
- $c_L$  – величина нечіткості ліворуч;
- $c_R$  – величина нечіткості праворуч.

Трикутному числу  $N$ , заданому таким чином, відповідає нечітка множина  $A(N)$ , функція приналежності якого визначена на безлічі ненегативних дійсних чисел і має такий вигляд [8, 11]:

$$F_{A(N)}(Y) = \begin{cases} 0, & 0 < y < a - c_L; \\ \frac{y - a - c_L}{c_R}, & a - c_L < y < a; \\ \frac{a + c_R - y}{c_R}, & a < y < a + c_R; \\ 0, & a + c_R < y. \end{cases} \quad (1)$$

Ця функція приналежності має вигляд трикутника з вершинами в точках з координатами  $(a - c_L, 0)$ ;  $(a, 1)$ ;  $(a + c_R, 0)$ .

Результатом будь-яких арифметичних операцій, у яких брало участь хоча б одне фаззі-число, буде фаззі-число. Іншими словами, воно буде результатом будь-якої арифметичної операції, усередині якої брало участь хоча б одне фаззі-число. При його додаванні до звичайного числа, величини нечіткості ліворуч і праворуч для фаззі-числа залишаються незмінними, змінюється тільки центр числа. Для нього в незмінному вигляді виконується вихідна операція додавання. В ході додавання двох фаззі-чисел складаються відповідно центри фаззі-чисел, їх величини нечіткості ліворуч, їх величини нечіткості праворуч. Представимо операцію додавання для двох фаззі-чисел:

$$A = (x; y; z) = (x; x - \Delta x; x + \Delta x);$$

і

$$B = (k; s; g) = (k; k - \Delta k; k + \Delta k).$$

Результатом подібної операції також буде фаззі-число  $C = (d; e; f)$ , де:

$$d = x + k, e = y + s = x - \Delta x + k - \Delta k, f = z + g = x + \Delta x + k + \Delta k.$$

Для виконання операції множення між фаззі-числом і звичайним числом послідовно перемножуємо три складові фаззі-числа: центр, величину відхилення ліворуч, величину відхилення праворуч. Аналогічно представляємо операцію добутку двох нечітких чисел  $A$  і  $B$ , що дасть у результаті нечітке число  $D = A \cdot B = (n; m; v)$ , де:

$$\begin{aligned} n &= x \cdot k; \\ m &= y \cdot s = \frac{x(k - \Delta k) + k(x - \Delta x)}{2} = x \cdot k - \frac{x \cdot \Delta k + k \cdot \Delta x}{2}, \\ v &= z \cdot g = \frac{x(k + \Delta k) + k(x + \Delta x)}{2} = x \cdot k + \frac{x \cdot \Delta k + k \cdot \Delta x}{2}. \end{aligned}$$

У формулі розрахунку економічного потенціалу підприємства на певному етапі життєвого циклу автор використовує дві основні операції – додавання та множення, які з переходом на множину нечітких чисел будуть виконуватися також і для фаззі-чисел.

Застосування методу нечіткої логіки в рамках виконання завдання формування стратегії розвитку економічного потенціалу підприємства отримує, таким чином, певну послідовність операцій. На підставі розрахунків одержують чітке значення індикаторів, які входять у групи, що визначають базові елементи економічного потенціалу, а, отже, власне економічний потенціал підприємства. Попередній етап, що оперує чіткими значеннями, необхідний для формування передбачуваної стратегії (ряду стратегій) розвитку економічного потенціалу, оскільки первинні значення індикаторів  $R_{ijz}$  є вихідною інформацією для більш точного визначення величин елементів потенціалу, а також наближених його границь після реалізації стратегії з відповідною точністю параметрів. Нові значення індикаторів  $R_{ijz}$  визначаються на множині нечітких чисел, за допомогою якого визначають також і ступінь наближення цього значення. У свою чергу, на підставі нечітко визначених значень індикаторів, формується нечітке значення основних елементів економічного потенціалу підприємства.

Останнім часом вітчизняні та закордонні вчені і практики приділяють особливу увагу методології стратегічного планування. Щодо стратегії розвитку економічного потенціалу стратегічні плани доцільно будувати виходячи з аналізу прогнозу ситуації на мікро-, макро- й мезорівнях, а також з реальних можливостей самого підприємства. Проведений раніше аналіз зовнішнього оточення, агресивності зовнішнього середовища, функціональної затребуваності, а також існуючого механізму управління і розвитку, що діють на підприємствах галузі машинобудування, дозволяє орієнтувати більшість

досліджуваних підприємств на стратегію розвитку окремих елементів економічного потенціалу. Однак при формуванні плану розвитку необхідно враховувати взаємний вплив і значущість елементів, іншими словами орієнтуватися саме на пріоритетність у розвитку. У таблиці 1 представлена матриця взаємодії елементів економічного потенціалу в процесі реалізації стратегії розвитку. Дані таблиці показують характер взаємовпливу основних елементів економічного потенціалу.

На рис. 1 наведена модель процесу діагностики економічного потенціалу та формування стратегії розвитку на основі методу нечіткого моделювання.

Таблиця 1

**Матриця взаємодій елементів економічного потенціалу в процесі реалізації стратегії розвитку**

Елемент ЕПП	Елемент ЕПП			
	Кадровий	Виробничий	Фінансовий	Науково-технічний
Кадровий		Вдосконалення ергономіки і антропометрії робочого місця. Безпека праці. Автоматизація виробничих процесів	Вдосконалення систем мотивації, фінансування програм адаптації, підготовки та підвищення кваліфікації	Вдосконалення використання наявної і подальше нарощення інформаційної бази
Виробничий	Формування резерву кадрів, підвищення виробничо-професійної характеристики кадрів		Збільшення вартості активів підприємства при збільшенні обсягів продажу. Фінансування програм модернізації	Розвиток банку технологічних резервів і напрацювань, що готові до залучення. Орієнтація розробок на екологічні (безвідходні) технології
Фінансовий	Орієнтація на результативність діяльності. Підвищення ініціативності і заповзятливості. Підвищення кваліфікації спеціалістів	Інтенсифікація зростання обсягів виробництва, підвищення його рентабельності, програми економії палива, матеріалів, енергетичних ресурсів		Інформаційна підтримка фінансових проєктів, інноваційні проєкти в галузі безпеки
Науково-технічний	Розвиток наукової інформованості персоналу, підвищення інформаційної грамотності, наукової і творчої активності	Поєднання конструкторської та технологічної підготовки виробництва. Покращення стану виробничих фондів	Нарощення вартості нематеріальних активів. Збільшення фінансування енергозберігаючих і високотехнологічних програм	

На першому етапі відбувається аналіз наявного стану економічного потенціалу за виділеними нами показниками. Таким чином, формується уявлення про наявний рівень економічного потенціалу та складових елементів.

На другому етапі (рис. 2), відповідно до обраного методу нечіткого моделювання, на кожному з рівнів діагностики (рівень часткових показників, груп показників, економічного потенціалу і його елементів) встановлюються два відхилення, крім прогнозованого рівня розвитку. Значення прийнятого в рамках стратегії розвитку характеризує найбільш сприятливу ситуацію, нижній поріг ефективної реалізації стратегічних рішень розвитку визначає несприятливу, але припустиму та прогнозовану ситуацію розвитку. Власне стратегія розвитку розрахована на три роки. За відсутності можливості досягнення нижнього порога розвитку (або відхилення зі знаком “-”) виникає необхідність перегляду стратегії.

За логікою запропонованого автором методу, а також пріоритетності стратегічного напрямку розвитку, відповідно до якого досліджувані підприємства галузі машинобудування в сучасних умовах здатні реалізувати стратегію пасивного реагування на зовнішні умови, і мають лише обмежені можливості для розвитку, необхідно також виділити третій етап моделі формування стратегії розвитку.

Етап 3 (рис. 3) припускає виділення ключових (пріоритетних) груп на всіх рівнях, здатних забезпечити найбільш оптимальний рівень розвитку всього економічного потенціалу.

Варто, однак, мати на увазі, що процес узгодження пріоритетних параметрів розвитку є невід’ємною частиною механізму розвитку. Подібний процес здійснюється групою експертів, що встановлюють і погоджують крім складу параметрів, прийнятні та припустимі значення їхніх відхилень таким чином, щоб забезпечити в результаті встановлений рівень розвитку економічного потенціалу.

Розрахунки здійснюються за допомогою стандартизованого програмного продукту Microsoft Access “Експертна система оцінки напрямку розвитку економічного потенціалу підприємства”.

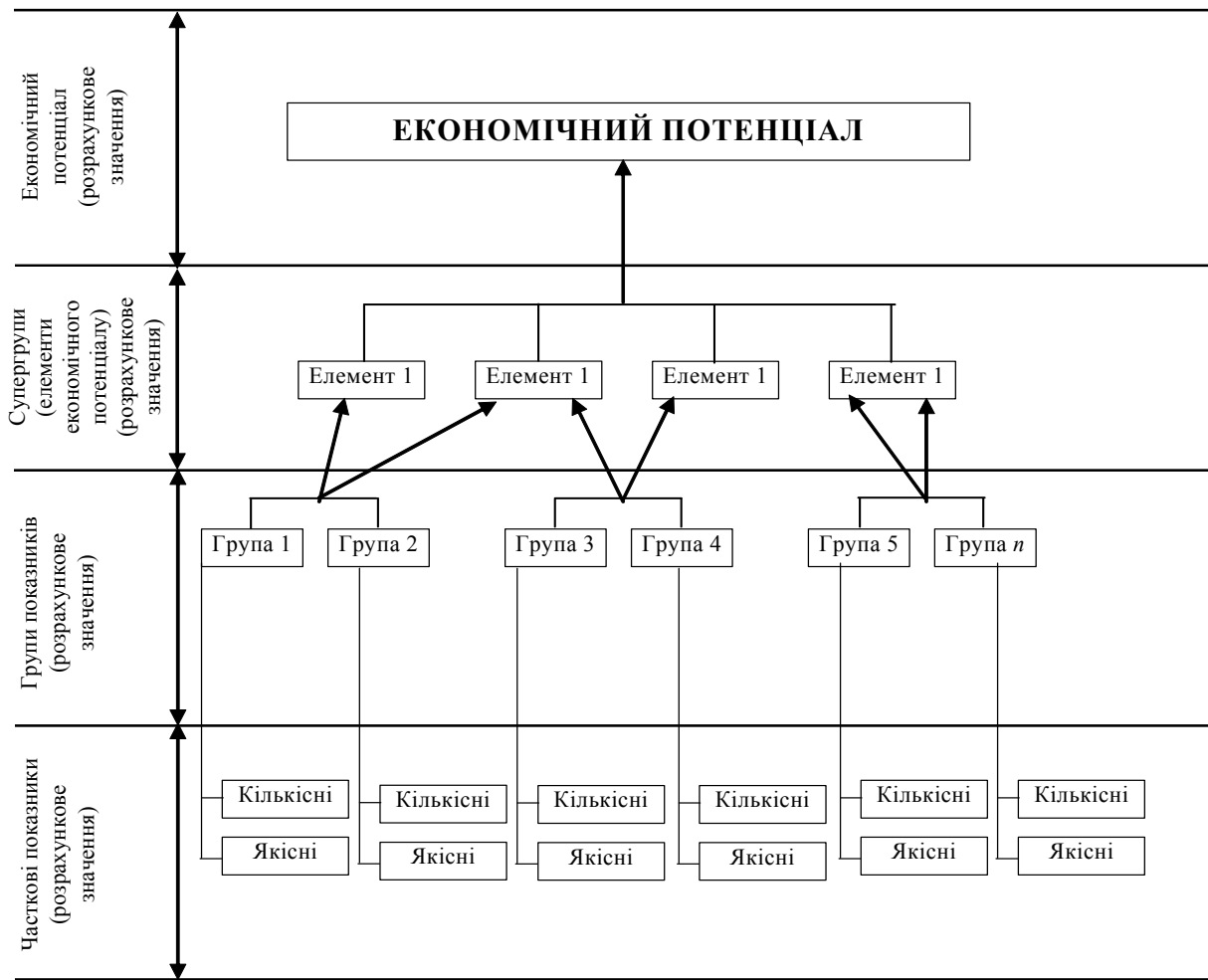


Рис. 1. Модель процесу діагностики економічного потенціалу і формування стратегії розвитку на основі методу нечіткого моделювання (етап 1)

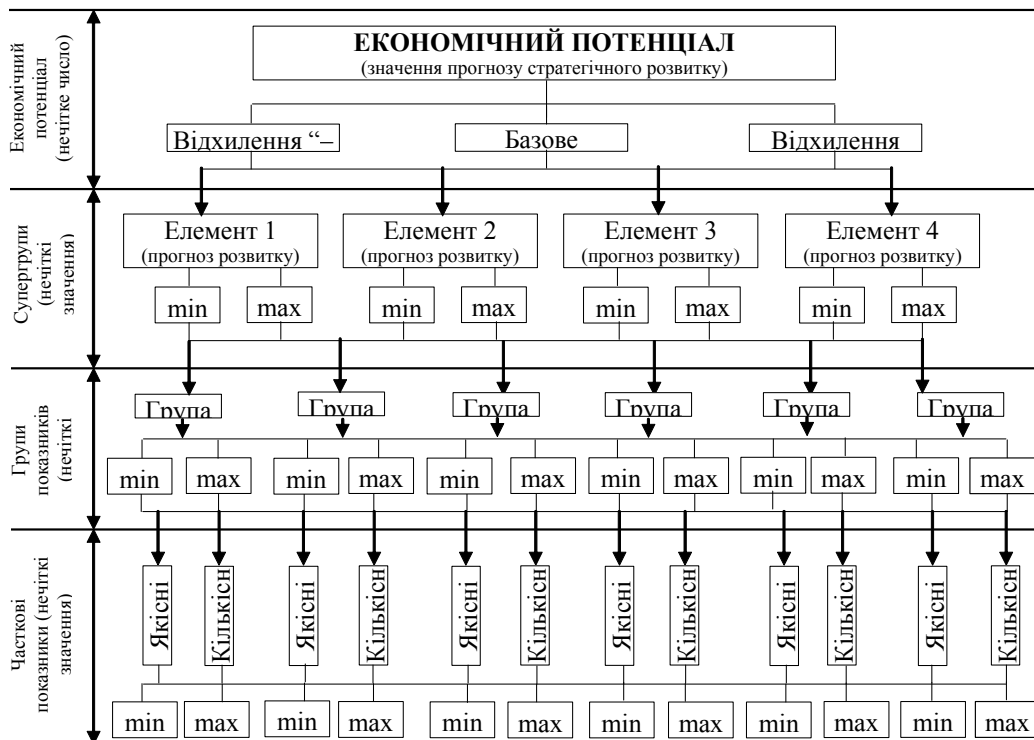


Рис. 2. Модель процесу діагностики економічного потенціалу і формування стратегії розвитку на основі методу нечіткого моделювання (етап 2)



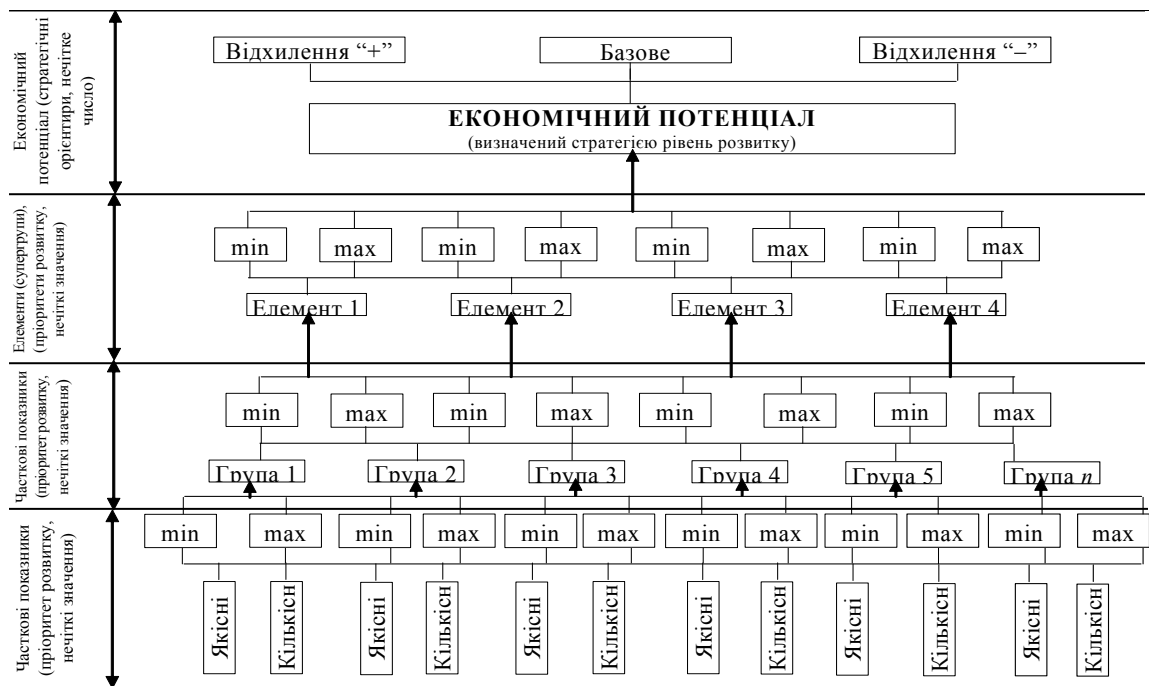


Рис. 3. Модель процесу діагностики економічного потенціалу і формування стратегії розвитку на основі методу нечіткого моделювання (етап 3)

**Висновки.** Таким чином, стратегія розвитку економічного потенціалу з використанням методів нечіткого моделювання передбачає реалізацію наступних напрямів: кадровий розвиток; використання і розширення внутрішніх можливостей підприємства; модернізація існуючого виробничого потенціалу підприємства на основі наявних можливостей; впровадження інноваційних досягнень у виробничо-технологічну базу підприємства; використання галузевих можливостей; сприяння модернізації виробничого потенціалу підприємства галузевими ресурсами; реалізація галузевих і національних програм розвитку.

Іншими словами спочатку за рахунок організаційно-управлінських зусиль самого підприємства забезпечується використання наявних можливостей, у подальшому – модернізація підприємства для підвищення його конкурентоспроможності. Наступний етап – здійснення державної політики щодо зміцнення конкурентних позицій підприємства на національному ринку та ринках ближнього або дальнього зарубіжжя.

### Література

1. Заде Л. А. Понятие лингвистической переменной и его применение к принятию приближенных решений / Л. А. Заде. – М. : Мир, 1976. – 379 с.
2. Кофман А. Введение в теорию нечетких множеств / А. Кофман. – М. : Радио и связь, 1982. – 471 с.
3. Нечеткие множества в моделях управления и искусственного интеллекта / под ред. Д. А. Поспелова. – М., 1986. – 426 с.
4. Нечеткие множества и теория возможностей. Последние достижения / под ред. Р. Ягера. – М. : Радио и связь, 1986. – 473 с.
5. Малышев Н. Г. Нечеткие модели для экспертных систем в САПР / Н. Г. Малышев, Л. С. Берштейн, А. В. Боженьюк. – М. : Энергоатомиздат, 1991. – 352 с.
6. Мелихов А. Н. Ситуационные советующие системы с нечеткой логикой / А. Н. Мелихов, Л. С. Бернштейн, С. Я. Коровин. – М. : Наука, 1990. – 302 с.
7. Зайцев А. И. Нечеткое управление сложными техническими системами и комплексами : монография / А. И. Зайцев, В. Л. Сташнев, А. В. Бурковский. – Воронеж : Гос. техн. университет, 2003. – 225 с.
8. Малый бизнес: стойкость и компенсаторные возможности : монография / А. В. Козаченко, А. Э. Воронкова, В. Ю. Медяник и др. – К. : Либра, 2003. – 328 с.
9. Прикладные нечеткие системы / под ред. Т. Тэтано, К. Асаи. – М. : Мир, 1993. – 349 с.
10. Орловский С. А. Проблемы принятия решений при нечеткой исходной информации / С. А. Орловский. – М. : Наука, 1981. – 394 с.
11. Крутик А. Б. Механизм управления предприятием в условиях свободной экономики / А. Б. Крутик, О. Г. Маркушевич. – СПб : Политехника, 1992. – 360 с.

References

1. Zade L. A. Ponjatie lingvisticheskoj peremennoj i ego primenenie k prinjatiju priblizhennyh reshenij. M.: Mir, 1976. 379 s.
2. Kofman A. Vvedenie v teoriju nechetkih mnozhestv. M.: Radio i svjaz', 1982. 471 s.
3. Nechetkie mnozhestva v modeljah upravlenija i iskusstvennogo intellekta. Pod red. D. A. Pospelova. M., 1986. 426 s.
4. Nechetkie mnozhestva i teorija vozmozhnostej. Poslednie dostizhenija. Pod red. R. Jagera. M.: Radio i svjaz', 1986. 473 s.
5. N. G. Malyshev, L. C. Bershtejn, A. B. Bozhenjuk, Nechetkie modeli dlja jekspertnyh sistem v SAPR. M.: Jenergoatomizdat, 1991. 352 s.
6. A. N. Melihov, L. C. Bernshtejn, S. Ja. Korovin, Situacionnye sovetujushhie sistemy s nechetkoj logikoj. M.: Nauka, 1990. 302 s.
7. A. I. Zajcev, V. L. Stashnev, A. B. Burkovskij, Nechetkoe upravlenie slozhnymi tehničeskimi sistemami i kompleksami: monografija. Voronezh: Gos. tehn. universitet, 2003. 225 s.
8. Malyj biznes: stojkost' i kompensatornye vozmozhnosti: monografija. A. B. Ko-zachenko, A. Je. Voronkova, V. Ju. Medjanik i dr. K.: Libra, 2003. 328 s.
9. Prikladnye nechetkie sistemy. Pod red. T. Tjetano, K. Asai. M.: Mir, 1993. 349 s.
10. Orlovskij S. A. Problemy prinjatija reshenij pri nechetkoj ishodnoj informacii. M.: Nauka, 1981. 394 s.
11. A. B. Krutik, O. G. Markushevich, Mehanizm upravlenija predprijatiem v uslovijah svobodnoj jekonomiki. SPb: Politehnika, 1992. 360 s.

Надійшла 13.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ЯК НЕОБХІДНА УМОВА СТІЙКОСТІ РОЗВИТКУ

*У статті розглянуто дефініції стійкості та розвитку підприємства, і доведено, що конкурентоспроможність є їх чинником. Досліджено підходи до оцінки стійкості розвитку з урахуванням конкурентоспроможності суб'єкту господарювання та методи оцінювання рівня розвитку підприємства, спираючись на сукупність таких показників, як конкурентоспроможність, фаза розвитку підприємства, інтегральний показник розвитку тощо.*

*Ключові слова: стійкість підприємства, стійкість розвитку, конкурентоспроможність, оцінка рівня стійкості розвитку підприємства.*

O. F. YAREMENKO

Khmelnytsky National University

## COMPETITIVENESS AS A PREREQUISITE FOR SUSTAINABILITY

*In the article the definition of sustainability and development of the company and proved that their competitiveness is a factor. Studied approaches to assessing sustainability considering the competitiveness of the entity and methods of evaluation of enterprise development, based on a set of indicators such as competitiveness, enterprise development phase, an integral indicator of others. Given the properties of competitiveness entity, we believe that reliable estimates of sustainability now based on evaluation of its competitiveness for strategic and operational level that will characterize the sustainability of the entity. However, reliable estimates of the level of sustainability of the enterprise should include integrated approach. The need to develop generalized evaluation method that would be devoid of flaws is challenging and requires further research.*

*Keywords: sustainability of the enterprise, sustainability, competitiveness, assessment of sustainability of the company.*

### Вступ

Зростання динамічності кон'юнктури національного та світового ринків, постійні зміни у законодавстві, швидкі темпи науково-технічного прогресу, підвищення рівня конкуренції у глобальних масштабах тощо підтверджують значну різноманітність та мінливість середовища, яке часто змінюється зовсім не на користь суб'єкта господарювання. Підприємства, що діють у таких умовах невизначеності і ризику, потрапляють у непередбачувані ситуації. Проте, мінливі конкурентні умови потребують від підприємств вчасного відповідного реагування на зміни. Тому сьогодні особливо актуальним є питання розробки та використання у практиці вітчизняних підприємств такого підходу, який би сприяв забезпеченню стійкого і максимально ефективного функціонування суб'єкта господарювання у поточний період часу, а також створити високий потенціал його розвитку на перспективу.

Аналіз питання стійкості промислового підприємства показав, що дослідження в цій області ведуться досить інтенсивно, проте увага дослідників переважно зосереджена на її фінансових аспектах. Хоча стійкість – комплексна категорія, що не може бути обмежена відображенням лише одного аспекту діяльності суб'єкта господарювання.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженням питання економічної стійкості підприємств в умовах багатоваріантності та динамічності чинників зовнішнього і внутрішнього середовищ займалися Ареф'єва, Афанасьєв, В. Беренс, Ю. Бріггем, Дж. К. Ван Хорн, О. Василенко, Д. Городинська, В. Иванов, А. Кузнецов, Фатхутдинов, Е. Хелферт, Н. Холт, Н. Шандова, В. Ячменьова та ін.

### Невирішені складові загальної проблеми

Незважаючи на значну кількість робіт, які присвячені питанням формування засад стійкості суб'єкта господарювання, проте відсутність злагожденості поглядів науковців щодо взаємовпливу стійкості та конкурентоспроможності підприємств та дослідження факторів та чинників, що їх забезпечують, зумовило актуальність цього дослідження.

### Формулювання цілей статті

Протиріччя у взаємозв'язках стійкості та конкурентоспроможності підприємства обумовлюється неузгодженістю у цих дефініціях. Саме тому, метою статті є виявлення та обґрунтування взаємовпливу зазначених дефініцій.

### Викладення основного матеріалу дослідження

Так, Василенко В. О. визначає економічну стійкість як спроможність системи зберігати свій робочий стан після досягнення запланованих результатів, навіть за наявності різних негативних впливів.

Сумін В. А. у своїх роботах подає таке визначення: «Економічна стійкість – це спроможність економічної системи, яка піддалася несприятливому відхиленню за межі її допустимого значення,

повернутися до стану рівноваги шляхом власних або позикових ресурсів, перепрофілювання виробництва тощо» [2].

Поряд з тим, Коваленко Н.В. [5] під економічною стійкістю підприємства пропонує розуміти спроможність виробничої економічної системи, яка піддалася несприятливому відхиленню за межі її допустимого значення, повернутися в рівноважний збалансований стан, що характеризується максимальним ступенем збігу економічних інтересів інституцій і разом з тим забезпечує стабільну прибутковість і нормальні умови для розширеного відтворення й стійкого економічного зростання коштом власних або запозичених економічних ресурсів. Проте у ієрархії цілей, автор зазначає, що досягнення економічної стійкості є умовою забезпечення глобальної мети, що полягає у досягненні конкурентоспроможності підприємства.

Зважаючи на те, що головною метою будь-якого суб'єкта господарювання є отримання прибутку, що у свою чергу, сприятиме зростанню його ринкової вартості, а відтак стабільності розвитку підприємства, на нашу думку, саме підвищення конкурентоспроможності підприємства є передумовою його стабільності та забезпечує розвиток.

З врахуванням сучасних умов існування, на наш погляд, поняття стійкості найбільш повно може бути визначене в рамках теорії динамічних систем [11]. Під системою в цьому випадку варто розуміти впорядковану сукупність взаємозалежних і взаємодіючих елементів, що утворюють єдине функціональне ціле, призначене для вирішення певних завдань (досягнення певних цілей). Відповідно до теорії динамічних систем, процес розвитку будь-якої системи може бути визначений векторним полем у фазовому просторі, кожна точка якого задає стан системи, що еволюціонує (реальний або можливий). Точка, у якій стан системи не змінюється із часом буде рівноважною. Стійкі стани рівноваги знаходяться у центрі фазових кривих (криві, утворені послідовними станами процесу). Якщо економічна система перебуває в стані стійкої рівноваги, то при збурюванні зовнішнього середовища, що порушують його, вона повертається до свого початкового стану через певний проміжок часу. Якщо збурення зовнішнього середовища буде занадто сильним, фазові криві системи можуть обумовити інший стан рівноваги.

Стійкість системи залежить від великої групи чинників. Втрата стабільності в загальному випадку може відбутися внаслідок зміни параметрів системи (біфуркації), через наявність зовнішніх впливів (зокрема, занадто значних або якісно несумісних із системою) або при порушенні зв'язків у системі, коли змінюється її структура (структурна нестійкість).

Таким чином, стійкість визначається як здатність системи зберегти свою якість в умовах середовища, що змінюється, і внутрішніх трансформацій (випадкових або навмисних). При цьому якість вимірюється з позицій цілей системи. Підтримка стійкості становить внутрішню мету економічної системи на відміну від зовнішньої, що характеризує взаємини із середовищем. Найбільш прийнятним визначенням стійкості є у дослідженнях Вільфредо Парето. На його думку, ефективність – це такий стан системи, за якого неможливо поліпшити становище хоча б однієї складової, не погіршуючи при цьому становища інших. Такий стан системи у науці набув назву оптимальність Паретто. Відзначимо, що це трактування досить точно відображає сутність такого стану економічної системи, як рівновага. Отже, система повинна бути організована так, щоб забезпечити власне виживання, стабільність у динамічному середовищі й одночасний розвиток, наближення до певної мети.

Серед учених та практиків, які досліджують проблему стійкості розвитку, переважає думка, що його рівень залежить від сфери діяльності підприємства і до основних чинників належать: якість задоволення споживчого попиту; ефективність функціонування господарської системи; ресурсний потенціал; узагальнюючі показники ефективності [4, 6, 9].

Однак чинники можуть впливати як на підвищення рівня розвитку підприємства, так і на його зниження. Чинник – це те, що сприяє перетворенню можливостей у реальність. Фактори окреслюють засоби і способи використання резервів розвитку підприємства. Але наявність самих чинників не є достатньою для забезпечення розвитку підприємства.

Результати вивчення та аналізу літературних джерел за проблемою оцінювання рівня розвитку підприємств [1, 3, 7.] дають можливість стверджувати, що сьогодні не існує єдиного підходу до вирішення цього питання. З огляду на це виникає необхідність формування методичних підходів щодо системного оцінювання рівня стійкого розвитку підприємства, зокрема, на засадах оцінювання конкурентоспроможності підприємства.

Враховуючи такі властивості цього показника, як, по-перше, порівняльний характер, тобто конкурентоспроможність не є властивістю, притаманною конкретному об'єкту, не впливає з його внутрішніх властивостей, а визначається тільки на умовах порівняння цього об'єкту з іншими. Виходячи з цього, можна стверджувати, що конкурентоспроможність підприємств можна оцінити шляхом порівняння найважливіших показників їх діяльності. Результатом цього порівняння буде визначення рівня конкурентоспроможності. По-друге, часовий характер (динамічність). Досягнутий певним чином рівень конкурентоспроможності підприємства не може розглядатися як довгострокова характеристика його ринкової позиції незалежно від ефективності його діяльності. Дії інших суб'єктів господарювання, активність їх конкурентних стратегій можуть призвести до втрати досягнутої позиції і зниження рівня

конкурентоспроможності. Саме тому вважаємо, що оцінити рівень розвитку підприємства можна за показниками конкурентоспроможності.

У науковій літературі викладено ряд способів формалізації оцінки конкурентоспроможності підприємства для стратегічного і оперативного рівня, що дозволяють охарактеризувати стійкість розвитку суб'єкту господарювання. Їх можна умовно виділити три методичні підходи: оцінювання конкурентоспроможності підприємства (продукції) за величиною комплексного показника конкурентоспроможності конкретних товарів на конкретних ринках на основі середніх і відносних величин; оцінювання конкурентоспроможності підприємства (продукції) за величиною комплексного показника на основі поєднання показника конкурентоспроможності товарів і показників ефективності організаційно-економічного механізму управління підприємством; оцінювання конкурентоспроможності підприємства (продукції) за інтуїтивними характеристиками конкурентного статусу на основі прикладних моделей [7, с. 83].

Більш обґрунтований, на наш погляд, підхід представлений у [10]. Авторами пропонується оцінювання рівня розвитку, спираючись на сукупність таких показників, як конкурентоспроможність, фаза розвитку підприємства, інтегральний показник розвитку, ступінь реалізації потенціалу.

Різноманіття методів оцінювання конкурентоспроможності підприємств можна розподілити на методи, які ґрунтуються на аналізі порівняльних переваг; методи, що ґрунтуються на теорії рівноваги підприємства та галузі; методи, побудовані на основі теорії ефективної конкуренції; методи, що ґрунтуються на теорії якості товару; матричні методи оцінювання конкурентоспроможності; інтегральний метод оцінки конкурентоспроможності; методи, засновані на засадах теорії мультиплікатора; метод визначення позиції в конкуренції з точки зору стратегічного потенціалу підприємств та методи, що ґрунтуються на порівнянні з еталоном

Оцінювання рівня розвитку підприємства за фазою розвитку підприємства. Як зазначається у [8, с. 105], фазу життєвого циклу підприємства, а відповідно й фазу його розвитку можна визначити за допомогою показника конкурентного статусу підприємства, під яким розуміють порівняльну характеристику стосовно основних конкурентів, внутрішнього потенціалу, конкурентної позиції в окремих сегментах ринку і спроможності підприємства протистояти впливу чинників зовнішнього середовища.

Конкурентний статус підприємства оцінюють за допомогою матричного методу. Із групи підприємств, що досліджуються, визначають середні значення за показниками, які комплексно оцінюють конкурентну позицію, конкурентоспроможність і конкурентну стійкість підприємства. Потім підприємства розподіляють на дві групи: перша група – це ті підприємства, значення показників яких вищі за середні; друга група – нижчі за середні. Підприємствам, які мають значення за усіма трьома показниками вищі за середнє, присвоюється значення 1, а нижчі за середнє – 0.

Для одержання інтегральної якісної оцінки рівня розвитку підприємства автори моделі Хофера-Шендела [2] пропонують використовувати такі власні кількісні та якісні показники: відносну частку ринку; зростання частки ринку; охоплення системою розподілу; ефективність системи розподілу; різноманітність асортименту виробів; виробничі потужності та розташування; ефективність виробництва; криву досвіду; сировину для промисловості; кількість продукту; наукові дослідження і розробки; перевагу основного розрахунку; конкурентоспроможність цін; ефективність рекламних заходів; вертикальну інтеграцію; репутацію.

Оцінювання рівня розвитку підприємства як ступеня реалізації потенціалу (міри відповідності між складовими потенціалу) полягає у визначенні рівня потенціалу, яким володіє підприємство. Це оцінювання зводиться до того, щоб визначити потенціал кожної складової підприємства, де рівень розвитку підприємства дорівнюватиме ступеню реалізації певної складової потенціалу підприємства, а саме – його найнижчому показнику, оскільки низьке значення окремого складового потенціалу не є компенсованим вищим значенням іншого складового потенціалу. На відміну від інших методів, окреслений підхід дає змогу оцінити рівень можливостей розвитку підприємства та виявити можливість збалансованого розвитку.

Такий підхід в комплексі дає можливість оцінити стійкість підприємства не лиш на певний момент часу, але й на перспективу, оскільки у ньому враховується не лише існуючі можливості, але й потенціал та стадія розвитку суб'єкту господарювання. Проте, наведений метод має й ряд недоліків, серед яких надання лише загальних результатів стану стійкості розвитку підприємств, динаміка якісних характеристик інтегрального показника розвитку за визначений проміжок часу не завжди може дати об'єктивну оцінку його зміни, оскільки не показує спрямованості плину процесу в бік погіршення або поліпшення, не охоплює усіх параметрів під час оцінювання рівня розвитку тощо.

**Висновки.** Отже, як свідчать проведенні дослідження, стійкість підприємства передбачає не лише стабільність, але й розвиток. Зважаючи на властивості конкурентоспроможності суб'єкту господарювання, вважаємо що достовірне визначення рівня стійкості розвитку підприємства можливе на основі оцінки рівня його конкурентоспроможності для стратегічного і оперативного рівня, що дозволять охарактеризувати стійкість розвитку суб'єкту господарювання. Проте достовірне визначення рівня стійкості розвитку підприємства повинен передбачати комплексність підходу. Необхідність розроблення узагальненого методу оцінювання, що був би позбавлений недоліків є складним завданням і потребує подальших досліджень.

Література

1. Башнянін Г.І. Про періодичну матрицю економічних систем / Г.І. Башнянін. – Львів : Вид-во Львівської комерційної академії, 2003. – 116 с.
2. Ефремов Л.И. Стратегия бизнеса. Концепции и методы планирования / Л.И.Ефремов. – М. : Финпресс, 1998. – 334 с.
3. Иванов Ю.Б. Конкурентоспособность предприятия: оценка, диагностика, стратегия / Ю.Б. Иванов. – Харьков : Изд. ХНЭУ, 2004. – 256 с.
4. Каплина О. Оценка конкурентоспособности предприятия на основе процессного подхода / О. Каплина// Маркетинг. – 2005. – № 4(83). – С. 24–38.
5. Коваленко Н.В. Вплив підвищення економічної стійкості промислових підприємств на їх конкурентоспроможність в умовах економічної кризи / Н.В. Коваленко // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – № 2(6).
6. Лифшиц И.М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг / И.М. Лившиц. – М. : Юрайт-М, 2001. – 224 с.
7. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення : моногр. / В.А. Павлова. – Д. : Вид-во ДУЕП, 2006. – 276 с.
8. Пономаренко В.С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи : моногр. / В.С. Пономаренко, О.М. Тридід, М.О. Кизим. – Харків : Вид. Дім “ІНЖЕК”, 2003. – 328 с.
9. Рябов В.И. Качество – важнейший фактор конкурентоспособности / В.И. Рябов // ЭКО: Всерос. экон. журн. – 2003. – № 4. – С. 153–156.
10. Самуляк В.Ю. Оцінювання рівня розвитку підприємств / В.Ю. Самуляк, Р.В. Фещур // Логістика: Вісник НУ «Львівська політехніка» – Л. : Видавництво НУ «Львівська політехніка», 2008. – № 633. – С. 627–636.
11. Усов А.В. Моделирование систем с распределенными параметрами : моногр. / А.В. Усов, А.Н. Дубов, Д.В. Дмитришин. – Одесса: Астропринт, 2002. – 664 с.

References

1. Bashnianin H.I. Pro periodychnu matrytsiu ekonomichnykh system. / H.I. Bashnianin – Lviv: Vyd-vo Lvivskoi komertsiinoi akademii, 2003. – 116 s.
2. Efremov L.Y. Stratehiya byznesa. Kontseptsyy y metody planirovaniya. / L.Y.Efremov. – M.: Fynpress, 1998. – 334 s.
3. Yvanov Yu.B. Konkurentosposobnost predpriyatiya: otsenka, dyahnostyka, stratehiya. / Yu.B. Yvanov. – Kharkov: Yzd. KhNEU, 2004. – 256 s.
4. Kaplyna O. Otsenka konkurentosposobnosti predpriyatiya na osnove protsessnoho podkhoda / O. Kaplyna// Marketynh. – 2005. – № 4(83). – S. 24–38.
5. Kovalenko N.V. Vplyv pidvyshchennia ekonomichnoi stiikosti promyslovykh pidpriemstv na yikh konkurentospromozhnist v umovakh ekonomichnoi kryzy/ N.V. Kovalenko // Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. – 2010. - №2(6).
6. Lyfshyts Y.M. Teoryia y praktyka otsenky konkurentosposobnosti tovarov y usluh. / Y.M. Lyvshyts. – M.: Yurait-M, 2001. – 224 s.
7. Pavlova V.A. Konkurentospromozhnist pidpriemstva: otsinka ta stratehiia zabezpechennia: Monohr. / V.A. Pavlova. – D.: Vyd-vo DUEP, 2006. – 276 s.
8. Ponomarenko V.S. Stratehiia rozvytku pidpriemstva v umovakh kryzy: Monohr. / V.S. Ponomarenko, O.M. Trydid, M.O. Kyzym. – Kharkiv: Vyd. Dim “INZhEK”, 2003. – 328 s.
9. Riabov V.Y. Kachestvo – vazhneishyi faktor konkurentosposobnosti / V.Y. Riabov // EKO: Vseros. ekon. zhurn. – 2003. – № 4. – S. 153–156.
10. Samuliak V.Iu. Otsiniuvannia rivnia rozvytku pidpriemstv / V.Iu.Samuliak, R.V. Feshchur // Lohistyka: Visnyk NU «Lvivska politekhnika» – L.: Vydavnytstvo NU «Lvivska politekhnika», 2008. – №633. – S.627-636.
11. Usov A.V. Modelyrovanye system s raspredelennymy parametramy: Monohr. / A.V. Usov, A.N. Dubov, D.V. Dmytryshyn. — Odessa: Astroprynt, 2002. — 664 s.

Надійшла 13.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

**ЕКСПОРТООРІЄНТОВАНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА:  
СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ**

*Досліджено основи формування та уточнено сутність експортоорієнтованості підприємства у якості сформованої ним комплексної науково обґрунтованої системи форм, методів та засобів дій з метою оптимізації експортної направленості (в межах державної підтримки та державного регулювання), виходячи з експорто-, інноваційно- та інвестиційноспроможності, впливу глобалізації, у спрямуванні на досягнення збалансованості між потребами зовнішнього та внутрішнього ринків для зростання прибутковості.*

*Ключові слова: експортоорієнтованість, експортоорієнтовані підприємства, глобалізація, експортоспроможність, інноваційноспроможність, інвестиційноспроможність.*

O. V. KHMELEVSKIY  
Khmelnitky National University**EXPORT ORIENTATION ENTERPRISE:  
ESSENCE AND FEATURES OF FORMATION**

*The basics of formation and the essence of export orientation of the company as it formed a comprehensive science-based system of forms, methods and means of action to optimize export orientation (within the state support and state regulation), based on export, innovation and investment capacity, impact of globalization, in directing at achieving a balance between the needs of domestic and foreign markets to increase profitability.*

*Keywords: export orientation, export-oriented enterprises, globalization, export capability, innovative capacity, investment capacity.*

**Постановка проблеми.** Експортна спрямованість вітчизняних підприємств є одним із найважливіших шляхів розвитку підприємництва. Водночас, експортна діяльність підприємства, як специфічний вид міжнародної підприємницької діяльності, вимагає як відповідного ресурсного забезпечення, так і управлінського інструментарію розвитку, а також відповідного теоретичного обґрунтування.

В сучасному міжнародному бізнесі формується новий тип експортоорієнтованих компаній, які вирізняються переважаючою часткою експорту у загальному обсязі реалізованої продукції, стійким утриманням конкурентних позицій на зовнішніх ринках, високими експортними доходами. В той же час, категорія «експортоорієнтованість» застосовується як у визначенні категоріального апарату теорії експортоорієнтованого розвитку, так і для характеристики різних суб'єктів – від окремого підприємства до галузі, території, держави чи навіть міждержавного об'єднання. Теоретичне обґрунтування та виявлення засад формування експортоорієнтованості підприємств сприятиме розвитку останніх, створюючи можливість прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Експортну спрямованість підприємств у вітчизняній науці підтримували та вивчали такі науковці, як В.В. Бадрак, Є.В. Балицький, О.Г. Білорус, А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, С.Г. Згурець, В.І. Крамаренко, Н.М. Куреда, А.А. Мазур, В.М. Нижник, В.П. Онищенко, С.І. Пірожков, Ю.В. Полунєєв, В.М. Порожня, О.Б. Саліхова, Г.А. Семенов, М.Я. Стадник, С.Г. Стріха, П.П. Стичішин, О.І. Сухоруков, Ю.Ф. Терещенко. Ними пропонуються різноманітні теоретичні моделі й підходи переважно до з'ясування сутності, структурних характеристик та особливостей формування експортного потенціалу підприємства, що можуть слугувати основою для з'ясування сутності та особливостей формування експортної орієнтованості підприємств.

Ознаки та особливості діяльності експортоорієнтованих підприємств вивчалася закордонними дослідниками, серед яких А. П. Кирєєв [1], А. М. Вічевич, О. В. Максимець [2] Н.С. Ричихіна, С. К. Куканина [3], С.Е. Сарсембекова [4], С.В. Терєбова [5], колектив авторів бізнес-школи «ЧЕ-ЛІНК» [6], проте характеристики щодо експортоорієнтованості ними не надавалися.

Слід відмітити дослідження, проведені О.С. Бірюком та С.О. Бірюком [7–9], якими надано визначення поняття «експортоорієнтована компанія» з виявленням умов їхнього виокремлення в специфічну групу: мікрорівневих (виробничих і маркетингових) та макрорівневих, пов'язаних із пріоритетами державної експортної політики і масштабами та кон'юктурою внутрішнього ринку; обґрунтовано якісні та кількісні критерії віднесення компаній до групи експортоорієнтованих з урахуванням галузевої специфіки, а також виявлено тенденцію до зростання експортоорієнтованості в діяльності національних компаній економік відкритого типу.

**Невирішені раніше частини проблеми.** Проте загально визнаної дефініції експортоорієнтованості підприємства, як і окреслення підґрунтя, на якому вона базується, дотепер не існує.

**Постановка завдання.** Метою написання статті є розкриття основ формування та уточнення сутності поняття «експортоорієнтованість підприємства».

**Виклад основного матеріалу.** Розгляд сутності експортоорієнтованості підприємства вказує на домінування дещо спрощеного підходу до її визначення, що ілюструється різноманіттям в формулюванні категорії «експортоорієнтоване підприємство» в економічній літературі (табл. 1).

Таблиця 1

**Існуючі підходи до визначення категорії «експортоорієнтоване підприємство»  
в економічній літературі**

Основна ознака	Сутність визначення	Автор
<b>Продаж продукції на експорт</b>	Експортоорієнтованим визначається будь-яке підприємство, що здійснює продаж продукції на експорт	А.П. Киреев [1]; А. М. Вічевич, О. В. Максимець [2]
<b>Експорт як пріоритетне спрямування діяльності</b>	Експортоорієнтоване підприємство – промислове підприємство, яке активно і регулярно здійснює експортні операції, проводить цілеспрямовану роботу з розширення самостійної присутності і зміцненню становища на зовнішньому ринку та розглядає вдосконалення зовнішньоторговельних операцій як пріоритетний напрямок розвитку виробничої і комерційної діяльності.	Колектив авторів бізнес-школи «ЧЕ-ЛИНК» [6]
	Експортоорієнтовані виробництва – це підприємства, виробнича діяльність яких спрямована на випуск конкурентоспроможної, якісної продукції для реалізації її на зовнішніх ринках з урахуванням завдань внутрішнього розвитку, для активізації економіки країни, розширення попиту на продукцію вітчизняного виробництва, розвитку економічних відносин, як в національному, так і в міжнародному аспектах	С.Е. Сарсембекова [4]
	Експортоорієнтовані організації – це суб'єкти бізнесу, які виробляють товари, роботи, послуги, які можуть бути затребувані на міжнародних ринках і володіють достатнім потенціалом для виходу на міжнародний ринок	С.В. Теребова [5, с. 50]
	Експортоорієнтовані підприємства – підприємства, що здійснюють експорт продукції, робіт, послуг і мають на меті одержання прибутку від виробничої або інших видів господарської діяльності	К.Ю. Антоневська [10, с. 8]
<b>Частка експорту та наявність потенціалу</b>	Експортоорієнтоване підприємство – це суб'єкт бізнесу, що виробляє конкурентоспроможні товари, має чітко сформульовану стратегію експортної діяльності, володіє достатнім потенціалом для сталої роботи на міжнародному ринку і постачає на зовнішній ринок більше 30% продукції, що випускається	К.С. Куканина, Н.С. Рычихина [3, с.34]
<b>Частка експорту та тривалість експортування</b>	До експортоорієнтованих пропонується відносити лише ті компанії будь-яких форм власності, організації та сфери бізнесу, які значну частину (не менше 40 %) своєї продукції протягом тривалого періоду (не менше трьох років) реалізують на зовнішніх ринках відповідно до стратегічних планів	Бірюк [7, с.8]

Слід відмітити, що визнання підприємства експортоорієнтованим виключно за фактом здійснення експорту [1; 2] хоча і приваблює своєю відносною простотою, проте не відображає інших специфічних характеристик, зокрема, спроможності до експортоорієнтації, врегулювання діяльності на внутрішньому та зовнішньому ринках тощо.

Разом з тим, обумовлюючи експорт як пріоритетне спрямування діяльності, у формулюванні сутності категорії «експортоорієнтоване підприємство» на вказаній основі різними авторами наводяться відмінні між собою судження, які, як вважається, заслуговують коментарів. Так, щодо визначення, наданого колективом бізнес-школи «ЧЕ-ЛИНК» [6], слід зауважити, що експортоорієнтованим може бути не лише промислове, а й підприємство будь-якої галузі, а визначення, надане С.В. Теребовою [5] дуже обмежено розкриває розуміння експортоорієнтованої організації, так як підходить переважно для тієї, яка планує вихід на зовнішній ринок.

Заслуговує на увагу судження С.Е. Сарсембекової [4], яка вважає доцільним надати визначення експортоорієнтованих підприємств у підпорядкування до експортоорієнтованих виробництв щодо випуску конкурентоспроможної, якісної продукції для реалізації її на зовнішніх ринках, одночасно задаючи умовою урахування завдань внутрішнього розвитку, активізацію економіки країни, розширення попиту на продукцію вітчизняного виробництва та розвиток економічних відносин в національному та міжнародному аспектах. При цьому пропозиції, що частково вводяться вказаним автором [4, с.15] за пріоритетами розвитку експортоорієнтованих виробництв на рівні підприємства, включають збільшення частки підприємства на світовому ринку; виробництво якісної продукції; підвищення експорту виробництва; створення нових робочих місць; розвиток підприємства; надходження валютних коштів від експорту продукції; оновлення рівня технологічного стану виробництва; його інвестиційне забезпечення; освоєння та впровадження новітніх технологій та інновацій; розвиток окремих виробництв і залежних від них дрібних і середніх виробництв; освоєння і впровадження на виробництві нових закордонних методів управління та маркетингу. Однак обмеження сутності експортоорієнтованих підприємств рамками експортоорієнтованих виробництв не включає інших його ознак, звужуючи діяльність таких підприємств лише виробництвом продукції.



Щодо наявних дефініцій експортоорієнтованих підприємств на основі встановлення відсотку реалізації власної продукції на зовнішніх ринках, то К. С. Куканина та Н.С. Ричихіна [3, с.34] підкреслюють, що відмінними рисами наданого ними визначення від запропонованих у науковій літературі є те, що експортоорієнтоване підприємство має сформульовану стратегію експортної діяльності, що включає географію експортних поставок, ресурсну базу, а аналіз діяльності ряду промислових підприємств дозволив відміченим авторам виявити, що підприємство є експортоорієнтованим, якщо поставляє на зовнішній ринок більше 30% продукції, що випускається. Однак слід взяти до уваги, що такі висновки здійснені вказаними авторами за результатами дослідження експортної діяльності десяти конголезьких промислових підприємств і компаній (Generale des Carrieres et des mines, Ste de devpt indust Et du Congo, Societe Nationale D'electricite, Casaoyer de Bulu, Palmeraies de Gosuma, Caisse de Stabilisation Cotonniere та ін.) різних галузей (харчової, текстильної, гірничодобувної та ін.), яке й дозволило сформулювати належність підприємства до групи експортоорієнтованих саме за поставкою на зовнішній ринок більше 30% випущеної продукції, так як за меншої частки експорту продукції на зовнішній ринок у вказаній країні компанія вважається орієнтованою на її внутрішній ринок.

Для порівняння слід відмітити, що й у окремих вітчизняних нормативних актах застосовуються кількісні показники експортної орієнтації підприємств, зокрема, щодо прогнозування надходжень податку на додану вартість [11] їх два: обсяг експорту товарів та послуг відповідного виду діяльності має становити не менш ніж 40% валового випуску та той же показник має бути не менш ніж 1,5% загального обсягу експорту товарів та послуг.

В цілому ж, щодо наявних дефініцій експортоорієнтованих підприємств на основі встановлення відсотку реалізації власної продукції на зовнішніх ринках (не менше 40 %) [7; 9] слід зауважити, що вказаний кількісний показник, як вважаємо, є показником рівня експортоорієнтованості, коли останній може бути як високим, так і помірним чи низьким та може диференціюватися для підприємств певної галузевої належності (зокрема, виробників мінеральних добрив [9, с. 34]), виду продукції, її інноваційності тощо, в той час, як визначення експортоорієнтованості підприємств має ґрунтуватися на змістовному наповненні.

У цьому зв'язку вважаємо доречним долучитися до мотивації О.С. Бірюка [8] щодо орієнтації на логіку встановлення сутності категорії «експортоорієнтованість підприємства» на основі етимології цього терміну, який фактично поєднав у собі словосполучення «експортна орієнтація». Саме тому, звертаючи увагу на факт, що слово «експорт» означає вивезення товарів і послуг за митний кордон країни, а, в свою чергу, слово «орієнтація» має кілька значень, згадуваним автором [8] відмічено найважливіші (на його думку) серед них: по-перше, визначення суб'єктом свого положення в просторі; по-друге, уміння вибрати напрям дій, розібратися в обстановці; по-третє, напрям у політиці, поглядах діяльності. Виходячи з подібного смислового навантаження, вказаний автор стверджує, що термін «експортоорієнтованість» характеризується змістовними особливостями: описує пріоритетний напрям діяльності економічного агента з експорту товарів і послуг та його положення в глобальному економічному середовищі; а експортна орієнтація характеризує не тільки кількісну складову, але й успішність такої діяльності, її результативність [7]. За такими твердженнями зроблено висновок, що саме такі вимоги до експортоорієнтованості повинні висуватися як на макро-, так і на мікрорівнях.

Відповідно, відмічений автор вважає доцільним орієнтуватися на наступне визначення: «експортоорієнтованість – здатність підприємства в рамках власної єдиної стратегії реалізовувати експортний потенціал з метою досягнення попередньо встановлених цілей» [7]. Подібний підхід, на погляд згаданого науковця, дає можливість якнайповніше врахувати стратегічний характер діяльності підприємства на глобальному ринку, результативність такої діяльності та порівнювати її з потенціалом, яким володіє підприємство. Однак слід відмітити, що трактуванням сутності експортоорієнтованості підприємства через категорію «здатність підприємства» вказаний автор в певній мірі заперечує власні ж вищенаведені твердження, оскільки поняття «орієнтованість» етимологічно не включає параметра «здатність».

Разом з тим, в цілому згоджуючись з наведеними доводами та долучаючись до твердження О.С. Бірюка, що термін «експортоорієнтованість» відображає пріоритетний напрям діяльності економічного агента з реалізації на зарубіжних ринках товарів і послуг та його міжнародну конкурентну позицію [7], вважається доцільним привернути увагу до ще одного значення слова «орієнтація», а саме: «розрахунок на когось, щось у діяльності» [12]. Дійсно, експортна орієнтація підприємства має мати належне підґрунтя, опираючись на яке отримати спроможність до оптимізації та маневрування, де реалізація експортного потенціалу з метою досягнення попередньо встановлених цілей виступатиме лише одним із елементів відповідної основи експортоорієнтованості підприємства.

Експортоорієнтованість підприємства, як вбачається, в першу чергу ґрунтується на його експортоспроможності, оскільки саме спроможність – це здатність до здійснення чого-небудь, наявність умов, сприятливих для чого-небудь, обставин, які допомагають чомусь; можливість [12]; відповідно експортоспроможність доречно вважати змогою, можливістю, сукупністю умов, сприятливих для експортоорієнтованості підприємства.

Загалом експортоспроможність визначається як максимальні можливості підприємства

реалізувати свою продукцію на зарубіжних ринках. Експортний потенціал промислового підприємства є загальною здатністю підприємства створювати і реалізувати конкурентоспроможну продукцію на експорт, просувати її на зовнішньому ринку, вигідно реалізувати та забезпечувати необхідний рівень обслуговування [13, с. 9]. Доцільно згодитися з тим, що до максимальних можливостей належить сукупність факторів, які визначають конкурентоспроможність підприємства, виробничий потенціал, потенціал експортної діяльності та фінансовий потенціал, які, в свою чергу, включають відповідні елементи [14].

Привабливою для вітчизняних підприємств виступає експортоорієнтована стратегія розвитку у новій моделі української економіки, що має базуватись на трьох рушійних силах, як: енергія вільного підприємництва, високі технології і експорт та інвестиції [15]. Метою нової моделі є економічна незалежність та двократне збільшення багатства кожного громадянина України, а результатом її реалізації має бути: структурна перебудова відповідно до заданої моделі; зростання експорту у 8 разів; збільшення вдвічі інвестицій в капітал щороку; збільшення реального ВВП у 2 рази, підвищення показника ВВП на душу населення з 3083 дол. у 2014 р. до 9163 дол. у 2025 р. [15]. Єдиним можливим способом досягнення цих показників, як відмічають фахівці, є значне вливання інвестиційних ресурсів в українську економіку та два ключові компоненти — високотехнологічність та експортоорієнтованість.

На рівні підприємства вбачається, що вливання інвестиційних ресурсів та високотехнологічність формують його інноваційно-інвестиційноспроможність, у структурі якої виділяється дві складові, які взаємодоповнюють одна одну – інноваційноспроможність та інвестиційноспроможність.

Згоджуючись з пропозиціями Т. В. Полозової розглядати інноваційно-інвестиційну спроможність підприємства як потенційну або реалізовану здатність агрегувати та задіяти сукупність організаційних, технічних, фінансових, матеріальних, трудових, інформаційних, юридично-правових, комунікаційних можливостей, які дозволяють на будь-якому суспільно-політичному рівні виконувати функції та вирішувати завдання, спрямовані на досягнення поставлених цілей розвитку протягом певного періоду часу при здійсненні інноваційно-інвестиційної діяльності підприємства [16], вважаємо доцільним вказати на її значенні як елементу підґрунтя експортоорієнтованості підприємства.

Разом з тим відмітимо, що інші науковці вважають за необхідне говорити не про експортоорієнтованість підприємства, а про рівень його глобалізованості, або про прояв глобалізації на мікрорівні. Ця проблематика гостро обговорюється в наукових джерелах, де більшість сучасних поглядів на глобалізацію в своїй основі орієнтуються на процеси об'єднання (економічного, політичного чи соціального); відповідне формування єдиного світового простору в різних галузях людської діяльності; зміну сутності відносин між індивідуумами, інститутами та державами, викликану інформаційною революцією [17].

Як підкреслюють О.С. Бірюк та С.О. Бірюк, систематизувати фактори глобального характеру та їх вплив на стратегію сучасних експортоорієнтованих підприємств надто складно, однак, на їх погляд, можна говорити про існування певного консенсусу щодо виділення, насамперед, рушійних сил глобалізації [9]. На цій основі у прагматичній площині можна виділити певну сукупність факторів, які характеризують вплив глобалізації на стратегію експортоорієнтованих підприємств, як єдиний глобальний ринок; уніфікація правил діяльності; екологічні виміри; соціалізація; інформатизація та технологічні зміни.

Таким чином, глобалізація за дією на експортоорієнтованість підприємства, його експорто-, інноваційно- та інвестиційноспроможність складають підґрунтя формування експортоорієнтованості підприємства (рис. 1).

Одночасно регулювання експорту вітчизняного підприємства здійснюється на рівні держави, регіону, місцевих органів влади й саморегулюванням підприємства-виробника експортоздатної продукції. Зростання ж прибутковості, як мету будь-якого підприємства, експортоорієнтоване підприємство можна досягти, поєднавши в оптимальних співвідношеннях функціонування на вітчизняних та зарубіжних сегментах ринку.

Аналізуючи діяльність експортоорієнтованих підприємств як підприємств, що здійснюють експорт продукції, робіт, послуг і мають на меті одержання прибутку від виробничої або інших видів господарської діяльності, відмічаються наступні особливості їх функціонування [10]: експортна діяльність підприємств контролюється на державному рівні; експортоорієнтовані підприємства є об'єктами економічного регулювання з боку національного законодавства, національних законодавств інших країн, міжнародних угод; структура експорту та експортний потенціал визначають конкурентоспроможність держави на міжнародному рівні, її статус і місце в світовому господарстві; система світових цін, а також міжнародні стандарти якості продукції обумовлюють конкурентоспроможність продукції підприємств за цінovими і якісними параметрами; експортна діяльність підприємств передбачає проведення валютних операцій і міжнародних розрахунків, що пов'язано з наявністю різноманітних ризиків, у тому числі фінансових і політичних.

Таким чином, експортна орієнтація підприємства потребує формування комплексної науково обґрунтованої системи форм, методів та засобів дій підприємства для оптимізації його експортної направленості, враховуючи державну підтримку та державне регулювання, вплив глобалізації, використовуючи та розвиваючи експорто-, інноваційно- та інвестиційноспроможність з метою досягнення збалансованості потреб зовнішнього та внутрішнього ринків для зростання прибутковості.

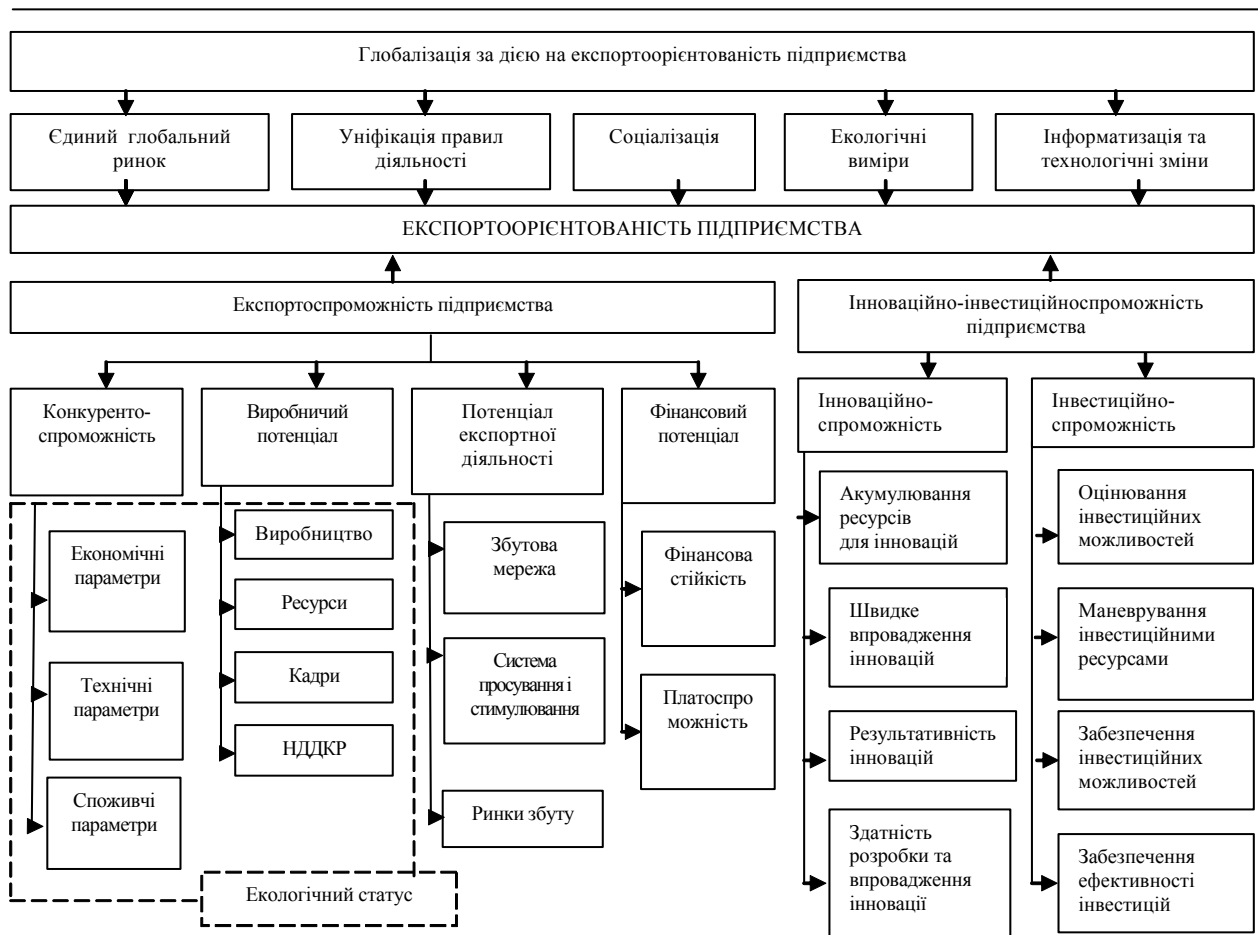


Рис. 1. Підґрунтя формування експортоорієнтованості підприємства (джерело: сформовано автором на основі [9; 14; 16])

Виходячи з викладеного, вважаємо, що експортоорієнтованість підприємства – це сформована комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів дій підприємства з метою оптимізації його експортної направленості (в межах державної підтримки та державного регулювання), виходячи з експорто-, інноваційно- та інвестиційноспроможності, впливу глобалізації, у спрямуванні на досягнення збалансованості між потребами зовнішнього та внутрішнього ринків для зростання прибутковості.

Зазначимо, що експортоорієнтованість підприємства ґрунтується також на раціональному та ефективному здійсненні таких складових зовнішньоекономічної діяльності підприємств, як політики виходу на зовнішній ринок; міжнародних маркетингових досліджень; експортно-імпортних поставок товарів і послуг; валютно-фінансових операціях; укладанні зовнішньоекономічних договорів тощо. Такі дії підприємств підкріплюються багатьма чинниками впливу на їх успішний чи неуспішний розвиток, серед яких: механізм зовнішньоекономічного регулювання в країні, поточний стан експорту, політики та програми його розвитку, використання маркетингового, стратегічного, кадрового підходу при здійсненні експортної діяльності.

Відповідно, експортоорієнтованим доцільно вважати підприємство, яке, опираючись на сформовану комплексну науково обґрунтовану систему форм, методів та засобів дій, оптимізує експортну направленість (в межах державної підтримки та державного регулювання), виходячи з експорто-, інноваційно- та інвестиційноспроможності, впливу глобалізації, спрямовуючи на досягнення збалансованості між потребами зовнішнього та внутрішнього ринків для зростання прибутковості.

**Висновки.** Таким чином, аргументовано, що експортна орієнтація підприємства має мати належне підґрунтя, опираючись на яке отримати спроможність до оптимізації та маневрування у експортному спрямуванні. Саме експорто-, інноваційно- та інвестиційноспроможність підприємства складають підґрунтя формування його експортоорієнтованості. а експортна орієнтація підприємства потребує формування комплексної науково обґрунтованої системи форм, методів та засобів дій підприємства для оптимізації його експортної направленості, зважаючи на державну підтримку та державне регулювання, вплив глобалізації. За такого формування експортоорієнтованості підприємства передбачається зростання його прибутковості шляхом досягнення збалансованості потреб зовнішнього та внутрішнього ринків.

### Література

1. Киреев А.П. Международная экономика : 2 ч. Ч. 1. Международная микро-экономика: движение

товаров и факторов производства : учеб. пособие для вузов / А.П. Киреев. — М. : Международные отношения, 2002. — 416 с.

2. Вічевич А. М. Аналіз зовнішньоекономічної діяльності : навч. посібник / А. М. Вічевич, О. В. Максимець. — К. : Видавничий дім «Професіонал», 2009. — 216 с.

3. Куканина Кикади Серж. Оценка локального экспортного потенциала промышленных предприятий развивающихся стран / Куканина Кикади Серж, Н.С. Рычихина // Экономика и предпринимательство. — Москва, 2014. — № 2. — С. 34–40.

4. Сарсембекова С.Е. Экспортоориентированные производства в системе мирохозяйственных связей: вопросы теории и практики : учеб. пособие / С.Е. Сарсембекова. — Павлодар, 2004. — 108 с.

5. Теребова С.В. Изучение готовности экспортно-ориентированных малых и средних предприятий Вологодской области к деятельности в условиях повышения конкуренции при присоединении России к ВТО [Электронный ресурс] / С.В. Теребова, В.С. Усков, Д.И. Панин – Вологда, 2012. — 157 с. — Режим доступа : <http://www.my-tender.ru/#!/tenders/0130200002412001373>

6. Маркетинг для экспортоориентированных организаций [Электронный ресурс]. — Режим доступа : [http://che-link.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=874:2013-02-26-06-16-11&catid=55:2013&Itemid=114](http://che-link.com/index.php?option=com_content&view=article&id=874:2013-02-26-06-16-11&catid=55:2013&Itemid=114)

7. Бірюк О.С. Формування стратегії експортоорієнтованої компанії в глобальному бізнесі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.02 «Світове господарство і міжнародні економічні відносини» / О.С. Бірюк. — Київ, 2014. — 19 с.

8. Бірюк О.С. Теоретичні підходи до визначення експортоорієнтованості підприємства / О.С. Бірюк // Міжнародна економічна політика : у 2 ч. Ч. 1. — К. : КНЕУ, 2012. — С. 455–460.

9. Бірюк С.О. Глобальна модифікація чинників експортоорієнтованого розвитку підприємств хімічної галузі / С.О. Бірюк, О.С. Бірюк // Проблеми економіки. — К., 2012. — № 3. — С. 3–7.

10. Антоневська К.Ю. Кредитування експортоорієнтованих підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.04.01 «Фінанси, грошовий обіг і кредит» / К. Ю. Антоневська. — Київ, 2006. — 19 с.

11. Методика прогнозування надходжень податку на додану вартість : наказ Міністерства фінансів України, Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, Державної податкової адміністрації України, Державної митної служби України від 31.08.2004 № 545/315/502/637 [Електронний ресурс]. — Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1202-04>

12. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / В.Т. Бусел. — Київ, Ірпінь : Перун, 2005. — 1728 с.

13. Дружкіна М.А. Эффективность управления экспортным потенциалом предприятия : автореф. дис. ... канд. эконом. наук / М. А. Дружкіна. — Екатеринбург, 2008. — 19 с.

14. Сакалош Т.В. Еспортоспроможність підприємств радіоелектронної галузі України / Т.В. Сакалош // Наукові вісті НТУУ «КПІ». — 2009. — № 5. — С. 11–22.

15. Три рушійні сили. Як змінити українську економіку? [Електронний ресурс]. — Режим доступа : [http://antikor.com.ua/articles/54428-tri\\_rushijni\\_sili\\_k\\_zminiti\\_ukrajinsjku\\_ekonomiku](http://antikor.com.ua/articles/54428-tri_rushijni_sili_k_zminiti_ukrajinsjku_ekonomiku)

16. Полозова Т. В. Дослідження дефініції поняття «інноваційно-інвестиційна спроможність підприємства» [Електронний ресурс] / Т. В. Полозова // Інноваційна економіка. — 2014. — № 6. — С. 103–107. — Режим доступа : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/inek\\_2014\\_6\\_20.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/inek_2014_6_20.pdf).

17. Делягин М. Г. Мировой кризис: общая теория глобализации : курс лекций / М.Г. Делягин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Инфра-м, 2003. — 333 с.

#### References

1. Ky'reev A.P. Mezhdunarodnaya ekonomy'ka. V 2-x ch. — Ch. 1. Mezhdunarodnaya my'kro-ekonomy'ka: dvy'zheny'e tovarov y' faktorov proy'zvodstva: ucheb. posoby'e dlya vuzov / A.P. Ky'reev. — M.: Mezhdunarodnye otnoshenyya, 2002. — 416 s.

2. Vichev'y ch A. M. Analiz zovnishn'oeconomichnoyi diyal'nosti : navch. posibny'k / A. M. Vichev'y ch, O. V. Maksy'mecz'. — K.; Vy'davny'chy'j dim «Profesional», 2009. — 216 s.

3. Kukany'na Ky'kady' Serzh. Ocenka lokal'nogo eksportnogo potency'ala promyshlennyx predp'ry'yaty'j razvy'vayushhy'xsya stran / Kukany'na Ky'kady' Serzh, N.S. Rychy'xy'na // Ekonomy'ka y' predp'ry'ny'matel'stvo. — № 2. — Moskva, 2014. — S. 34-40.

4. Sarsembekova S.E. Eksportoory'enty'rovannyye proy'zvodstva v sy'steme my'roxoz'yajstvennyx svyazey: voprosy teory'y' y' prakty'ky': ucheb. posoby'e / S.E. Sarsembekova. — Pavlodar, 2004. — 108 s.

5. Terebova S.V. Y'zuchenye gotovnosti' eksportno-ory'enty'rovannyx malyx y' sredny'x predp'ry'yaty'j Vologodskoj oblasti' k deyatel'nosti' v uslovy'yax povyshenyya konkurency'y' pry' pry'soedy'nenyy'y' Rossy'y' k VTO / S.V. Terebova, V.S. Uskov, D.Y'. Pany'n — Vologda, 2012. — 157 s. [Elektronny'j resurs]. — Rezhym dostupu: <http://www.my-tender.ru/#!/tenders/0130200002412001373>

6. Markety'ng dlya eksportoory'enty'rovannyx organy'zacy'j [Elektronny'j resurs]. — Rezhym dostupu: [http://che-link.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=874:2013-02-26-06-16-11&catid=55:2013&Itemid=114](http://che-link.com/index.php?option=com_content&view=article&id=874:2013-02-26-06-16-11&catid=55:2013&Itemid=114)

7. Biryuk O.S. Formuvannya strategiyi eksportooryentovanoi kompaniyi v global'nomu biznesi: avto-ref. dy's. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ekon. nauk: specz. 08.00.02 «Svitove gospodarstvo i mizhnarodni ekonomichni vidnosy'ny'» / O.S. Biryuk. — Ky'yiv, 2014. — 19 s.

8. Biryuk O.S. Teorety'chni pidhody' do vy'znachennya eksportooryentovanosti pidp'ry'emstva / O.S. Biryuk // Mizhnarodna ekonomichna polity'ka: u 2-x ch. Ch. 1. — K.: KNEU, 2012. — S.455-460.

9. Biryuk S.O. Global'na mody'fikaciya chy'nny'kiv eksportooryentovanogo rozvy'tku pidp'ry'emstv ximichnoyi galuzi / S.O. Biryuk, O.S. Biryuk // Problemy' ekonomiy'. — K., 2012. — №3. — S. 3-7.

10. Antonevs`ka K.Yu. Kredy`tuvannya eksportooryentovany`x pidpry`yemstv: avtoref. dy`s. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ekon. nauk: specz. 08.04.01 «Finansy`, groshovy`j obig i kredy`t» / K. Yu. Antonevs`ka. – Ky`yiv, 2006. – 19 s.
11. Metody`ka prognozuvannya nadxodzen` podatku na dodanu varist` // Nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy`, Ministerstva ekonomiky` ta z py`tan` yevropejs`koyi integraciyi Ukrainy`, Derzhavnoyi podatkovoyi administraciyi Ukrainy`, Derzhavnoyi my`tnoyi sluzhby` Ukrainy` vid 31.08.2004 № 545/315/502/637 [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1202-04>
12. Busel V.T. Vely`ky`j tlumachny`j slovny`k suchasnoyi ukrajins`koyi movy` / V.T. Busel. – Ky`yiv, Irpin` : Perun, 2005. – 1728 s.
13. Druzhky`na M.A. Effekty`vnost` upravleny`ya eksportnym potency`alom predpry`yaty`ya: avtoref. dy`s. ... kand. ekonom. nauk / M. A. Druzhky`na. – Ekaterynburg, 2008. – 19 s.
14. Sakalosh T.V. Esportospromozhnist` pidpry`yemstv radioelektronnoyi galuzi Ukrainy` / T.V. Sakalosh // Naukovi visti NTUU «KPI». – 2009. – № 5. – S. 11-22.
15. Try` rushijni sy`ly`. Yak zminy`ty` ukrajins`ku ekonomiku? [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: [http://antikor.com.ua/articles/54428-tri\\_rushijni\\_sili\\_k\\_zminiti\\_ukrajinsjku\\_ekonomiku](http://antikor.com.ua/articles/54428-tri_rushijni_sili_k_zminiti_ukrajinsjku_ekonomiku)
16. Polozova T. V. Doslidzhennya definiciji ponyattya «innovacijno-investy`cijna spromozhnist` pidpry`yemstva» [Elektronny`j resurs] / T. V. Polozova // Innovacijna ekonomika. – 2014. – № 6. – S. 103-107. – Rezhy`m dostupu: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/inek\\_2014\\_6\\_20.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/inek_2014_6_20.pdf).
17. Delyagy`n M. G. My`rovoj kry`zy`s: obshhaya teory`ya globaly`zacy`y: kurs lekcy`j. – 3-e y`zd., pererab y` dop./ M. G. Delyagy`n. – M.: Y`nfra-m, 2003. – 333 s.

Надійшла 17.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ВЗАЄМОДІЯ ВИРОБНИКА І СПОЖИВАЧА У ПІДВИЩЕННІ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ ТА ЗМІЦНЕННІ ЇЇ КОНКУРЕНТНИХ ПОЗИЦІЙ НА РИНКУ (НА ПРИКЛАДІ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ)

*У статті розглянуто особливості взаємодії виробника і споживача щодо функціонування системи підвищення якості та виділено її роль у зміцненні конкурентних позицій продукції легкої промисловості на ринку. Виділено та охарактеризовано основні цілі взаємодії виробника і споживача. Досліджено діяльність та групи процесів, які покладені у модель постійного контролінгу системи підвищення якості продукції підприємства на основі кругообігу дій щодо взаємодії виробника і споживача.*

*Ключові слова: якість продукції, система підвищення якості, взаємодія виробника і споживача, конкурентоспроможність продукції, підприємства легкої промисловості.*

A. V. SAVITSKYI  
Khmelnitskyi National University

## PRODUCERS AND CUSTOMERS INTERACTION IN THE PRODUCTION QUALITY IMPROVEMENT AND ITS COMPETITIVE POSITION ON THE MARKET

*The article is about main features of producers and customers interaction in the production quality improvement system functioning and its role in the market competitive position strengthening of production of light industry. There were emphasized and characterized main goals of producers and customers interaction with its meaning in the light industry manufacturing. It was researched activity and the groups of processes, which were taken into the structure of model of permanent controlling of production quality system of enterprises based on the circulation of activity in the sphere of producers and customers interaction.*

*Keywords: production quality, quality management system, producers and customers interaction, production competitiveness, light industry enterprises.*

**Постановка проблеми.** На сьогодні, для вітчизняних підприємств легкої промисловості на порядок денний поставлено досить великий спектр питань, які стосуються їхнього розвитку в умовах лібералізації ринків та співробітництва з торговельними партнерами країн Європи на основі давальницьких схем виробництва. Одним з таких важливих питань, яке пов'язано з усіма процесами виробництва продукції є підвищення її якості, оскільки саме продукція високої якості спроможна забезпечити конкурентні позиції на ринку та посилити їх. Для того, щоб успішно поставити та реалізувати завдання в межах існуючої на підприємстві системи підвищення якості продукції у досягненні її конкурентоспроможності, досить важливо дослідити основні аспекти взаємодії інтересів самого підприємства із інтересами споживачів на ринку.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Основні проблеми, які пов'язані з дослідженням підвищення якості продукції підприємства знайшли відображення в роботах як вітчизняних, так і закордонних вчених та дослідників, зокрема: Агєєв Є.Я., Аристов О.В., Адлер Ю.П., Харрінгтон Дж., Таунсенд П., Гебхардт Дж., Шевчук Д.А., Шаповал М.І., Лойко Д.П., Мережко Н.В., Топольник В.Г., Семенова Е.І., Тельнов А.С., Топольник В.Г., Фомичев С.К., Шаповал М.І.

**Постановка завдання.** Основним завданням статті є дослідження окремих аспектів діяльності, яка пов'язана з взаємодією виробника і споживача у системі підвищення якості продукції для зміцнення її конкурентних позицій на ринку.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасний етап розвитку вітчизняних підприємств легкої промисловості за умов бурхливого розвитку інтеграційних процесів та інтенсифікації співробітництва з зарубіжними партнерами на основі давальницьких схем виробництва вимагає все детального дослідження з боку як організації, так і з боку самого виробництва продукції. На сьогодні, важливим вимірником тривалого співробітництва підприємства як з торговельними мережами внутрішнього ринку, так і торговельними мережами зовнішнього ринку є стимулювання роботи підприємства у напрямі покращення якості його продукції. На думку автора, в сучасних умовах господарювання та загострення конкуренції саме якість є тим важливим фактором, який впливає як на конкурентоспроможність продукції, так і підприємства в цілому.

Для того, щоб вітчизняні підприємства легкої промисловості змогли зрозуміти свої потенційні можливості щодо використання вже існуючої в їх структурі виробництва системи якості продукції, перш за все, необхідно ретельно дослідити усі умови тривалого співробітництва з тим чи іншим ринком збуту. Головним у такому співробітництві є виважена робота маркетингових служб з динамікою попиту, яку створюють споживачі на продукцію підприємства.

Виходячи з цього, ключовим пріоритетом, який оптимізує відносини підприємства з певним сегментом ринку є його вміння правильно аналізувати потреби, які визначаються споживачами та

спонукають виробників до знаходження вдалих підходів щодо їх задоволення [2, с.26]. В такому сенсі базовим критерієм задоволення споживчих уподобань слід вважати якість продукції та безперервну роботу підприємства щодо її покращення. Це свідчить про те, що формування та побудова будь-якої системи підвищення якості продукції на підприємстві має бути пов'язана з виконанням ряду завдань, які стосуються взаємодії самого підприємства з потенційними споживачами ринку.

Якщо звернути увагу на вимоги стандартів ДСТУ ISO 9001:2009 [1] щодо побудови системи якості на підприємстві, також, слід виділити те, що переважна кількість виробничих процесів, які запускаються на підприємстві мають бути узгоджені з вимогами ринку, основними з яких є вимоги споживачів, які досліджуються за допомогою продуманих маркетингових досліджень. В такому рахунку, взаємодія виробника і споживача формується навколо кругообігу узгодження їх цілей і інтересів.

Для визначення основних цілей взаємодії виробника і споживача у системі підвищення якості продукції підприємства, слід врахувати те, що підприємство є суб'єктом який працює над якістю продукції, а споживач – об'єктом, над яким здійснюється дія. Якщо звернути увагу на вітчизняні підприємства легкої промисловості, то таку взаємодію, слід трактувати на основі трьох основних проблемних питань, в межах яких за результатами співставлення інтересів обох сторін і формуються основні цілі системи підвищення якості продукції від їх взаємодії:

1. Для підприємств легкої промисловості, досить важливо подолати розходження щодо уявлень про якість продукції, адже якщо іноземний споживач буде вимагати конкретної якості від виробника, тоді і іноземний замовник (за умов толінгових схем виробництва) буде шукати саме такого виробника, який зможе задовольнити вимоги ринку. В той же час, виробник повинен оцінити вимоги споживача через усвідомлення своїх можливостей реалізувати їх під час виробничого процесу. Важливим інструментом при цьому є реклама якості продукції підприємства, але така, що є спрямованою тільки на інформованість конкретного сегменту ринку, а не спрямована на комерціалізацію продукції. В даному випадку основними цілями системи підвищення якості продукції від взаємодії виробника і споживача є: посилення маркетингових досліджень для встановлення тісного взаємозв'язку з вимогами споживачів та ринку; активізація модернізації підприємства; покращення реклами за допомогою використання більш продуманих методів презентації якості.

2. Підвищення якості продукції повинно супроводжуватись ефектом як для підприємства, так і для споживача окремо. Зі сторони підприємства, підвищення якості продукції має оптимізувати використання його ресурсів, диференціювати асортимент, посилити контроль над уникненням дефектів, сприяти впровадженню нових технологій для виробництва, уникнути збитки від невідповідності документам стандартизації і сертифікації та за рахунок цього зміцнити конкурентні позиції, що є надзвичайно важливим для підтримки стабільного партнерства та зацікавленості конкретного іноземного замовника у тому чи іншому вітчизняному підприємстві. Зі сторони споживача, підвищення якості продукції забезпечує найвищу корисність від споживання бездефектної продукції, зменшення витрат на споживання та підвищення його обсягів, посилення довіри до виробника, що саме по собі зміцнює його конкурентну позицію. Основними цілями системи підвищення якості продукції від взаємодії виробника і споживача у даному питанні є: збалансування ресурсів та мінімізація витрат виробництва якісної продукції; збільшення прибутку за рахунок диференціації продукції; удосконалення контролю за якістю під час виробничих процесів; збільшення доходів від реалізації та скорочення виробничих витрат, покращання умов праці; дотримання строгої відповідності вимог виробництва за міжнародними стандартами; моніторинг впевненості споживачів у якості продукції.

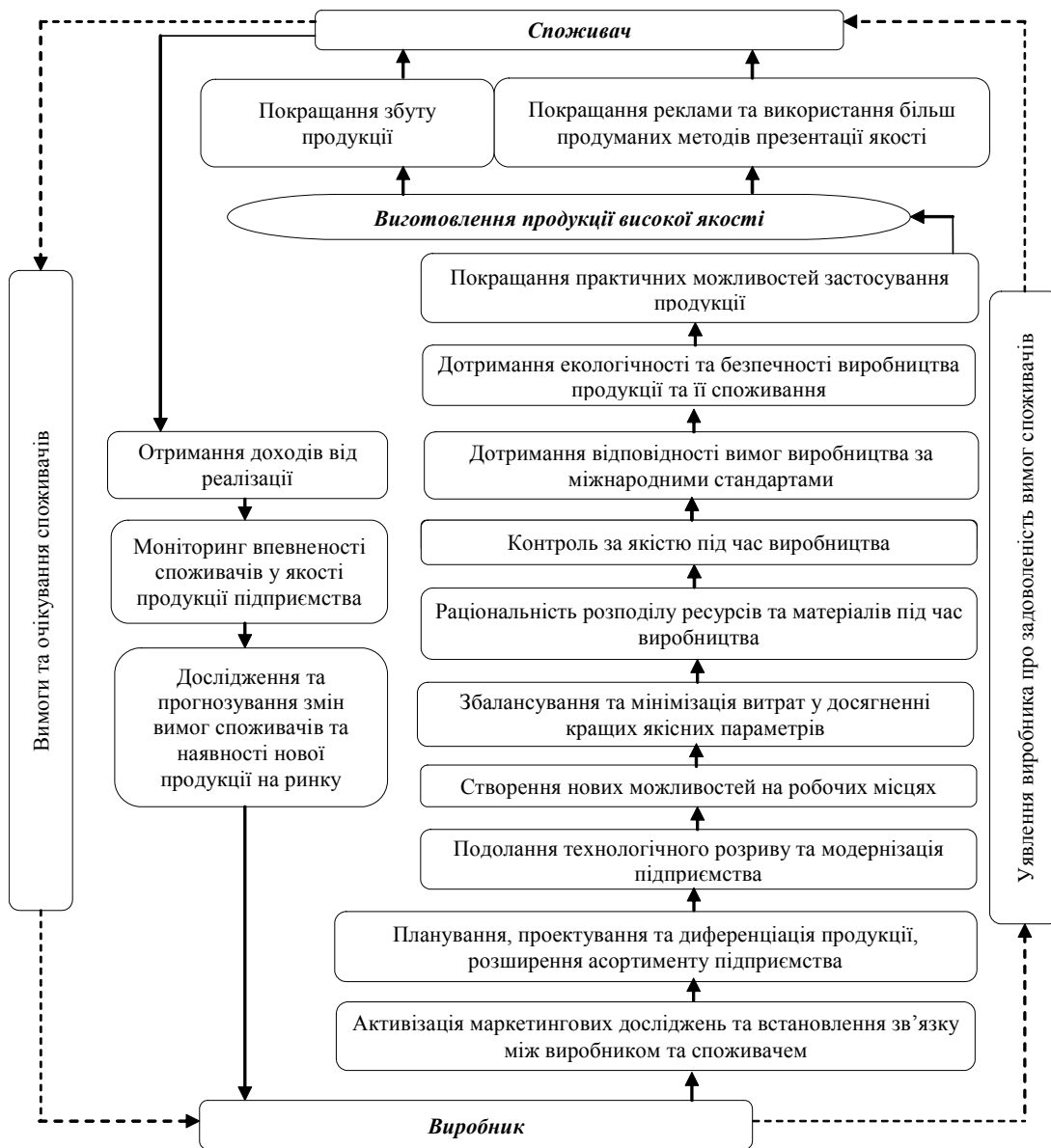
3. Уникнення негативних наслідків на шляху підвищення якості продукції. В даному випадку, підприємство повинно швидко реагувати на зміни вимог споживачів щодо якості і реалізовувати нові ідеї під час виробничого процесу, оскільки іноземний замовник для того, щоб не втратити споживчий попит через обмеженість потрібної їм продукції на своєму сегменті ринку не звернувся до інших підприємств, які здатні співпрацювати з ним у цьому напрямі. Підвищення якості продукції супроводжується підвищенням ціни, що є похідним та позитивним наслідком для підприємств, але в такому випадку для того, щоб зміцнити споживчий попит та відповідно конкурентні позиції мають бути запроваджені бонуси та знижки. Основними цілями системи підвищення якості продукції від взаємодії виробника і споживача при цьому є: дослідження якісних характеристик продукції конкурентів; визначення завантаженості продукцією ринку та її замінників; досягнення гнучкості механізму ціноутворення.

Виділені та охарактеризовані цілі безпосередньо стосуються системи підвищення якості продукції підприємства та дозволяють вирішити багато завдань, які пов'язані з досягненням високих якісних характеристик продукції та в своїй сукупності підтвердити її дієве функціонування стосовно того, якою повинна бути така система на підприємстві з урахуванням наявної позиції підприємства серед конкурентів. Виходячи з цього, сукупність та правильна послідовність таких цілей дозволяє сформувати власне бачення функціонування системи підвищення якості продукції підприємства за допомогою логічно-структурованої її моделі. Рушійними силами такої моделі є організація кругообігу послідовних дій виробника відносно задоволення вимог споживача на основі досягнення сформованих ними цілей системи підвищення якості продукції підприємства та утворюють послідовний цикл контролю якості продукції підприємства.

Для того, щоб охарактеризувати зазначену модель постійного контролінгу якості продукції підприємства, слід прийняти до уваги те, що всередині структури системи необхідно класифікувати наступні групи процесів:

1. Група процесів усвідомлення виробником вимог споживача, і отримання інформації про якість виробленої продукції споживачем, які є першочерговими і розпочинають кругообіг процесів всередині системи підвищення якості;
2. Група процесів маркетингових досліджень та реалізації послідовних стадій виробництва продукції, які є другорядними і вступають в дію тільки після кругообігу інформації між споживачем і виробником;
3. Група процесів збуту виготовленої якісної продукції, які включають застосування нових методів збуту продукції та більш продуманих підходів до презентації її якості;
4. Група здійснення реалізаційних процесів продукції підприємства, які є завершальними і після яких всі групи процесів розпочинаються знову.

На рис. 1 зображено власне бачення функціонування моделі постійного контролінгу системи підвищення якості продукції підприємства, згідно якого, також, слід відмітити те, що дана модель спроможна забезпечити виконання декількох важливих функцій, в межах яких і формується рівень компетенції системи підвищення якості поряд з іншими системами підприємства на шляху зміцнення його конкурентних позицій на ринку. На авторську думку, зазначеними функціями є наступні: базові і похідні.



\* - - - -> взято за основу [1]

—> систематизовано та запропоновано автором

Рис. 1. Модель постійного контролінгу СПЯПП на основі кругообігу дій щодо взаємодії виробника і споживача



До базових функцій слід віднести: організаційну, як якісний та цілеспрямований розподіл повноважень на кожному етапі виробничого процесу; нормативну, як дотримання всіх правил виробництва продукції згідно з міжнародною стандартизацією і сертифікацією; технологічну, як забезпечення виробничого процесу сучасними технологіями і якісною матеріально-сировинною базою; підвищення кваліфікаційного рівня робітників, їх відповідальності та мотивації; контроль за якістю виконання робіт під час етапів виробничого процесу; безперервність кругообігу інформації між всіма працівниками внутрішнього середовища підприємства та окремими суб'єктами зовнішнього [3, с.23].

На авторське трактування, похідними функціями системи підвищення якості продукції підприємства є наступні: підвищення якості маркетингового забезпечення; підвищення якості планування та проектування продукції; підвищення якості виконання всіх обов'язків працівниками підприємства; покращення розподілу ресурсів; покращення врівноваження витрат на здійснення виробничих процесів; підвищення віддачі від впровадження інноваційних проектів; підвищення якості модернізації підприємства та монтажних робіт; сприяння якості постачання продукції; підвищення якості здійснення фінансових операцій та розрахунків; підвищення якості збуту; підвищення якості реклами та зв'язків з громадськістю.

Як вже зазначалося раніше, рушійною силою будь-якої системи підвищення якості є споживач, заради якого запускаються всі виробничі процеси підприємства з приводу розробки підходів щодо задоволення та врахування усіх його уподобань, які відображаються у підвищенні якісних характеристик продукції. Тому, згідно з ДСТУ ISO 9001:2009 [1], в додаток до орієнтації вхідних вимог і вихідних результатів робіт щодо виробництва продукції вищої якості, необхідно акцентувати більшу увагу на взаємодії та взаємоузгодженості інтересів виробника і споживача за допомогою визначення цілей системи підвищення якості та похідних дій для їх досягнення.

Для досягнення планових показників щодо підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності за результатами кругообігу дій в межах вищенаведених чотирьох груп процесів у структурі моделі постійного контролінгу якості продукції підприємства, слід звернути увагу на наступні елементи їх реалізації:

- кожен виробничий процес має бути ретельно спланований у напрямку його удосконалення в порівнянні з результатами попередніх періодів та донесений до всіх структурних підрозділів підприємства відповідного до їх компетентної участі у цьому плані;

- кожен план процесу виробництва продукції вищої якості має містити складову того, як саме результат виконання плану має бути використано для зміцнення конкурентних позицій підприємства за рахунок його взаємодії із споживачами у напрямку підвищення якості продукції;

- вклад кожного підрозділу та працівника має бути заохочено за рахунок додаткових бонусів та доплат у відповідності до успіху отриманих результатів під час функціонування того чи іншого процесу [4, с.135].

**Висновок.** Отже, для виробництва продукції кращої якості та успішної діяльності вітчизняних підприємств легкої промисловості в сучасних умовах ринкових відносин, в першу чергу, необхідно віднаходити нові способи та підходи до організації їх взаємодії зі споживачами потенційного ринку збуту, оскільки в результаті спільного узгодження розбіжностей така взаємодія сприяє продуманій та послідовній діяльності під час виробничого процесу в межах сформованої на підприємстві системи підвищення якості продукції. В свою чергу, для вітчизняних підприємств галузі, виробництво продукції вищої якості є засобом зміцнення її конкурентоспроможності та носить дещо стратегічний характер щодо зміцнення конкурентних позицій самого підприємства на ринку на основі ретельного дослідження і планування.

### Література

1. ДСТУ ISO 9001: 2009 – Національний стандарт України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gerele.dp.ua>.
2. Планування маркетингу : навч. посіб. / О.А. Овечкіна, Д.В. Солоха, К.В. Іванова, В.В. Морєва, О.В. Белякова, О.Б. Балакай. – 2-е вид., перероб. та доп. – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 352 с.
3. Семенова Е. И. Управление качеством / Е. И. Семенова, В. Д. Коротнев, А. В. Пошатаев и др. ; под ред. Е. И. Семеновой. – М. : КолосС, 2003. – 184 с.
4. Харрингтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях / Дж. Харрингтон ; пер. с англ. А. А. Молчанова, А. И. Павлова. – М. : «Экономика», 1990. – 273 с.

### References

1. DSTU ISO 9001: 2009 – Natsionalnyj standart Ukrainy. URL: <http://www.gerele.dp.ua>.
2. Planuvannia marketingu: 2-ge vyd.pererob. ta dop.: navch. posib. / O.A. Ovechkina, D.V. Solokha, K.V. Ivanova, V.V. Moreva, O.V. Beliakova, O.B. Balakaj. K.: «Tsentr uchbovohoji literatury», 2013. 352 s.
3. E.I. Semenova, V.D. Korotnev, A.V. Poshataev i dr. Upravlenie kachestvom; pod red. E.I. Semenovej. M.: «Koloss», 2003. 184 s.
4. Harrington G. Ypravlenije kachestvom v amerikanskih korporatsujah / per. s angl. A.A. Molchanova, A.I. Pavlova. M.: «Ekonomika», 1990. 273 s.

Надійшла 13.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ЗАКОНОМІРНОСТІ, КРИТЕРІЇ ТА ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розглянуто основні аспекти сутності та управління економічним потенціалом підприємства. Визначені закономірності, критерії та принципи формування економічного потенціалу підприємства в сучасному нестабільному вітчизняному середовищі.*

*Ключові слова: економічний потенціал, управління, формування, принципи, критерії, закономірності, складові.*

A. Y. NYZHNYK  
Khmelnitskyi National University

## PATTERNS, CRITERIA AND PRINCIPLES OF ENTERPRISE'S ECONOMIC POTENTIAL FORMATION

*The article reviews the main aspects of the nature and management of the company's economic potential. The patterns, criteria and principles of the company's economic potential formation in today's unstable domestic environment were defined by the author. The key to the successful formation and growth of economic potential of industrial enterprises is its rational structuring. The economic potential of the enterprise is a multifaceted and complex concept, which covers all areas of business. Formation of the economic potential of the enterprise is a system and continuous process.*

*Keywords: economic potential, management, formation, principles, criteria, patterns, components.*

**Актуальність теми.** Впродовж останнього часу вітчизняні підприємства змушені функціонувати в умовах високого ризику, нестабільної економічної ситуації та різких коливань на фінансовому ринку. Вказана ситуація не може не впливати на можливості стійкого розвитку суб'єктів господарювання. Саме тому в умовах сучасних вітчизняних реалій особливої ваги набувають питання забезпечення можливості не лише беззбиткового функціонування, але і подальшого розвитку підприємств. Оскільки ж основним індикатором збалансованого розвитку підприємства виступає його економічний потенціал, то особливої актуальності на сьогодні набуває теоретичне обґрунтування його формування.

**Аналіз останніх досліджень.** Вивчення питань формування економічного потенціалу суб'єктів господарювання здійснювалося багатьма науковцями, серед яких варто вказати О. Амосова, О. Арєф'єву, Д. М. Васильківського, В. Гавву, Н. Краснокутську, О. Маслак та ін.

**Метою статті** є обґрунтування закономірностей, критеріїв та принципів формування економічного потенціалу підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Економічний потенціал – порівняно нова для вітчизняної науки категорія, а, отже, на сьогодні не сформовано ні єдиного наукового підходу до розуміння її суті, ані єдиного методологічного апарату щодо його формування суб'єктами господарювання. Кожне підприємство, здійснюючи управління економічним потенціалом, виходить із власного розуміння суті вказаної категорії. При цьому, на сьогодні сформовано близько десяти наукових підходів до трактування сутності економічного потенціалу підприємства (рис. 1).

Варто відзначити, що в своїй переважній більшості такі трактування є однобічними і вказують лише на одну ознаку економічного потенціалу підприємства. Саме тому на сьогодні науковцями все частіше підіймається питання застосування інтегрованого підходу до розуміння сутності економічного потенціалу підприємства, який би забезпечував врахування всіх його характеристик і, зокрема, наступних:

– економічний потенціал підприємства – це унікальна сукупність знань, умінь, навичок та компетенцій, спрямованих на пошук найбільш ефективного способу використання наявних у суб'єкта господарювання ресурсів, резервів та цінностей [7];

– економічний потенціал підприємства є можливістю забезпечення його ефективного функціонування та стійкого розвитку;

– економічний потенціал підприємства є засобом досягнення його стратегічних цілей;

– економічний потенціал підприємства за умови взаємозв'язку та взаємодії його складових дозволяє створити стійкі конкурентні переваги.

Таким чином, слід відзначити комплексність і неоднозначність категорії «економічний потенціал підприємства», що, в свою чергу, породжує цілий ряд управлінських підходів до формування економічного потенціалу суб'єктів господарювання.

Формування потенціалу підприємства – це процес ідентифікації та створення спектра підприємницьких можливостей, його структуризації та побудови визначених організаційних форм для стабільного розвитку та ефективного відтворення [2, с. 71; 12, с. 29]. За іншим твердженням, формування потенціалу підприємства – це виявлення стратегічних можливостей, ресурсів і резервів потенціалу, здатних

підвищити рівень конкурентоспроможності господарюючого суб'єкта [4, с. 30].

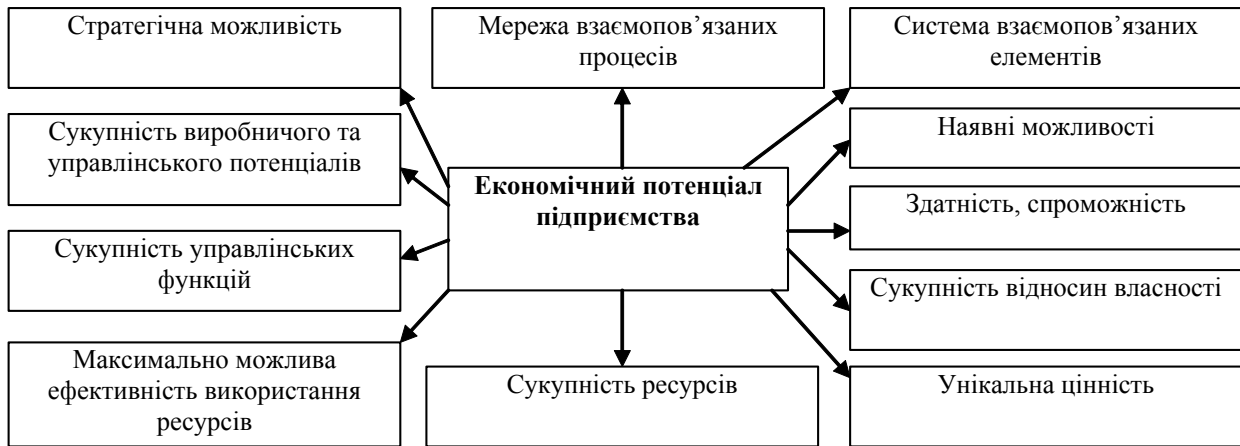


Рис. 1. Визначення сутності економічного потенціалу підприємства в науковій літературі (сформовано автором на підставі [1; 3; 4; 6; 7; 9; 11; 12])

З нашої точки зору, формування економічного потенціалу підприємства є саме процесом і, крім того, воно має бути системним і неперервним процесом. Процес формування економічного потенціалу суб'єкта господарювання починається в момент його створення – закладанням початкових основ капіталу, організаційних здібностей підприємця (власників) тощо – і триває впродовж усього періоду функціонування підприємства. З цієї точки зору можемо говорити про те, що економічний потенціал будь-якого підприємства може формуватися і без прямого втручання управлінського персоналу, адже ведення господарської діяльності (з отриманням доходів), найм працівників (разом з їх знаннями, досвідом, здібностями) тощо, вже самі по собі здійснюють формування економічного потенціалу підприємства.

В той же час, нерозуміння важливості саме цілеспрямованого впливу на економічний потенціал підприємства, тобто необхідності комплексного і системного впливу на кожну зі складових економічного потенціалу породжує на вітчизняних підприємствах цілий ряд проблем не лише поточного, але і стратегічного характеру. Саме тому, на наше переконання, до формування економічного потенціалу підприємства слід підходити виважено і цілеспрямовано, базуючись на загально визначених наукових засадах і принципах.

В економічній літературі принципи побудови складного організаційного утворення прийнято поділяти на загальні, що характеризуються постійною дією в усіх матеріальних системах; специфічні, які постійно діють тільки в чітко визначеній сфері соціальної системи; ситуаційні, дія яких має непостійний характер [5, с. 163]. До класичних принципів, застосування яких рекомендується в процесі формування економічного потенціалу суб'єктів господарювання, відносяться принципи системності, гнучкості, точності, комплексності тощо.

Серед специфічних принципів, що мають використовуватися в процесі формування економічного потенціалу підприємства, науковці виокремлюють принципи планування, прогнозування, цілепокладання, розподілу, адаптивності, ситуативності, науковості [1, с. 339; 5, с. 164]. Щодо ситуаційних принципів, то їх застосування має обумовлюватися кожною конкретною ситуацією або специфікою господарської діяльності суб'єкта господарювання.

Крім вказаних принципів, з нашої точки зору, доцільним під час формування економічного потенціалу суб'єкта господарювання є застосування принципів стратегічної спрямованості та забезпечення стратегічного ефекту, оскільки саме отримання ефекту від поточного формування економічного потенціалу в стратегічній перспективі і є головною метою даного процесу.

Таким чином, процес формування економічного потенціалу підприємства є одним із напрямів його економічної стратегії і передбачає створення й організацію системи ресурсів і можливостей таким чином, щоб результат їх взаємодії був чинником успіху в досягненні не лише тактичних і оперативних, але і стратегічних цілей підприємства [6, с. 46; 12, с. 72].

Виходячи з цього, головними критеріями формування економічного потенціалу суб'єкта господарювання можемо визначити наступні: врахування стратегічних цілей господарської діяльності підприємства; забезпечення можливості отримання ефекту не лише в поточному, але і у стратегічному періоді; врахування різних варіантів розвитку ситуації; вибір найбільш оптимального варіанту рішення з усіх можливих.

Головна складність, яка виникає в процесі формування економічного потенціалу підприємства, полягає в необхідності дослідження всіх компонентів у взаємозв'язку та динаміці. Саме тому, закономірності формування економічного потенціалу можуть бути розкриті через аналіз його складових та їх взаємозв'язків. Саме раціональна структуризація економічного потенціалу підприємства та чітке

виділення взаємозв'язків між ними є запорукою успішного формування і нарощування економічного потенціалу.

Питання виділення складових економічного потенціалу підприємства на сьогодні також залишається дискусійним. При цьому, погляди науковців відрізняються не лише щодо кількісного складу елементів економічного потенціалу, але і щодо його якісного складу та міжелементних взаємозв'язків. Найчастіше науковці пропонують виокремлювати виробничу, трудову, фінансову, маркетингову, інноваційну та організаційно-управлінську складові. Однак, крім загальноприйнятих, досить часто зустрічається виділення і специфічних складових. Так, О. І. Маслак [11] наголошує на необхідності виділення стратегічної та санаційної складових економічного потенціалу підприємства. Зокрема, до стратегічної складової автор відносить сукупність заходів, які реалізуються підприємством для виконання завдань стратегічного планування. Що ж до санаційної складової економічного потенціалу, то, за твердженням автора, сюди належить здатність протистояти реальним і потенційним кризовим явищам (санаційна спроможність підприємства).

З нашої точки зору виділення стратегічної складової є недоцільним, оскільки, як вже наголошувалося раніше, основним критерієм формування економічного потенціалу підприємства є врахування стратегічних цілей господарської діяльності, тобто мається на увазі, що прийняття будь-якого управлінського рішення в системі формування економічного потенціалу (в управлінні будь-якою з його складових) має відбуватися з урахуванням стратегічних цілей і перспектив.

Аналогічно слід зауважити і стосовно санаційної складової, оскільки спроможність протистояти кризовим явищам має закладатися в системі управління кожною складовою економічного потенціалу суб'єкта господарювання. Також пропонується вченими і цілий ряд інших складових економічного потенціалу підприємства і, зокрема, ринкова, підприємницька [10]. Крім того, зустрічається і укрупнений підхід, відповідно до якого серед складових економічного потенціалу підприємства виділяють потенціал ресурсів, вартісний та господарський потенціали [12].

Отже, багатогранність та складність категорії економічний потенціал підприємства породжує різноманітні підходи до управління ним, базованих на виокремленні різних складових потенціалу. В той же час, сучасне економічне середовище функціонування вітчизняних підприємств вимагає від них, в першу чергу, діяльності на перспективу, а, отже, комплексного і стратегічного підходу до формування, використання та нарощування їх економічного потенціалу.

**Висновки.** Таким чином, економічний потенціал підприємства – це багатоаспектне і комплексне поняття, яке охоплює всі сфери його господарської діяльності. Формування економічного потенціалу підприємства є системним і неперервним процесом, а тому потребує виваженого і цілеспрямованого управлінського підходу, що базується на загальновизначених наукових засадах, критеріях і принципах. В той же час, запорукою успішного формування та нарощування економічного потенціалу промислових підприємств є його раціональна структуризація.

### Література

- 1 Амосов О. Ю. Формування потенціалу підприємства : організаційний та управлінський аспект / О. Ю. Амосов // Бізнес Інформ. – 2012. – № 12. – С. 337–340.
- 2 Ареф'єва О. В. Економічні засади формування потенціалу підприємства / О. В. Ареф'єва, Т. В. Харчук // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 7 (85). – С. 71–76
- 3 Борисов А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – М. : Изд-во «Книжный мир», 2003. – 892 с.
- 4 Бугай В. З. Теоретичні основи формування потенціалу підприємства / В. З. Бугай, А. В. Горбунова, Ю. В. Ключева // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1. – С. 27–33.
- 5 Васильківський Д. М. Формування стратегічних рішень щодо управління процесом підвищення економічного потенціалу підприємства / Д. М. Васильківський // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 4. – С. 162–167.
- 6 Гавва В. Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання : навч. посіб. / В. Н. Гавва, Е. А. Божко. – К. : Центр навч. л-ри, 2004. – 224 с.
- 7 Григораш О. Визначення сутності категорії «економічний потенціал підприємства» на основі інтегрованого підходу / О. Григораш // Торгівля і ринок України. – 2013. – № 7. – С. 36–43.
- 8 Зеленська М. О. Підходи до формування та структуризації потенціалу підприємства / М. О. Зеленська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [econpmu.kpi.ua](http://econpmu.kpi.ua)
- 9 Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства : формування та оцінка : навч. посібник / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
- 10 Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия : монографія / Е. В. Лапин. – Сумы : Университетская книга, 2002. – 310 с.
- 11 Маслак О. І. Особливості формування економічного потенціалу підприємства в умовах циклічних коливань / О. І. Маслак, Л. А. Квятковська, О. О. Безручко // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 5. – С. 36–46.

12 Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. К. Добикіна, В. С. Рижигов, С. В. Касьянюк [та ін.]. – К. : Центр навч. л-ри, 2007. – 208 с.

**References**

1. O. Yu. Amosov, "Formuvannya potentsialu pidpryyemstva: orhanizatsiynyy ta upravlins'kyy aspekt", Biznes Inform, 2012, № 12, S. 337–340.
2. O. V. Aref'iieva, T. V. Kharchuk, "Ekonomichni zasady formuvannya potentsialu pidpryyemstva", Aktual'ni problemy ekonomiky, 2008, № 7 (85), S. 71–76.
3. A. B. Borisov, Bol'shoj ekonomicheskij slovar', M.: Yzd-vo «Knizhnyj mir», 2003. 892 s.
4. V. Z. Buhay, A. V. Horbunova, Yu. V. Kliuieva, "Teoretychni osnovy formuvannya potentsialu pidpryyemstva", Visnyk Zaporiz'koho natsional'noho universytetu, 2011, № 1, S. 27–33.
5. D. M. Vasy'l'kivs'kyi, "Formuvannya stratehichnykh rishen' shchodo upravlinnya protsesom pidvyschennya ekonomichnoho potentsialu pidpryyemstva", Aktual'ni problemy ekonomiky, 2012, № 4, S. 162–167.
6. V. N. Havva, E. A. Bozhko, Potentsial pidpryyemstva: formuvannya ta otsynuyvannya : navch. posib., K.: Tsentr navch. l-ry, 2004. 224 s.
7. O. Hryhorash, "Vyznachennya sutnosti katehoriyi «ekonomichnyy potentsial pidpryyemstva» na osnovi intehrovanoho pidkhodu", Torhivlya i rynek Ukrayiny, 2013, № 7, S. 36–43.
8. M. O. Zelens'ka, Pidkhody do formuvannya ta strukturyzatsiyi potentsialu pidpryyemstva, URL: [www.etsonomy.kpi.ua](http://www.etsonomy.kpi.ua)
9. N. S. Krasnokuts'ka, Potentsial pidpryyemstva: formuvannya ta otsinka : navch. posibnyk, K.: Tsentr navchal'noyi literatury, 2005. 352 s.
10. Lapin E. V. Ekonomicheskij potentsyal predpriyatiya: monohrafiya, Sumy: Universitetskaya kniga, 2002, 310 s.
11. O. I. Maslak, L. A. Kviatkovs'ka, O. O. Bezruchko, "Osoblyvosti formuvannya ekonomichnoho potentsialu pidpryyemstva v umovakh tsyklichnykh kolyvan", Aktual'ni problemy ekonomiky, 2012. Issue 5. S. 36–46.
12. O. K. Dobykina, V. S. Ryzhykov, S. V. Kas'yanyuk ta in. Potentsial pidpryyemstva: formuvannya ta otsinka: navch. posib., K.: Tsentr navch. l-ry, 2007. 208 s.

Надійшла 17.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ОСОБЛИВОСТІ МОНІТОРИНГУ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ (НА ПРИКЛАДІ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ)

*Одним з компонентів механізму підвищення експортного потенціалу підприємства легкої промисловості має стати моніторинг стану та динаміки середовища господарської експортно-орієнтованої діяльності даного підприємства. В даній статті автор розглядає основні характеристики вказаної системи моніторингу: особливості здійснення, порядок виконання, систему показників.*

*Ключові слова: моніторинг, експортний потенціал підприємства, легка промисловість, толінгові операції, підряд.*

М. М. CHUBAR

Khmelnitskyi National University

## THE PECULIARITIES OF DOMESTIC ENTERPRISES' EXPORT POTENTIAL MONITORING (BY THE EXAMPLE OF LIGHT INDUSTRY)

*In the present harsh economic conditions the export potential of domestic companies is undeveloped. To develop company's international trade capabilities, the mechanism of boosting company's export potential needs to be implemented into its business activity. The integral part of the given mechanism is the state and dynamics of company's exporting-oriented activity conditions, which need to be monitored constantly. In the article the core characteristics of the company's economic monitoring system, including performing peculiarities, working algorithm, system of indexes, are analyzed. In the beginning of the article, the necessity of monitoring the export potential, according to the export potential boost mechanism core principles, is justified by the author. Then the peculiarities of monitoring the light industry enterprise are characterized. After that the requirements to the monitoring indexes system are analyzed. And in the end of the article the monitoring procedure and specific agreement performance indicators are described. Thus, monitoring is the key part of the management cycle of any export-oriented domestic light industry enterprise.*

*Keywords: monitoring, the export potential of an enterprise, light industry, tolling, subcontracting.*

### Вступ

**Постановка проблеми.** В процесі розробки механізму підвищення експортного потенціалу вітчизняних підприємств необхідно зрозуміти, що моніторинг стану та динаміки експортного потенціалу даних підприємств, будучи невід'ємною частиною управлінського циклу, відіграє ключову роль у підвищенні експортного потенціалу. Відтак, необхідно визначити особливості системи моніторингу ЕПП на підприємстві (на прикладі легкої промисловості)

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми моніторингу діяльності підприємства розглянуті у вітчизняній економічній науці досить широко та ґрунтовно. У даному дослідженні ми використовували праці, в яких Берест М. М., Черкасова С. О., Дорогань-Писаренко Л. О., Климчук А. О., Мельник та ін. аналізують термінологічно-правові аспекти толінгу, особливості побудови системи моніторингу економічної інформації на підприємстві, особливості процедур проведення моніторингу тощо.

**Виділення невирішених частин проблеми, яким присвячена дана стаття.** В даній статті подаються основні характеристики авторської системи моніторингу ЕПП легкої промисловості в умовах виконання підприємствами легпрому України толінгових контрактів зарубіжних замовників.

**Постановка завдання.** Проаналізувати особливості, специфічні показники, алгоритм виконання та інші основні характеристики моніторингу ЕПП легкої промисловості.

**Виклад основного матеріалу.** Механізм підвищення експортного потенціалу підприємств (далі ЕПП) в авторській конфігурації функціонує згідно з певними визначеними заздалегідь принципами. Так, згідно принципу безперервності, механізм розрахований на постійне використання підприємством, тобто будь-яка експортоорієнтована господарська діяльність підприємства має відбуватись в межах, визначених даним механізмом. Принцип повторюваності постулює, що в основі діяльності підприємства знаходиться повний управлінський цикл, що передбачає планування, виконання планів, контроль та корегування даного виконання, а також моніторинг перебігу управлінського циклу на підприємстві. А принцип підпорядкованості діяльності підприємства етапам управління передбачає, зокрема, що вся діяльність підприємства має відбуватись згідно етапів управлінського циклу на підприємстві.

Таким чином, моніторинг підвищення ЕПП в межах управлінського циклу підприємства – це важливий елемент процесу підвищення ЕПП. Моніторинг як явище є процесом постійного спостереження за певним об'єктом чи процесом з метою прогнозування динаміки його розвитку, а також проведення подальшої оцінки, порівняння певних параметрів з аналогічними у іншого об'єкта/явища [1, 2].

Проведення моніторингу господарської діяльності підприємства передбачає використання певної системи показників моніторингу, кожна група показників у якій характеризує стан певного аспекту

діяльності підприємства [3, 4].

Експортний потенціал підприємств легкої промисловості характеризує їх здатність до реалізації ними товарів та послуг на цільові зарубіжні ринки з отриманням норми прибутку, що забезпечить просте та розширене відтворення діяльності даних підприємств. Основною відмінністю їх експортної діяльності є вибудова бізнес-відносин з іноземними підприємствами через виконання вітчизняними фірмами толінгових замовлень (переробка сировини іноземного замовника) [5].

Моніторинг ЕПП вітчизняних швейних підприємств має наступні особливості:

- моніторинг зовнішнього ЕПП має забезпечувати спостереження за змінами зовнішнього середовища підприємства, зокрема за законодавством, що регулює діяльність підприємства на цільових ринках – в постійному пошуку можливостей та загроз для фірми;
- моніторинг внутрішнього ЕПП має забезпечувати всебічне спостереження за змінами у стані різноманітних попередньо виокремлених параметрів чи аспектів діяльності підприємства;
- для моніторингу внутрішнього ЕПП можна використовувати показники авторської системи оцінки ЕПП, за допомогою якої можна здійснювати оцінку виробничого, трудового, фінансового, інвестиційно-інноваційного, експортно-збутового внутрішнього експортного потенціалу;
- оскільки відповідність технічним умовам виробництва швейної продукції, доданим до толінгової угоди з іноземним замовником, є однією з головних умов отримання підприємством прибутку, важливий також моніторинг показників кількості, якості, швидкості виробництва продукції безпосередньо на робочих місцях, що може бути здійснений з використанням систем інтелектуального робочого місця або проведення планових та позапланових перевірок необхідних параметрів в перебігу виробничого циклу;
- оскільки одним з найбільш перспективних способів зниження собівартості виробництва швейної продукції в межах вітчизняних виробничих потужностей є врегульована чинним законодавством співпраця з підприємствами, що мають доступ до дешевої робочої сили – необхідно здійснювати моніторинг якості даної співпраці;
- специфіка господарської діяльності швейного підприємства-експортера, що здійснює ЗЕД переважно шляхом виконання толінгових угод, вимагає обов'язкового проведення моніторингу якості виконання даних угод.

Виконання толінгових (підрядних) договірних зобов'язань підприємством та його підрядниками можливо оцінювати за допомогою окремої множини показників, з застосуванням в якості інформаційної бази управлінської звітності підприємства. Вимоги до системи показників наступні:

- показники повинні відображати всі суттєві аспекти якості виконання договірних зобов'язань підприємством та його підрядниками: повнота, вчасність, відсутність браку, обсяг рекламцій тощо;
- інформаційною базою для моніторингу якості договірних зобов'язань має бути первинна документація, у якій відображене виконання даних зобов'язань;
- система має бути не переобтяжена показниками для чіткого розуміння всіма користувачами даної інформації якості виконання зобов'язань підприємством та його підрядниками, проблем, що виникають у даному напрямку тощо.

Моніторинг динаміки ЕПП – це система управлінських технологій, методів та процедур, яка, за умов використання її відповідно кваліфікованим персоналом, дає змогу систематично відстежувати стан ЕПП. Моніторинг підвищення ЕПП можна представити у вигляді наступного послідовного процесу (рис. 1).

Оскільки будь-який іноземний замовник вимагає від підприємства дотримання власних технічних умов переробки давальницької сировини, європейських стандартів якості на готову продукцію, моніторинг та контроль якості виготовленої продукції є головною передумовою можливості функціонування механізму підвищення ЕПП на етапі накопичення фінансових ресурсів. Можемо виділити наступні види моніторингу та технічного контролю виробництва швейної продукції за суб'єктами проведення:

- моніторинг та контроль дотримання встановлених в угоді про переробку давальницької сировини умов, технічних умов та стандартів виготовлення (пакування, зберігання, перевезення тощо) (далі КТУС) продукції, здійснюваний інспекторами відділу контролю якості (ВКЯ) замовника;
- моніторинг та контроль якості сировини замовника, а також КТУС, здійснюваний інспекторами аналітичного відділу та ВКЯ підприємства-виконавця;
- моніторинг\КТУС, здійснюваний інспекторами аналітичного відділу та ВКЯ головного підрядника на підприємствах-субпідрядниках;
- моніторинг та контроль якості сировини замовника (головного підрядника), здійснюваний інспекторами аналітичного відділу та ВКЯ підприємства-субпідрядника.

Пропонується здійснювати моніторинг якості виконання договірних зобов'язань на підприємстві за наступними узагальненими показниками (табл. 1).

Як бачимо, моніторинг ЕПП швейної галузі зосереджено на спостереженні за зовнішнім, внутрішнім середовищем підприємства, а також на спостереженні за якістю виконання угод субпідрядниками. Вітчизняним швейним підприємствам в умовах економічної нестабільності вигідно встановлювати довготермінові продуктивні бізнес-зв'язки з певним колом іноземних замовників та вітчизняних субпідрядників. Таким чином, однією з головних функцій моніторингу є відслідковування динаміки параметрів та показників, що вказують на вірогідність такої співпраці.



Рис. 1. Моніторинг підвищення ЕПП та його функціональна межа\*

Таблиця 1

**Показники моніторингу якості виконання договірних зобов'язань на підприємстві**

Назва та умовне позначення показника	Інформаційна база обчислення значення показника
Індекс забезпечення кількості виробництва, $I_{ЗКВ}$	Угода, вивізний ВМД, акт прийому продукції (виконаних робіт).
Індекс забезпечення якості виробництва, $I_{ЗЯВ}$	Угода, технічні умови переробки, стандарти на готову продукцію, акт прийому продукції (виконаних робіт).
Індекс забезпечення споживчої якості виробництва, $I_{ЗСЯВ}$	Угода, заява клієнта на експертизу, акт про прийняття товару на дослідження, рекламація Замовника.
Індекс задоволення рекламацій, $I_{ЗР}$	Угода, акт прийому продукції (виконаних робіт), рекламація Замовника.
Індекс безпроблемності ділових відносин, $I_{БДВ}$	Угода, рекламація Замовника.

Моніторинг даних про господарську діяльність підприємства, його експортний потенціал та умови їх реалізації є невід'ємною частиною управлінського циклу та механізму підвищення ЕПП підприємства.

**Висновки**

Внаслідок специфіки здійснення експортної діяльності підприємств легпрому, до моніторингу стану підприємства та середовища його економічної діяльності додається також моніторинг якості виконання угод замовників, що виконується як з використанням первинних даних про виробництво продукції прямо з робочих місць, так і за допомогою агрегованих показників якості виконання угод замовників. Процедура проведення моніторингу ЕПП передбачає всеохоплююче спостереження за станом підприємства, з використанням досліджень ринку та законодавства, а також первинної і вторинної звітності підприємства та субпідрядників.

**Література**

1. Берест М. М. Формування системи показників моніторингу розвитку кризових явищ на підприємстві / М. М. Берест // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014. – Вип. 45. – С. 54–59.



2. Черкасова С. О. Економічний інструментарій управлінського моніторингу конкурентоспроможності промислових підприємств у процесі формування механізму її організаційно-економічного забезпечення [Електронний ресурс] / С. О. Черкасова // Економіка. Управління. Інновації. – 2011. – № 2. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui\\_2011\\_2\\_57.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2011_2_57.pdf).

3. Дорогань-Писаренко Л. О. Антикризовий моніторинг фінансового стану сільськогосподарських підприємств / Л. О. Дорогань-Писаренко // Вісник Полтавської державної аграрної академії. – 2014. – № 4. – С. 71–74.

4. Климчук А. О. Моніторинг рівня конкурентоспроможності в оперативному управлінні підприємством / А. О. Климчук // Молодий вчений. – 2014. – № 2(05). – С. 41–43.

5. Мельник О. Г. Особливості здійснення толінгових операцій суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності / О. Г. Мельник, З. М. Дутко // Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". – 2013. – № 778. – С. 348–358.

#### References

1. Berest M. M. Formuvannya systemy pokaznykiv monitorynhu rozvytku kryzovykh yavlyshch na pidpriemstvi / M. M. Berest // Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti. - 2014. - Vyp. 45. - S. 54-59.

2. Cherkasova S. O. Ekonomichnyi instrumentarii upravlinskoho monitorynhu konkurentospromozhnosti promyslovykh pidpriemstv u protsesi formuvannya mekhanizmu yii orhanizatsiino-ekonomichnoho zabezpechennia / S. O. Cherkasova. // Ekonomika. Upravlinnia. Innovatsii. - 2011. - № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui\\_2011\\_2\\_57.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2011_2_57.pdf).

3. Dorohan-Pysarenko L. O. Antykryzovi monitorynh finansovoho stanu silskohospodarskykh pidpriemstv / L. O. Dorohan-Pysarenko // Visnyk Poltavskoi derzhavnoi ahrarnoi akademii. - 2014. -№ 4. - S. 71-74.

4. Klymchuk A. O. Monitorynh rivnia konkurento-spromozhnosti v operatyvnomu upravlinni pidpriemstvom / A. O. Klymchuk // Molodyi vchenyi. - 2014. - № 2(05). - S. 41-43.

5. Melnyk O. H., Dutko Z. M. Osoblyvosti zdiisnennia tolinhovyykh operatsii subiektamy zovnishnoekonomichnoi diialnosti / O. H. Melnyk, Z. M. Dutko // Visn. Nats. un-tu "Lviv. politekhnika". - 2013. -№ 778. - S. 348-358.

Надійшла 18.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*В статті розглянуто поняття стратегічного менеджменту на підприємствах туристичної індустрії. В ході дослідження визначено основні етапи циклу стратегічного менеджменту туристичної компанії. Розглянуто складові елементи стратегічного планування як основи стратегічного менеджменту. Визначено особливості стратегічного менеджменту на туристичних підприємствах.*

*Ключові слова: стратегічний менеджмент, стратегічне планування, менеджмент туристичних компаній, цикл стратегічного менеджменту.*

A. V. SNIGIR

University «KROK», Kyiv, Ukraine

## FEATURES OF STRATEGIC MANAGEMENT OF TOURIST ENTERPRISE

*The concept of strategic management on the enterprises of tourist industry is considered in the article. During research the stages of cycle of strategic management of tourist company are certain basis. The component elements of the strategic planning as bases of strategic management are considered. The features of strategic management are certain on tourist enterprises. The basis of strategic management is strategic planning, which covers a lot of questions and gives you the opportunity to present the picture of the future development of production of goods and services, promising projects, personnel and financial activities of the company on a scheduled basis.*

*Keywords: strategic management, strategic planning, management of tourist companies, cycle of strategic management.*

**Вступ.** Досвід переходу до ринкової економіки показав необхідність впровадження стратегічного менеджменту на підприємствах України. Дії організацій та їх керівників не можуть зводитися до простого реагування на зовнішні та внутрішні реальні загрози. Сучасним інструментом менеджменту організації, що розвивається в умовах наростаючих змін зовнішнього середовища, є методологія стратегічного менеджменту та вибору вірної ринкової стратегії.

**Постановка завдання.** Метою написання статті є визначення поняття стратегічного менеджменту на підприємствах індустрії туризму.

Завдання дослідження:

- вивчення основних етапів циклу стратегічного менеджменту туристичної компанії;
- розгляд складових стратегічного планування як основи стратегічного менеджменту;
- визначення особливостей стратегічного менеджменту.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Проблемам стратегічного і антикризового менеджменту приділено увагу багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників, таких як Альтшулер І.К., Квартальнов В.А., Василенко В.О., Міщенко А.П., Моїсеєва Н.К. [1–6] та ін.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** На сьогоднішній день велика кількість вчених займаються проблемами менеджменту, водночас, питання, присвячені специфічним проблемам стратегічного менеджменту на туристичних підприємствах, висвітлені недостатньо.

**Виклад основного матеріалу.** В даний час туризм – це ціла галузь, яка об'єднує ряд підприємств, що займаються організацією відпочинку туристів і надають споживачеві різноманітні послуги. З кожним роком туристична індустрія України все активніше включається в світовий ринок. Однак цей процес стримується низкою факторів, у тому числі недоліками державної політики в галузі туризму, відставанням галузі від зарубіжних аналогів тощо. Можна припустити, що в умовах глобальної фінансової та економічної кризи створення і реалізація стратегії розвитку стають найважливішою умовою існування туристичної фірми.

В умовах економічних змін сучасна туристична фірма, як і будь-яке підприємство, що виробляє товари або послуги, стикається з безліччю проблем. Джерелами підвищеної складності менеджменту є:

- високий ступінь невизначеності ринкової ситуації;
- сезонна нестабільність попиту на туристичні послуги;
- посилення конкуренції в туристичному бізнесі;
- брак фінансових (оборотних) ресурсів тощо.

Виходячи з цього, туристична компанія не може обмежуватися лише поточним плануванням і оперативним управлінням своєю діяльністю. Виникає необхідність стратегічного мислення, яке має втілитися в програму дій, уточнюючу цілі та засоби реалізації обраного шляху розвитку.

Стратегічний менеджмент можна визначити управлінням організацією, яке спирається на людський потенціал (визначає його основою організації), орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, здійснює гнучке регулювання та своєчасні зміни в організації, що відповідають викликам з боку оточення, і

дозволяють організації здійснювати операційну діяльність у довгостроковій перспективі [1].

Цикл стратегічного менеджменту туристичного підприємства складається з п'яти основних етапів (рис. 1):

- визначення бізнесу та місії організації;
- розробка довгострокових і короткострокових цілей;
- розробка стратегії;
- реалізація стратегії;
- оцінка ефективності стратегії і корекція попередніх етапів.



Рис. 1. Основні етапи циклу стратегічного менеджменту туристичного підприємства

Процес стратегічного менеджменту починається з визначення бізнесу та місії організації. Далі здійснюється постановка стратегічних цілей за чотирма рівнями управління. Етап розробки стратегії складається з декількох підетапів. Перший підетап – аналіз конкуренції, другий підетап – аналіз внутрішнього середовища організації, третій підетап – формування портфелю стратегій. Етап реалізації стратегії включає два підетапи: перший – адаптація (формування) структури організації до вимог стратегічного плану, другий – адаптація культури організації до вимог стратегічного плану. Оскільки процес стратегічного менеджменту є безперервним, то його цикл замкнутий. На останньому етапі здійснюється порівняння досягнутих результатів із запланованими і виконується корекція попередніх етапів.

Розробка стратегії на кожному рівні закінчується створенням стратегічного плану [3].

Стратегічне планування є основою стратегічного менеджменту і охоплює:

- суворе формування цілей організації, її структурних підрозділів та особистих цілей кожного члена колективу;
- встановлення головної мети розвитку організації і цілей, що відображають процес її адаптації до навколишнього середовища, тобто ліквідація (пом'якшення) загроз і розвиток можливостей з урахуванням наявного потенціалу чи потенціалу, якого можна досягти;
- оцінку потенціалу організації і можливості його підвищення в перспективі (включаючи кадровий склад і внутрішньо-організаційні відносини);
- оцінку зовнішнього і внутрішнього соціально-економічного середовища, в якому діє організація, його можливих змін та похідних від цього вимог до функціонування і розвитку підприємства;
- організацію і стимулювання діяльності персоналу підприємства для досягнення визначених стратегій;
- основні напрямки, методи та інструменти досягнення поставлених цілей за існуючих можливостей і в складних ситуаціях;
- забезпечення надійної реалізації поставлених цілей і завдань необхідними ресурсами;
- облік, контроль і аналіз досягнення цілей стратегічного планування, їх оцінку та висновки.

Переваги стратегічного планування можна виразити таким чином, планування:

- заохочує керівників мислити перспективно;
- призводить до більш чіткої координації зроблених фірмою зусиль;
- веде до встановлення показників для подальшого контролю;
- змушує фірму чіткіше визначати свої завдання і політичні установки;
- робить фірму більш підготовленою до раптових змін та форс-мажорних обставин;
- наочно демонструє взаємозв'язок управління і обов'язки всіх посадових осіб [2].

Стратегічний менеджмент, включає в себе: передбачення, планування, контроль і оцінку. Він також передбачає діяльність вищого керівництва організації по визначенню бажаних напрямків розвитку, що дають конкурентні переваги перед іншими компаніями.

Ідеологія стратегічного менеджменту базується на тому, що прогнозування довгострокових перспектив з достатнім ступенем вірогідності є неможливим. Таким чином, стратегічний менеджмент визначається як технологія управління в умовах підвищеної нестабільності факторів зовнішнього середовища та їх невизначеності в часі.

Особливості галузі туризму, яка спеціалізується на наданні певного комплексу послуг споживачам, вносять додаткову складність в процес стратегічного планування та менеджменту. Менеджмент туристичного підприємства специфічний та відрізняється від діяльності інших галузей, хоча на перший погляд може здатися, що менеджмент туристичного підприємства спирається на ту ж базу, що і менеджмент будь-якого підприємства. Завдання менеджменту туризму полягає не тільки в тому, щоб виявити загальні тенденції та закономірності його розвитку, а й у тому, щоб знайти його специфічні особливості.

Особливості туристичної галузі випливають із специфічних властивостей послуг, що надаються туристичними підприємствами та організаціями. Для початку слід окреслити специфіку туристських послуг і її вплив на менеджмент туристичної організації. Для цього слід зрозуміти, як глибоко і в якому напрямку має розвиватися управлінський інструментарій, щоб правильно вирішити ті специфічні проблеми, які притаманні туристичним організаціям.

Перша особливість туризму полягає у глибині його проникнення у систему відносин між суб'єктами бізнесу та складності взаємозв'язків між його складовими елементами. Більша частина туристичних підприємств невеликих розмірів. Великі туристські підприємства створюються лише в густонаселених районах. В туристичній індустрії взагалі велика кількість туристичних підприємств і організацій, які, так чи інакше, повинні вписуватися в єдину регіональну систему управління. [1, с. 18].

Другу особливість туризму як об'єкта менеджменту полягає у складності вибору цілей. Для менеджменту приватних туристичних підприємств, які у своїй діяльності орієнтуються на отримання прибутку, характерні чіткі і вимірні цілі – накопичення цінностей, рух готівки, прибуток тощо. Для туристичних організацій таких цілей не існує ні на рівні підприємства, ні на рівні регіону. Туристична організація не має вимірних цілей, не можна об'єктивно оцінити її продуктивність та успіх. Мова йде про імовірнісний характер процесів, що відбуваються в туристичній індустрії. Це означає, що досить складно точно спрогнозувати всі явища і процеси, що відбуваються в туризмі (змінилася політична обстановка, різко погіршилися кліматичні умови, змінилася (ускладнилася) система оподаткування) [4, с. 73].

Найважливішою особливістю менеджменту в туристичній компанії є специфіка туристичного продукту, його невіддільність від джерела формування. Товар в матеріальному вигляді існує незалежно від його виробника, туристична послуга, яка також є товаром, невіддільна від джерела її створення. Так як туристичний продукт проявляється у вигляді послуги, то його необхідною ознакою є присутність клієнта і неможливість накопичення та цієї послуги. У зв'язку з тим, що при реалізації туристичного продукту посилюється особистісний аспект, процес надання туристичних послуг може бути автоматизований в набагато меншому ступені, ніж, наприклад, процес виробництва товарів. Адже не можна з високим ступенем вірогідності спрогнозувати поведінку туриста – вона залежить не тільки від об'єктивних обставин, а й від суб'єктивних факторів. З цієї причини в менеджменті туризму незмірно більше уваги має приділятися управлінню персоналом та врегулюванню міжособистісних відносин [4, с. 27].

Специфіка туристичного продукту пов'язана зі специфікою туристичного попиту. Попит на туристичні послуги неоднорідний у силу трьох основних причин. Основна з них – невідчутність туристичного продукту. Складність в роботі менеджера туристичної фірми полягає в тому, щоб переконати покупця у вигідності саме його послуги, адже якість туристичного продукту коливається в досить широких межах і залежить не тільки від постачальників, але і від часу та місця пропозиції.

Різноманітність споживачів туристичних послуг – ще одна причина неоднорідності попиту на них. Різні категорії туристів відрізняються метою поїздки, своїми вимогами до туристичних послуг, а також ціною, яку вони готові та в змозі оплатити. Кожному типу туристів відповідає певний сегмент туристичного ринку. На попит дуже сильно впливають такі фактори, як дохід, структура сім'ї, віковий фактор, освіта та професія.

Наступна особливість туризму як об'єкта управління виражається в комплексності туристичних послуг. Туристична послуга – це все те, що турист бере до уваги або чим він користується під час подорожі (при зміні місця свого перебування і при перебуванні в кінцевому пункті своєї поїздки). Звідси випливає, що туристична послуга складається для туриста з цілого комплексу послуг (як матеріальних, так і нематеріальних), які є специфічним туристичним продуктом. Ці окремі туристичні послуги є додатковими.

Нарешті, як особливість туризму слід виділити його сезонність. Залежність обсягу туристичних послуг, насамперед, від природно-кліматичних умов. При вирішенні проблеми менеджменту в туризмі дане явище має обов'язково враховуватися керівниками туристичних підприємств, оскільки коливання попиту можуть істотно погіршити умови функціонування всієї туристичної індустрії.

Особливості туристичної галузі як об'єкта менеджменту вказують на те, що менеджери туристичного бізнесу повинні рахуватися з тим, що ця галузь зовсім не схожа на інші галузі. У зв'язку з цим можна виділити наступні риси, характерні для менеджменту будь-якого туристичного підприємства:

- По-перше, при плануванні туристичної діяльності, необхідно враховувати потреби та бажання

кінцевих споживачів. У зв'язку з цим дислокація туристичного підприємства (в силу його направленості до безпосереднього кінцевого споживача) визначається, з одного боку, місцем розташування основного контингенту споживачів туристичного продукту, а з іншого – місцем розташування рекреаційних ресурсів, які є практично основним фактором туристичної галузі.

- По-друге, другорядність туристичної послуги. Хоча в сучасному світі значення туризму як засобу відновлення сил та здоров'я величезне, проте туристичний продукт не став ще товаром першої необхідності і навряд чи стане ним у найближчій перспективі. Крім того, на туристичних послугах більше, ніж на інших платних послугах, позначається зміна купівельної спроможності населення. На розвиток туризму також дуже сильно впливають політичні та екологічні явища.

- По-третє, в туристичній галузі набагато більше значення має маркетинг. Це пов'язано з тим, що продавець туристичної послуги, не маючи можливості представити її зразок-еталон (як це практикується при реалізації товарів), повинен знайти аргументи на користь свого товару-послуги. Це можна зробити тільки при добре налагодженій системі маркетингу. Крім того, у зв'язку з непостійністю якості послуги, суб'єктивізмом в її оцінці виникає необхідність її постійного контролю, тобто функція менеджменту набуває особливої значущості. Одна і та ж туристична поїздка може бути по-різному оцінена двома різними людьми, що іноді викликає непорозуміння у взаєминах між туристичною фірмою та клієнтами. У зв'язку з цим менеджмент туризму повинен бути зосереджений в напрямку створення системи збору, обробки та розповсюдження інформації.

- По-четверте, туристична послуга унікальна (повторити її в усіх аспектах неможливо). Це маршрут поїздки, умови обслуговування, вартість, тощо. Навіть два тури по одному і тому ж маршруту у однієї і тієї ж фірми часто проходять по-різному (це і стан транспортного засобу, події в країні перебування та інші фактори).

**Висновки.** В існуючих умовах економічних змін сучасній туристичній компанії необхідно застосовувати стратегічний менеджмент, який охоплює програму дій по визначенню конкретних цілей і засобів реалізації обраного шляху розвитку.

В основі стратегічного менеджменту лежить стратегічне планування, яке охоплює безліч питань і дає можливість представити картину майбутнього розвитку виробництва товарів і послуг, перспективних проєктів, кадрової та фінансової діяльності компанії на плановій основі.

Критерієм оцінки дієвості стратегічного менеджменту в організації є те, якою мірою вона стала «самонавчальною», тобто відповідає двом умовам: неухильному підвищенню компетентності співробітників за допомогою їх постійного навчання; безперервному акумулюванню, обробки і застосування досвіду роботи в умовах нестабільності і невизначеності у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

### Література

1. Альтшулер І. Стратегічне управління на основі маркетингового аналізу / Альтшулер І. – М. : Вершина, 2009.
2. Василенко В.О. Стратегічне управління : навч. посіб. / В.О. Василенко. Т.І. Ткаченко. – К. : ЦУЛ, 2013. – 396 с.
3. Квартальнов В. А. Теорія і практика туризму / Квартальнов В. А. – М. : Фінанси і статистика, 2013.
4. Квартальнов В. А. Туризм / Квартальнов В. А. – М. : Фінанси і статистика, 2012.
5. Міщенко А.П. Стратегічне управління : навч. посібник / А.П. Міщенко. – Дніпропетровськ : Вид-во ДУЕП, 2013. – 261 с.
6. Моїсєєва Н.К. Стратегічне управління туристичною фірмою / Н.К. Моїсєєва. – М. : Фінанси і статистика, 2011. – 276 с.

### References

1. Altshuler I. Strategichne upravlinnya na osnovi marketingovogo analizu. M.: Verzhina, 2009.
2. Vasilenko V.O., Tkachenko T.I. Strategichne upravlinnya: navch. posib. K.: TsUL, 2013. 396 p.
3. Kvartalnov V. A. Teoriya i praktika turizmu. M.: Finansi i statistika, 2013.
4. Kvartalnov V. A. Turizm. M.: Finansi i statistika, 2012.
5. Mischenko A.P. Strategichne upravlinnya: navch. posibnik. Dnipropetrovsk: Vid-vo DUEP, 2013. 261 p.
6. Moiseeva N.K. Strategichne upravlinnya turistichnoy firmoyu. M.: Finansi i statistika, 2011. 276 p.

Надійшла 18.08.2015; рецензент: к. е. н. Захаров О. І.

## АНАЛІЗ МЕХАНІЗМІВ ТА ПРИНЦИПІВ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

*У статті досліджено сутність конкурентного потенціалу підприємства та управління ним. Обґрунтовано мету управління конкурентним потенціалом та процес його формування. Наведено механізми та моделі підвищення конкурентного потенціалу підприємства, запропоновані науковцями, визначені основні принципи та умови підвищення його рівня.*

*Ключові слова:* конкурентний потенціал, підприємство, управління, підвищення конкурентного потенціалу.

O. V. NYZHNYK

Khmelnitskyi National University

## ANALYSIS OF INCREASING MECHANISMS AND PRINCIPLES OF INDUSTRIAL ENTERPRISES' COMPETITIVE POTENTIAL

*This article explored the nature of the enterprises' competitive potential and its management. The goal of competitive potential management and the process of its formation were grounded. Mechanisms and models for the enterprises' competitive potential improving, proposed by scientists, were showed, the basic principles and conditions for its level raising were defined in the article. The main components of the management system of competitive potential of industrial enterprises are the creation systems, implementation and improvement of competitive capacity.*

*Keywords:* competitive potential, enterprise, management, competitive potential improving.

**Актуальність теми.** Внутрішньо- та зовнішньополітичні проблеми України, які спостерігаються впродовж останнього року, викрили цілий ряд проблем функціонування вітчизняного промислового сектору, серед яких і проблема конкурентоспроможності у зв'язку з відносно нетривалим досвідом функціонування українських підприємств в умовах ринкової економіки, а також частими фінансовими та економічними негараздами в країні промислового підприємства, в переважній своїй більшості, основну увагу концентрують на веденні поточної діяльності та вирішенні проблем господарювання по мірі їх виникнення, не орієнтуючись на довготривалу перспективу. Те ж стосується і формування та використання конкурентного потенціалу – основна увага вітчизняних підприємств концентрується на використанні наявного потенціалу, в той час як варто було б працювати і над його нарощуванням. Саме тому на сьогодні вагомим значення набувають питання ефективного управління формуванням та підвищення рівня конкурентного потенціалу промислових підприємств.

**Аналіз останніх досліджень.** Висвітленню проблем управління конкурентним потенціалом промислового підприємства присвячені дослідження цілого ряду науковців, серед яких праці Л. Головкової, І. Должанського, Ф. Котлера, О. Федоніна та ін.

**Метою статі** є дослідження механізмів та принципів підвищення рівня конкурентного потенціалу промислових підприємств

**Виклад основного матеріалу.** Поняття «конкурентний потенціал підприємства» належить до найбільш складних економічних категорій. Найчастіше під цим терміном розуміють сукупність існуючих та невикористаних можливостей підприємства, корпорації, галузі [1, с. 23].

Розширене трактування конкурентного потенціалу підприємства, відповідно до ресурсного підходу, визначає його як «сукупність наявних природних, матеріальних, трудових, фінансових і нематеріальних ресурсів та можливостей об'єктів і (або) суб'єктів господарювання, що дають їм змогу отримувати конкурентні переваги порівняно з іншими учасниками ринку» [7, с. 123].

Згідно з цільовим підходом конкурентний потенціал підприємства розглядається як «здатність або джерела досягнення суб'єктом господарювання певної мети, виконання поставлених цілей або розв'язання поточних завдань в системі забезпечення конкурентоспроможності» [8, с. 78]. Проте таке трактування конкурентного потенціалу дещо обмежене, оскільки, з нашої точки зору, потенціал є скоріше можливістю, ніж здатністю і, до того ж, наявність конкурентного потенціалу ще не означає, що його використання дозволить досягнути очікуваного рівня конкурентоспроможності.

Існує також і комплексний підхід, за яким конкурентний потенціал підприємства розглядається як «систематизований комплекс взаємоузгоджених можливостей і ресурсів внутрішнього середовища, який забезпечує отримання конкурентних переваг в умовах змінюваного зовнішнього середовища та обмежених ресурсів, сприяє досягненню поставлених конкурентних цілей та гарантує підприємству високий конкурентний статус» [2].

Таким чином, сучасна наука ще не сформувала єдиного підходу до розуміння конкурентного потенціалу підприємства, що, звичайно, ускладнює формування теорії та методології управління ним. Крім

того, складності в процесі управління конкурентним потенціалом пов'язані і з тим, що він являє собою багатоелементну та динамічну ієрархічну систему.

Кожне промислове підприємство володіє певним рівнем конкурентного потенціалу і, при цьому, намагається його якомога ефективніше реалізувати, здійснюючи управління ним. Управління конкурентним потенціалом підприємства – це систематична цілеспрямована діяльність управлінського персоналу, спрямована на формування, реалізацію та нарощування конкурентних переваг підприємства в тактичному та стратегічному періодах.

На сьогодні в наукових колах найбільш ефективним підходом до управління конкурентним потенціалом вважається системний підхід. Його мета і завдання полягають у дослідженнях певних об'єктів як складних систем. Він сприяє формуванню відповідного адекватного формулювання суті досліджуваних проблем у конкретних науках і вибору ефективних шляхів їх вирішення. Управління з позиції системного підходу – це створення або зміна організації в процесі її функціонування та розвитку за допомогою впливу на елементи і зв'язки, а також реалізацію самих зв'язків [4].

Основною метою управління конкурентним потенціалом сьогодні є максимізація використання останнього, що можливе лише в умовах стабільного зовнішнього середовища [9, с. 211]. Однак з такою думкою важко погодитися, оскільки в такому випадку заперечується можливість подальшого розвитку діяльності підприємства за умови досягнення 100 % використання наявного конкурентного потенціалу. Саме тому, з нашої точки зору, метою управління конкурентним потенціалом промислового підприємства має бути забезпечення не лише його максимально ефективного використання, але й формування та підвищення. Лише підвищення рівня конкурентного потенціалу підприємства в сучасних високодинамічних умовах економічного середовища є запорукою забезпечення йому можливості подальшого розвитку.

За іншим твердженням, головною метою системного управління конкурентним потенціалом вважають утримання на визначеному рівні кожного з його елементів [9]. Однак, на нашу думку, дане твердження не зовсім вірне, оскільки в такому разі не забезпечуватиметься нарощування конкурентних переваг і, таким чином, знижуватимуться перспективи розвитку господарської діяльності суб'єкта господарювання.

Отже, головною метою управління конкурентним потенціалом промислового підприємства можемо вважати забезпечення ефективного формування, реалізації на нарощування конкурентного потенціалу в цілому та в розрізі його окремих складових. Виходячи з вищезазначеного, головними компонентами системи управління конкурентним потенціалом промислового підприємства є підсистеми формування, реалізації та підвищення конкурентного потенціалу.

Формування потенціалу підприємства є процесом ідентифікації та створення спектра підприємницьких можливостей, його структуризації та побудови певних організаційних форм, задля стабільного розвитку та ефективного відтворення [10, с. 38]. Для формування ефективного конкурентного потенціалу промислових підприємств необхідно не тільки володіти матеріально-фінансовими ресурсами, а використовувати внутрішні можливості організації.

Особливими умовами формування успішного конкурентного потенціалу підприємств є:

- концентрація головних зусиль в потрібному місці і в потрібний час;
- використання внутрішніх можливостей, які унікальні і властиві тільки даному підприємству;
- формування та реалізація чітких конкурентних цілей і постійний перегляд портфеля конкурентних маркетингових стратегій підприємства, необхідних для одержання конкурентних переваг;
- здійснення стратегій на довгострокову перспективу, переконання в правильності стратегій, формування яких є певним гарантом тривалого ефективного функціонування підприємства і залежить від якості реалізації його потенціалу;
- правильне управління конкурентним потенціалом підприємства;
- гнучкість стратегічної поведінки, що забезпечує використання мінімуму ресурсів для досягнення максимального результату;
- скоординований порядок дій керівництва.

Підвищення конкурентного потенціалу підприємства є важливою складовою системи управління ним, оскільки спрямоване на перспективу, а, отже, на забезпечення сталого розвитку і високого рівня конкурентоспроможності суб'єкта господарювання в перспективі. На сьогодні в наукових колах активно розробляються механізми та принципи підвищення конкурентного потенціалу промислових підприємств. Так, Назарчук Т. В. [6] пропонує механізм підвищення конкурентного потенціалу підприємства, що базується на розвитку його внутрішнього потенціалу і, зокрема, розвитку конкурентних можливостей, умінь, здатностей, компетенцій і навичок, якими володіє підприємство.

Коваadlo К. Л. [3] пропонує механізм підвищення конкурентного статусу підприємства, структура якого відповідає принципам функціонування та формі господарської діяльності. На думку автора, ефективне функціонування вказаного механізму дозволить підприємствам задіяти потенціал і зайняти стійку конкурентну позицію, а, отже, посісти високий конкурентний статус.

Матвеев В. В. [5] пропонує механізм підвищення конкурентного потенціалу підприємств на основі концепції стратегічного управління, яка, за твердженням автора, сприятиме більш раціональному

використанню ресурсів, забезпеченню ефективного використання сукупного потенціалу, а також забезпеченню стійкого розвитку підприємства в майбутньому.

Варто відзначити, що хоча науковцями пропонуються різні підходи до підвищення конкурентного потенціалу підприємства, однак у переважній своїй більшості вони базуються на одних і тих же принципах. Узагальнену схему вказаних принципів та умов підвищення конкурентного потенціалу підприємства представимо на рис. 1.



Рис. 1. Принципи та умови підвищення конкурентного потенціалу підприємства

Крім того, в процесі підвищення конкурентного потенціалу підприємства слід враховувати і резерви його підвищення. Зокрема, слід враховувати резерви використання ринкової ситуації, резерви організаційного, виробничо-технологічного, стратегічного потенціалів тощо.

**Висновки.** Сучасна економічна наука ще не виробила єдиної універсальної методології підвищення конкурентного потенціалу підприємства, сформувавши лише окремі часткові методичні підходи та наукові засади управління конкурентним потенціалом. В той же час, враховуючи важливість означеного питання, подальші наукові дослідження мають відбуватися в напрямі формування методології підвищення конкурентного потенціалу суб'єктів господарювання.

### Література

1. Головкова Л. С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток : монографія / Л. С. Головкова. – Запоріжжя : Вид-во КПУ, 2009. – 340 с.
2. Должанський І. З. Управління потенціалом підприємства : навч. посібник / І. З. Должанський, Т. О. Загорна, О. О. Удалих. – К. : ЦУЛ, 2006. – 362 с.
3. Ковадло К. Л. Механізм підвищення конкурентного статусу підприємства / К. Л. Ковадло // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2014. – № 1 (72). – С. 34–38.
4. Лужецький А. І. Ідентифікація поняття «конкурентний потенціал підприємства» та підходи до його управління / А. І. Лужецький // Інноваційна економіка. – 2013. – № 8 (46). – С. 125–128.
5. Матвеев В. В. Сутність стратегічного управління конкурентним потенціалом підприємства / В. В. Матвеев // Молодий вчений. – 2015. – № 2 (17). – С. 179–184.
6. Назарчук Т. В. Модель розвитку внутрішнього потенціалу та конкурентного статусу підприємства / Т. В. Назарчук // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економіка. – 2014. – № 3, т. 3. – С. 121–125.
7. Омельчак Г. В. Інституціональне середовище та сутність конкурентного потенціалу корпорацій / Г. В. Омельчак // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 3 (72). – С. 121–125.
8. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг, Дж. Сондерс, В. Вонг ; [пер. с англ.]. – М.; СПб.; К. : Вильямс, 2001. – 944 с.
9. Селезньова О. В. Теоретичні основи системного управління конкурентним потенціалом підприємства / О. В. Селезньова // Бізнес Інформ. – 2012. – № 6. – С. 209–213.
10. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч.-метод. посібник [для самост. вивч. дисц.] / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2005. – 261 с.

### References

1. L. S. Holovkova, Sukupnyy ekonomichnyy potentsial korporatsiyi: formuvannya ta rozvytok: monohrafiya, Zaporizhzhya: Vyd-vo KPU, 2009. 340 s.
2. I. Z. Dolzhans'kyi, T. O. Zahorna, O. O. Udalykh, Upravlinnya potentsialom pidpryyemstva: navch. posibnyk, K.: TsUL, 2006. 362 s.
3. K. L. Kovadlo, "Mekhanizm pidvyshchennya konkurentnoho statusu pidpryyemstva", Visnyk Chernihivs'koho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. 2014. № 1 (72). S. 34–38.
4. A. I. Luzhets'kyi, "Identyfikatsiya ponyattya «konkurentnyy potentsial pidpryyemstva» ta pidkhody do yoho upravlinnya",



Innovatsiyna ekonomika. 2013. № 8 (46). S. 125–128.

5. V. V. Matvyeyev, "Sutnist' stratehichnoho upravlinnya konkurentnym potentsialom pidpryyemstva", Molodyy vchenyy. 2015. № 2 (17). S. 179–184.

6. T. V. Nazarchuk, "Model' rozvytku vnutrishn'oho potentsialu ta konkurentnoho statusu pidpryyemstva", Herald of Khmelnytskyi National University. Economical sciences, 2014. Issue 3, part 3. S. 121–125.

7. H. V. Omel'chak, "Instytutsional'ne seredovyshche ta sutnist' konkurentnoho potentsialu korporatsiy", Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpryyemnytstvo. 2013. № 3 (72). S. 121–125.

8. F. Kotler, H. Armstronh, Dzh. Sonders, V. Vonh, Osnovy marketynha; [per. s anhl.]. M.; SPb.; K.: Vyl'yams, 2001. 944 s.

9. O. V. Selez'n'ova, "Teoretychni osnovy systemnoho upravlinnya konkurentnym potentsialom pidpryyemstva", Biznes Inform. 2012. № 6. S. 209 – 213.

10. O. S. Fedonin, I. M. Ryepina, O. I. Oleksyuk, Potentsial pidpryyemstva: formuvannya ta otsinka: navch.-metod. posibnyk dlya samost. vyvch. dysts. K.: KNEU, 2005. 261 s.

Надійшла 18.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## МОДЕЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

*В статті розглянуті сутність поняття, характерні показники та відмінності в моделюванні процесів управління персоналом з метою підвищення ефективності останнього та визначення оцінки критеріїв ефективності процесу управління та факторів впливу на підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств в конкурентному середовищі.*

*Ключові слова: управління персоналом підприємств, моделювання ефективності, конкурентне середовище, продуктивність праці, вартість одиниці праці, затратомісткість одиниці праці.*

T. V. MIZERNA  
Khmelnitskyi National University

## MODELLING OF THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MANAGEMENT OF ENTERPRISES IN A COMPETITIVE ENVIRONMENT

*In the article the essence of the concepts of performance and differences in modelling HR processes to increase efficiency and last effectivization criteria for the measurement and management process impacts on improving the competitiveness of enterprises personnel in a competitive environment. Changing the principles of the national economy, the creation of enterprises based on various forms of ownership, a competitive environment under the conditions of the opening of European and world markets requires new technologies and restructuring of the organizational structure engineering industry. Global structural and technological changes in production, its computerization caused a significant change in the role of personnel. The personnel carrier as commodity-money relations in the process of formation, distribution and use of human resources is the main productive force in dealing with competitiveness, economic growth and productivity. Therefore there is a need to increase the efficiency of HR management companies meet the requirements of the market economy and the challenges of the competitive environment.*

*Keywords: management personnel, simulation efficiency, competitive environment, productivity, unit labour costs, costs capacity unit labour.*

**Вступ.** Зміна принципів функціонування національної економіки, створення підприємств, що базуються на різних формах власності, формування конкурентного середовища за умов відкриття європейських і світових ринків потребує впровадження нових технологій і перебудови організаційних структур підприємств машинобудівної галузі. Глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація зумовили істотну зміну ролі персоналу підприємства. Персонал, як носій товарно-грошових відносин, що складаються в процесі формування, розподілу і використання людських ресурсів, є головною продуктивною силою при вирішенні питань конкурентоспроможності, економічного зростання й забезпечення ефективної роботи. Тому виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом підприємств з урахуванням вимог ринкової економіки та викликами конкурентного середовища.

**Постановка проблеми.** Управління сучасною організацією вимагає вирішення питань оптимізації не лише витрат на персонал, а також оптимізації усіх процесів і ресурсів (інформаційних, трудових, тимчасових) в системі управління персоналом, виявлення проблем і ризиків управління персоналом для розробки управлінських рішень з їх усунення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Слід зазначити, що в літературі немає єдиного підходу до визначення ефективності управління персоналом і системи управління персоналом. Питанням управління персоналом присвячені роботи таких вчених, як Е.В. Маслов, Л.В. Балабанова, Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, М.Д. Виноградский, Л.Р. Котова, М.І. Мурашко, В.Г. Воронкова, В.О. Лук'янихін, М.І. Мурашко.

**Постановка проблеми.** Мета статті полягає у вирішенні питань, пов'язаних з визначенням змісту поняття ефективності управління персоналом і її оцінкою, точки зору оцінки фінансово-економічної діяльності підприємства для ухвалення управлінських рішень процесі ефективності управління персоналом машинобудівних підприємств в конкурентному середовищі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ефективність системи управління персоналом багатоаспектна і є взаємозв'язком декількох ефектів, віднесених до витрат ресурсів. Проте, усі види ефектів зводяться зрештою до економічного і соціального ефектам, тому останнім часом в літературі по економіці праці і управлінню персоналом з'явилася єдність думок про необхідність виділення економічної і соціальної ефективності в їх взаємозв'язку. Отже, загальна ефективність системи управління персоналом визначається сумою її економічної і соціальної ефективності. Економічна ефективність підприємства визначається кількістю і якістю праці, яку працівники підприємства погодяться надати або витратити, що можливо за наявності соціальних благ, а значить певного рівня соціальної ефективності. Добитися соціальної ефективності можна тоді, коли організація знаходиться в стійкому економічному стані і отримує прибуток, що дозволяє вирішувати соціальні завдання, задовольняти інтереси і очікування працівників. Складнощі у

визначенні ефективності управління персоналом і системи управління персоналом, визначають складнощі в розрахунку усіх видів ефектів. Найцікавішим, на наш погляд, є підхід Ю.Г. Одегова до вибору критеріїв оцінки ефективності системи управління персоналом: методологія вибору критеріїв і методу аналізу ефективності системи управління персоналом на основі аналізу за принципом від загального до окремого: діагностика ефективності (неефективності) системи – визначення напрямів аналізу (функціональних сфер) – аналіз причин незадоволеної динаміки результируючих показників в цій сфері – аналіз приватних показників, що впливають на критеріальні показники на рівні структурних підрозділів (груп персоналу) і робочих місць [1]. На наш погляд, у рамках управління персоналом слід дотримуватися цього алгоритму розрахунку ефективності управління персоналом, але при цьому більше уваги приділяти оцінці функціональних напрямів у рамках системи управління персоналом, оскільки оцінка ефективності роботи кожного окремого працівника є метою спеціальної системоутворюючої функції оцінки персоналу.

Нами зроблена спроба визначити зовнішню і внутрішню ефективність управління персоналом. Зовнішня ефективність системи управління персоналом визначається конкурентоспроможністю персоналу на ринку праці, рівнем привабливості підприємства для потенційних працівників, дотриманням трудового законодавства, задоволеністю клієнтів підприємства якістю продукції і обслуговуванням. Внутрішню ефективність системи управління персоналом можна оцінити, виходячи з відповідності цілям і стратегії управління персоналом цілям і стратегії підприємства, підвищення її прибутковості. Оцінка окремих функціональних напрямів управління персоналом вимагає виділення спеціальних функцій управління персоналом і оцінку ефективності результатів по реалізації конкретної функції, процесу організації виконання функції, а також витрат, здійснених в ході реалізації цього процесу і досягнення результатів [2].

Оцінка ефективності окремого працівника, поза сумнівом, має значення для підвищення загальної ефективності управління персоналом, але нині не розв'язана проблема виміру і кількісної оцінки трудового потенціалу. Ученими не розроблені підходи і способи оцінки рівня потенційних можливостей і резервів росту індивідуальної продуктивності праці працівника в сприятливих для його розвитку об'єктивних умовах виробництва [3].

Для оцінки ефекту і ефективності за різними критеріями доцільно розробити систему показників. Вже зараз можна виділити цілий ряд таких показників, але формування їх цілісної системи є проблемним. Це пов'язано з тим, що показники різнопорядкові, враховуються в різних одиницях виміру і сильно залежать від часу прояву ефекту. Проте, питання визначення і оцінки ефективності управління персоналом вимагають швидкого рішення, оскільки практика вимагає методологічних розробок по цій проблематиці. Стосовно управління персоналом машинобудівних підприємств проблема порівняння витрат і результатів в оцінці економічної ефективності вимагає конкретизації, і передусім необхідно з'ясувати, що належить оцінювати, а саме досягнення певного результату діяльності за допомогою спеціально підібраного, навченого і мотивованого колективу підприємства, сформованого в результаті реалізації вибраної кадрової політики; досягнення цілей, поставлених перед управлінням персоналом, з мінімальними витратами засобів; вибір найбільш ефективних методів управління, що забезпечують результативність самого процесу управління.

Загальний економічний ефект можна розглядати як результат тільки виробничої діяльності або як результат усієї господарської діяльності підприємства. У першому випадку економічним ефектом є вироблена продукція в натуральному або грошовому вираженні. У другому випадку береться до уваги не лише виробництво продукції, але і збут, реалізація (обсяг реалізованої продукції). Продукція має бути виражена в поточних (діючих) цінах, що дозволяє порівнювати результат з витратами. Таким чином, підвищення ефективності досягається або шляхом скорочення витрат для отримання того ж за обсягом виробничого результату, або ж за рахунок уповільнення темпів збільшення витрат в порівнянні з темпами зростання результату, коли збільшення останнього досягається за рахунок кращого використання наявних ресурсів. Найчастіше для оцінки ефективності виробництва застосовується показник ефективності витрат праці, зокрема показник продуктивності праці. За високої продуктивності праці із збільшенням обсягів продукції знижуються витрати на неї. Продуктивність праці як економічна категорія представляє собою результативність (ефективність) праці, тобто здатність людей виготовляти певну кількість матеріальних благ за одиницю часу. Продуктивність праці як показник результативності доцільної діяльності працівників вимірюється кількістю роботи (продукції, послуг), виробленої за одиницю часу [4]. Близьким за значенням до поняття «продуктивність праці», і ширшим за змістом є поняття «ефективність праці», що є ступенем результативності праці за найменших трудових витрат. Ефективність праці, на відміну від її продуктивності, є не тільки кількісним, а й якісним результатом праці. Ефективність праці підвищується зі зростанням продуктивності праці і зменшенням витрат на працю за необхідної якості останньої. Для підприємця важливим є не тільки рівень виробітку працівника за одиницю часу, але й обсяг трудових витрат щодо його забезпечення. Трудові витрати вимірюються чисельністю працівників і витратами на оплату праці. Тому при аналізі ефективності праці розглядаються витрати праці за одиницю часу. Ефективність праці характеризує баланс соціальної і економічної ефективності крізь призму трудових стосунків на основі принципу економічного витрачання робочої сили [4].

Показник продуктивності праці займає центральне місце під час створення плану з інтенсифікації та підвищення ефективності трудової діяльності. Завдання щодо підвищення продуктивності праці орієнтує підприємство на випуск продукції з найменшими трудовими витратами, стимулює зростання виробництва і

одночасне зменшення собівартості продукції. Критичний аналіз наукової літератури та проведені дослідження підтверджують, що на різних машинобудівних підприємствах вартість одиниці праці суттєво вирізняється, оскільки різний обсяг витрат на робочу силу. З організацією відповідного обліку на підприємстві можна розрахувати показник, що характеризує обсяг продукції (чи приріст обсягу продукції), що припадає на 1 грн витрат на робочу силу. Динаміка даного показника дозволяє контролювати зміну ефективності цих витрат: зростання випуску продукції на одиницю витрат говорить про їх доцільність.

За умов зменшення віддачі витрат необхідно з'ясування впливу зовнішніх та внутрішніх чинників з метою визначення раціонального використання створеного завдяки здійсненим витратам трудового потенціалу працівників самого підприємства. Показник питомої затратомісткості є зворотним по відношенню до показника обсягу продукції з розрахунку на 1 грн витрат і характеризує витрати на робочу силу, що необхідні для отримання 1 грн. продукції. Дослідження ефективності праці в процесі управління персоналом машинобудівних підприємств спонукає до визначення чинників, що впливають на продуктивність праці. Економічний аналіз множинних статистичних зв'язків ставить завдання вибору серед великої кількості чинників груп найбільш значущих чинників з метою зменшення обсягу даних шляхом виключення з аналізу «надмірних» чинників, для яких виявлена сильна парна кореляція [5].

Методика оцінки впливу чинників, що характеризують ефективність управління персоналом на підприємствах на рівень продуктивності праці передбачає проведення чотирьох етапів дослідження:

Етап 1. Визначення чинників впливу на продуктивність праці досліджуваних підприємств машинобудування.

Етап 2. Розрахунок коефіцієнтів парної кореляції між чинниками впливу та результуючим показником.

Етап 3. Побудова регресійних рівнянь залежності продуктивності праці від чинників впливу на неї.

Етап 4. Оформлення висновків щодо адекватності запропонованої моделі.

Результуючим показником для обраної моделі є продуктивність праці.

Чинниками впливу є:

- вартість одиниці праці;
- приріст обсягу реалізованої продукції, що припадає на 1 грн витрат на робочу силу;
- затратомісткість праці.

Для оцінювання впливу факторних показників на результуючий використаємо методику кореляційно-регресійного аналізу. Для проведення дослідження було обрано 5 підприємств машинобудівної галузі Київської області та побудовано економетричну модель, що описуватиме зв'язок продуктивності праці з наведеними чинниками згідно з алгоритмом покрокової регресії. Вхідні дані для розрахунку наведено в табл. 1.

Таблиця 1

**Критерії оцінки та моделювання ефективності управління персоналом досліджуваних машинобудівних підприємств**

Підприємство	Продуктивність праці, у	Вартість одиниці праці, x <sub>1</sub>	Приріст обсягу реалізованої продукції, що припадає на 1 грн витрат на робочу силу, x <sub>2</sub>	Затратомісткість праці, x <sub>3</sub>
ПАТ «Отіс»	235,64	37,18	6,34	0,16
ПАТ «НВП «Більшовик»	38,48	14,14	2,72	0,37
ПАТ «Меридіан» ім. С.П. Корольова	59,59	16,51	3,61	0,28
ПАТ «Борекс»	24,80	9,64	2,57	0,39
ПАТ «Київський мотоциклетний завод»	60,19	37,41	1,61	0,62

Визначимо коефіцієнти парної кореляції, що характеризують тісноту зв'язку між продуктивністю праці і кожним з чинників впливу на неї на досліджуваних підприємствах, за допомогою вбудованого засобу MS Excel «Пакет аналізу» кореляція [5]. Кореляційна матриця (матриця парних коефіцієнтів кореляції) має такий вигляд:

$$r = \begin{pmatrix} r_{yy} & r_{yx_1} & r_{yx_2} & r_{yx_3} & \dots & r_{yx_m} \\ r_{x_1y} & r_{x_1x_1} & r_{x_1x_2} & r_{x_1x_3} & \dots & r_{x_1x_m} \\ r_{x_2y} & r_{x_2x_1} & r_{x_2x_2} & r_{x_2x_3} & \dots & r_{x_2x_m} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ r_{x_my} & r_{x_mx_1} & r_{x_mx_2} & r_{x_mx_3} & \dots & r_{x_mx_m} \end{pmatrix}, \quad (1)$$

де  $r_{yx_j}$  – парні коефіцієнти кореляції між залежною і незалежними змінними,

$m$  – кількість спостережень;

$r_{x_i x_j}$  – парні коефіцієнти кореляції між незалежними змінними [5].

Визначимо коефіцієнти парної кореляції, що характеризують тісноту зв'язку кожної змінної з продуктивністю праці, за допомогою вбудованого засобу MS Excel «Пакет аналізу» кореляція. Запишемо кореляційну матрицю для вихідних даних нашої моделі:

$$r = \begin{pmatrix} 1 & 0,69 & 0,90 & -0,63 \\ 0,69 & 1 & 0,33 & 0,10 \\ 0,90 & 0,33 & 1 & -0,90 \\ -0,63 & 0,10 & -0,90 & 1 \end{pmatrix}.$$

Із матриці бачимо, що діагональні її елементи дорівнюють одиниці, бо вони характеризують зв'язок кожної змінної із собою. Ця матриця квадратна і симетрична.

У першому рядку містяться коефіцієнти парної кореляції, що характеризують тісноту зв'язку кожної змінної з продуктивністю праці.

Так,  $r_{yx_1} = 0,69$ ;  $r_{yx_2} = 0,90$ ;  $r_{yx_3} = -0,63$ .

де  $y$  – продуктивність праці;  $x_1$  – вартість одиниці праці;  $x_2$  – приріст обсягу реалізованої продукції, що припадає на 1 грн витрат на робочу силу;  $x_3$  – затратомісткість праці.

Оскільки серед величин максимальне значення  $r_{yx_2} = 0,90$ , то спочатку будуватиметься модель:

$$y = \beta_2 x_2.$$

Порівнявши потім інші коефіцієнти, введемо до моделі змінну  $x_1$  ( $r_{yx_1} = 0,69$ ):  $y = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$

З урахуванням третього коефіцієнту ( $r_{yx_3} = -0,63$ ) модель матиме вигляд:

$$y = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 - \beta_3 x_3 - \beta_4 x_4.$$

Найбільший вплив на продуктивність має показник приросту обсягу реалізованої продукції, що припадає на 1 грн. витрат на робочу силу (коефіцієнт кореляції – 0,90), наступний чинник впливу вартість одиниці праці (коефіцієнт кореляції – 0,69) та показник затратомісткості праці (коефіцієнт кореляції – -0,63). Далі, використовуючи вбудованого засобу MS Excel «Пакет аналізу» регресія, обчислимо оцінки параметрів моделі для вихідної інформації [6].

У результаті дістанемо такі регресійні рівняння зв'язку:

$$1) y = -61,87 + 43,21x_2;$$

$$2) y = -103,9 + 2,84x_1 + 36,31x_2;$$

$$3) y = -350,54 + 0,34x_1 + 79,33x_2 + 437,36x_3$$

Тіснота зв'язку загального впливу всіх незалежних змінних на залежну визначається коефіцієнтами детермінації  $R^2$  і множинної кореляції. Числове значення коефіцієнта детермінації характеризує, якою мірою варіація залежної змінної ( $y$ ) визначається варіацією незалежних змінних. Чим ближчий він до одиниці, тим більше варіація залежної змінної визначається варіацією незалежних змінних.

Множинний коефіцієнт кореляції:  $R = \sqrt{R^2}$ .

Він характеризує тісноту зв'язку усіх незалежних змінних із залежною.

Порівняємо коефіцієнти кореляції і детермінації для різних економетричних моделей, побудованих для вихідних даних, наведених у табл. 2, на основі покрокової регресії.

Таблиця 2

Економетрична модель	$\bar{R}^2$	$\bar{R}$
$y_1 = -61,87 + 43,21x_2;$	0,8187	0,9048
$y_2 = -103,9 + 2,84x_1 + 36,31x_2;$	0,9899	0,9949
$y_3 = -350,54 + 0,34x_1 + 79,33x_2 + 437,36x_3$	0,9977	0,9988

З табл. 2 бачимо, що з додатковим введенням нової незалежної змінної коефіцієнти детермінації  $\bar{R}^2$  і кореляції  $\bar{R}$  зростають з додаванням кожного наступного чинника впливу, тобто для третьої моделі – з трьома незалежними вони найвищі і становлять майже одиницю.

Таким чином, гіпотезу про рівень значущості зв'язку між залежною і незалежною змінними можна перевірити з допомогою F-критерію. Фактичне значення F-критерію порівнюється з табличним при

ступенях свободи  $n - m$  і  $m - 1$  і вибраному рівні значущості. Якщо  $F_{\text{факт}} > F_{\text{табл}}$ , то гіпотеза про істотність зв'язку між залежною і незалежними змінними економетричної моделі підтверджується, у противному разі – відкидається.

Обчислимо F-критерій для побудованих економетричних моделей (табл. 3).

Таблиця 3

Економетрична модель	Число ступенів свободи	F-критерій (факт)	F-критерій (табл.)
$y_1 = -61,87 + 43,21x_2;$	$\begin{cases} m - 1 = 1 \\ n - m = 3 \end{cases}$	13,5428	10,13
$y_2 = -103,9 + 2,84x_1 + 36,31x_2;$	$\begin{cases} m - 1 = 2 \\ n - m = 2 \end{cases}$	98,0991	19,00
$y_3 = -350,54 + 0,34x_1 + 79,33x_2 + 437,36x_3$	$\begin{cases} m - 1 = 3 \\ n - m = 1 \end{cases}$	142,8621	215,72

Отже, при рівні значущості  $\alpha = 0,05$ :

$$F_{1\text{факт}} > F_{1\text{табл}},$$

$$F_{2\text{факт}} > F_{2\text{табл}},$$

$$F_{3\text{факт}} < F_{3\text{табл}}.$$

Це означає, що перші дві економетричні моделі є вірогідними, тобто підтверджується гіпотеза про те, що кількісна оцінка зв'язку між залежною і незалежними змінними в моделі є істотною. Щодо третьої моделі визнається статистична незначимість моделі, ненадійність рівня регресії. Оскільки коефіцієнт кореляції є також вибірковою характеристикою, яка може відхилитись від свого «істинного» значення, значущість коефіцієнта кореляції також потребує перевірки. Базується вона на t-критерії. Для множинних коефіцієнтів кореляції, наведено значення t-критерію (табл. 4). Табличні значення цього критерію при рівні значущості  $\alpha = 0,05$  і відповідних ступенях свободи такі: для першої моделі 2,7764, для другої – 3,1825, для третьої – 4,3027.

Обчислене значення t-критерію порівнюється з табличним при вибраному рівні значущості і  $n - m$  ступенях свободи. Якщо  $t_{\text{факт}} > t_{\text{табл}}$ , то відповідно оцінка параметра економетричної моделі є достовірною.

Порівнюючи їх з фактичними, де

$$t_{1\text{факт}} > t_{1\text{табл}},$$

$$t_{2\text{факт}} > t_{2\text{табл}},$$

$$t_{3\text{факт}} < t_{3\text{табл}}.$$

дійшли висновку, що коефіцієнти кореляції, які характеризують тісноту зв'язку між залежною і незалежними змінними в перших двох моделях, є достовірними, а третя модель вважається ненадійною.

Таблиця 4

Економетрична модель	Число ступенів свободи	t-критерій (факт)	t-критерій (табл)
$y_1 = -61,87 + 43,21x_2;$	$n - m = 4$	3,6801	2,7764
$y_2 = -103,9 + 2,84x_1 + 36,31x_2;$	$n - m = 3$	10,1082	3,1825
$y_3 = -350,54 + 0,34x_1 + 79,33x_2 + 437,36x_3$	$n - m = 2$	1,8262	4,3027

Ефективність характеризує не лише результативність діяльності, але і її економічність, тобто досягнення певного результату з мінімальними витратами. Тому, при оцінці системи управління як такої можуть бути використані показники не лише продуктивності праці, але і економічності самої системи. Як відомо, система управління персоналом має впливати на трудовий потенціал з метою зміни його параметрів в потрібному для підприємства напрямі. Шляхи рішення цієї задачі різні, але правильно обраний шлях забезпечить економію коштів, тобто мета буде досягнута з меншими витратами. Оскільки за допомогою управлінської дії прагнуть забезпечити певний рівень показника, що характеризує стан трудового потенціалу, то ефект управління можна оцінити мірою близькості фактичного стану трудового потенціалу запланованому, або різницею між колишнім і новим рівнем показника.

При цьому можна виділити стадії відтворення робочої сили, такі як виробництво, розподіл, споживання з конкретизацією цілей на кожній з них з розробкою кількісних і якісних характеристик, зміна яких в ході управління має бути здійснена при мінімумі витрат. Виявити і проаналізувати ефективність управління персоналом можна і по напрямках цього процесу: через ефективність обраної кадрової політики, підготовки і перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації, через ефективність робіт, спрямованих на скорочення термінів адаптації кадрів тощо. Джерелом ефекту в усіх цих випадках є економія коштів на

досягнення поставлених цілей. Проте необхідно підкреслити, що головне цільове завдання управління персоналом – досягнення такого стану трудового потенціалу, який забезпечував би певний економічний і соціальний ефект, а не максимальна економія витрат на робочу силу, так як дешева робоча сила – не завжди найкраща. Тому мінімізація витрат як критерій ефективності повинні розглядатися застосовано не взагалі до кадрової політики, а до досягнення конкретних кількісних і якісних параметрів трудового потенціалу, до проведення тих або інших заходів за умови досягнення поставлених перед ними цілей. При цьому проблематичним залишається тут і вибір тимчасового періоду, стосовно якого розраховується ефект. Так, економія коштів, досягнута під час набору і підготовки кадрів, в наступному може обернутися значними витратами на постійне підвищення кваліфікації і перепідготовку в процесі використання робочої сили. Тому, якщо рахувати ефективність виходячи з витрат поточного року, то результат може бути позитивним, чого не можна сказати, розглядаючи ефективність зроблених кроків щодо укомплектування підприємства робочою силою на основі результатів роботи за 5 років. За такого підходу ефективність управління персоналом визначається через оцінку прогресивності самої системи управління, рівня технічної оснащеності управлінської праці, кваліфікації працівників, оперативності керівництва та ін. Виступаючи чинниками підвищення ефективності самого управління, вони не можуть не позначитися на результатах виробничої і господарської, діяльності підприємства.

Економічність системи в загальному вигляді може бути виражена питомими витратами на її функціонування (на одиницю продукції або на одиницю витрат праці зайнятих на підприємстві працівників). Залежність між витратами на робочу силу з розрахунку на одиницю витрат праці ВОП і обсягом продукції з розрахунку на одиницю витрат на робочу силу  $\Phi$  показана на рис. 1.



Рис. 1. Діаграма розсіювання та лінія регресії між витратами на робочу силу з розрахунку на одиницю витрат праці (ВОП) і обсягом продукції з розрахунку на одиницю витрат на робочу силу ( $\Phi$ )

**Висновки.** Таким чином, оцінюючи статистичну значущість рівняння регресії, коефіцієнт детермінації для даної моделі  $R^2$  дорівнює 0,1085. Отже, залежність показника ВОП пояснюється чинником  $\Phi$  на 10,85%.

Проведене дослідження оцінки ефективності управління персоналом на досліджуваних підприємствах, показало: що побудована модель виявила значний зв'язок між залежною та незалежними змінними. Проте перевірка значущості моделі виявила, що найбільш достовірною і значущою є друга модель, яка визначає вплив між продуктивністю праці ( $y$ ), вартістю одиниці праці ( $x_1$ ) та приростом обсягу реалізованої продукції, що припадає на 1 грн. витрат на робочу силу ( $x_2$ ). Побудована діаграма розсіювання та лінія регресії між витратами на робочу силу з розрахунку на одиницю витрат праці ВОП і обсягом продукції з розрахунку на одиницю витрат на робочу силу  $\Phi$  показала, що залежність показника ВОП пояснюється чинником  $\Phi$  на 10,85%.

### Література

1. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. – М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.
2. Балабанова Л.В. Управление персоналом / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Виноградський М.Д. Управление персоналом / М.Д. Виноградский, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – 2-е видання. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 502 с.
4. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі / Марк Блауг ; пер. з англ. І. Дзюб. – К. : Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2001. – 670 с.
5. Кузьмичов А.І. Економетрія. Моделювання засобами MS Excel / А.І. Кузьмичов, М.Г. Медведєв. – К. : Вид-во «Ліра-К», 2011. – 214 с.

**References**

1. Odegov Yu.G. Otsenka effektivnosti raboty s personalom: metodologichesky pokhod / Yu.G. Odegov, K.X. Abdurakhmanov, L.R. Kotova. – M. : Izdatelstvo «Alfa-Press», 2011. – 752 s.
2. Balabanova L.V. Upravlinnia personalom / L.V. Balabanova, O.V. Sardak – K. : Tsentri uchbovoi literatury, 2011. – 468 s.
3. Vynohradskiy M.D. Upravlinnia personalom / M.D. Vynohradskiy, A.M. Vynohradskaya, O.M. Shkanova. – 2-e vydannia. – K. : Tsentri navchalnoi literatury, 2009. – 502 s.
4. Blauh M. Ekonomichna teoriia v retrospektyvi / Mark Blauh ; per. z anhl. I. Dziub. – K. : Vydavnytstvo Solomii Pavlychko «Osnovy», 2001. – 670 s.
5. Kuzmychov A.I. Ekonometriia. Modeliuvannia zasobamy MS Excel / A.I. Kuzmychov, M.H. Medvediev. – K. : Vyd-vo «Lira-K», 2011. – 214 s.

Надійшла 18.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.



## ЕФЕКТИВНІСТЬ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ

УДК 331.07

Д. П. БОГИНЯ

Хмельницький національний університет

### ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ У МАШИНОБУДУВАННІ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА (18 РОКІВ ПОСПІЛЬ)

*У статті проаналізовано динаміку показників продуктивності праці у машинобудівній промисловості протягом останніх вісімнадцяти років. На основі проведеного аналізу визначено основні напрями підвищення продуктивності праці у машинобудуванні за сучасних вітчизняних реалій.*

*Ключові слова: продуктивність праці, підприємство, машинобудування, підвищення продуктивності праці.*

D. P. BOHYNIA

Khmelnitsky National University

### LABOUR PRODUCTIVITY IN MECHANICAL ENGINEERING AS THE MAIN INDICATOR OF PRODUCTION EFFICIENCY (18 CONSECUTIVE YEARS)

*Over the last eighteen years domestic engineering industry has undergone significant changes and, most important, positive changes. Thus, increased levels of automation work and its technical equipment, which significantly increase the volume of manufactured products and, thus, virtually half reduce the need for staff to ensure a smooth production process. In addition, more and more companies focus their efforts on implementing innovative technologies and processes, development and production of innovative products. The result of these changes was a significant increase in productivity in mechanical engineering. However, at the same time need to understand that only scientific progress and active timely implementation of its results in engineering companies management practice in the future will increase productivity of labour and thus increase the efficiency of the machine-building sector of the state, and therefore, and the economy as a whole.*

*Keywords: productivity, business, engineering, increase productivity.*

**Актуальність теми.** Протягом останніх вісімнадцяти років вітчизняна економіка, а, отже, і сектор машинобудування, переживали як періоди швидкого розвитку, так і кризи, а останніми роками до цього переліку додалися ще і військові дії та втрата контролю над частиною українських територій. В таких умовах особливої ваги набувають питання забезпечення ефективного функціонування вітчизняного промислового сектору і, особливо, сектору машинобудування як головної стратегічної галузі промисловості України. Оскільки ж головним показником ефективності виробництва у машинобудуванні є продуктивність праці, то саме її нарощування в сучасних умовах дозволить подолати виклики зовнішнього середовища і забезпечити можливість ефективної конкуренції вітчизняним машинобудівним підприємствам на світових ринках.

**Аналіз останніх досліджень.** Питання забезпечення продуктивності праці у промисловості досліджуються цілим рядом науковців, однак, у той же час, конкретним дослідженням умов формування і підвищення рівня продуктивності праці у машинобудуванні приділяється недостатньо уваги. Серед останніх робіт з окресленої тематики варто виокремити праці С. І. Бандура, Б. Т. Кліяненко, Ю. В. Малаховського [9], Т. А. Немченко [2], В. І. Оспішева, С. І. Сергійчука, Л. М. Фільштейна [1] тощо.

**Метою статті** є аналіз тенденцій продуктивності праці у вітчизняному машинобудуванні за останніх вісімнадцять років та визначення основних напрямів її підвищення за сучасних умов господарювання.

**Виклад основного матеріалу.** Однією з основних характеристик соціально-економічного розвитку, найважливішим, провідним показником ефективності виробництва є продуктивність праці, що відображає плідність, продуктивність виробничої діяльності людей, кількість продуктів, що виробляються за одиницю часу.

З продуктивністю праці, її зростанням, перш за все, пов'язується зростання національного доходу країни, реальних доходів населення. Динаміка зростання продуктивності праці визначає і динаміку соціально-економічного розвитку країни. Але і сама динаміка зростання продуктивності праці, її рівень характеризуються рівнем матеріально-технічної бази виробництва, ефективністю використання досягнень науково-технічного прогресу тощо.

Динаміка виробництва основних видів продукції вітчизняної машинобудівної промисловості (табл. 1) дозволяє відзначити, що протягом досліджуваного періоду відбувся значний приріст обсягів випуску продукції машинобудування.

Дані табл. 1 засвідчують, що основний пік приросту обсягів виробництва вітчизняної машинобудівної продукції і, особливо, виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції і

електричного устаткування припав на період 2001–2005 рр., тобто саме цей період можна вважати основним часом розквіту вказаних видів машинобудівної промисловості країни. Що стосується виробництва автотранспортних засобів, причепів, напівпричепів та інших транспортних засобів, то найбільший розквіт даного напрямку машинобудування в Україні припав на 2010–2012 рр., однак в подальшому внаслідок присутності значної кількості кризових явищ в економіці України у 2014 р. обсяг випуску автотранспортних засобів вітчизняним машинобудівним сектором скоротився до 27,5 тис. шт. на рік, тобто навіть до нижчого рівня, ніж у 2000 р.

Таблиця 1

**Обсяги випуску продукції машинобудування в Україні у 1996–2014 рр. за основними групами продукції, тис. шт.**

Продукція	Рік				
	1996	2000	2005	2010	2014
Виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	431	451	2034	2619,1	3673,6
Виробництво електричного устаткування	2	*	1044,5	60040,7	59318,4
Виробництво машин і устаткування, не віднесених до інших груп	18,5	*	158,8	48,3	212,4
Виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	12,1	31,9	43,8	149,3	27,5

\* - дані відсутні

\*\* - сформовано на підставі даних Державного комітету статистики України [4–6]

Пік приросту обсягів виробництва електричного устаткування вітчизняним машинобудівним сектором, згідно з даними табл. 1, припав на період 2006–2010 рр. При цьому, приріст обсягів виробництва електричного устаткування у 2010 р. по відношенню до аналогічного показника 1996 р. склав більше 60 млн одиниць.

Досить позитивним моментом є те, що за окремими групами машинобудівної продукції спостерігається зростання обсягів виробництва, навіть незважаючи на складну зовнішньополітичну та економічну ситуацію, яка панувала в країні впродовж всього 2014 року. Це, зокрема, виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, приріст якого по відношенню до аналогічного показника 1996 р. склав 3242,6 тис. одиниць, або 7,5 разів. Також відбулося зростання і обсягів виробництва машин і устаткування, не віднесених до інших груп – на 193,9 тис. одиниць, або в 10,5 разів.

Отже, говорячи про обсяги випуску продукції вітчизняним машинобудівним сектором, можемо відзначити їх значне нарощування протгом останніх вісімнадцяти років, а, отже, і активний розвиток даної галузі промисловості України. В той же час, активне нарощування обсягів виробництва не є індикатором ефективності господарювання машинобудівного сектору. Саме тому необхідно провести аналіз зміни чисельності персоналу у сфері вітчизняного машинобудування (табл. 2).

Протягом останніх 18 років у всіх секторах вітчизняної машинобудівної промисловості стабільно спостерігається скорочення чисельності працівників. При цьому, в цілому в машинобудівній промисловості чисельність зайнятих у 2014 р. скоротилася на 609,5 тис. осіб порівняно з даними 2000 р., або на 57,4 %. В той же час, чисельність працівників, зайнятих у виробництві електронної, електричної та оптичної продукції скоротилася за 14 років на 62,6 %, чисельність працівників, зайнятих у виробництві автотранспортних засобів – на 38,5 %, а чисельність зайнятих у виробництві інших машин та устаткування – на 65,4 %.

Таблиця 2

**Середньорічна кількість найманих працівників вітчизняного машинобудування у 2000–2014 рр., тис. осіб**

Промисловість	Рік			
	2000	2005	2010	2014
Машинобудування, всього	1061	773	457	451,5
Виробництво електронної, електричної та оптичної продукції	281	174	115	105
Виробництво транспортних засобів та устаткування	283	247	154	174
Виробництво інших машин та устаткування	497	352	188	172

\* - побудовано на основі даних Державного комітету статистики України [3, 4]

Отже, впродовж тривалого часу у вітчизняному машинобудуванні спостерігається тенденція до значного вивільнення працівників, що може бути спричинено цілим рядом проблем, однак, виходячи з даних щодо виробництва продукції машинобудування, можемо говорити про те, що українські

машинобудівні підприємства активно застосовують нові технології, скорочуючи потреби у персоналі. Розглянемо динаміку індексів промислового виробництва та чисельності зайнятих у машинобудуванні (рис. 1).



Рис. 1. Динаміка індексів виробництва машинобудівної продукції та чисельності зайнятих у машинобудуванні у 2000–2014 рр.

Дані рис. 1 свідчать про те, що вивільнення працівників з машинобудівної галузі супроводжувалося значним нарощуванням обсягів виробництва продукції машинобудування, а, отже, можемо говорити про те, що протягом тривалого періоду відбувається переоснащення машинобудівної промисловості України, спрямоване на зменшення потреби в персоналі та підвищення продуктивності його праці.

Варто розуміти, що забезпечення зростання продуктивності праці у машинобудуванні неможливе без застосування інноваційних технологій та управлінських підходів. Саме тому важливо простежити динаміку зміни ставлення вітчизняних машинобудівних підприємств до впровадження інновацій (рис. 2).

Дослідження дозволяє встановити, що найбільша кількість вітчизняних машинобудівних підприємств серед тих, які використовують інновації у своїй господарській діяльності, займається впровадженням інноваційної продукції – 26,8 % у 2011–2014 р., при цьому, що характерно, починаючи з 2005 р. зростає також і кількість машинобудівних підприємств, які займаються впровадженням інноваційних процесів у практику господарювання.

Варто відзначити, що останніми роками помітно зменшилася частка машинобудівних підприємств, що впроваджували організаційні та маркетингові інновації. Така ситуація, в першу чергу, може бути пояснена значними змінами в економічному житті України впродовж останнього часу і переорієнтацією машинобудівного сектору на здійснення реальних інвестицій – в інноваційну продукцію та процеси.

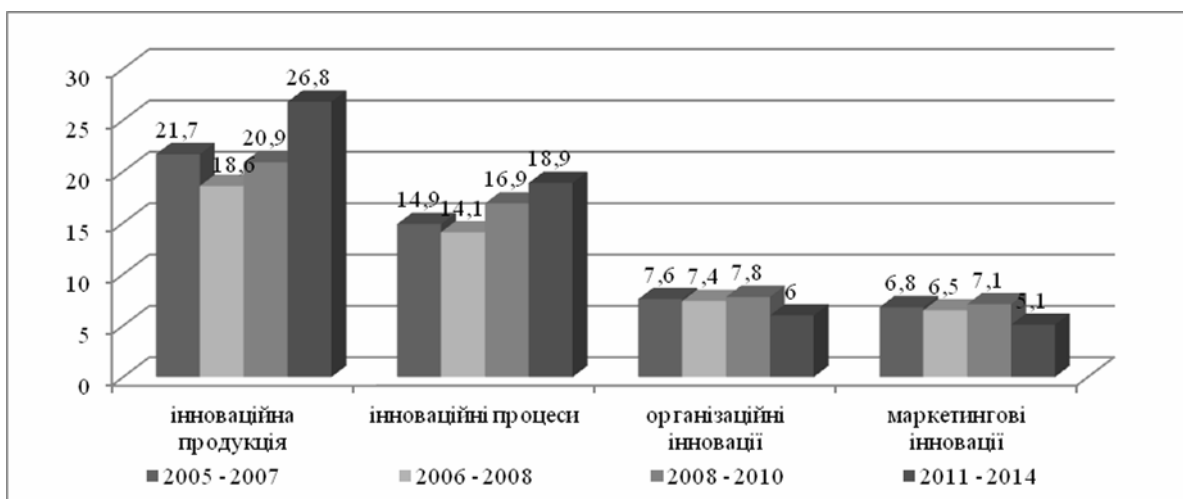


Рис. 2. Впровадження інновацій вітчизняними машинобудівними підприємствами у 2005–2014 рр., % від загальної кількості підприємств (побудовано на основі даних Державного комітету статистики України [6–8])

Таким чином, можемо відзначити, що кардинальне підвищення продуктивності праці, рішуче прискорення на цій основі соціально-економічного розвитку країни у вирішальній мірі залежить від різкого

підвищення технічного, технологічного і організаційного рівнів машинобудівного виробництва на основі найновіших досягнень науково-технічного прогресу.

Перетворення матеріально-технічної бази виробництва і, перш за все, машинобудування пов'язане зі створенням нових видів техніки, виробництвом роботів, ЕОМ, впровадженням принципово нових технологій та переходом до системи машин в цілях досягнення неперервності технологічного процесу.

Розроблювана нова техніка і обслуговувані нею нові технологічні процеси мають передбачати економне використання всіх видів ресурсів і особливо трудових ресурсів, створювати можливості для переходу до так званої безлюдної технології. Варто відмітити велике значення для підвищення технічного рівня виробництва більш раціонального використання трудових ресурсів, заходів з атестації і раціоналізації робочих місць, що проводяться в країні в цілому і на підприємствах зокрема.

Створення і впровадження гнучких автоматизованих виробництв, автоматизованих виробничих комплексів, гнучкої технології, автоматичних ліній, машин і обладнання з вбудованими засобами мікропроцесорної техніки, багатоопераційних верстатів з числовим програмним управлінням, робототехнічних, роторних і роторно-конвеєрних комплексів знаменує створення нової організації виробництва на базі електронізації та інтеграції всього виробничого циклу, спрямованих на забезпечення високоєфективної діяльності підприємств, заснованої на високому рівні продуктивності праці персоналу.

Найважливішою перевагою гнучких автоматизованих виробничих систем є зростання мобільності виробництва, скорочення термінів освоєння нової продукції. Час підготовки виробництва зменшується, в середньому, на 50 %, а в окремих випадках – на 70 %. За рахунок скорочення часу переналагодження економічний розмір партії знижується, що збільшує можливість підвищення змінності виробів. Гнучкість виробництва зростає і за рахунок можливості вносити зміни в конструкцію виробів, що випускаються.

Впровадження гнучких автоматизованих виробничих систем забезпечує підвищення зростання продуктивності праці на всіх стадіях виробництва: при проектуванні, технологічній підготовці, контролі, а також у всіх допоміжних службах. Коефіцієнт використання основного обладнання досягає 0,85–0,9. Чисельність персоналу скорочується в середньому на 30 %.

Разом з тим, необхідно зазначити, що створення нової організації виробництва на базі електронізації та інтеграції всього виробничого циклу потребує дво- чи тризмінного режиму роботи внаслідок використання дороговартісного обладнання з вбудованими засобами мікропроцесорної техніки, багатоопераційних станків і числового програмного управління, робототехнічних, роторних і роторно-конвеєрних комплексів.

Отже, головним стратегічним фактором прискорення темпів зростання продуктивності праці у машинобудуванні, багаторазового підвищення її рівня є науково-технічний прогрес, найшвидше впровадження інноваційних техніки і технологій, що забезпечують економне використання всіх ресурсів, які беруть участь у виробництві і особливо трудових ресурсів, які приводять у дію всі інші.

**Висновки.** Протягом останніх вісімнадцяти років вітчизняна машинобудівна промисловість зазнала значних змін і, що особливо важливо, позитивних змін. Так, підвищився рівень автоматизації праці та її технічного оснащення, що дозволило значно наростити обсяги продукції, що виготовляється і при цьому фактично наполовину скоротити потребу в персоналі для забезпечення безперервного виробничого процесу. Крім того, все більше підприємств спрямовують свої зусилля на впровадження інноваційних технологій і процесів, розробку і виготовлення інноваційної продукції. Результатом таких змін стало значне зростання рівня продуктивності праці у машинобудуванні. Однак, у той же час необхідно розуміти, що лише науково-технічний прогрес та активне і вчасне впровадження його результатів у практику господарювання машинобудівних підприємств дозволить в подальшому лише нарощувати показники продуктивності праці і, таким чином, підвищувати ефективність машинобудівного сектору держави, а, отже, і економіки країни в цілому.

## Література

1. Використання трудового потенціалу на регіональному рівні : монографія / під заг. ред. Л. М. Фільштейна. – Кіровоград : КОД, 2010. – 496 с.
2. Немченко Т. А. Поліпшення використання трудового потенціалу підприємств машинобудування / Т. А. Немченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Випуск 22, ч. 1. – С. 130–140.
3. Праця України у 2013 р. : статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К. : Консультант, 2014. – 336 с.
4. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Державний комітет статистики України ; Відповідальний за випуск П. П. Забродський. – К. : Консультант, 2008. – 572 с.
5. Україна у цифрах у 1996 році : короткий статистичний довідник / Міністерство статистики України ; відповідальний за випуск В. В. Самченко. – К. : Наукова думка, 1997. – 175 с.
6. Україна у цифрах у 2007 р. : статистичний збірник / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2008. – 260 с.

7. Україна у цифрах у 2010 р. : статистичний збірник / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2011. – 252 с.

8. Україна у цифрах у 2013 р. : статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К. : Консультант, 2014. – 240 с.

9. Фільштейн Л. М. Економіка праці в машинобудівному комплексі / Л. М. Фільштейн, Ю. В. Малаховський. – Кіровоград : ПП «Інвест-груп», 2004. – 284 с.

#### References

1. Vykorystannya trudovoho potentsialu na rehional'nomu rivni: monohrafiya, Kirovohrad: KOD, 2010, 496 p.
2. T.A. Nemchenko, Polipshennya vykorystannya trudovoho potentsialu pidpnyemstv mashynobuduvannya, Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky, Vol. 22, 2012. pp. 130–140.
3. Pratsya Ukrainy u 2013 r.: statystychnyy zbirnyk, K.: Konsul'tant, 2014, 336 p.
4. Statystychnyy shchorichnyk Ukrainy za 2007 rik, K.: Konsul'tant, 2008, 572 p.
5. Ukrainy u tsyfrakh u 1996 rotsi: korotkyy statystychnyy dovidnyk. K.: Naukova dumka, 1997, 175 p.
6. Ukrainy u tsyfrakh u 2007 r.: statystychnyy zbirnyk, K.: Konsul'tant, 2008, 260 p.
7. Ukrainy u tsyfrakh u 2010 r.: statystychnyy zbirnyk, K.: Konsul'tant, 2011, 252 p.
8. Ukrainy u tsyfrakh u 2013 r.: statystychnyy zbirnyk, K.: Konsul'tant, 2014, 240 p.
9. L.M. Fil'shteyn, Yu.V. Malakhovskyy, Ekonomika pratsi v mashynobudivnomu kompleksi, Kirovohrad, 2004, 284 p.

Надійшла 14.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## СТРУКТУРНО-ТЕХНОЛОГІЧНЕ ТРАНСФОРМУВАННЯ ПРОМИСЛОВОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

*У контексті євроінтеграційних процесів проаналізовано динаміку і тенденції зовнішньоекономічної діяльності України та охарактеризовано перспективи розвитку промислового сектора національної економіки. Акцентовано увагу на проблемах машинобудівної галузі, пов'язаних із руйнуванням усталених економічних зв'язків. Актуалізовано потребу поетапного структурно-технологічного трансформування промислового сектора економіки України. Конкретизовано моделі технологічного трансформування співвідносно галузевої приналежності промислових підприємств. Підкреслено, що кінцевою метою структурно-технологічного трансформування має бути зменшення екологічно-шкідливих підприємств, задіяних у низьких технологічних переділах і зростання частки підприємств, що належать до вищого технологічного укладу.*

*Ключові слова: глобалізація, промисловість, машинобудування, промислова політика, структурно-технологічне трансформування.*

V. V. STADNYK  
Khmelnytsky National University

## STRUCTURAL-TECHNOLOGICAL TRANSFORMATION OF INDUSTRIAL SECTOR ECONOMIC OF UKRAINE: PROBLEMS AND OPPORTUNITIES IN A CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION PROCESSES

*In a context of European integration processes the dynamics and tendencies of external economical activity of Ukraine have been analyzed. The perspectives of development of industrial sector of national economic have been characterized. The attention has been concentrated on problems of machine-building branch, connected to destruction of stale economic connections. The need of step-by-step structural-technological transformation of industrial sector of economy of Ukraine has been analyzed. The models of technological transformation, correlated to sectoral affiliation of industrial enterprises has been analyzed. It has been outlined, that the final goal of structural-technological transformation should be decreasing of amount of ecological-unfriendly enterprises, which take part in low technological ways and increasing of amount of enterprises, which belong to high technological ways.*

*Keywords: globalization, industry, machine-building, industrial policy, structural-economic transformation.*

**Вступ.** Зростаючий тиск провідних економічних гравців у світовому економічному просторі, який в результаті підписання Україною угоди про асоціацію з ЄС став усе відчутніше впливати на динаміку діяльності і українських підприємств, загострив проблему не тільки їх конкурентоспроможності як окремих суб'єктів господарювання, а й національної економіки як цілісного структурно-господарського комплексу. Адже значна кількість вітчизняних (особливо промислових) підприємств були пов'язані між собою технологічними ланцюжками, здійснюючи виробництво продукції за визначеними технологічною спеціалізацією переділами. Ці технологічні ланцюжки у багатьох випадках охоплювали і підприємства Російської Федерації, що за існуючих політичних реалій робило їх учасників заручниками рішень політиків всупереч економічним інтересам. За даними російських експертів, загальне зниження обсягів товарообороту України з Росією у січні 2015 р. порівняно з січнем 2014 р. перевищило 2 рази (з 2618,8 млн дол. до 1129,8 млн дол. США [1]). В машинобудуванні це проявилось особливо відчутно, оскільки багато машинобудівних підприємств, які знаходяться на тимчасово окупованій території Донбасу, були найбільшою мірою інтегровані у міждержавні технологічні зв'язки із Росією. Значна частина їх взагалі припинила свою діяльність внаслідок руйнувань в ході воєнного протистояння.

Отже, внаслідок зміни пріоритетів економічного співробітництва багато вітчизняних промислових підприємств опинились у ситуації, коли необхідно радикально переосмислювати стратегічні плани діяльності, переорієнтовуючись на роботу в нових умовах. Однак масштабність цих завдань в межах національної економіки вимагає активного втручання держави у процеси трансформування промислового сектора – як структурного, так і технологічного, оскільки однією із найважливіших функцій державного управління є формування ефективної економічної політики, яка б забезпечила умови для загального соціально-економічного зростання.

Однією із важливих складових державної економічної політики є політика промислова. Для економік пострадянських країн, де не сформувалося досі чіткого бачення ролі держави у регулюванні економічних процесів, важливо використати досвід інших країн, які формували свою промислову політику в різні періоди часу, володіючи різними порівняльними конкурентними перевагами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій і виокремлення частини невирішених проблем.** Аналіз наукових джерел з питань формування промислової політики показує, що дана проблема була і залишається предметом наукового інтересу багатьох вчених. Зокрема, серед науковців пострадянського простору цими

питаннями займаються В. Вітебський, М. Бобровський, В. Геєць, А. Мазаракі, Т. Мельник, Ю. Кіндзерський, М. Якубовський, І. Галиця, Л. Воротіна, С. Гливленко, Л. Федулова та багато інших [2–7]. Проте недостатньо дослідженими залишаються питання інструментально-регулюючого впливу держави на процеси структурно-технологічного трансформування промислового сектора національної економіки для підвищення її конкурентоспроможності в умовах зростаючої глобалізації та інтернаціоналізації, зумовлених інтегруванням України у європейський економічний простір. Це і визначило мету даного дослідження.

Мета дослідження – проаналізувати динаміку і охарактеризувати тенденції розвитку промислового сектора економіки України, виділити основні акценти промислової політики країн з високою динамікою економічного розвитку та виокремити напрями інструментально-регулюючого впливу державних інституцій на процеси структурно-технологічного трансформування промислового сектора національної економіки в контексті інтеграції України у європейський економічний простір.

**Основні результати дослідження.** Кожна держава своїм першочерговим завданням має формувати ефективну економічну політику, результатом реалізації якої було б зростання конкурентоспроможності національної економіки і стала позитивна динаміка соціально-економічного розвитку. Вплив державного регулятивного механізму має бути системним і цілеспрямованим, опиратись на глибокий аналіз закономірностей і тенденцій світової економічної динаміки та чинників, що її детермінують, враховувати якісні й кількісні характеристики ресурсного потенціалу як національної економіки загалом, так і окремих підприємств та організацій.

Одним із важливих показників ефективності економічної політики держави, який свідчить про обґрунтованість і дієвість важелів та інструментів регулюючого впливу держави, є баланс зовнішньоекономічної діяльності. Він, показуючи співвідношення обсягів імпорту та експорту у структурі зовнішньоекономічної діяльності, дає змогу оцінити міжнародну конкурентоспроможність національної економіки в цілому. Водночас, у розрізі структурних її складових – як на галузевому, так і на регіональному рівнях, дає можливість визначити напрями і сфери економічної діяльності, які потребують нагальних (або першочергових) змін на законодавчому чи організаційно-адміністративному рівнях для зростання загального потенціалу конкурентоспроможності галузей і територій.

Розглянемо з цих позицій динаміку експорту й імпорту Україною промислових товарів протягом останніх десяти років. Відповідні статистичні дані наведено в табл. 1. З них видно, що протягом усього досліджуваного періоду сальдо зовнішньоекономічної торгівлі товарами було від'ємне і в окремі періоди перевищувало мільярди доларів США. Це свідчить про те, що державою протягом останніх десяти років не було сформовано ефективної промислової політики і здійснювані поодинокі структурні зміни в економіці не забезпечили зростання її міжнародної конкурентоспроможності. При цьому зростання обсягів експорту й імпорту товарів майже завжди (за винятком останніх двох років) перевищувало зростання обсягів реалізації промислової продукції. Така динаміка цих показників свідчить, з одного боку, що Україна має значний рівень інтегрованості у світову економіку, а з іншого – що вона є реципієнтом значного обсягу промислових товарів – як високотехнологічних, так і товарів широкого вжитку, особливо продукції легкої промисловості (і навіть продовольчих товарів).

Таблиця 1

**Динаміка експорту-імпорту товарів у зовнішньоекономічній діяльності України та обсягів реалізації промислової продукції**

Назва показника	Величина показників за роками							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Індекс експорту товарів, %	128,4	135,8	59,3	129,6	133,0	100,6	92,0	86,5
Індекс імпорту товарів, %	134,7	141,1	53,1	133,7	136,0	102,5	90,9	71,8
Сальдо, млн. дол. США	-11400	-18570	-5737,4	-9,31	-14210	-15850	-13651,9	-527,0
Індекс обсягів реалізації промислової продукції, %	107,6	94,8	78,1	112,2	108,0	99,5	95,7	89,9

Джерела: Обсяги експорту-імпорту товарів за регіонами України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/zd/oet/oet\\_u/oet\\_0315\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/zd/oet/oet_u/oet_0315_u.htm) (дата звернення 21.06.2015); Індеси промислової продукції за видами діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/pr/prm\\_ric/prm\\_ric\\_u/ipv2013\\_u\\_bez.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/pr/prm_ric/prm_ric_u/ipv2013_u_bez.htm) (дата звернення 23.06.2015).

І якщо за останніми двома групами промислової продукції слід очікувати позитивних (з позицій товаровиробників) змін без регулюючих заходів з боку держави внаслідок девальвації гривні (що зробило

імпорتنі товари дорожчими у 2-3 рази, а переважну більшість споживачів – біднішими у стільки ж разів і це зумовлює значне зниження попиту населення на імпорتنі товари), то для виробників високотехнологічних товарів ситуація дещо складніша. Багато з них є учасниками міждержавних технологічних ланцюжків, займаючись виготовленням комплектуючих для кінцевого споживання (наприклад, у аерокосмічній галузі та ВПК). І так як завершальна фаза технологічного ланцюжка була у Російській Федерації, такі підприємства вимушені були суттєво скоротити виробництво, а то й зовсім призупинити його.

Багато машинобудівних підприємств знаходились на тимчасово окупованій території Донбасу і припинили свою діяльність внаслідок руйнувань в ході воєнного протистояння або ж були вивезені у Росію. І це відразу відобразилося на обсягах експорту, оскільки Донецька область забезпечувала значну частину експорту промислової продукції (за статистичними даними, у 2013 р. це було 19,6 % від усього обсягу експорту, водночас імпорту складав лише 5,3%; у 2014 р., при загальному зменшенні обсягів експорту до 86,5% від досягнутого у 2013 р. частка експорту підприємств Донецької області склала 15,6 %, а за січень-квітень 2015 р. – всього 9,9% – при зменшенні загального обсягу експорту Україною промислової продукції до 65,4% порівняно з аналогічним періодом 2014 року, а підприємствами Донецької області – до 37,9% [8]).

Такі деструктивні процеси у галузі спричинили значне погіршення її експортоспроможності, що особливо проявилось у 2013-2014 рр. (рис. 1). Ще більше погіршився стан справ у галузі у 2015 р. (частка машинобудування у загальному обсязі реалізації промислової продукції за перші 4 місяці року зменшилась до 6,0 %). І хоча за межі України реалізовано 61,2 % від усього обсягу машинобудівної продукції, загалом це склало лише 12,42 % від загального обсягу експорту промислової продукції [9].

Статистика свідчить про поступове витіснення вітчизняних машинобудівників із внутрішнього ринку. За існуючими даними, частка імпортованої машинобудівної продукції у внутрішньому споживанні сягає майже 80 % [7]. Зокрема, у 2013 р. імпорту обладнання та механізмів склав 16,2% від загального обсягу імпорту і перевищив 12,47 млрд дол. США. Експортовано цієї групи товарів майже удвічі менше – лише на суму 6,98 млрд дол. США (11,0 % від загальної суми експортованих товарів). У 2014 році частка імпорту машин та механізмів залишилась майже такою ж (16,0 %), проте обсяги його зменшились суттєво – до 8,72 млрд дол. США. Водночас експорт також зменшився – до 5,66 млрд дол. США і частки 10,5 %.

Зважаючи на ці дані, можна стверджувати, що за збереження існуючої тенденції машинобудування відіграватиме все меншу роль у формуванні валового національного продукту і все меншу роль у технологічному оновленні вітчизняних виробничих підприємств. І, як справедливо зауважують деякі наковці, такий стан спричинений не стільки експансією імпорту, скільки інертністю українських виробників, відсутністю стимулів і державної підтримки інноваційної діяльності. В Україні тільки одне із 42 підприємств продукує високотехнологічні товари, а в країнах Європи і Азії – кожне друге. Електроніка і комунікації на 95% забезпечуються імпортом, комп'ютерна й офісна техніка – більше 56%, наукові прилади – близько 50%. І лише авіакосмічна техніка розвивається переважно на своїй основі – власне виробництво забезпечує проміжне споживання у цій галузі майже на 85% [7]. За оцінками деяких експертів, на вітчизняному ринку з конкуренцією з боку імпорту стикаються більше 40% українських підприємств. Серед іншого, це зумовлено значними обсягами «тіньового» імпорту. У 2005–2010 рр. його обсяг із країн ЄС та СНД становив понад 48,5 млрд дол. США, тобто – більше 8 млрд дол. США за рік [10].

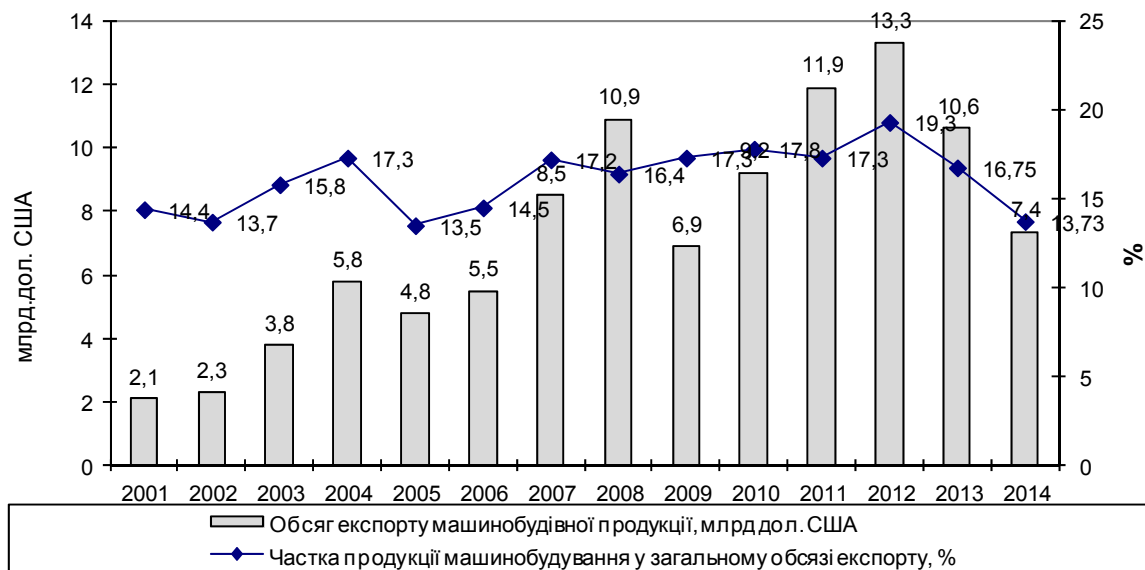


Рис. 1. Динаміка внеску машинобудування в загальні обсяги експорту продукції України

(Джерела: Обсяги реалізованої продукції за видами промислової діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/pr/orp/\\_u/orp1215\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/pr/orp/_u/orp1215_u.htm) (Дата звернення 23.06.2015); Товарна структура зовнішньої торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/zd/tszt/tsztt\\_u/tsztt\\_0113\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/zd/tszt/tsztt_u/tsztt_0113_u.htm) (Дата звернення 23.06.2015); власні розрахунки)



Вирішення проблеми конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, очевидно, потребує значних зусиль з боку їх менеджменту для здійснення необхідних організаційно-структурних чи технологічних змін. Однак, якщо для невиробничих видів економічної діяльності, що не потребують значних інвестиційних вливань, такі зміни можуть здійснюватися під впливом «невидимої руки ринку», то у фондомістких галузях (до яких належить, передусім, промисловий сектор) реальні структурні і технологічні зміни можуть бути здійснені лише за відчутного і обґрунтованого державного протекціонізму.

Світова практика державного регулювання у сфері промислової політики налічує багато ефективних інструментів [11]. З погляду економічної теорії промислова політика – це концепція держави, націлена на ефективний розвиток промисловості в результаті використання прогресивних методологічних підходів і принципів. З погляду практичного застосування промислова політика держави є системою законодавчих, адміністративних, фінансово-економічних рішень і заходів, що надають можливість управляти розвитком промислового комплексу країни відповідно до затверджених цілей найбільш ефективного його розвитку. Обидві сторони трактування сутності промислової політики однаково важливі – перша показує співвідношення державного і ринкового механізмів у визначенні стратегічних пріоритетів розвитку промисловості, а друга – формує систему важелів та обмежень для реалізації визначених стратегічних цілей у сфері промислового виробництва.

Очевидно, що розвиток машинобудування має залишатися пріоритетом для економіки України. Адже це одна із високотехнологічних галузей, де вітчизняні виробники ще є конкурентоспроможними на ринках не тільки СНД, а й інших країн, в тому числі – європейських. До того ж, світовий досвід показує, що кожна із країн, які входять нині до переліку найбільш розвинених, у період модернізації своєї економіки здійснювали структурно-технологічні зміни з метою забезпечення провідної ролі індустріального сектору. Так, у Японії в 1948–1971 рр. частка переробних галузей промисловості у структурі ВВП зросла з 19 до 36%, в структурі зайнятості – з 22 до 31 %; у Південній Кореї ці показники в 1963–1990 рр. склали відповідно 9 і 31%, 10 і 26% [12, с.19].

При цьому, як зазначає В. Іноземцев, аналізуючи ці процеси, в кожній із країн, що досягли структурно-технологічного прогресу, особливу роль відіграла система державної влади, яка жорстко підпорядковувала суспільне життя завданням промислового прориву (поштовху). У більшості «нових індустріальних країн» в 1960–1980 рр. значна частина інвестиційних проектів або безпосередньо фінансувалась державою, або підтримувалась створенням особливих умов господарювання (від виділення кредитів до прямого протекціонізму). І важливою передумовою ефективності цих проектів була оцінка успішності державних чиновників, які за нього відповідали – конкуренція між працівниками держслужби була навіть більш жорсткою, ніж у комерційних структурах. Як результат – в процесі трансформації (модернізації) економіки різко зросли зовнішньоторговельні та інвестиційні потоки. Так, у Японії частка зовнішньої торгівлі у ВВП зросла з 1960 по 1989 р. з 9 до 17 %, у Південній Кореї – з 8 до 20 %, в Малайзії – з 11 до 46 %, в Китаї з 1978 по 2005 р. – з 8,5 до 22 %. При цьому в цих країнах частка промислової продукції в експорті на початок 2000-х років не опускалась нижче 68 %, а частка технологій, патентів і продукції виробничого призначення в імпорті – не нижче 45 %. Взаємодія із світовими ринками йшла в різних напрямках, що сприяло активному включенню цих країн у процеси глобалізації, від яких вони здебільшого вигравали [12, с.21].

Отже, в значній ролі держави у формуванні міжнародної конкурентоспроможності національної економіки (в т.ч. через стимулювання прогресивних структурно-технологічних змін) не можна сумніватися, вона є безперечною. Проте важливо, щоб інструменти державного регулювання були обґрунтованими і ефективними. Насамперед необхідно, щоб вони спонукали стратегічних інвесторів до вкладання коштів у розвиток підприємств вищого технологічного укладу, що ставатиме підґрунтям і для технологічних змін в суміжних і технологічно пов'язаних галузях.

Водночас необхідно стимулювати через кредитно-податкову та інвестиційну політику не лише розвиток високотехнологічних підприємств, а й надавати організаційну підтримку у їх прагненні відповідати міжнародним стандартам діяльності тим підприємствам, що відносяться до нижчих технологічних укладів (третього-четвертого), якщо їх продукція є перспективною (у разі проходження процедури сертифікації) та конкурентоспроможною на світових ринках. Тому структурні зміни національної економіки доцільно здійснювати поетапно з урахуванням трьох моделей технологічного трансформування промислових підприємств:

1. Модель «Навздогін лідерам» – на основі ресурсозберігаючої технологічної модернізації виробництва, яка прийнятна для значної кількості промислових підприємств України, що працюють у традиційних галузях (наприклад, агропромисловий комплекс, первинна переробка сировини тощо). Технологічне оновлення такого типу має здійснюватися для усунення значного технологічного відставання підприємства, що є об'єктом технологічних змін, від такого, що прийняте за міжнародний взірець у даній галузі.

2. Модель «Технологічного розвитку» – передбачає комплекс економічної, техніко-технологічної, кадрової та іншої діяльності, яка здійснюється з єдиної стартової позиції і забезпечує перехід на вищий технологічний уклад (під яким мається на увазі сукупність технологій, властивий певному рівню

виробництва). Реалізація такої моделі, наприклад, можлива для тих підприємств машинобудування, виробничі системи і технологічні лінії яких нині не здатні забезпечити випуск конкурентоспроможної на відкритих ринках продукції, і потребують радикального переоснащення. При цьому їх виробничі площадки за проведення відповідних заходів з реконструкції можуть бути використані для експлуатації у нових виробничих системах.

3. Модель «Технологічного випередження». Може бути реалізована у тих галузях, де вітчизняні підприємства мають захищені патентами науково-технологічні розробки, які суттєво випереджають за своїми характеристиками кращі світові зразки. Така модель може бути реалізована як на діючих підприємствах, що випускають високотехнологічну продукцію, так і шляхом створення нових підприємств на основі залучення венчурного капіталу.

Однак нинішній інвестиційний клімат в Україні є надзвичайно складним. Вкладання коштів у розвиток промислового сектору вітчизняної економіки суттєво загальмувався, оскільки висока динамічність і неврегульованість політичної ситуації робить такі інвестиції дуже ризикованими. Тому, поряд із реалізацією невідкладних заходів для призупинення деструктивних процесів в суспільному житті країни, органам державного управління необхідно докладати максимум зусиль для відновлення позитивної динаміки інвестиційних процесів – через інструменти регулятивного характеру.

На жаль, в Україні більшість потужних експортерів переводять свої капітали у офшорні зони, що не дає змоги реінвестувати їх у подальший розвиток та технологічне оновлення галузей. Для ослаблення таких негативних тенденцій доцільно законодавчо закріпити преференції в оподаткуванні тих доходів, які спрямовуються на технологічний розвиток промислового сектора, причому з диференціацією податкових пільг для інвестування у сектори різних технологічних укладів аж до нульової ставки податку для інвестицій, що спрямовуються у розвиток 5–6-го технологічних укладів.

При цьому політика в галузі розвитку технологій теж повинна здійснюватися як для розвитку внутрішнього ринку, так і для передачі технологій. Політика розвитку підприємств повинна орієнтуватися на розвиток взаємозв'язків з транснаціональними компаніями. Це означає інвестування для зростання міжнародної конкурентоспроможності, орієнтуючись на продуктивність промисловості в цілому (чи окремих галузей), а не лише на підтримку тих чи інших (переважно близьких до влади) внутрішніх економічних гравців.

Необхідно підкреслити також, що у механізм реалізації промислової політики важливо закласти можливість його коригування для унеможливлення пролонгованості помилкових рішень, які негативно відображаються на загальній конкурентоспроможності національної економіки, відтягуючи кошти від інших напрямів їх вкладання, які можуть дати в нових умовах значно кращий результат.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Кожна країна, орієнтуючись на свої стратегічні цілі й ресурсні обмеження, знаходила для себе певний інструментарій інституційного забезпечення розвитку промислового комплексу. Водночас важливо бачити спільність цілей у формуванні такого регулятивного механізму – їх спрямованість на те, щоб використання інструментів і важелів промислової політики давали змогу підвищувати здатність національних економік конкурувати на світових ринках. Посилення впливу інноваційної складової на діяльність промислових підприємств має стати основним пріоритетом у державній промисловій політиці України. У контексті сучасних політичних і економічних процесів промислової політики України має чітко окреслювати пріоритетні сфери і галузі, (передусім – високотехнологічні), які можуть стати локомотивами загального економічного розвитку, основою прогресивних структурно-технологічних змін. А відтак через інструменти стимулюючого та іншого регулятивного характеру формувати для цього сприятливий інвестиційний клімат. Формування такого інструментарію і має бути предметом наступних досліджень.

## Література

1. Федотов А.В. Неблагоприятные факторы развития экономической интеграции стран СНГ / А.В. Федотов // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 2, т. 2. – С. 162–165.
2. Коваленко Н. В. Проблеми формування конкурентоспроможності національної економіки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/prvs/2007\\_2/0614.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvs/2007_2/0614.pdf).
3. Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів : монографія : у 2 ч. Ч. 2 / за ред. В. М. Гейця, А.А. Мазаракі. – К. : КНТЕУ, 2008. – 273 с.
4. Потенціал національної промисловості: цілі та механізми ефективного розвитку : монографія / [Ю. В. Кіндзерський, М. М. Якубовський, І. О. Галиця та ін.] ; за ред. Ю. В. Кіндзерського. – К. : Ін-т економіки та прогнозування, 2009. – 928 с.
5. Федулова Л. Науково-технологічний та інноваційний процес в Україні: тенденції в кризових ситуаціях / Л. Федулова // Економіст. – 2011. – №1. – С. 24–28.
6. Мазаракі А. Імпорт та перспективи імпортозаміщення в Україні / А. Мазаракі, Т. Мельник // Вісник КНТЕУ. – 2012. – № 6 – С. 6–15.

7. Барташевська Ю. М. Розвиток машинобудування України: стан, проблеми, перспективи / Ю. М. Барташевська // Європейський вектор економічного розвитку. – 2010. – № 1 (8). – С. 19–25.
8. Товарна структура зовнішньої торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/zd/tsztt/tsztt\\_u/tsztt0113u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/zd/tsztt/tsztt_u/tsztt0113u.htm) (Дата звернення 23.06.2015);
9. Обсяги реалізованої продукції за видами промислової діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/pr/orp/\\_u/orp1215\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/pr/orp/_u/orp1215_u.htm) (Дата звернення 23.06.2015).
10. Офіційне бюро статистики Організації Об'єднаних Націй з торгівлі та розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.unctad.org/>.
11. Жан Джеймс. Змусити працювати промислову політику [Електронний ресурс] / Джеймс Жан // Економічна правда. – 2011. – 31 березня. – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/column>.
12. Модернизация России: условия, предпосылки, шансы. Сборник статей и материалов : вып. 1. / под ред. В.Л. Иноземцева. – М. : АНО Центр исследований постиндустриального общества, 2009. – 240 с.

#### References

1. Fedotov A.V. Neblagoprijatnye factory razvitiya ekonomicheskoy integracii stran SNG / A.V. Fedotov / Herald of Khmelnytskyi National University. Economical sciences. – 2015. – №2, t.2. – S. 162-165.
2. Kovalenko N.V. Problemy formuvannya konkurentospromoschnosti nazionalnoi ekonomiky. URL : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/prvs/2007\\_2/0614.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvs/2007_2/0614.pdf).
3. Priorityety nazionalnoho ekonomichnoho rozvytku v konteksti globalizacijnyh vyklykiv: monografija. T. 2 / za red. V. M. Geyzia, A.A. Mazaraki. – К. : KNTEU, 2008. – 273 s.
4. Potenzial nazionalnoi promyslovosti: zili ta mechanizmy efektyvnoho rozvytku : monografija / [Kindzerskyj J.V., Jiakubovskij M.M., Halyzjia I.O. ta in.] ; za red. J.V. Kindzerskoho. – К.: In-t ekonomiky ta prohnozuvannja, 2009. – 928 s.
5. Fedulova L. Naukovo-technologichnyj ta innovacijnyj proces v Ukraini: tendenzii v kryzovyh sytuacijach / L. Fedulova // Ekonomist. – 2011. – №1. – S. 24-28.
6. Mazaraki. A. Import ta perspektyvy importozamischennja v Ukraini / A.Mazaraki. T. Melnyk // Visnyk KNTEU. – 2012. – №6 – S. 6-15.
7. Bartashevskaja J.M. Rozvytok maszynobuduvannja Ukrainy: stan, problemy, perspektyvy / J.M. Bartashevskaja // Jevropejskijyj vector ekonomichnoho rozvytku. – 2010. – № 1 (8). – S. 19–25.
8. Tovarna struktura zovnischnjoi torhivli Ukrainy. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/zd/tsztt/tsztt\\_u/tsztt0113u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/zd/tsztt/tsztt_u/tsztt0113u.htm) (data zvernennja 23.06.2015);
9. Obsjahy realizovanoji produkciji za vydamy promyslovoji dijalnosti. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/pr/orp/\\_u/orp1215\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/pr/orp/_u/orp1215_u.htm) (data zvernennja 23.06.2015).
10. Ofizijne bjuro stystyky OON z torhivli ta rozvytku. URL: <http://www.unctad.org/> (data zvernennja 23.06.2015).
11. Jan Dzejms. Zmusyty prazjuvaty promyslovu polityku / Dzejms Jan // Ekonomichna pravda. – 2011. – 31 bereznja. URL: <http://www.epravda.com.ua/column>.
12. Modernizacija Rossii: uslovija, predposylki, schansy. Sbornik statjej I materialov. Vyp. 1. / Pod red. d.e.n. V.L. Inosemzeva. – М. : АНО Zentr issledovanij postindustrialnoho obstchestva, 2009. – 240 s.

Надійшла 14.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

**КАНАДСЬКА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПОСТАВКАМИ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ БІЗНЕСІ: РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ**

*Розкрито особливості та досягнення канадської системи агрологістики та управління поставками, яка є важливим чинником високої ефективності агропромислового комплексу Канади, що відома у світі як один із найбільших виробників та експортерів різноманітної сільськогосподарської продукції. Висвітлено механізм функціонування фермерських та тарифних квот з можливістю їх обміну на внутрішньому ринку, який нині успішно себе зарекомендував у промисловому птахівництві та молочній індустрії Канади. Розглянуто досвід організації поставок на рівні країни та провінцій за участю маркетингових агенцій у підгалузях АПК Канади. Запропоновано рекомендації із застосування канадської системи управління поставками в агропромисловому комплексі України.*

*Ключові слова: агрологістика, управління поставками, агробізнес, промислове птахівництво, молочна промисловість Канади.*

I. G. SMYRNOV, O. V. KACHUR  
Kiev National University of Taras Shevchenko**CANADIAN SYSTEM OF DELIVERIES MANAGEMENT IN AGRICULTURAL BUSINESS: RECOMMENDATIONS FOR UKRAINE**

*Represented the features and achievements of Canadian agrologistics and supply management system - an important factor in the high efficiency of agriculture in Canada, which is known worldwide as one of the largest manufacturer and exporter of various agricultural products. Shown the mechanism of farm and tariff quotas functioning with the possibility of their exchange on the domestic market, which is now successfully proven in industrial poultry and dairy industry in Canada. The experience of the organization of supply at national and provinces levels is considered involving marketing agencies in the above mentioned sub branches of agroindustrial complex of Canada. Given recommendations for the use of Canadian supply management system experience in Ukraine agriculture.*

*Keywords: agrologistics, supply management, agribusiness, industrial poultry and dairy industries in Canada.*

**Постановка наукової проблеми.** Логістичні підходи в сфері агропромислового бізнесу набувають останнім часом все більшої ваги в Україні, зокрема в нинішніх кризових умовах, коли агропромисловий комплекс висувається на перший план за своїм потенціалом та експортними можливостями, особливо у зовнішній торгівлі з країнами Європейського союзу. Завдання реформування аграрного сектору України в умовах євро інтеграційного спрямування її економічного розвитку вимагає вивчення та впровадження передового досвіду в сфері агрологістики та управління поставками в агропромисловому бізнесі. Саме такий досвід має Канада, як один із найважливіших світових виробників та експортерів сільськогосподарської та харчової продукції. Це відноситься, насамперед, до канадської системи управління поставками в агропромисловому комплексі, важливим складником якої є підсистема фермерських та тарифних квот з можливістю їх обміну на внутрішньому ринку, яка нині успішно зарекомендувала себе у промисловому птахівництві та молочній промисловості Канади та його застосування в Україні.

Літературні джерела та публікації з теми статті найбільш концентровано представлені у спеціальному випуску міжнародного науково-практичного журналу «Логістика. Проблеми та рішення» № 4 за 2013 р. [1] та належать Косаревій Т.В. [3], Сумцю О.В. [8; 9], Смирнову І.Г. та Шматок О.В. [6], Чухрай Н.І. [10], Кучеровій Я. [4]. Особливу цікавість являють собою джерела, що розкривають особливості, досвід та досягнення агрологістики в різних країнах, зокрема в Голландії [7], Канаді [2], Польщі, Чехії [5, с. 319–327, с. 363–380] та інших країнах. Але цей напрямок потребує більш детального розгляду, зокрема, це стосується досвіду досягнень Канади.

**Метою статті** є представити в Україні канадську систему агрологістики та управління поставками, яка успішно функціонує протягом останніх років у цій країні, що виділяється як великими обсягами аграрного виробництва та експорту у світі, так і високим рівнем ефективності агропромислового комплексу, важливим чинником якого є застосування логістичних підходів.

**Виклад основного матеріалу.** Канадська система агрологістики (управління поставками в агропромисловому комплексі) була запроваджена в господарську систему Канади ще на початку 1970-х рр. та з постійно змінюваними вона успішно функціонує й нині. Система управління поставками має низку позитивних особливостей, які можуть бути адаптовані до українських умов та використані для розробки ефективної економічної політики в галузях сільського господарства та харчової промисловості. До позитивних рис цієї системи можна віднести підвищення заможності споживачів та виробників за рахунок стабільності всередині агропромислового комплексу, збільшення прямих доходів виробників та працівників аграрного сектору, можливість розвитку системи обміну квотами на внутрішньому ринку, захист від іноземних виробників тощо. Також ця система адаптована до сучасних вимог СОТ.

Канадська система агрологістики (управління поставками в агропромисловому комплексі) на сьогодні діє у двох підгалузях АПК Канади, а саме – у промисловому птахівництві (виробництві домашньої птиці) та молочному скотарстві та виробництві молочної продукції. Ці два напрямки є одними з ключових у агропромисловому комплексі Канади та займають 20 % обсягу продажу аграрної продукції в цій країні. Істотно, що управління цими підгалузями здійснюється за допомогою агенцій зі збуту які створені в кожній провінції Канади. Повноваження агенцій поширюються на визначення рівня імпорتنних квот, управління поставками на місцевому рівні та встановлення місцевих цін на вироблену продукцію. Для реалізації цих повноважень агенції використовують два види квот. Перший – це фермерська квота, яка визначає, який обсяг продукції виробник може виробити, та вимірюється в певних одиницях продукції, що можуть бути продані кожного року. Такі квоти, виражені в кількісних показниках, є об'єктом торгу та обміну, тобто у такий спосіб фермер має можливість збільшити чи зменшити обсяги свого виробництва. Особливістю фермерських квот є те, що вони зазвичай мають необмежений термін дії за умови виконання фермером певних умов. Крім цього, квоти є власністю та управляються агенціями зі збуту провінцій. Торгівля квотами дозволена у більшості підгалузей АПК Канади, зокрема в молочній індустрії та промисловому птахівництві.

Другий вид – це імпорتنні квоти, які забезпечують обмеження імпорту кінцевої продукції АПК. Вони були запроваджені на початку 1970-х рр. нині згідно вимог СОТ вони називаються квотною тарифною ставкою або тарифною квотою (англ. Tariff Rate Quota, TRQ). Так як і фермерські квоти, тарифні квоти визначають певну кількість дозволеного імпорту, але відрізняються від перших тим, що надаються щорічно і немає гарантії їх отримання в наступному році тими власниками, що їх мали у минулому, хоча така ймовірність є доволі високою. Тарифні квоти визначає Міністерство закордонних справ та торгівлі Канади відповідно до торговельних зобов'язань держави.

Участь уряду Канади в управлінні квотами доволі суттєва та різноманітна, але розрізняється залежно від виду продукції (рис. 1). Для фермерських квот спостерігається загальне правило, яке полягає у поділі юрисдикції між федеральним урядом та урядами провінції та спільне прийняття рішень у законодавчих та операційних процедурах. У випадку підгалузі промислового птахівництва присутність федерального уряду здійснюється через Національну сільськогосподарську раду (рис. 1), чий внесок полягає у допомозі групам виробників у створенні агенцій з продажу, включаючи управління міжпровінційними та експортними операціями, та їх взаємодію зі збутовими агенціями. Федеральний уряд сприяв розробці системи управління поставками в галузях АПК Канади, підготувавши законодавчу схему та дозволивши «впорядковані ринкові схеми». Прикладами національних агенцій у підгалузі промислового птахівництва Канади є «Канадська маркетингова агенція з птахівництва» (CPMA) та «Канадська агенція з виробництва яєць» (SEMA).

Федеральний уряд Канади також відіграє важливу роль у діяльності молочної індустрії, зокрема, через Канадську молочну комісію (CDC), яка є федеральним органом управління (рис. 1). Ця агенція більш глибоко задіяна у формуванні політики ефективного функціонування молочної підгалузі АПК, ніж у моделі управління промисловим птахівництвом. Так, Канадська молочна комісія рекомендує обсяги виробництва молока, визначає цінову політику щодо молочної продукції у межах всієї держави, контролює міжпровінційні угоди про спільні доходи від продажу, оперує складськими програмами та зазвичай координує виконання «Національного молочного ринкового плану». Більшість наведених функцій безпосередньо чи опосередковано впливає на рішення з фермерських квот. Федеральний уряд з провінціями бере участь в діяльності Комітету з поставок молока (CMSMC), який приймає важливі для молочної підгалузі рішення, наприклад, який обсяг молока має бути вироблений, як воно має бути розподілено між провінціями тощо. У свою чергу, уряди провінцій беруть участь в управлінні поставками та у вирішенні питань із квотами через провінційні агенції зі збуту. Останні задіяні у прийнятті рішень про політику розвитку підгалузі разом із федеральними структурами у Комітеті з поставок молока (CMSMC), наприклад, це питання, пов'язані з визначенням рівня загальних молочних квот, але більше вони займаються виконанням і контролем політики, розробленої на федеральному рівні. При цьому провінційні агенції із збуту зазвичай функціонують відносно незалежно від органів урядів провінцій, які можуть впливати на рішення агенцій шляхом переобрання та призначення їхніх членів.

Роль різних рівнів управління може бути представлена на прикладі алгоритму вирішення питання про розробку квот на локальному рівні молочної ферми. Цей процес починається з встановлення цін на молоко на рівні ферми та переробника, які визначаються рішенням федерального органу управління, обов'язковим для обох. Потім, знаючи ціни на молоко, оцінюється обсяг його споживання, тобто визначається загальна потреба в молоці (це робить Канадська молочна комісія). На цій підставі федерально-провінційний комітет CMSMC приймає кінцеве рішення про загальні необхідні поставки та визначає частку кожної провінції у квотах. Збільшення або зменшення загальних квот пропорційно відображається на формуванні провінційних. Останній крок у встановленні обсягу квот для індивідуальних фермерів відноситься до діяльності провінційних агенцій зі збуту та визначається індивідуально за фермами.

У промисловому птахівництві існує подібна схема розподілу квот, але вплив федерального управління на національні агенції з птахівництва є меншим. Національні агенції оцінюють попит на продукт, рівень квот та співвідношення між провінційним імпортом та експортом. Ціни для ферм (або,

принаймні, інтервал цін) встановлюються на національному рівні. У деяких випадках провінційні агенції зі збуту можуть коригувати ціни для своїх провінцій. У той же час національні агенції мають право на проведення обміну квот та іноді зобов'язують ферми отримати ліцензію. Провінційні птахівничі агенції зі збуту виконують ті самі завдання, що і агенції у молочній індустрії: зазвичай, вони розподіляють провінційні квоти серед виробників та контролюють їх виконання. Провінційні агенції зі збуту можуть вносити додаткові умови до розміщення квот, а саме: обов'язкове ліцензування, встановлення мінімального та максимального рівнів володіння квотами та продажу; визначають час володіння квотами; встановлюють податки та штрафи в різних ситуаціях; регулюють експортні процедури; розробляють спеціальні програми для нових фермерів.



Рис. 1. Система управління поставками та підсистема розподілу квот в агропромисловому комплексі Канади (на прикладі промислового птахівництва та молочної індустрії), авторська розробка за [2]

Квотна тарифна ставка (TRQ) встановлюється Міністерством закордонних справ та міжнародної торгівлі Канади (MFAIT) згідно угоди COT, прийнятої в Уганді в 1995 р. При Міністерстві діє спеціальна агенція, яка адмініструє квоти – це Експортно-імпортне контрольне бюро. Воно співпрацює з національними агенціями, що також задіяні в адміністративних операціях. Провінційні та місцеві органи влади не беруть участь в розподілі цих квот, оскільки всі питання зовнішньої торгівлі відносяться до компетенції федеральних органів управління Канади. Роль MFAIT полягає у розміщенні тарифних квот (TRQ) серед приватних компаній та встановленні умов адміністрування цих квот. При цьому розміщення тарифних квот залежить від підгалузі АПК, зокрема, якщо існує підвищений попит або спостерігається його скорочення. Компанії, що мають тривалі зв'язки з розподілу продукції з певними дистриб'юторами, дістають пріоритет у розподілі тарифних квот. Іноді розміщення цих квот відбувається пропорційно наявності специфічного устаткування для виробничого процесу. В усіх інших випадках тарифні квоти розподіляються згідно засади «перший прийшов – перший отримав». Існує декілька обмежень щодо обсягу володіння TRQ для однієї компанії. Також немає ніяких грошових відносин у адмініструванні розміщення тарифних квот між отримувачем та управляючою агенцією, тобто неможливі аукціони з продажу тарифних квот (TRQ). Розміщення фермерських квот між індивідуальними фермами на початковому етапі відбулося ще у 1970-х рр. Квоти були розподілені безоплатно серед ферм, що вже виробляли продукцію, з урахуванням індивідуальних історій продажу. При цьому квоти зазвичай розподілялися пропорційно обсягу виробництва кожної ферми, використовуючи правило дистрибуції, наприклад, якщо ферма виробляла X% провінційного обсягу, то вона отримувала X% квот після запровадження системи управління поставками. У випадку зменшення обсягів виробництва після введення системи управління поставками квоти розподілялися пропорційно у меншому обсязі для усіх учасників.

Щодо імпортних квот, то, як вже зазначалося, вони мають термін життя один рік, тобто кожного року здійснюється нове їх розміщення, яке, так як і для фермерських квот, є безкоштовним та заснованим на

засаді тривалості відносин. Але федеральний уряд Канади однозначно дає до розуміння, що щорічне розміщення квот є змінним та тримачі квот не можуть їх поновлювати щорічно автоматично. У деяких секторах АПК групи фірм можуть розраховувати на певні преференції у розміщенні квот, якщо ці фірми виконують важливе завдання національної ваги або мають якусь іншу подібну причину. Приміром, фірма чи група фірм матимуть пріоритет у розподілі квот, якщо їм потрібна сировина для виробничого процесу, яку вони набувають у системі управління поставками за нижчою ціною, оскільки їм необхідно конкурувати на ринках США. До інших можливих опцій розподілу квот у канадській системі управління поставками в АПК можна віднести аукціони, але вони рідко застосовуються на практиці. Незважаючи на це, слід відзначити привабливість аукціону як відкритого торгу з прозорими цінами, за якою економічна рента квоти належить уряду. З іншого боку, зрозуміло, що виробники можуть «лобіювати» уряд з метою залишити економічну ренту у себе.

Система управління поставками в АПК Канади передбачає і розміщення нових квот у випадку зростання споживання на національному рівні. Механізм розміщення нових квот заснований на їх пропорційному розподілі, при цьому не виключається спеціальне розміщення нових квот за домовленостями з провінціями. Квота поділяється на дві категорії – первинну та вторинну. Перша – це постійна або базова величина, а друга є тимчасовою. Так, коли попит на продукцію зростає, але невідомо, що буде на ринку далі, збільшується вторинна квота. Якщо зростання попиту можна вважати постійним, тоді вторинна квота перетворюється у постійну (первинну). Цей підхід виправдовує себе в умовах збільшення ринку, зокрема, за його несталого зростання у короткому періоді, оскільки дозволяє пов'язати різні тимчасові явища зростання ринку зі збільшенням випуску квот, однак фермери поділяють і ризик, що це збільшення споживання може бути не тривалим.

У межах Канадської системи управління поставками в АПК ключовими елементами, що забезпечують економічну ефективність механізму застосування квот є, по-перше, наявність ефективних ферм з мінімальними витратами, та, по-друге, прозорий, легкий та простий у використанні метод передання квот від одного володаря до іншого, що дозволяє здійснення цієї операції з мінімальними зусиллями. Отже, ринок квот, як складник системи управління поставками, повинен, по-перше, сигналізувати тримачам квот про їх цінність, що дозволить розміщувати квоти серед тих форм, які можуть їх використати найкращим чином, і, по-друге, мінімізувати бюрократичні методи з їх розміщення та пряме втручання в цей ринок. Існує декілька шляхів передання квоти, які розрізняються принципово за підходом: продавати – купувати квоти чи брати їх у тимчасове володіння (оренду). Перший підхід характеризується постійним характером володіння та використання квоти, другий – тимчасовим (зазвичай, рік або менше). Ці два підходи мають свої переваги та в ідеальній системі вони повинні співіснувати разом. Канадська система управління поставками в АПК розвивалася протягом майже 50 років у напрямку дозволу передання квот на постійній основі, саме так як продаж майна між фермерами. Оренда квоти в основному була заборонена з незрозумілих причин, але нині відбуваються зміни, за якими деякі провінції вже дозволили оренду квоти через угоди з активів, що практично імітує рентні операції.

Система квотування в АПК Канади передбачає квотні ринкові механізми, що полягають у проведенні формальних аукціонів з фермерських квот, які організують агенції зі збуту. Під час цих аукціонів фермери розміщують свої пропозиції з купівлі та продажу квот, агенція зі збуту порівнює їх та встановлює ринкову ціну. Всі пропозиції нижче цієї ціни задовольняються, та квоти передаються від одних тримачів до інших. Зазвичай агенція зі збуту проводить один аукціон на місяць, що означає, що наступні операції з передачі квот відбудуться тільки через місяць. Результати аукціону публікуються. Не через аукціон можуть проходити тільки два види операцій: по-перше, це продаж квот родичам; по-друге, надання усього пакету акцій іншому фермеру. При цьому у деяких провінціях замість аукціону агенція зі збуту дозволяє передання квот через приватних брокерів або рекламу в газетах та інших ЗМІ. Але є обов'язкова вимога отримати дозвіл агенції зі збуту на будь-яке передання квот. Крім цього деякі агенції зі збуту донині практикують передання квот тільки разом з переданням частини майна фермера, наприклад, будинків та землі. Виконання операцій з передання квот пов'язане з певними видатками, що впливає на вартість цих операцій. Відповідно майже всі агенції видають дозвіл на передання квот в обмін на певний збір, це загальноприйнята практика. Ці збори можна інтерпретувати як податок. У деяких провінціях для певних продуктів існують заборони передання квот з одної території до іншої у межах навіть однієї провінції, при цьому більшість агенцій зі збуту не дозволяють передавати квоти фермам за межами провінцій. Останнім часом певна частина квот, що розміщені в провінції, отримала статус федеральних, відповідно вони можуть продаватися між провінціями, але це дуже невеликий відсоток.

Вхід і вихід із системи квотування в АПК Канади порівняно нескладні та доступні (зокрема, вхід) для кожного фермера (учасника) з умовою, що він спроможний купити квоти. Механізм обміну квот також сприяє тому, що фермери з високими видатками залишають галузь. При цьому вони завжди можуть побачити вартість квот на ринку. Відсоток фермерів, що залишають галузь з системою управління поставками, є вищим в порівнянні з галузями без цієї системи. Отже, прозорий та відкритий обмін квотами сприяє відтоку з галузі фермерів з високими видатками та відчиняє двері для нових фермерів, які вірять, що зможуть втримати видатки на низькому рівні. Це сприяє структурній перебудові всередині галузі. Ефективність системи квот також залежить від свободи руху квот між регіонами. Якщо така свобода існує,

то квоти будуть передані до регіонів з нижчими видатками та більшими доходами, забезпечуючи збільшення загального економічного доходу за рахунок порівняльної переваги. Критика на адресу системи управління поставками пов'язана, зокрема, з високою ціною квоти. Добре відомо, що висока економічна рента генерує високі ціни на місцеві продукти, які акумулюються у дисконтованій вартості квот. Це положення підтверджується на практиці, так, ціна квоти в молочній галузі у низці провінцій Канади знаходиться в межах 20 тис. кан. доларів на одну корову, в результаті, щоб утримувати стадо з 100 корів необхідно купити квот на 2 млн кан. доларів. Висока ціна квоти має два ефекти. Перший – це обмеження притоку нових фермерів через труднощі знаходження фінансування цих інвестицій. Незважаючи на це, наявні дані свідчать, що в Канаді існує достатньо багато фермерів, що можуть знайти такі засоби. Другий, більш важливий, ефект пов'язаний з тим, що якщо фермер вже заінвестував у квоти, то будь-які зміни політики розвитку галузі буде складніше виконати, оскільки він намагатиметься втримати існуючу систему квот. Чим менше обмежень матиме система квот, тим більше нових фермерів зможуть купувати та продавати квоти; взяття квоти в тимчасову оренду (квотний рент) повинно бути дозволене; ця процедура повинна бути простою, а переміщення квот між регіонами повинно здійснюватися вільно. Якщо подібна система буде розроблена та впроваджена, то це принесе додатковий дохід фермерам та економіці в цілому.

**Висновки.** Які ж висновки для аграрного сектору України можна зробити з вище виконаного аналізу Канадської системи управління поставками? По-перше, система управління поставками забезпечує соціальну стабільність для фермерів та споживачів. При цьому виробники отримують додатковий дохід від зростання цінності квоти та постійний дохід в результаті регульованих цін на агропродукцію. Це допомагає вирішити основну проблему села – підвищення соціальної стабільності та залучення молоді у сільськогосподарське виробництво. По-друге, система управління поставками підвищує внутрішньогалузеву ефективність шляхом фінансування і проведення наукових досліджень в інтересах усіх виробників агропромислового комплексу. По-третє, система управління поставками включає в себе переміщення квот, що дозволяє фермерам з відносно низькими видатками купувати більше квот, ніж фермерам з високими видатками, у т.ч. в інших регіонах. Тим самим посилюється конкуренція всередині галузі, що забезпечує збільшення її ефективності в цілому. По-четверте, система ефективно захищає місцевих фермерів від імпорту. Канадська система управління поставками має значний вплив на уряд, що дозволяє блокувати різні політичні рішення, скеровані проти фермерів. Система об'єднує фермерів та сприяє кращому захисту їхніх інтересів.

Таким чином, канадський досвід створення та функціонування системи управління поставками в агропромисловому комплексі, за нашою думкою, може бути цікавим та корисним в умовах ринкового реформування сільського господарства України, зокрема, як досвід застосування агрологістики у такій високорозвиненій та високоефективній постіндустріальній країні, як Канада, що, як і Україна, відзначається важливою роллю аграрного сектора в економіці держави та подібною його спеціалізацією.

### Література

1. Аграрна логістика : матеріали бліц-опитування експертів // Логістика. Проблеми та рішення : міжнар. наук.-практ. журнал. – 2013. – № 4. – С. 16–25.
2. Барикелло Р. Канадская система управления поставками в сельском хозяйстве, отличительные особенности и возможности применения / Р. Барикелло, А.В. Стерелюхин // Материалы II Всерос. конгресса экономистов-аграрников. – М. : Росинформагротех, 2006. – Ч. I. – С. 208–213.
3. Косарева Т.В. Аграрна логістика: сутність та багатоаспектність / Т.В. Косарева // Економіка АПК. – К. : ННЦ «Ін-т аграр. екон.», 2008. – № 10. – С. 37–43.
4. Кучерова Я. Коментарі на тему «Аграрна логістика» / Я. Кучерова // Логістика. Проблеми та рішення : міжн. наук.-практ. журнал. – 2013. – № 4. – С. 46–50.
5. Олійник Я.Б. Міжнародна логістика : навч. посібник / Я.Б. Олійник, І.Г. Смирнов. – К. : Обрії, 2011. – 544 с.
6. Смирнов І.Г. Агрологістика в Україні: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку / І.Г. Смирнов, О.В. Шматок // Логістика. Проблеми та рішення : міжн. наук.-практ. журнал. – 2013. – № 4. – С. 26–37.
7. Смирнов І.Г. Агрологістика по-голландски / І.Г. Смирнов // Logistics. – 2008. – № 9. – С. 13–15.
8. Сумець О.М. Актуальність запровадження логістики в господарську діяльність підприємств АПК / О.М. Сумець // Логістика. Проблеми та рішення : міжнар. наук.-практ. журнал. – 2013. – № 4. – С. 38–15.
9. Сумець О.В. Проблеми підвищення ефективності логістичної діяльності АПК України / О.В. Сумець // Логістика. Проблеми та рішення : міжн. наук.-практ. журнал. – 2013. – № 6. – С. 35–39.
10. Чухрай Н.І. Аграрна логістика та вертикальна інтеграція бізнесу / Н.І. Чухрай // Логістика. Проблеми та рішення : міжнар. наук.-практ. журнал. – 2013. – № 4. – С. 51–56.

### References

1. Agrarna logistica (materialy bliz – opytuvania expertiv) (2013) [Agricultural Logistics (Materials blitz of interviews with experts)]. Logistica. Problemy ta rishenya - Logistics. Problems and solutions, 4, 16-25.



2. Barykello, R. & Sterelyuhyn, A.V. (2006). Kanadskaia sistema upravleniia postavkami v agrarnom sektore [Canadian supply management system in the agricultural sector]. Materialy II Vseros. Congressa ahrarnykov - ekonomistov. – Materials of II All – Russian Congress of agrieconomists. Part IV, 208-213.
3. Kosareva, T.V. (2008). Agrologistica: sytnist ta multimodalnist [Agricultural logistics: the nature and multidimensional]. Economy APK, 10, 37-43.
4. Kucherova, Y. (2013). Kommentari z agrologistici [Comments on "Agricultural Logistics"]. Logistica. Problemy ta rishenya - Logistics. Problems and solutions, 4, 46-50.
5. Oleynyk, Y.B. & Smyrnov, I.G. (2011) Miznarodna logistica [International Logistics]. Kyiv: Obrii.
6. Smyrnov, I.G. (2013). Agrologistica v Ukraini: suchasnyi stan, problemy ta perspektyvy rozvytky [Agrilogistics in Ukraine: Current State, Problems and Prospects of Development]. Logistica. Problemy ta rishenya - Logistics. Problems and solutions, 4, 26-37.
7. Smyrnov, I.G. (2008). Agrologistica v Gollandii [ Agrologistike in Holland]. Logistics, 9, 13-15.
8. Sumets, A.N. (2013). Neobhidnist vprovadzennia logisticy v diyalnict pidpriemstv APK [The urgency of introducing logistics enterprises in the economic activity of APC]. Logistica. Problemy ta rishenya - Logistics. Problems and solutions, 4, 15-38.
9. Sumets, A.V.(2013). Problemy pidvychenia efektyvnosti logistici v APK Ukrainy [Problems of increasing the efficiency of logistics in Ukraine APK]. Logistica. Problemy ta rishenya - Logistics. Problems and solutions, 6, 35-36.
10. Chukhrai, N.I. (2013). Agrologistica ta vertikalna integracia biznesu [Agricultural logistics and vertical integration in business]. Logistica. Problemy ta rishenya - Logistics. Problems and solutions, 4, 51-56.

Надійшла 15.08.2015; статтю представляє д. геоф. н. Смирнов І. Г.

**СУЧАСНИЙ СТАН ОПОДАТКУВАННЯ ПДВ ОПЕРАЦІЙ У СФЕРІ ЗЕД ТА  
НАПРЯМКИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ**

*В статті розглянуто та проаналізовано основні теоретичні підходи до справляння податку на додану вартість. Висвітлено роль податку на додану вартість у формуванні доходної частини бюджету України. Досліджено механізм справляння податку на додану вартість за чинним Податковим кодексом України та Директивою 2006/112/ЄС; визначено тотожності та відмінності; сформульовано пропозиції щодо вдосконалення оподаткування податком на додану вартість операцій у сфері ЗЕД.*

*Ключові слова: непрямі податки, податок на додану вартість, зовнішньоекономічна діяльність, експорт, імпорт.*

V. V. PUKHALSKYI  
Khmelnitskyi National University**CURRENT STATUS VALUE-ADDED TAXATION TRANSACTIONS IN FOREIGN  
TRADE AND DIRECTIONS OF ITS IMPROVEMENT**

*The paper considers and analyzes the main theoretical approaches to the collection of value-added tax (VAT). The role of VAT in the formation of budget revenues in Ukraine was analysed. The mechanism of value-added tax operating under the current Tax Code of Ukraine and Directive 2006/112/EC was presented; identities and differences were defined; suggestions for improving the tax to value added tax transactions in foreign trade were proposed. The analysis of Section V of Tax Code of Ukraine and Directive 2006/112/EC on the value-added tax transactions in foreign trade allows us to establish that in fundamental requirement is identity and difference. When importing goods into the customs territory of Ukraine VAT base meets the requirements of Art. 86 Council Directive 2006/112/EC; in the almost uniform application of prices. In Ukraine, now operates at 20%, which had to be reduced to 17%, while the Directive at least 15%. Reduced VAT rates in Ukraine are absent, while in the EU at least 5%. Ukraine applied to the tax credit and in the EU the right to deduct.*

*Keywords: indirect taxation, value added tax, foreign trade, export, import.*

**Постановка завдання.** Податок на додану вартість займає провідне місце у податкових надходженнях України. Поряд з його високим фіскальним значенням існують і суттєві недоліки в його адмініструванні, що приводить до дискусії серед фахівців щодо його заміни податком з обороту або податком з продажу. Податок з обороту вже мав місце у оподаткуванні в Україні в період командно-адміністративної економіки і себе не виправдав. Але, більшість країн, з якими має відносини Україна, використовують саме податок на додану вартість (ПДВ). Крім того підписання економічної частини Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (ЄС) від 27.06.2014 р. та набуття членства у Світовій організації торгівлі (СОТ) вимагає справляння саме ПДВ (обов'язкова умова членства України в ЄС). У зв'язку з цим потребує удосконалення оподаткування операцій у сфері зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД), адаптованого до вимог євроінтеграції.

**Аналіз останніх публікацій.** Механізм оподаткування зовнішньоекономічних операцій, у тому числі ПДВ розкриваються у працях вітчизняних вчених: В. Андрущенко, І. Бураковського, Н. Бодряги, О. Гребельника, В. Коротун, О. Кіреєва, А. Кредісова, П. Лайка, С. Осики, П. Саблука, А. Соколовської, В. Сіденка, В. Федосова, С. Юрія та інших науковців. Незважаючи на значні напрацювання щодо удосконалення податкового кредиту, податкового зобов'язання з ПДВ, нормативно-законодавчого забезпечення справляння ПДВ, питання вдосконалення оподаткування ПДВ операцій у сфері ЗЕД в Україні залишаються актуальними в умовах інтеграції зовнішньоекономічної діяльності.

Мета даної статті полягає у визначенні напрямків вдосконалення оподаткування ПДВ у сфері ЗЕД в Україні у зв'язку із підписанням економічних та секторальних положень Угоди про асоціацію Україна–ЄС. Окреслена автором мета визначає перелік завдань цієї статті:

- дослідити законодавче забезпечення оподаткування ПДВ операцій у сфері ЗЕД та встановити коло головних проблем, які виникають у процесі оподаткування;
- висвітлити європейську практику оподаткування ПДВ та сформулювати пропозиції щодо вдосконалення оподаткування ПДВ операцій у сфері ЗЕД.

**Виклад основного матеріалу.** Як свідчить офіційна статистика серед податків, які справляються до Державного бюджету України провідне місце займає ПДВ. У 2014 році частка ПДВ у ВВП становила 9,6%, а у податкових надходженнях – 44,7%. Доречно відзначити, що більша частина надходжень ПДВ до державної казни (77,3 %) у 2014 році була сформована саме податком на додану вартість із ввезених на територію України товарів [1].

Враховуючи важливість цього податку дослідимо механізм його справляння та окреслимо напрямки його адаптації до вимог ЄС. Механізм справляння будь-якого податку в т. ч. ПДВ являє собою: визначення об'єкта, бази оподаткування та ставки податку, методів розрахунку податкового зобов'язання та

податкового кредиту, порядок розрахунку суми ПДВ, яка підлягає сплаті до бюджету та суми, що підлягає відшкодуванню з бюджету.

Порядок оподаткування операцій з експорту та імпорту ПДВ, встановлює п. 1.2 ст. 1 Податкового кодексу України (ПКУ) «правила оподаткування товарів чи послуг, переміщених через митний кордон України регулюється ПКУ, (крім оподаткування ввізним (імпортним) та вивізним (експортним) митом, яке регулюється Митним кодексом України (МКУ) від 13.03.2012 № 4495-VI (редакція станом на 01.07.2015) та іншими нормативними актами з митної справи» [2].

Перелік платників податку на додану вартість встановлено ст. 180 п. 180.1 ПКУ, в тому числі й при здійсненні експортних та імпорتنних операцій. Крім того згідно з вимогами пп. «а» п. 184.1 ст. 184 ПКУ та набранням чинності Закону України від 28.12.2014 р. № 71-VIII «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи», внесено зміни до процедури реєстрації платників ПДВ. З 1 січня 2015 року збільшено з 300000 гривень до 1000000 гривень обсяги оподатковуваних операцій, при перевищенні яких особа зобов'язана зареєструватись як платник ПДВ.

Об'єкт оподаткування операції у сфері ЗЕД залежить від того, яка операція здійснюється – експорт, чи імпорт товарів, послуг. Відповідно до ст. 4 МКУ ввезення товарів, транспортних засобів на митну територію України, вивезення товарів, транспортних засобів за межі митної території України – це сукупність дій, пов'язаних із переміщенням товарів, транспортних засобів через митний кордон України у будь-який спосіб у відповідному напрямку [3]. В даному випадку об'єктом оподаткування є сам факт переміщення товарів через митний кордон України на митну територію України. Визначення митної території України міститься в ст. 9 МКУ [3]. Податок на додану вартість є податком на внутрішнє споживання, а тому будь-який товар (якщо інше не зазначено в законі), що надходить на територію держави обкладається податком в момент допуску до вільного обігу.

При цьому платником податку є не власник товару, а особа, яка фактично здійснює операцію з ввезення товару на митну територію України. Митна вартість товару визначається відповідно до ст. 49–66 МКУ [3].

Важливою складовою у оподаткуванні ПДВ є правильний розрахунок бази оподаткування. База оподаткування – це оборот у вартісному виразі до якого застосовується ставка для визначення суми ПДВ. База оподаткування зазначених операцій визначається згідно ст. 190 ПКУ [2], а ст. 187.1 встановлює дату виникнення податкових зобов'язань окремо при експорті та імпорту товарів. Для постачання товарів, ввезених платником на митну територію України, базою оподаткування є їх договірна вартість, що не може бути нижче митної вартості товарів при їх ввезенні на митну територію України з урахуванням акцизного податку та ввізного мита, за винятком податку на додану вартість, що включаються в ціну товарів/послуг згідно із законом. До складу договірної (контрактної) вартості включаються будь-які суми коштів, вартість матеріальних і нематеріальних активів, які передаються платнику податку безпосередньо покупцем або через будь-яку третю особу у зв'язку з компенсацією вартості товарів (послуг).

Що стосується імпорту, то порядок визначення бази оподаткування для товарів, які ввозяться на митну територію України, послуг, котрі поставляються нерезидентами на митній території України, врегульовано п. 190.1 ст. 190 ПКУ [2]. База оподаткування операцій з постачання товарів, ввезених на митну територію України, визначається, виходячи з їхньої договірної (контрактної) вартості, але не нижче митної вартості товарів, з якої були визначені податки і збори, котрі справляються під час їхнього митного оформлення, з урахуванням акцизного податку та ввізного мита, за винятком податку на додану вартість, що включаються в ціну товарів (послуг) згідно із законом.

У разі якщо постачання товарів (послуг) здійснюється за регульованими цінами (тарифами), база оподаткування визначається, виходячи з їхньої договірної (контрактної) вартості, визначеної за такими цінами (тарифами).

При визначенні бази оподаткування перерахунок іноземної валюти в національну валюту здійснюється за офіційним курсом національної валюти до цієї валюти, встановленим Національним банком України, що діє на день подання митної декларації для митного оформлення, а в разі нарахування суми податкового зобов'язання митним органом у випадках, коли митна декларація не подавалася, – на день визначення податкового зобов'язання.

Особливості визначення бази оподаткування для готової продукції, виготовленої з використанням давальницької сировини нерезидента, у разі її постачання на митній території України, наведено у ст. 191 ПКУ, а саме: база оподаткування при митному оформленні давальницької сировини або готової продукції, отриманої українським виконавцем як оплата за постачання послуг з переробки, визначається з урахуванням положень ст. 190 ПКУ [2].

Згідно зі ст. 193 ПКУ, ставки податку встановлюються від бази оподаткування в таких розмірах:

– Основна ставка – 20%. Операції, зазначені у ст. 185 ПКУ, крім операцій, що не є об'єктом оподаткування, звільнених від оподаткування, та операцій, до яких застосовується нульова ставка та 7 %, оподатковуються за ставкою, зазначеною в пп. «а» п. 193.1 ст. 193 Кодексу, яка є основною.

– 0% (нульова ставка). За нульовою ставкою оподатковуються операції з вивезення товарів у митному режимі: експорту, реекспорту, безмитної торгівлі, у режимі вільної митної зони, якщо їх експорт

підтверджений митною декларацією, оформленою відповідно до вимог митного законодавства; (ст. 195.1.1 ПКУ).

– 7 % по операціях з постачання та ввезення митну територію України лікарських засобів, а також медичних виробів [2].

Усе вище наведене узагальнено у структурно-логічній схемі оподаткування ПДВ експортно-імпорتنних операцій (рис. 1).

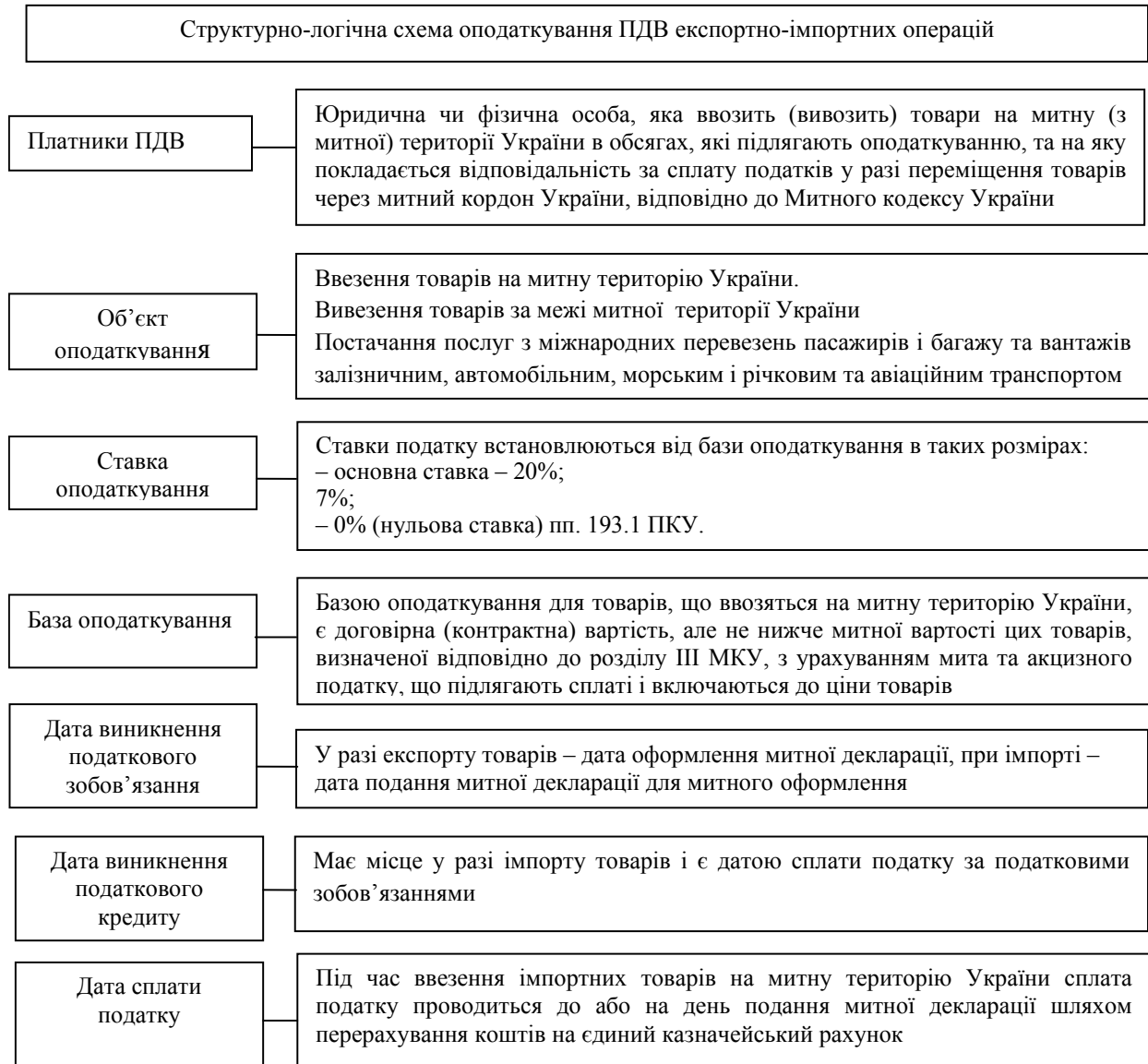


Рис. 1. Структурно-логічна схема оподаткування ПДВ експортно-імпорتنних операцій

Аналогічно проведемо дослідження оподаткування ПДВ у країнах ЄС. Основним документом, який регулює справляння ПДВ у Євросоюзі є Директива 2006/112/ЄС про спільну систему податку на додану вартість від 28.10.2006 р., яка постійно доповнюється та змінюється. Цим документом встановлено: сферу дії; територіальний вимір; платники податку; операції, що підлягають оподаткуванню; місце операцій, що підлягають оподаткуванню; виникнення податкового зобов'язання з ПДВ; ставки податку; операції, які звільнені від оподаткування; порядок сплати ПДВ; організація, побудова обліку та порядок звітування по податку та ін. Загалом документ досить емний і це зрозуміло так, як він передбачений для керівництва багатьма країнами і в ньому враховані всі притаманні специфічні особливості. Важливо підкреслити, що цей документ врегулює також операції, пов'язані з імпортом та експортом і міжнародною торгівлею товарами й послугами. Таким чином, ця Директива утворила спільну систему оподаткування ПДВ, яка ґрунтується на тому, що ПДВ розраховується від ціни товарів і послуг, незалежно від числа операцій у рамках процесу виробництва та збуту до моменту нарахування податку [4].

Директивою визначено, що вона діє на всі країни ЄС та певні території за виключенням третіх територій, які входять до складу митної території Співтовариства (Святого Афону, що у Греції; Канарських

островів у Іспанії; заморських департаментів Франції; Аландських островів у Фінляндії; Нормандських островів Великобританії) та третіх країн, які не входять до митної території Співтовариства (острів Гельголанд, території Бюзінген – Німеччина; Сеута, Мелілья – Іспанія; Лівіньо, Кампьоне-д'Італія; італійські води озера Лугано – Італія) (п. 1, 2 ст. 6) [4].

Статті з 9 по 13 третього розділу Директиви визначають перелік платників ПДВ, якими є особи, які самостійно ведуть в будь-якому місці будь-яку підприємницьку діяльність, якими б не були мета чи результати такої діяльності, за виключенням найманих працівників. Крім того ст. 13 абз. 2 передбачено випадки, коли держава, в особі уповноважених органів, проводить операції, які обкладаються ПДВ.

Важливим з точки зору оподаткування ПДВ експортно-імпортних операцій виступає об'єкт оподаткування. Об'єкт оподаткування імпортних операцій у Євросоні регулює Глава 4 ст. 30, де під імпортом товарів розуміють ввезення у Співтовариство товарів, котрі не перебувають у вільному обігу згідно з визначенням ст. 24 Договору (поставка послуг – не є товаром).

Глава 1, ст. 31, 32 Розділу V Директиви ЄС уточнюють щодо місця поставки товарів. Якщо товари не пересилаються або не перевозяться, то місцем поставки вважається місце, в якому перебувають товари під час здійснення поставки. Якщо товари пересилаються або перевозяться постачальником чи замовником, чи третьою стороною, то місцем поставки вважається місце, в якому перебувають товари під час початку пересилання або перевезення товарів замовникові [4]. Щодо імпорту товарів, то Глава 4 «Місце імпорту товарів» ст. 60 доповнює вище наведене місцем імпорту для імпортних товарів. Місцем імпорту товарів є держава-член, на чий території товари перебувають після ввезення до Співтовариства.

Глава 2 Розділу V Директиви ЄС передбачає, що місцем здійснення операції також вважається місце придбання товарів у межах Співтовариства. Місцем придбання товарів у межах Співтовариства вважається те місце, в якому завершується пересилання або перевезення товарів особою, що їх набуває.

Як відомо, що ПДВ складається з двох частин: податкове зобов'язання та податковий кредит. Саме Розділ VI Директиви ЄС деталізує, що необхідно вважати податковим зобов'язанням з ПДВ, і коли воно виникає. Статтями 63-65 передбачено, що факт виникнення податкового зобов'язання має місце, а податкове зобов'язання з ПДВ виникає тоді, коли відбувається поставка товарів або послуг. Якщо платіж має бути здійснений на рахунок до поставки товарів або послуг, то податкове зобов'язання з ПДВ виникає після надходження платежу на отриману суму. Однак ст. 66 цього ж самого розділу надає альтернативу у виборі факту виникнення податкового зобов'язання ПДВ для держав-членів. У держави-члена податкове зобов'язання з ПДВ виникає в один із зазначених нижче моментів за певними операціями або для певних категорій платників податку:

- не пізніше моменту виставлення рахунку;
- не пізніше моменту отримання платежу;
- якщо рахунок не виставляється чи виставляється в пізніший термін, то протягом певного строку від дати факту виникнення податкового зобов'язання [4].

Щодо операцій у сфері ЗЕД, то Глава 4 «Імпорт товарів» ст. 70 зобов'язує платників ПДВ враховувати наступне: факт виникнення податкового зобов'язання має місце, а податкове зобов'язання з ПДВ виникає тоді, коли відбувається імпорт товарів [4].

Відповідно до Директиви ЄС країни-члени мають право на зменшення податкового зобов'язання з ПДВ, яке в Україні отримало назву податковий кредит. Серед перелічених ст. 168 операцій, які підлягають коригуванню, підпадають також операції з імпортування товарів, якщо ПДВ, що належить до сплати або був сплачений у зв'язку з імпортуванням товарів у таку Державу-члена. Для того, щоб скористатися правом зменшення податкового зобов'язання платник ПДВ повинен мати підтверджуючий документ імпорту товару, де зазначено суму цього податку. Віднесення на зменшення податкового зобов'язання проводиться відніманням із сукупної суми ПДВ, що належить до сплати за відповідний податковий період, сукупної суми ПДВ, за якою за той самий період виникло право віднесення на зменшення податкового зобов'язання.

Обов'язковим елементом будь-якого податку є база оподаткування, до якої застосовується ставка податку та визначається розмір податкового зобов'язання. Відповідно до Глави 4 Розділу VII Директиви базою оподаткування для імпортних товарів виступає митна вартість, визначена згідно з чинними положеннями актів Співтовариства. У разі, якщо у митну вартість не включено податки, мита, збори та обов'язкові платежі, які належать до сплати за межами Держави-члена імпорту, та ті, що належать до сплати з причини імпорту, за винятком ПДВ, що нараховується та побічні витрати (сплата комісійних, пакування, перевезення та страхування, за які постачальник виставляє замовникові рахунок, понесені до першого місця призначення на території Держави-члена імпорту, а також ті з них, що обумовлені перевезенням до іншого місця призначення в межах Співтовариства, якщо таке інше місце стає відомим при настанні факту виникнення податкового зобов'язання, то вони враховуються у складі митної вартості. Стаття 87 визначає складові, які не включаються до бази оподаткування – це надані знижки з ціни у вигляді дисконту за дострокову оплату та дисконти та знижки, надані замовникові та отримані ним під час імпорту. У разі придбання товарів у межах Співтовариства базою оподаткування виступає купівельна ціна (вартість) товарів або подібних товарів, або, за її відсутності в якості купівельної ціни виступає собівартість, визначена станом на час поставки [4].

Директивою ЄС передбачено, що держави-члени можуть застосовувати стандартну ставку та знижені ставки ПДВ. Стандартна ставка визначається кожною Державою-членом як процентна частка бази оподаткування й має бути однаковою для поставки товарів і поставки послуг і не може бути меншою від 15%. Крім того, держави-члени можуть застосовувати одну або дві знижених ставки не нижче 5% лише до поставки товарів або послуг за категоріями, визначеними в Додатку 3 до Директиви 2006/122/ЄС, до яких належать: продукти харчування, вода, фармацевтична продукція, медичне обладнання, продаж книг, періодичної преси та навчальної літератури, продаж товарів та надання послуг благодійним організаціям тощо.

Найбільш ємним розділом Директиви є Розділ IX «Звільнення від оподаткування». Від оподаткування звільнюються також і окремі експортно-імпорتنі операції. В частині імпорتنих операцій ст. 143 звільненню підпадають операції:

- з остаточного імпорту товарів;
- з остаточного імпорту товарів для вільного обігу з третьою територією;
- із зворотного ввезення товарів у стані, в якому вони були вивезені, особою, що вивозила їх, якщо такі товари звільнені від мита;
- з імпорту товарів, звільнених від мита, згідно з дипломатичними та консульськими домовленостями;
- з імпорту товарів міжнародними організаціями, що визнані державними органами Держави-члена, що приймає, або працівниками таких організацій, у межах та за умов, передбачених міжнародними конвенціями про утворення таких організацій, або угодами, укладеними з їхніми штаб-квартирами;
- з імпорту товарів у держави-члени, що є сторонами Північноатлантичного Договору, збройними силами інших Держав, що є сторонами зазначеного Договору, для використання зазначеними збройними силами чи цивільним персоналом, який їх супроводжує, або для поставки в їхні їдальні та крамниці, якщо такі сили беруть участь у спільних оборонних заходах;
- з імпорту товарів збройними силами Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії, розміщеними на острові Кіпр, що призначені для використання зазначеними збройними силами чи цивільним персоналом, який їх супроводжує, або для поставки в їхні їдальні та крамниці;
- ввезення в порти улову морськими риболовними підприємствами без обробки або після захисної обробки для збуту, але до поставки;
- ввезення золота центральними банками;
- імпорт газу через газорозподільну систему, або електроенергії [4].

Під час експорту відповідно до ст. 146 Держави-члени звільняють такі операції:

- поставку товарів, що пересилаються або перевозяться до місця призначення за межами Співтовариства продавцем або за його дорученням;
- поставку товарів, які пересилаються чи перевозяться до місця призначення за межами Співтовариства замовником, не зареєстрованим на їхніх територіях, чи за його дорученням, за винятком товарів, що перевозяться самим замовником для обладнання, заправки та екіпірування прогулянкових човнів і приватних літальних апаратів, або будь-яких інших транспортних засобів, призначених для приватного користування;
- поставку товарів уповноваженим органам, що експортують їх зі Співтовариства в рамках своєї гуманітарної, благодійної чи викладацької діяльності за межами Співтовариства;
- поставку послуг, що полягають у виконанні робіт на рухомому майні, придбаному або імпортованому замовником для виконання таких робіт у межах Співтовариства, яке пересилається або перевозиться за межі Співтовариства постачальником, якщо замовник не зареєстрований на їхній території, або за дорученням будь-кого з них;
- поставку, послуг включаючи транспортні та допоміжні операції, за винятком поставки послуг, звільнених від оподаткування згідно зі статтями 132 (оподаткування операцій суспільних інтересів таких, як поставка державних поштових послуг, лікарняне та медичне лікування, поставка людських органів, крові, молока тощо) та 135 (операції зі страхування та перестраховання, надання й передання кредиту, та управління кредитом з боку особи, що його надала та ін.), якщо вони безпосередньо пов'язані з експортом або імпортом товарів, що підпадають під ст. 61 (якщо після ввезення до Співтовариства товари, не випущені у вільний обіг, проходять оформлення за одним із режимів, або згідно з положеннями про тимчасове ввезення з повним звільненням від імпортного мита, або згідно з положеннями про зовнішній транзит, то місцем імпорту таких товарів є Держава-член, на чій території товари виходять з-під таких режимів або ситуацій) та ст. 157(1)(а) (імпорт товарів, призначених для розміщення в режими складу, що не є режимом митного складу) [4].

У країнах Єврозони кожний платник податку перед початком своєї діяльності подає письмово або у електронному вигляді заяву про початок своєї діяльності як платника податку та зміни в ній або її припинення. Далі кожна держава вживає необхідних заходів до забезпечення ідентифікації на основі індивідуальних номерів таких осіб. Кожний індивідуальний ідентифікаційний номер ПДВ має префікс за кодом ISO 3166 – літерний код 2, який дозволяє визначити Державу-члена, що надала такий код.

Відносно сплати ПДВ з експортно-імпортних операцій теж є свої нюанси, які полягають в тому, що між країнами-членами зазначені операції обліковуються без стягнення ПДВ, а податок сплачується тільки на етапі продажу товару кінцевому споживачу і кошти надходять до бюджету тієї країни, де цей товар був придбаний.

**Висновки.** Проведений аналіз Розділу V ПКУ та Директиви 2006/112/ЄС щодо оподаткування ПДВ операцій у сфері ЗЕД дозволяє встановити, що по основних вимогах є тотожності та відмінності. До тотожностей слід віднести: по-перше, платників ПДВ (на нашу думку, позитивом слід вважати перелік платників ПДВ за ПКУ, який більш конкретизований та деталізований, ніж за Директивою. Поряд з цим Директивою передбачено, коли держава через уповноважені органи проводить операції, які обкладаються ПДВ. Така норма у чинному ПКУ відсутня і її необхідно у ньому передбачити); по-друге, місце поставки товарів (як за ПКУ так і Директивою залежно від того, як визначається таке місце постачання. Тобто у кожному конкретному випадку робиться висновок про наявність чи відсутність об'єкта обкладення ПДВ); по-третє, визначення бази оподаткування ПДВ. При ввезенні товарів на митну територію України база оподаткування ПДВ відповідає вимогам ст. 86 Директиви Ради 2006/112/ЄС; по-четверте, майже однакове застосування цін.

До відмінностей, насамперед доречно віднести дату виникнення податкового зобов'язання з ПДВ (за ПКУ дата подання (оформлення) митної декларації, а за Директивою – з імпортованих товарів настає на момент їх ввезення на територію Співтовариства); базова ставка ПДВ. В Україні до тепер діє ставка 20 %, яка мала бути знижена до 17 %, а за Директивою не менше 15 %. Знижені ставки по ПДВ в Україні відсутні, в той час коли у ЄС не менше 5 %. В Україні діє нульова ставка, яка в країнах Євросоюзу відсутня, натомість там діє ціла система звільнення від сплати ПДВ; в Україні застосовується податковий кредит, а у Євросоюзі право на зменшення податкового зобов'язання. Шоста директива дозволяє зменшувати податкове зобов'язання на суму ПДВ, сплачену за імпортовані товари, з урахуванням процентної частки.

З метою імплементації шостої Директиви ЄС (термін п'ять років з моменту набрання чинності Угоди про Асоціацію) в нашій державі необхідно:

- запровадити ставку ПДВ на рівні 15 % та запровадити знижену ставку на рівні 5 %; втрати бюджету від зниження ставок ПДВ можна буде покрити за рахунок зменшення переліку пільг зі сплати податку, які не мають соціальної направленості і надані за галузевою ознакою та надалі не вводити додаткові пільги з оподаткування; такий розмір ставки сприятиме підвищенню конкурентоспроможності українських імпортерів;

- сплачувати податок на етапі кінцевого споживання, що зменшить проблему відшкодування ПДВ;
- кожному платнику ПДВ присвоїти ідентифікаційний номер ПДВ як це має місце у країнах Співтовариства;

- спростити податкову звітність з ПДВ;
- подолати махінації в галузі експортно-імпортного ПДВ; у зв'язку з цим доречно звернутися до досвіду країн Євросоюзу і розпочати цей процес необхідно з контролю за реєстрацією (або постановкою на облік) підприємства; воно повинно бути не віртуальним, а реальним, що означає наявність приміщення, наказів на зарахування на посаду керівника, бухгалтера та інших осіб підприємства, створювати додану вартість, а не систематично декларувати відшкодування ПДВ;

- створити належну електронну систему обміну інформацією.

### Література

1. Звіт про виконання Закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=414127&cat\\_id=413628](http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=414127&cat_id=413628)
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
3. Митний кодекс України від 13.03.2012 № 4495-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4495-17>.
4. Директива Ради 2006/112/ЄС про спільну систему податку на додану вартість від 28.11.2006 № 2006/112/ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_928/page](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_928/page).

### References

1. Zvit pro vikonannya Zakonu Ukraini «Pro Derzhavnij byudzheth Ukraini na 2014 rik». URL: [http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=414127&cat\\_id=413628](http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=414127&cat_id=413628)
2. Podatkovij kodeks Ukraini vid 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
3. Mitnij kodeks Ukraini vid 13.03.2012 № 4495-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4495-17>.
4. Direktiva Rady 2006/112/EU pro spil'nu sistemu podatku na dodanu varnist' vid 28.11.2006 № 2006/112/EU. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_928/page](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_928/page).

Надійшла 15.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ПРОЕКТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті здійснено аналіз теоретичних основ розвитку корпоративної соціальної відповідальності підприємств. Розкрито сутність основних рівнів формування соціально-відповідального підходу до ведення бізнесу, таких як соціальне зобов'язання, соціальна реакція, соціальна чутливість. Було підкреслено зростаючу роль проектного менеджменту під час реалізації заходів у сфері соціальної відповідальності підприємства. Доведено, що підтримання належного рівня соціально-відповідальної активності може бути досягнуто шляхом створення крос-функціональних команд.*

*Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, проект, проектний менеджмент, крос-функціональна команда.*

## THE RELATION BETWEEN PROJECT MANAGEMENT AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AT THE ENTERPRISE

*In the article there were analyzed the theoretical grounds for development of the corporate social responsibility at the enterprises. The levels of corporate social responsibility such as social commitment, social reaction, social sensitivity were researched. There were highlighted the increasing role of project management for implementation of CSR's activities. Maintaining good CSR's practices could be reached by creating of cross-functional teams. Cross-functional teams are responsible for overseeing corporate social responsibility management, and for determining the key revenue streams, cost savings, marketing opportunities, possible partnerships etc.*

*Keywords: Corporate Social Responsibility, project, project management, cross-functional team.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.** Розбудова ефективних ринкових відносин породжує для українських підприємств множини принципово нових завдань розвитку і удосконалення підходів до управління, які б враховували дію чинників як економічного, так і неекономічного характеру, що формують основу концепції корпоративно-соціальної відповідальності підприємств, яка набуває значного поширення в останні роки. Серед множини підходів до управління у міжнародній практиці особливого значення набуває проектний підхід, який починає поступово запроваджуватись і у практику діяльності вітчизняних підприємств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем корпоративної соціальної відповідальності підприємств присвячено багато праць вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: І. Акімова, Ю. Благоев, Т. Бредгард, П. Друкер, Ф. Євдокімов, А. Керолл, Ф. Котлер, С. Літовченко, М. Мескон, Дж. Мун, Г. Назаров, Л. Ненсі та багато інших. Питання розвитку проектного підходу до ведення діяльності присвячені роботи таких вчених, як Альберт М., Афонін А.С., Мескон М.Х., Петрова І.Л., Філатов А.С., Хедоурі Ф. та багато інших. Однак, відсутність у науковій літературі чіткого розуміння можливостей використання проектного підходу при побудові системи управління корпоративною соціальною відповідальністю підприємства визначає актуальність обраної теми та необхідність її подальших досліджень.

**Постановка завдання.** Готуючи дану статтю ми ставили собі за мету вивчити місце, роль та значення проектного підходу до управління соціально-відповідальною діяльністю вітчизняних підприємств.

**Основний матеріал дослідження.** Не зважаючи на понад 50-річну історію розвитку концепції корпоративної соціальної відповідальності, на даний час не існує єдиного загальноприйнятого визначення даного явища. Ключовим елементом поняття корпоративної соціальної відповідальності є добровільний характер соціально-відповідальної діяльності. Підприємство добровільно приймає на себе зобов'язання щодо реалізації заходів, спрямованих на покращення ситуації у сферах, що безпосередньо не пов'язані з його комерційною діяльністю. На цьому базується другий елемент у визначенні корпоративної соціальної відповідальності. Тобто в даному випадку мова йде про діяльність, яка перевищує визначені у законодавстві вимоги до роботи підприємства [1, с. 21-22, 2].

Поширення саме такого підходу до розуміння поняття корпоративної соціальної відповідальності викликало останнім часом багато суперечок, які базуються на тому, що сам термін «корпоративна соціальна відповідальність» є неточним, тому що відповідальність має на увазі зобов'язання, а мова в даному випадку йде не про обов'язкове дотримання законів, а про добровільне прагнення підприємств знайти баланс між збільшенням виробництва та суспільними і екологічними запитами [3]. Щоб розв'язати дану суперечливість вчені [4, с. 49-50; 5, с. 26-27] пропонують розрізняти три рівні у розумінні корпоративної соціальної відповідальності - соціальне зобов'язання, соціальне реагування та соціальну чутливість.



На першому рівні соціальна відповідальність сприймається як соціальне зобов'язання. При цьому, основний акцент робиться на економічній та правовій відповідальності підприємства перед суспільством. На другому рівні соціальна відповідальність визначається як реагування на соціальні норми та очікування. Основний акцент робиться на добровільній участі підприємства у розв'язанні екологічних проблем, вирішенні соціальних проблем, що прямо не пов'язані з діяльністю даного підприємства. На даному рівні діяльність підприємства поділяється на таку, що необхідно здійснювати відповідно до вимог закону і таку, що ініціюється добровільно. На третьому рівні соціальна відповідальність визначається як соціальна чутливість. Основний акцент у діяльності підприємства робиться на попередженні, профілактиці та запобіганні можливим негативним наслідкам, активному пошуку шляхів вирішення соціальних проблем [4, с. 49-50].

На рис. 1 надано детальну характеристику рівнів формування корпоративної соціальної відповідальності підприємства, яка базується на врахуванні стимулів, складових, напрямів реалізації та мети корпоративної соціальної відповідальності підприємства, притаманну кожному із досліджуваних рівнів.

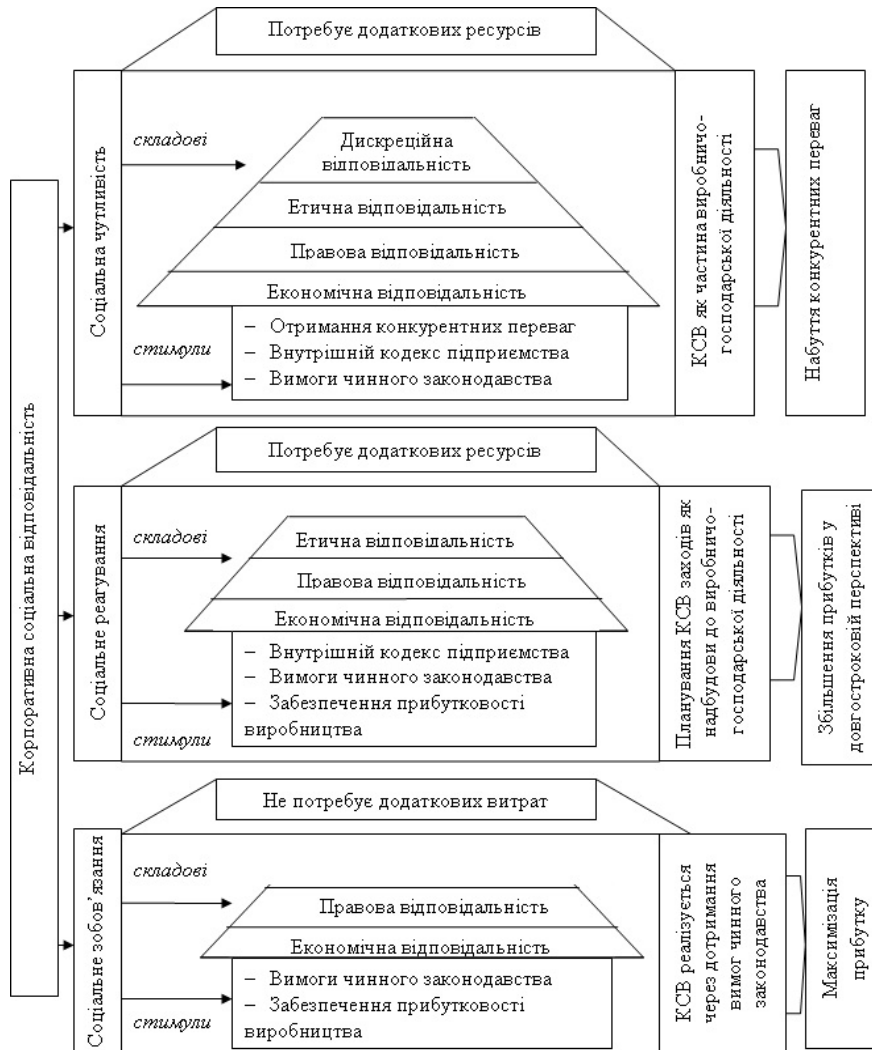


Рис. 1. Розгорнута характеристика рівнів формування корпоративної соціальної відповідальності підприємства

Варто відзначити, що у більшості підприємств України реалізація соціально-відповідального підходу до ведення бізнесу є слабо розвинутою та носить епізодичний, а не системний характер. Багато в чому це викликано складним економічним положенням вітчизняних підприємств і, як наслідок, небажанням витрачати додаткові ресурси на зміну усталеної практики ведення виробничої діяльності та управління нею. Сьогодні системи управління розвитком в компаніях побудовані на різних ідеологічних платформах, що зумовлює застосування різних принципів організаційної структуризації, систем мотивації та управлінського обліку. В сучасній теорії управління виділяють декілька основних підходів – це функціональний, процесний, системний, ситуаційний та проектний підходи, які на сучасному етапі функціонують паралельно. Застосування проектного підходу при реалізації соціально-відповідальної діяльності є, на наш погляд, саме тим шляхом, який дозволяє попередити можливі негативні наслідки у процесі зміни системи реалізації виробничо-господарської діяльності підприємства.

Проектний менеджмент як наука зародився у 30 роки 20 ст. та пройшов у своєму розвитку шлях від окремих методів та інструментів, що використовувались у управлінській практиці, до формування цілісного бачення нового управлінського підходу. Розвиток та відокремлення проектного менеджменту у окрему галузь науки можна простежити через зміну підходів до організації управлінських процесів при проектній діяльності - від класичного підходу (5 функцій менеджменту) до обґрунтування фаз проектної діяльності. Проектний підхід набув поширення наприкінці 20 століття як відповідь на потребу підприємств у досягненні максимальних результатів діяльності за умов обмеженості наявних ресурсів (коштів, часу, працівників тощо).

Популярність проектного підходу в практиці управління розвитком обумовлена орієнтацією на результат (додану вартість, продукт). Проектний підхід передбачає побудову управлінської діяльності у вигляді окремих, але взаємопов'язаних проектів, кожен з яких має власну мету, завдання та строки реалізації, які, водночас, посідають певне місце у стратегічному плані та відповідають в цілому певним загальним цілям. Саме проект розглядається сьогодні як найбільш ефективна форма здійснення цілеспрямованих змін, керованих за допомогою спеціальних методів та інструментів. Застосування проектної концепції розвитку переважно сконцентровано на розробці та реалізації певних цілей розвитку шляхом концентрації управлінських зусиль та ресурсів на їх досягненні [6].

Ефективне формування та реалізація діяльності у сфері корпоративної соціальної відповідальності підприємства потребує координованої роботи різних структурних одиниць, формування органу, який відповідатиме за реалізацію основних функцій управління в межах розробленого підходу [7]. Загалом, можна виділити три шляхи розв'язання даного питання:

- створення окремої структурної одиниці (відділу), що спеціалізуватиметься на діяльності у сфері корпоративної соціальної відповідальності, недолік – зростання витрат, пов'язаних з розширенням штату працівників, складність підбору працівників, пов'язана з комплексністю та складністю напрямів корпоративної соціальної відповідальності підприємства, невизначеність повноважень та підпорядкованості;
- розширення повноважень вже існуючого відділу, надання додаткових обов'язків, недолік – зростання навантаження на працівників, що може призвести до погіршення їх роботи, неможливість забезпечення комплексності напрямів корпоративної соціальної відповідальності;
- формування єдиного колегіального органу, до складу якого входять представники різних відділів, діяльність яких пов'язана із основними напрямками корпоративної соціальної відповідальності, та спеціалісти з даної сфери, що володіють необхідними знаннями.

Подібний підхід до управління дозволяє подолати вищезазначені недоліки, оскільки дає можливість:

- об'єднати економічну, маркетингову, науково-дослідну, технічну, юридичну, кадрову та соціальну служби підприємства у процесі запровадження корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві;
- розв'язати проблему підпорядкованості;
- створити умови для уникнення протидії з боку окремих керівників.

Завдяки цьому, стає можливим успішне запровадження практики корпоративної соціальної відповідальності підприємства, що дозволить реалізувати набуті конкурентні переваги та забезпечить досягнення певних результатів, які умовно можна поділити на короткострокові та довгострокові. Під короткостроковими результатами ми розуміємо ті з них, що безпосередньо пов'язані із досягненням поставлених завдань, тобто підвищення ефективності природоохоронних заходів, якості продукції, покращення відносин з працівниками тощо. Це результати, що отримує підприємства внаслідок реалізації кожного заходу. Натомість довгострокові результати забезпечуються під впливом синергічного ефекту та виражаються у збереженні існуючих та залученні нових покупців, випуску нових продуктів, виходу на нові ринки, зростанні продуктивності виробництва [8]. Відповідно, досягнення довгострокового ефекту стає можливим у разі реалізації конкурентних переваг, отриманих в результаті реалізації окремих конкретних заходів.

Застосовуючи напрацювання у сфері проектного менеджменту можна більш чітко визначити спосіб формування, обов'язки та особливості діяльності єдиного колегіального органу з КСВ. Своєрідним аналогом даного органу у системі проектного менеджменту можна назвати так звані «крос-функціональні команди», які формуються із представників різних підрозділів формальної організації та представляє їхні інтереси. Для команд цього типу характерна наявність конкретного, одноразового завдання, що визначає результат, проблему або можливість. Крос-функціональний менеджмент (КФМ) був вперше впроваджений у Японії на фірмі "Toyota". КФМ дозволяє управляти бізнес-процесами за межами традиційних границь областей функціонування різних підрозділів бізнесу. Суть КФМ полягає в координації діяльності різних підрозділів, ретельному підборі учасників крос-функціональних команд, створенні зручного постійного спілкування між ними (синергії), для розробки нових продуктів від початку до кінця проекту, з метою досягнення вищих крос-функціональних цілей і реалізації загальної політики компанії. Важливо відзначити основні принципи роботи крос-функціональної команди, які включають загальні цінності, взаємодоповнюючі вміння, чітко визначений стиль роботи, вагому мету, чіткі вимоги до продуктивності, взаємну відповідальність, невелику кількість людей [9].

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.** Підсумовуючи вище зазначене можна стверджувати, що для сучасного етапу розвитку вітчизняних підприємств соціально-відповідальний підхід до ведення бізнесу є важливою передумовою досягнення довгострокових, стратегічних цілей. Однак, отримати позитивний ефект без розробки та запровадження виваженої системи управління подібною діяльністю неможливо, а це, в умовах обмеженості ресурсів та можливостей підприємств, підвищує значимість проектного управління – підходу, що дозволяє подолати обмеження функціональних відносин завдяки формуванню крос-функціональних команд, робота яких може бути спрямована на реалізацію соціально-відповідальних заходів.

### Література

1. Головнев В. Социальная ответственность бизнеса – опыт России и Запада / В. Головнев. – М. : ООО «Деловая Россия», 2004. – 95 с.
2. Социальная ответственность бизнеса и корпоративное гражданство // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 11. – С. 3–13.
3. Корпоративная инициатива – движение к основам корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс] // Вестник Ассоциации Менеджеров. – 2005. – № 4 (74). – С. 6. – Режим доступа : <http://vam.amr.ru/articles/topic/173>.
4. Пушкар Р. М. Менеджмент: теорія та практика / Р. М. Пушкар, Н. П. Тарнавська. – Тернопіль : Карт-бланш, 2003. – 490 с.
5. Корпоративне управління : монографія / І. Спасибо-Фатєєва, О. Кібенко, В. Борисова ; за ред. І. Спасибо-Фатєєвої. – Х. : Право, 2007. – 500 с.
6. Верба В.А. Гармонізація процесного та проектного підходу до управління розвитком компанії / В.А. Верба // Управління проектами та розвиток виробництва : зб. наук. пр. – Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В.Даля, 2009. – № 3(31). – С. 14–22.
7. Петрова І. Л. Реформування підрозділів управління людськими ресурсами на українських підприємствах / І. Л. Петрова // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2004. – № 1. – С. 132–141.
8. N. A. Dentchev, Integrating Corporate Social Responsibility in Business Model, Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration. Ghent: Ghent University. 2005. № 284. P. 1–33. URL: [http://www.FEB.UGent.be/fac/research/WP/Papers/wp\\_05\\_284.pdf](http://www.FEB.UGent.be/fac/research/WP/Papers/wp_05_284.pdf).
9. Філатов А.С. Особливості формування крос-функціональних команд для управління інноваційними проектами / А.С. Філатов // Управління проектами та розвиток виробництва : зб. наук. пр. – Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В.Даля, 2010. – № 3(35). – С. 72–82.

### References

1. Golovnev V. Socialnaya otvetstvennost byznesa – opyt Rossyy u Zapada / V. Golovnev. – M.: ООО «Delovaya Rossy`ya», 2004. – 95 s.
2. Socialnaya otvetstvennost byznesa y korporaty`vnoe grazhdanstvo // Myrovaya ekonomyka y` mezhduнародnye otnoshenyya. – 2005. – №11. – S. 3–13.
3. Korporativnaya ynycyatyva – dvyzhenye k osnovam korporativnoy socialnoj otvetstvennosti, Vestnyka Assocyyacyy` Menedzherov. – 2005. – № 4 (74). – S. 6. URL: <http://vam.amr.ru/articles/topic/173>.
4. Pushkar R. M. Menedzhment: teoriya ta praktyka / R. M. Pushkar, N. P. Tarnavska. – Ternopil: Kart-blansh, 2003. – 490 s.
5. Korporatyvne upravlinnya: Monografiya / I. Spasybo-Fatyeyeva, O. Kibenko, V. Bory`sova; za red.. prof. I. Spasy`bo-Fatyeyevoyi. – X.: Pravo, 2007. – 500 s.
6. Verba V.A. Garmonizaciya procesnogo ta proektnogo pidxodu do upravlinnya rozvy`tkom kompaniyi / V.A. Verba // Upravlinnya proektamy ta rozvytok vy`robnycztva: Zb.nauk.pr. – Lugansk: vy`d-vo SNU im. V.Dalya, 2009. – № 3(31). – S. 14-22.
7. Petrova I. L. Reformuvannya pidrozdiliv upravlinnya lyudskymy` resursamy` na ukraiynskyyh pidpry`yemstvax / I. L. Petrova // Upravlinnya proektamy` ta rozvytok vyrobnycztva. – 2004. – № 1. – S. 132-141.
8. N. A. Dentchev, Integrating Corporate Social Responsibility in Business Model, Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration. Ghent: Ghent University. 2005. № 284. P. 1–33. URL: [http://www.FEB.UGent.be/fac/research/WP/Papers/wp\\_05\\_284.pdf](http://www.FEB.UGent.be/fac/research/WP/Papers/wp_05_284.pdf).
9. Filatov A.S. Osobly`vosti formuvannya kros-funkcionalnyx komand dlya upravlinnya innovacijnyy proektamy / A.S. Filatov // Upravlinnya proektamy ta rozvy`tok vy`robnycztva: Zb.nauk.pr. – Lugansk: vy`d-vo SNU im. V.Dalya, 2010. – №3(35). – S. 72-82.

Надійшла 19.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ КРИЗОВОГО  
МЕНЕДЖМЕНТУ

*Стаття присвячена дослідженню ролі та місця механізму менеджменту в сучасному управлінні підприємством у кризовий період. Розглянуто особливості функціонування даного механізму та всіх його елементів. Проаналізовано найважливіші питання для українських підприємств, які знаходяться у кризовій ситуації.*

*Ключові слова: кризовий менеджмент, криза, механізм, антикризове управління підприємством.*

Y. P. PUKHALSKA  
Khmelnitskyi National University

## FUNCTIONING FEATURES OF CRISIS MANAGEMENT MECHANISM

*The article investigates the role and place of management mechanism in modern enterprise management during the crisis. The features of the functioning of this mechanism and all its elements were determined. The most important issues for Ukrainian companies that are in crisis were analyzed. A great number of enterprises are in crisis situation in Ukraine. Therefore, at this stage of development of the national economy is very important to determine the issue of the functioning mechanism of crisis management enterprises and identify its main features that characterized Ukrainian economic conditions.*

*Keywords: crisis management, crisis, mechanism, anti-crisis enterprise management.*

**Актуальність теми дослідження.** В умовах глобального зростання природних, економічних і соціальних катаклізмів і їх відчутного, а іноді і вирішального впливу на долю підприємств, питання аналізу сутності кризи та адекватного реагування на неї стають сьогодні для теоретиків і практиків надзвичайно важливими. Відомо, що стан підприємства характеризується трьома основними показниками: станом виробничих фондів, рівнем менеджменту і маркетинговою політикою. У країнах з розвинутою ринковою економікою кризове підприємство – це виробництво, де один з цих показників не відповідає вимогам і стану ринку. В Україні, на даному етапі, в кризовій ситуації знаходиться велика кількість підприємств. Тому на даному етапі розвитку вітчизняної економіки дуже важливим є питання визначення особливостей функціонування механізму кризового менеджменту підприємств та виявлення основних його ознак, що властиві українським умовам господарювання.

**Постановка проблеми.** Попередити кризову ситуацію на підприємстві можна за допомогою теорії і практики кризового менеджменту. Суттєвою допомогою даного процесу може стати дослідження особливостей функціонування механізму кризового менеджменту на сучасному етапі розвитку господарювання в Україні та за її межами.

**Аналіз дослідження проблеми.** Загальним проблемам управління бізнес-процесами підприємства в умовах „кризового стану” присвячені роботи таких вчених: Хотомлянського А., Черната Т., Северіна А., Любушина М., Ляшева В. та багатьох інших. Системний дослідницький інтерес до цієї теми виявили наступні західні теоретики: Д. Старгс, С. Фінк, Т. Кумбс, Р. Улмер, Т. Селлнау, М. Сиджер, К. Хепріт, Дж. Даулінг, М. Реджестер і Дж. Ларкін.

**Постановка завдання.** Висока імовірність виникнення і розвитку кризи в процесі діяльності будь-якого підприємства зумовлює необхідність здійснення спеціалізованого кризового менеджменту. Останнім часом цей термін набув значного поширення, однак розуміння сутності цього напрямку управління, його змісту, особливостей, теоретичного підґрунтя ще знаходиться на стадії формування. Це спричинює різні підходи та тлумачення, нетотожність оцінок окремих базових положень.

У статті маємо на меті теоретичне обґрунтування елементів механізму кризового менеджменту і особливостей його функціонування.

**Виклад основного матеріалу.** Кризовий менеджмент (crisis management) має на меті три послідовні цілі: якщо можливо – попередити кризу; якщо криза трапилася – зменшити її негативний вплив на компанію або вироблювану продукцію; долаючи кризу – створити передумови для розвитку компанії в майбутньому.

Виходячи з необхідності завжди бути готовою до виникнення критичних ситуацій, організація повинна проводити відповідну попереджувальну роботу ще на етапі зародження проблеми.

Процес управління проблемами включає п'ять послідовних кроків, а саме [1]:

- ідентифікацію проблем, на які організація має звернути особливу увагу;
- аналіз і визначення меж кожної проблеми з точки зору її впливу на місцеві групи громадськості;
- виявлення та опрацювання альтернативних варіантів стратегії;
- реалізацію програми дій, спрямованої на поширення позиції організації та вплив на сприйняття проблеми;

- оцінку результатів виконання програми з точки зору досягнення мети організації.

У розгорнутому вигляді процес управління проблемами включає такі елементи:

– Передбачення проблем. Як правило, процес управління проблемами вимагає їх передбачення за 1,5–3 роки до можливого переростання у кризу. Тобто це ще не планування заходів щодо подолання кризи і не післякризове планування, а докризове. Іншими словами, управління проблемами має справу з явищем, яке призведе до загострення ситуації через певний час, тому його слід відрізнити від тих аспектів PR-планування, яке звично здійснюється під час кризи.

– Селективна ідентифікація проблем. Організація може одночасно займатися розв'язанням лише кількох проблем. Тому, щоб ефективно здійснювати управління проблемами, слід постійно тримати в центрі уваги від 5 до 10 конкретних пріоритетних проблем, особливо тих, які є життєво важливими для організації.

– Увага до сильних і слабких місць. Більшість заздалегідь передбачуваних проблем, з одного боку, дають шанси організації для свого зміцнення, використання резервів, а з іншого – мають загрози.

– Планування з урахуванням дії зовнішніх факторів. Зовнішнє середовище, а не внутрішня стратегія, обумовлює селекцію пріоритетних проблем. Саме цим відрізняється управління проблемами від звичного підходу до стратегічного планування, яке більшою мірою визначається внутрішніми проблемами та завданнями організації. Тобто управління проблемами значною мірою зумовлюється зовнішніми чинниками.

– Орієнтація на отримання користі. Незважаючи на те що багато людей розцінюють управління проблемами як очікування кризи, однак його справжньою метою має бути захист організації від дії зовнішніх чинників і посилення її ділової активності шляхом нейтралізації тих факторів, які загрожують перевагам, що вона має [2].

– Складання графіка дії. Загальний процес управління проблемами, що передбачає ідентифікацію проблем, так само повинен пропонувати й загальну політику, програми та графік розв'язання цих проблем. Дія – це ключ до процесу ефективного управління проблемами.

– Підтримка з боку керівництва. Без санкцій головного керівника схвалення і здійснення управління проблемами в межах організації неможливе.

Кризове планування можна поставити на перше місце у списку таких напрямів роботи, пов'язаних зі збереженням прибутків, як: питання конкурентоспроможності, утримання своїх ринків, збереження власності. На жаль, багато організацій не приділяють питанню кризового планування потрібної уваги. Вони, як правило залишаються неготовими до криз. Плани на випадок криз або не розробляються, або якщо вони і є, то залишаються часто формальним застарілими і припадають пилом на полицях. Головним поясненням неухвальної до кризового планування є поширена думка, що, мовляв, усе неможливо передбачити, а тому й нічого його планувати. Крім цього, є ще одне поширене міркування на кшталт: ми упорасмося будь з чим, якщо щось трапиться. Така самовпевненість часто завдає величезної шкоди організації [3].

У більшості випадків криза, що виникає через провини організації, як правило, буває відомою заздалегідь, до того, як вона набуває резонансного публічного характеру. Причому вище керівництво довідується про кризу саме тоді, коли вона стає відомою широкій громадськості. Щоб цього уникнути, треба, насамперед, дати відповідь на перелік найважливіших запитань під час складання плану на випадок кризи, а саме:

1. Що потенційно загрожує підприємству?

- Інциденти на виробництві або брак продукції.
- Природні катастрофи, пожежі, вибухи.
- Конфлікти виробничого характеру.
- Проблеми корпоративного або особистісного змісту.
- Нещасні випадки і тероризм.

2. Чи можна скласти план дій для кожної непередбачуваної ситуації?

- Чи можна планувати поведінку, а не конкретну тактику?
- Чи можна покласти на кого-небудь відповідальність на випадок потенційної загрози?
- Чи існує можливість комунікації «знизу вгору» для завчасного попередження?
- Чи можна централізувати контроль та боротьбу з кризовою ситуацією?

3. Що ви намагаєтесь захистити за допомогою плану?

- Репутацію компанії.
- Рентабельність.
- Товарний знак або оптові постачання товарів.
- Наявну систему менеджменту.

Ви можете розробити систему розподілу власності. Далі, обговорюючи план, важливо розрізнити нижченаведені кризові ситуації:

1. Проблема – диспут (суперечка) з приводу певного предмета. Проблема, що зароджується, – це розмова навколо певного предмета, що має тенденцію перерости в диспут (суперечку). Диспут передбачає наявність різних точок зору сторін з приводу того, що потрібно і не потрібно робити або як ставитися до питання, що викликає спільне занепокоєння.

2. Криза – стадія загострення проблеми, яка визначає всі подальші події, що впливатимуть на особу

або організацію. Це принципова поворотна точка, яка постійно спричиняє різкі зміни. Кризи завжди відіграють велику роль у житті організації, проте, на щастя, трапляються вони не надто часто.

3. Надзвичайна подія – раптова, як правило, неочікувана подія, що вимагає термінового реагування. До надзвичайних подій можна зарахувати й кризу, але остання включає не одну, а велику кількість надзвичайних подій. Незважаючи на те що надзвичайна подія викликає до себе серйозну увагу, вона не є ключовою поворотною точкою в житті особи або організації. Проблеми переростають у надзвичайний стан тоді, коли вони викликають потребу термінового реагування [4].

Невміння розрізнити проблеми, кризи та надзвичайні події може призвести до таких серйозних помилок або загострень ситуації:

1) Планування неадекватних дій та виконання неефективних програм.

2) Викликати непотрібну тривогу та невиправдане занепокоєння серед ключових груп громадськості, як внутрішньої, так і зовнішньої.

3) Неправильне розмежування названих явищ може призвести до їх перебільшення або недооцінки. Кризовий менеджмент особливо потребує зведення до єдиної групи всіх потенційних проблем, починаючи з виявлення бракованої продукції та закінчуючи питаннями краху організації як такої.

4) Невміння розрізнити між собою названі явища може викликати у співробітників почуття людей, що потрапили в оточення, призвести до неадекватних оборонних дій замість того, щоб зосередити увагу на наступальній роботі зі зменшення можливих збитків.

Нарешті, обговорюючи план, важливо звертати увагу на невдоволення та джерела їх виникнення. Проблема, а потім криза можуть розпочатися з висловлення невдоволення або побоювання особи з якогось приводу. Перш ніж приступити до практичного реагування на невдоволення чи побоювання, доцільно з'ясувати їх причини.

Вивчаючи зовнішні джерела виникнення кризових ситуацій, особливу увагу треба звернути на зовнішню громадськість. Але опонентів організації не слід сприймати як однолику масу. Тих, хто виступає проти організації, на думку PR-фахівців, можна умовно класифікувати за такими категоріями:

1. Захисники. Це категорія людей, які намагаються щось поліпшити або виправити в роботі організації.

2. Інакомислячі. Це особи, які через свій характер виступають проти чогось.

3. Активісти. Це люди, які прагнуть щось зробити або змінити у загальному соціальному середовищі.

4. Поборники. Категорія людей, які ревно дотримуються певної думки або позиції.

5. Фанатики. Ці люди близькі до поборників, але які втратили почуття міри.

До кожної з названих категорій людей потрібно знайти індивідуальний підхід. Наприклад, людей, які не втратили здоровий глузд, можна переконати за допомогою фактів і аргументів. Поборників краще намагатися подолати шляхом нейтралізації підтримки, на яку вони зазвичай опираються.

З урахуванням сказаного окреслимо основні підсистеми кризового менеджменту підприємством, які виступають елементами механізму кризового менеджменту [5].

1. Підсистема діагностики та прогнозування фінансового стану підприємства в єдності з оцінкою техніко-технологічних параметрів виробництва з урахуванням морального та фізичного зносу. Важлива діагностика кризових явищ на самому підприємстві, що дозволяє швидше і з меншими втратами здійснити антикризове втручання. Ще більш ефективним є прогнозування можливих кризових явищ і прийняття запобіжних заходів.

2. Підсистема маркетингу, що включає в себе розробку антикризової маркетингової стратегії і тактики як відносно профілю діяльності підприємства в цілому, так стосовно конкретних видів продукції.

3. Підсистема антикризової інвестиційної політики, націлена на розробку ефективної інвестиційної програми відразу в декількох розрізах:

- техніко-технологічної обґрунтованості та ефективності інвестиційних проектів;

- їх фінансової окупності та рентабельності;

- знаходження джерел фінансування та інвесторів, в тому числі і за допомогою отримання гарантій під позикові засоби з боку досить потужних і надійних економічних структур або органів влади.

4. Підсистема, управління персоналом (передбачає оновлення частини кадрів, підвищення кваліфікації працівників, зміна системи управління персоналом, розробку більш ефективних стимулів і санкцій, поліпшення трудової і особливо технологічної дисципліни, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі).

5. Підсистема виробничого менеджменту, яка охоплює управління техніко-технологічною стороною виробництва.

6. Підсистема фінансово-економічного менеджменту, що використовується для управління фінансовими ресурсами і грошовими потоками підприємств. Ця підсистема тісно пов'язана з підсистемою фінансової діагностики.

7. Підсистема організаційно-управлінських заходів з ліквідації підприємства, яка існує в нормальних умовах господарювання лише в якості потенційної, а проте, якщо підприємство стає банкрутом

і немає можливості його оздоровити, ця підсистема перетворюється на реальну. Правова сторона цієї системи досконально прописана в Законі про неспроможність (банкрутство) підприємства; основу дії цієї підсистеми становить продаж майна підприємства за ринковими цінами і погашення його боргів за рахунок виручки від реалізації відповідно до черговості, встановленої законом.

**Висновок.** Кризовий менеджмент як жива і надзвичайно затребувана практика розвивається постійно. Весь час винаходяться, випробовуються і впроваджуються нові підходи, методи та інструменти кризового менеджменту, в тому числі методи його організаційного, фінансового та кадрового забезпечення. До теперішнього часу еволюцію кризового менеджменту ніяк не можна вважати завершеною, але її вже можна систематизувати. А повну картину даного процесу можна прослідкувати і дослідити за допомогою механізму кризового менеджменту та особливості його функціонування.

### Література

1. Антикризисное управление: теория и практика : учебное пособие / под ред. В. Я. Захарова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити, 2010. – 297 с.
2. Іванюта С.М. Антикризисное управління підприємством / Іванюта С.М. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 288 с.
3. Кован С.Е. Практикум по финансовому оздоровлению неплатежеспособных предприятий / С. Е. Кован, В. В. Мерзлова ; под ред. М. А. Федотовой. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 208 с.
4. Чернявський А.Д. Антикризисное управління підприємством / Чернявський А.Д. – К. : МАУП, 2006. – 256 с.
5. Щекин Г.В. Управление бизнесом : экспресс-курс для деловых людей / Щекин Г.В. – К. : МАУП, 2004. – 232 с.

### References

1. Anticrisis Management: Theory and Practice / ed. V.Y. Zakharov. 3rd ed., Rev. and add. Moscow: Unity, 2010. 297 p.
2. Ivaniuta S.M. Crisis management now. K.: Center of educational literature, 2007. 288 p.
3. S.E. Cowan, V.V. Merzlova, Workshop on Finance ozdorovlenyyu neplatezhesposobnyh enterprises; ed. MA Fedotovoy. Moscow: Finance and Statistics, 2005. 208 p.
4. Cherniavsky A.D., Crisis management now. K.: AIDP, 2006. 256 p.
5. Schekyn G.V., Business Management: Express-course for busy people. K.: AIDP, 2004. 232 p.

Надійшла 19.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## МАРКЕТИНГОВЕ СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті на основі аналізу функцій відділу маркетингу промислового підприємства запропоновано спрямовувати маркетингове стратегічне управління на підвищення конкурентоспроможності та на забезпечення конкурентних переваг підприємства. Запропоновано блок-схему вибору та формування конкурентної стратегії підприємства, спрямованої на підвищення його конкурентоспроможності.*

*Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентна стратегія підприємства, маркетингове стратегічне управління.*

## MARKETING STRATEGIC MANAGEMENT OF ENHANCING OF ENTERPRISE'S COMPETITIVENESS

*On the basis of the industrial enterprise marketing department functions analysis offered to direct strategic marketing management on increasing competitiveness and on providing competitive advantages of the enterprise. Grounded, that the enterprise marketing department must assess the competitiveness on the base of planning and finance department, department of labour and wages, department of logistics, sales department, advertising, accounting and other business units' data. Found that ways to increase the enterprise competitiveness must developed by marketing department and several scenarios must reported to company management for a final administrative decision. Offered a block diagram of the competitive business strategy selection and formation aimed at increasing enterprise competitiveness.*

*Keywords: competitiveness, competitive enterprise strategy, strategic marketing management*

**Актуальність теми.** Глобалізація сучасного ринкового середовища, високий ступінь невизначеності ринкової ситуації, а також політична та міжнародна нестабільність, за умов якої змушені функціонувати вітчизняні промислові підприємства, значно ускладнює управління ними і, особливо, їх конкурентоспроможністю. За таких умов особливого значення набувають питання застосування маркетингової концепції управління і, зокрема, методів та підходів стратегічного маркетингового управління підвищення конкурентоспроможності підприємства.

**Аналіз останніх досліджень.** Вивченню питань стратегічного маркетингового управління конкурентоспроможністю підприємства присвячені численні наукові праці, зокрема Г. Азоєва, І. Ансоффа, М. Войнаренка, П. Друкера, В. Карпенка, Ф. Котлера, Г. Почепцова, Т. Рзаєвої, Р. Фатхутдінова тощо. Однак досі ще недостатньо розкрито питання практичного застосування підходів стратегічного маркетингового управління у виборі конкурентної стратегії промислового підприємства.

**Метою статі** є дослідження практичних підходів стратегічного маркетингового менеджменту в управлінні підвищенням конкурентоспроможності промислового підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасне ефективне стратегічне управління передбачає розробку заходів для підвищення конкурентного потенціалу або для підтримки досягнутого стану конкурентоспроможності підприємства. Проводити оцінку конкурентоспроможності на підприємстві має відділ маркетингу на основі даних планово-фінансового відділу, відділу праці і заробітної плати, відділу матеріально-технічного забезпечення, відділу збуту, реклами, бухгалтерії та інших структурних підрозділів [1].

Відділ маркетингу має отримати як ряд повноважень, так і цілу низку критеріїв відповідальності за достовірність отриманої та обробленої інформації про стан підприємства, рівень досяжності, порівняно з еталоном чи конкурентом, одиночних та групових показників рівня конкурентоспроможності підприємства. Відділ маркетингу має на основі проведеної оцінки запропонувати і розробити конкурентну стратегію виходу підприємства з існуючого стану, надати інформацію для відділу праці і заробітної плати щодо стимулювання за підвищення продуктивності праці, інноваційності підходів, запровадження новітніх технологій [5].

Таким чином, підвищення конкурентоспроможності підприємства має вибудовуватися в рамках діяльності відділу маркетингу з обов'язковою адаптацією інформації, яка буде поступати з інших вищезазначених підрозділів. Механізм має бути нескладним за своєю природою, спрямованим на зниження фінансових і часових втрат. Попередньо прийнятий механізм і шляхи підвищення конкурентоспроможності підприємства мають розроблятися відділом маркетингу і декілька варіантів розвитку подій має доповідатися керівництву підприємства для прийняття остаточного управлінського рішення. Поряд з відповідністю за достовірність інформації щодо показників рівня конкурентоспроможності підприємства відділ маркетингу має бути наділеним і певними повноваженнями [3].



Інформація має типізуватися відповідно до проектних управлінських рішень щодо шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємства. Разом з планово-фінансовим відділом мають розроблятися конкурентні стратегії функціонування машинобудівного підприємства, з правовим певним забезпеченням та формуванням інформації щодо перспективних показників фінансово-економічного стану підприємства. Документально функції маркетингу як управлінської структури мають прийматися на внутрішньому рівні та в посадових інструкціях працівників відділу маркетингу та моніторингу процесів підвищення конкурентоспроможності. Для формування і проведення оцінки конкурентоспроможності підприємства слід провести наступні етапи підготовки інформації: формування пропозицій щодо інформації, яка має надходити до відділу маркетингу, пошук найбільш важливої для виробітку альтернативних рішень, правові взаємовідносини, соціально-трудова взаємовідносини у межах делегованих функцій підрозділу маркетингу і моніторингу; обґрунтування базових управлінських процесів та виділення типових управлінських подій з тим, щоб кожен підрозділ, що надав інформацію, яка б мала певний і повний цикл від початку до закінчення події [4].

Таким чином, управління процесами підвищення конкурентоспроможності означає можливість впливу на показники оцінки її рівня і є ефективним інструментом підвищення прибутковості підприємства, а також покращання загальної прибутковості підприємства, а також покращання інших показників рівня стану підприємства. Дана система управління є універсальною, а механізм її здійснення – багатоаспектним, оскільки в якості оцінки виступають складові конкурентного потенціалу та конкурентоспроможності.

Головним принципом інформаційної системи стратегічного управління є її інтегрованість, яка дає можливість обміну даними між структурними підрозділами і подібними інформаційними системами. Характер подачі інформації про стан конкурентного потенціалу є багаторівневим та багатостороннім оскільки як одиничні, так і групові показники всебічно характеризують ту чи іншу сферу діяльності підприємства. Формування будь-якої стратегії розвитку машинобудівного підприємства має відбуватися на основі певних принципів, які сформовані у стратегічному менеджменті.

Для формування маркетингової стратегії машинобудівного підприємства необхідно організувати тимчасовий структурний підрозділ зі стратегічного бізнес-планування, в який увійдуть провідні спеціалісти відділу маркетингу, планово-фінансового відділу та інших підрозділів, оцінити сегментацію ринку, здійснити прогноз ринку товарів, сформувані портфель замовлень, спрогнозувати за допомогою SWOT чи іншого аналізу місце на ринку і встановити цілі стратегії, загалом сформувані конкурентну стратегію маркетингу.

Отже, кожна стратегія повинна бути конкретизованою відповідно до планових завдань. Процес формування будь-якої стратегії розвитку підприємства має бути обов'язково пов'язаний зі створенням підрозділу, який буде розробляти стратегію або доручати існуючим підрозділам розробити ту чи іншу стратегію [2].

Принцип формування стратегії залишається однаковим. Нами запропонована блок-схема формування будь-якої стратегії машинобудівного підприємства (рис. 1).

Дана блок-схема вибору та формування будь-якої конкурентної стратегії підприємства, спрямована на підвищення його конкурентоспроможності, включає оцінку ситуації на внутрішньому та зовнішньому ринках, формулювання завдань та визначення обмежень, вибір оціночних показників, формулювання конкурентної стратегії встановлення відповідальних осіб за безпосереднє виконання і запровадження стратегії та термінів її реалізації, оцінку відповідності стратегії цілям підприємства, оцінку ресурсних можливостей для реалізації стратегії, затвердження плану реалізації та безпосереднє її запровадження [5].

Інформаційне забезпечення функціонування системи підвищення конкурентоспроможності підприємства включає внутрішні та зовнішні підсистеми. Нами запропонована загальна структура інформаційної системи оцінки та підвищення рівня конкурентоспроможності, елементами якої є підсистема виробничої, ресурсної, трудової, інвестиційної, інноваційної, маркетингової, експортної та товарної конкурентоспроможності. Інформаційна система механізму підвищення конкурентоспроможності підприємства включає послідовність і взаємодію визначального, структурного, нормативного та функціонального блоків.

Розроблений алгоритм інформаційної системи підвищення конкурентоспроможності включає аналіз стану підприємства за ресурсною ознакою, аналіз стану підприємства за функціональною ознакою, оцінку конкурентних переваг за окремими ознаками на основі індикаторних показників конкурентного потенціалу, формування багатопараметричної системи підвищення конкурентоспроможності підприємства, визначення відхилень фактичних від нормативних параметрів складових конкурентоспроможності, розробку конкурентних стратегій підприємства з урахуванням виявлених відхилень, розробку короткотермінових та довготермінових стратегічних планів підвищення конкурентоспроможності, їх виконання та аналіз і корегування.

**Висновки.** Таким чином, маркетингове стратегічне управління підвищення конкурентоспроможності промислового підприємства повинне спрямовуватися на забезпечення йому конкурентних переваг. Проводити оцінку конкурентоспроможності на підприємстві має відділ маркетингу



Рис. 1. Блок-схема вибору та формування конкурентної стратегії розвитку підприємства

на основі даних планово-фінансового відділу, відділу праці і заробітної плати, відділу матеріально-технічного забезпечення, відділу збуту, реклами, бухгалтерії та інших структурних підрозділів. Щодо підвищення конкурентоздатності підприємства мають розроблятися відділом маркетингу і декілька варіантів розвитку подій має доповідатися керівництву підприємства для прийняття стратегічного управлінського рішення. При цьому доцільним є використання блок-схеми вибору та формування будь-якої конкурентної стратегії підприємства, що спрямована на підвищення його конкурентоспроможності і включає оцінку ситуації на внутрішньому та зовнішньому ринках, формулювання завдань та визначення обмежень, вибір оціночних показників, формулювання конкурентної стратегії встановлення відповідальних осіб за безпосереднє виконання і запровадження стратегії та термінів її реалізації, оцінку відповідності стратегії цілям підприємства, оцінку ресурсних можливостей для реалізації стратегії, задоволення плану реалізації та безпосереднє її запровадження.

### Література

1. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Азоев Г. Л. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.
2. Войнаренко М. П. Ділова активність підприємств : проблеми аналізу та оцінки : [монографія] / М. П. Войнаренко, Т. Г. Рзаєва. – Хмельницький : ХНУ, 2008. – 284 с.

3. Карпенко В. Л. Використання маркетингових досліджень у формуванні механізму активізації інноваційної діяльності на підприємстві / В. Л. Карпенко // Зб. наук. праць Львівського державного інституту новітніх технологій та управління ім. В. Чорновола. – 2009. – № 5. – С. 94–102.
4. Карпенко В. Л. Напрями стимулювання топ-менеджменту в підвищенні конкурентоспроможності підприємства / В. Л. Карпенко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 1. Т. 1. – С. 47–50.
5. Фатхутдинов Р. А. Стратегический маркетинг : учебник / Фатхутдинов Р. А. – М. : Интел-Синтез, 2000. – 640 с.

#### References

1. Azoev H. L. Konkurentsyya: analiz, stratehiya y praktyka, M., Tsentr Ekonomyky y marketynha, 1996, 208 p.
2. Voynarenko M. P. Dilova aktyvnist' pidpryyemstv: problemy analizu ta otsinky: [monohrafiya], Khmel'nyts'kyi, KhNU, 2008, 284 p.
3. Karpenko V. L. Vykorystannya marketynhovykh doslidzhen' u formuvanni mekhanizmu aktyvizatsiyi innovatsiyanoi diyal'nosti na pidpryyemstvi, Zb. nauk. prats' L'vivs'koho derzhavnoho instytutu novitnikh tekhnolohiy ta upravlinnya im. V. Chornovola, 2009, № 5, pp. 94–102.
4. Karpenko V. L. Napryamy stymulyuvannya top-menedzhmentu v pidvyshchenni konkurentospromozhnosti pidpryyemstva, Herald of Khmelnytskyi National University, Economical sciences 2011, № 1, Vol. 1, pp. 47–50.
5. Fatkhutdinov R. A. Strategicheskij marketing: [uchebnik], M., Intel-Sintez, 2000, 640 p.

Надійшла 19.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ОПТИМАЛЬНЕ ПОЄДНАННЯ МЕТОДІВ АМОРТИЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ В АМОРТИЗАЦІЙНІЙ ПОЛІТИЦІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

*В статті обґрунтовано необхідність та способи поєднання різних методів амортизації основних засобів в амортизаційній політиці промислових підприємств. Доведено, що запропонований спосіб поєднання методів амортизації сприятиме одночасному накопиченню амортизаційного капіталу та ефективному керуванню собівартістю й податковими платежами суб'єктів господарювання.*

*Ключові слова: амортизаційна політика, методи амортизації, амортизаційні відрахування.*

L. V. OVOD

Khmelnitsky National University

## THE OPTIMAL COMBINATION OF THE AMORTIZATION METHODS FOR FIXED ASSETS IN THE DEPRECIATION POLICY OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

*The adoption of strategic management decisions about the development of norms and the choice of depreciation calculation methods provides for the conditions creation for the renewal of fixed assets and economic growth enterprises. Author proposed approach to the use of depreciation methods permitted in Ukraine that provides the optimum combination of fixed assets for the groups and types of different methods with planning slowing or accelerating depreciation for a specified period of time through: a) increase in depreciation charges for individual groups of fixed assets subject to the application of methods of accelerated depreciation in the first period of their application; b) decrease in depreciation and cost by implementing straight-line method or accelerated in the second half of the useful useful exploitation term. The proposed method of depreciation methods combination will contribute to the simultaneous accumulation of capital depreciation, management costs and tax payments, achieving the optimum balance of cash flows for a certain period of time due to the amortization component of cost.*

*Keywords: depreciation policy, methods of amortization, depreciation decrees.*

**Постановка проблеми.** Прийняття стратегічних управлінських рішень щодо розробки норм та вибору методів нарахування амортизаційних відрахувань направлене на створення достатніх умов для оновлення основних засобів та економічного зростання підприємства. Застосування того або іншого методу амортизації вимагає певного економічного обґрунтування, адже обрані способи нарахування амортизаційних відрахувань відповідно до окремих груп засобів праці, рівня їх зносу, умов експлуатації та необхідного розміру засобів для інвестування повинні сприяти реалізації стратегії розвитку підприємства та обраному напрямку амортизаційної політики для досягнення її мети та загальної економічної стратегії підприємства.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання вибору методу амортизації, їх переваги та недоліки, теоретичні і практичні аспекти застосування знаходились в центрі уваги таких науковців і практиків, як Н. М. Барткова [1], М. П. Войнаренко [2, с.405], С. Ф. Голов [3, с.26], Л. В. Городянська [4, с.101], Ю.М. Курдукова [5], П. А. Орлов, С. П. Орлов [8, с.39], Н. С. Приймак [9, с.295], І. М. Репіна [10, с.72], І. Й. Яремко [12, с.78] та інші.

**Невирішена частина загальної проблеми.** Віддаючи належне розробкам вчених, їх внеску у дослідження щодо застосування дозволених методів амортизації основних засобів та пов'язаних із цим питань, зазначимо, що в цій сфері все ще залишається низка нерозв'язаних проблем, пов'язаних із застосуванням різних методів, їх поєднання та комбінацію щодо певних груп засобів праці.

**Загальна мета дослідження.** У наших працях вже досліджувався прямий вплив методів амортизації на витрати, прибуток та грошові потоки підприємства [6; 7]. Водночас, дослідження застосування методів амортизації на машинобудівних підприємствах Хмельницької області [11] довели, що підприємства використовують лише прямолінійний метод і уникають різкого зростання амортизаційних відрахувань через ризик збільшення собівартості продукції. Однак, для ефективного використання одного з найважливіших інструментів амортизаційної політики (дозволених методів амортизації) можливий й більш раціональний підхід до нарахування амортизації.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Амортизаційна політика підприємства впливає на оновлення засобів праці та їх вартісне вимірювання, на розмір витрат підприємства та його фінансовий результат, на структуру грошових потоків та капіталу, а в кінцевому випадку на економічний розвиток суб'єктів господарювання в цілому. Однією з причин надмірно високої фізичної та моральної зношеності основних засобів багатьох вітчизняних машинобудівних підприємств є неефективне управління процесами відтворення засобів праці зокрема, неврахування усієї сукупності факторів впливу амортизації на показники діяльності суб'єкту господарювання.

Авторський підхід до застосування методів амортизації передбачає оптимальне поєднання за сформованими групами та видами об'єктів основних засобів різних методів і їх зміну, плануючи при цьому

уповільнення або прискорення амортизації основних засобів на визначений період часу за рахунок: а) зростання амортизаційних відрахувань за окремими групами основних засобів за умови застосування методів прискореної амортизації (методів зниження залишкової вартості та кумулятивного) у перший період їх застосування; б) зниження амортизаційних відрахувань та собівартості через впровадження прямолінійного методу або прискорених методів у другій половині терміну корисної експлуатації.

Продемонструємо графічно поведінку мінімальних сум амортизаційних відрахувань у випадку комбінованого застосування різних методів амортизації на основі розрахунків про суми нарахованої амортизації щодо машин та устаткування ПАТ «Завод «Темп» (рис. 1 та рис. 2).

Приклад: Первісна вартість машин та обладнання ПАТ «Завод «Темп» на 01.01.2013 р. становила 15368 тис. грн, а сума їх зносу – 8649 тис. грн, залишкова вартість – 6719 тис. грн. Для аналізу зміни сум амортизаційних відрахувань у залежності від зміни методу амортизації припустимо, що вартість на дату початку нарахування амортизації буде дорівнювати залишковій вартості об'єктів цієї групи на початок 2013 року, ліквідаційна вартість умовно складає – 1 тис. грн, а строк експлуатації – 10 років.

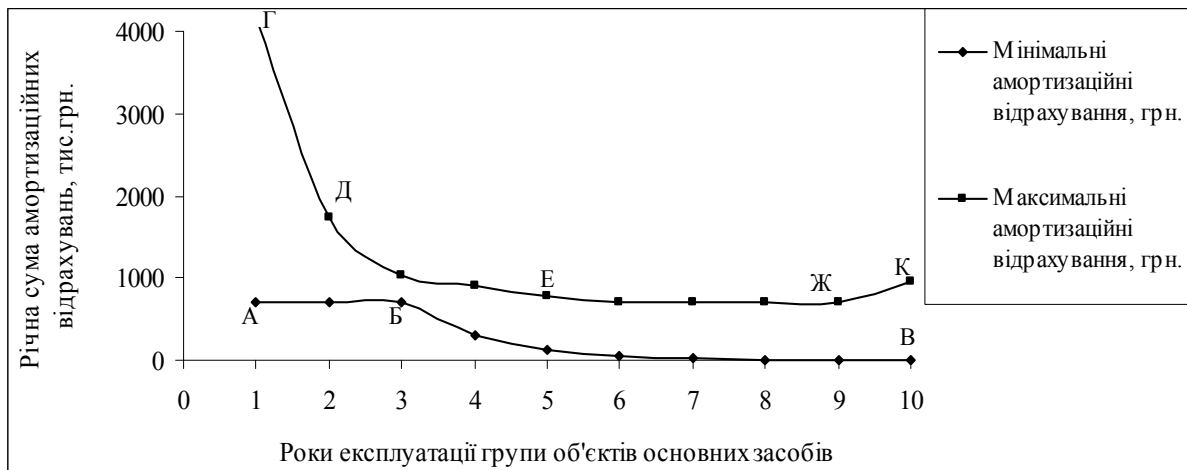


Рис. 1. Графічна інтерпретація мінімальних та максимальних амортизаційних відрахувань щодо машин та обладнання ПАТ «Завод «Темп» зі строком використання 10 років (розроблено автором на основі [1; 5])

Лінія АВ рисунку 1 показує спосіб розподілу суми амортизаційних відрахувань за найменшими сумами амортизації протягом строку корисного використання об'єкту основних засобів, використовуючи при цьому різні методи: перші три роки (відрізок АВ) – за прямолінійним методом, наступні сім років (відрізок БВ) – за методом зменшення залишкової вартості. Розподіл суми амортизаційних відрахувань за найбільшими сумами амортизації здійснюється у такій послідовності: перші два роки (відрізок ГД) – за методом зменшення залишкової вартості, з третього по п'ятий рік (відрізок ДЕ) – за кумулятивним методом, з шостого по дев'ятий рік (відрізок ЕЖ) – за прямолінійним методом, а останній рік (відрізок ЖК) – за методом зменшення залишкової вартості.

Слід зазначити, що така послідовність застосування методів зберігається, а період переходу на інший метод залежить від початкової вартості об'єкту основних засобів, суми ліквідаційної вартості та строку корисного використання. Це доводить графічне зображення сум нарахованої амортизації цієї ж групи основних засобів, лише строк експлуатації зменшився до 5 років (рис. 2).

Як бачимо, у перший рік (відрізок АВ) найменші суми амортизаційних відрахувань знову зберігаються за прямолінійним методом, а наступні чотири роки (відрізок БВ) – за методом зменшення залишкової вартості. Отже, кумулятивний метод може не використовуватись. За умови ж нарахування максимальних сум амортизаційних відрахувань, зберігається певна тенденція незалежно від строку амортизації об'єкту основних засобів (рис. 1 та рис. 2): у перші 1-2 роки за нашим прикладом максимальне зростання витрат відбувається через використання методу зменшення залишкової вартості, наступні від 1 до 3 років – кумулятивного, а останні роки – прямолінійного методу.

Слід зауважити, що внаслідок мінімізації суми амортизаційних відрахувань виникає певна сума недоамортизації групи об'єктів основних засобів, яка, наприклад, за строком їх використання у десять років становить 4225,95 тис. грн (6719 – 2492,05) або 62,9 % вартості та за строком у п'ять років таку ж величину – 62,86 % або 4223,6 тис. грн (6719 – 2495,64). Отже, частка недоамортизованої частини на кінець періоду експлуатації становить біля двох третин вартості об'єктів. Тому, на нашу думку, в останні 1–3 роки експлуатації об'єктів основних засобів підприємству слід переходити на прямолінійний метод амортизації, розподіливши пропорційно недоамортизовану частину вартості об'єктів. Момент переходу слід розраховувати, застосувавши модельні розрахунки засобами електронно-обчислювальної техніки і обравши найоптимальніший варіант.

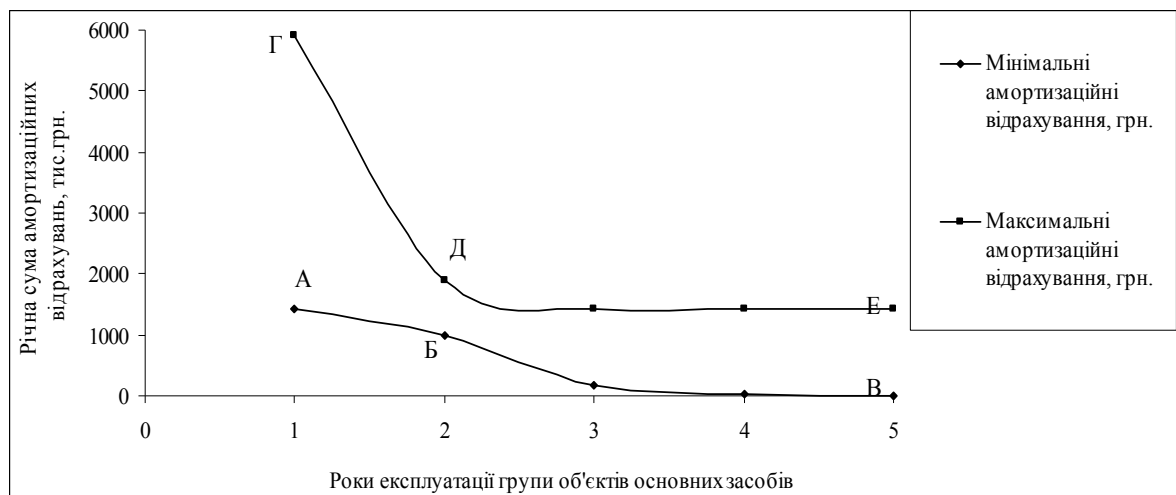


Рис. 2. Графічна інтерпретація мінімальних та максимальних амортизаційних відрахувань щодо машин та обладнання ПАТ «Завод «Темп» строком використання 5 років (розроблено автором на основі [1; 5])

Водночас, якщо підприємство націлене на зниження податкових платежів, – воно обирає найбільші суми амортизаційних відрахувань. Як показано на рисунку 1 та 2, у певний момент часу сума амортизації досягає розміру амортизаційних відрахувань за прямолінійним методом, тому решта часу підприємству слід пропорційно розподілити залишкову вартість засобів праці аби уникнути надлишку амортизаційних відрахувань, яка становила у першому випадку 74,4 % первісної вартості групи об'єктів основних засобів, а іншому – 69,5 %, що становить більше двох третин первісної вартості групи. Тому доцільно побудувати графічну залежність між методами амортизації та витратами на відновлення основних засобів (рис. 3).

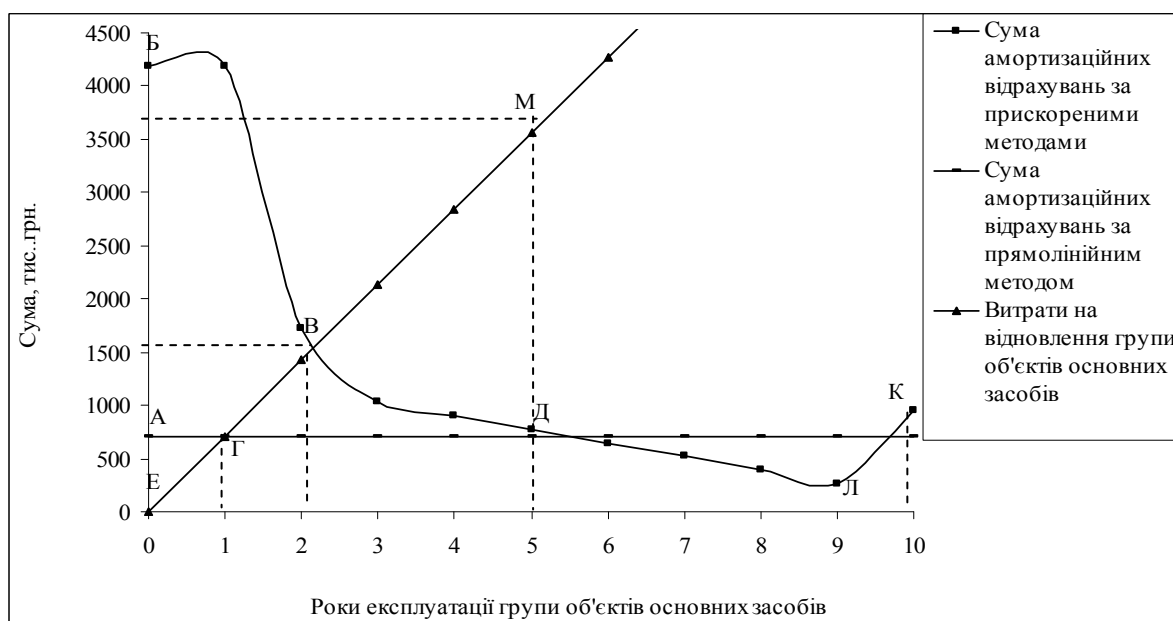


Рис. 3. Концепція поєднання методів амортизації в амортизаційній політиці ПАТ «Завод «Темп» (розроблено автором на основі [1; 5])

На рисунку 3 видно, що у випадку застосування прискорених методів у першу половину строку корисного використання об'єкту основних засобів розмір амортизаційних відрахувань перевищує суму необхідних витрат на його ремонт та відновлення і відбувається накопичення певної суми «перевитрат» по амортизації та «пільг» за податком на прибуток (сегмент АБВГ). У другу ж половину строку експлуатації об'єкту підприємство ніби погашає «перевитрати» й повертає «борг» за податком на прибуток у випадку переходу на метод рівномірної амортизації (сегмент ДКЛ).

Слід зазначити, що можуть виникати ситуації надлишку амортизаційних відрахувань (сегмент АГЕ та ДКЛ) та зони ризику недостачі амортизаційного капіталу (сегмент ВДМ). В такому випадку при невірному поєднанні методів амортизації або інертному ставленні до формування амортизаційної політики виникають небажані її наслідки та певні ризики, яких можливо уникнути, дотримуючись певних принципів амортизаційної політики, які представлені на рисунку 4.

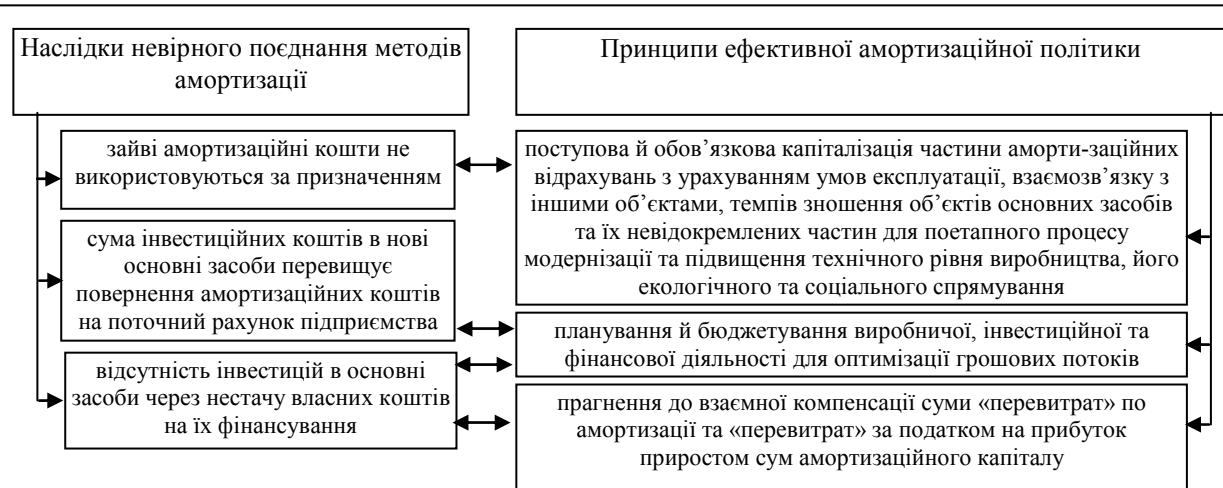


Рис. 4. Наслідки невірної поєднання методів амортизації та запропоновані принципи ефективної амортизаційної політики

**Висновки.** Запропонований нами спосіб поєднання методів амортизації сприятиме одночасному накопиченню амортизаційного капіталу та керуванню собівартістю й податковими платежами, адже виникає можливість досягнення оптимального балансу грошових потоків на певний період часу за рахунок амортизаційної складової витрат підприємства. У цьому аспекті доцільно також враховувати ступінь використання виробничих потужностей, темпи його модернізації та обсяги продажу продукції, адже, виходячи із економічної сутності амортизації, амортизаційні відрахування мають відповідати ступеню спрацювання, старіння засобів праці та сумі фактичних витрат на їх відтворення.

### Література

1. Бартова Н. Н. Амортизационная политика. Формирование и анализ [Електронний ресурс] : монографія / Н. Н. Бартова, Н. Н. Крупина. – М. : Инфра-М, 2012. – 301 с. – Режим доступу : <http://znanium.com/bookread.php?book=238028>.
2. Войнаренко М. П. Особливості вибору методу нарахування амортизації в сучасних умовах / М. П. Войнаренко, В. В. Кузь // Проблеми економіки, обліку та менеджменту : зб. наук. праць студ. інж.-екон. ф-ту ТУП. – Хмельницький : ІВЦ ТУП, 2003. – С. 405–417.
3. Голов С. Ф. Облік основних засобів за МСБО / С. Ф. Голов // Бухгалтерський облік і аудит. – 1999. – № 5. – С. 25–30.
4. Городянська Л. В. Особливості нарахування і використання амортизації в обліково-аналітичній та податковій системах / Л. В. Городянська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 2. – С. 101–112.
5. Курдукова Ю. М. Амортизация как фактор, влияющий на финансовый результат [Електронний ресурс] / Ю. М. Курдукова // Матер. регион. научн.-практ. конф. «Актуальные вопросы управления в социальных и экономических системах». – Режим доступу : [http://www.sibe.ru/pr\\_doklad0111.aspx?&id=](http://www.sibe.ru/pr_doklad0111.aspx?&id=).
6. Овод Л. В. Роль методів амортизації основних засобів в амортизаційній політиці підприємства / Л. В. Овод // Вісник Технологічного університету Поділля. Економічні науки. – 2001. – № 6. – С. 117–120.
7. Овод Л. В. Методи амортизації основних засобів та фактори, що впливають на їх вибір / Л. В. Овод // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – № 6, Т. 2. – С. 179–182.
8. Орлов П. Про використання в Україні різних систем амортизації / П. Орлов, С. Орлов // Економіка України. – 2005. – № 5. – С. 38–44.
9. Приймак Н. С. Амортизаційна політика підприємства та її елементи / Н. С. Приймак // Экономика Крыма. – 2010. – № 4(33). – С. 292–296.
10. Репіна І. Ключові елементи формування амортизаційної політики підприємства / І. Репіна // Ринок цінних паперів України. – 2011. – №9–10. – С. 67–73.
11. Сайт Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України «SMIDA» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.smida.gov.ua>.
12. Яремко І. Й. Знос і амортизація необоротних активів – інструмент оцінки капіталу підприємства: моногр. / І. Й. Яремко. – Л. : Новий Світ–2000, 2005. – 148 с.

### References

1. Bartkova N. N. Amortizatsionnaya politika. Formirovanie i analiz: monografiya / N. N. Bartkova, N. N. Krupina – M.: Infra-M, 2012. – 301 s. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=238028>
2. Vojnarenko M. P. Osoblyvosti vyboru metodu naraxuvannya amortyzaciyi v suchasnyx umovax / M. P. Vojnarenko, V. V. Kuz' // Problemy ekonomiky, obliku ta menedzhmentu: zb. nauk. prats stud. inzh.-ekon. f-tu TUP. – Hmelniyskiy: IVTs TUP, 2003. – S. 405–417.
3. Golov S. F. Oblik osnovnih zasobiv za MSBO / S. F. Golov // Buhgalterskiy oblik i audit. – 1999. – № 5. – S. 25–30.

4. Gorodyanska L. V. Osoblivosti narahuvannya i vikoristannya amortizatsiyi v oblikovo-analitichniy ta podatkoviy sistemah / L. V. Gorodyanska // Aktualni problemi ekonomiki. – 2006. – № 2. – S. 101–112.
5. Kurdukova Yu. M. Amortizatsiya kak faktor, vliyayushchiy na finansovyy rezultat, Mater. region. nauchn.-prakt. konf. «Aktualnye voprosy upravleniya v sotsialnyh i ekonomicheskikh sistemah». URL: [http://www.sibe.ru/pr\\_doklad0111.aspx?&id=](http://www.sibe.ru/pr_doklad0111.aspx?&id=).
6. Ovod L. V. Rol metodiv amortizatsiyi osnovnih zasobiv v amortizatsiyiniy polititsi pidpriemstva / L. V. Ovod // Visnik Tehnologichnogo universitetu Podillya. Ekonomichni nauki. – 2001. – № 6. – S. 117–120.
7. Ovod L. V. Metodi amortizatsiyi osnovnih zasobiv ta faktori, sheho vplivayut na yih vibir / L. V. Ovod // Visnik Hmel'nitskogo natsionalnogo universitetu. Ekonomichni nauki. – 2007. – №6, T. 2. – S. 179–182.
8. Orlov P. Pro vikoristannya v Ukrayini riznih sistem amortizatsiyi / P. Orlov, S. Orlov // Ekonomika Ukrayini. – 2005. – №. – S. 38–44.
9. Priymak N.S. Amortizatsiyina politika pidpriemstva ta yiyi elementiyemstva / N.S. Priymak // Ekonomika Kryima. – 2010. – №4(33). – S.292-296.
10. Ryepina I. Klyuchovi elementy formuvannya amortizatsiyinoyi polityky pidpriemstva / I. Ryepina // Rynok tsinnykh paperiv Ukrayiny. – 2011. – №9-10. – S. 67-73.
11. Sayt Agentstva z rozvitku infrastrukturi fondovogo rinku Ukrayini «SMIDA», URL: <http://www.smida.gov.ua>.
12. Yaremko I. Y. Znos i amortizatsiya neoborotnih aktiviv – instrument otsinki kapitalu pidpriemstva: monogr. / I. Y. Yaremko. – L. : Noviy Svit–2000, 2005. – 148 s.

Надійшла 19.08.2015; рецензент: д. е. н. Войнаренко М. П.



УДК 005.44:005.332.4

И. С. ЗАЙЦЕВА, Н. А. ПОЛЯКОВА

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця

## ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

*В статье рассматриваются факторы, которые влияют на повышение конкурентоспособности предприятий Украины, учитывая современные особенности рынка, а также пути улучшения позиций украинских предприятий на международной арене в условиях глобализации.*

*Ключевые слова: предприятие, конкуренция, конкурентоспособность, конкурентная среда, международный рынок, глобализация, аутсорсинг.*

I. S. ZAITSEVA, N. A. POLYAKOVA

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine

## IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISES OF UKRAINE IN CONDITIONS OF GLOBALIZATION

*This article discusses the factors that affect the competitiveness of enterprises in Ukraine, especially given the current market, as well as ways to improve the position of Ukrainian enterprises in the international arena in the context of globalization. Currently, enterprises of our country can not be have competition in the international market. Most manufacturers do not take into account the conditions dictated by globalization. On this basis, ways of increase of competitiveness of the enterprises of Ukraine in conditions of globalization.*

*Keywords: enterprise, competition, competitiveness, the competitive environment, the international market, globalization, outsourcing.*

Структура международного рынка постоянно меняется. Из ряда особенностей его современного развития следует выделить наиболее важную – процесс глобализации. Глобальная экономика базируется на конкурентоспособности, повышение которой в условиях глобализации дает возможность предпринимателю не только удержать свои позиции на международном рынке, но и расширить сферу влияния.

На данный момент конкурентоспособность украинских предприятий в условиях динамично развивающегося мирового рынка является актуальной проблемой для нашего государства. Нестабильная политическая ситуация, экономический упадок не дают возможности обратить внимание на отток квалифицированных кадров, замедление научно-технических исследований, несоответствие качества продукции международным стандартам, наполнение отечественного рынка импортными товарами, несовершенство механизма управления и торможение развития международного конкурентного потенциала украинского производственного комплекса. Все это вызывает потерю конкурентных позиций предприятий Украины.

Конкурентоспособность предприятия является одной из важнейших категорий рыночной экономики, которая характеризует возможность и эффективность адаптации предприятия к условиям рыночной конкурентной среды. Улучшение конкурентных позиций предприятия – залог успешной деятельности государства на международном рынке. Сущность конкурентоспособности включает в себя возможность производить продукцию, которая составит должную конкуренцию другим товарам.

На протяжении длительного времени конкуренция является объектом исследования многих ученых. Теоретические основы конкуренции начали закладываться еще в период докапиталистических формаций. Первые наиболее целостные теоретические положения о конкурентной борьбе и ее движущих силах появились в середине XVIII века. Огромная заслуга в этом принадлежит представителям классической политической экономии А. Смит, Д. Рикардо. В последующие периоды значительное развитие теория конкуренции получила благодаря трудам А. Маршалла, Дж. Кейнса, В. Леонтьева, М. Портера. В своих работах они рассматривали экономические основы современных международных отношений, тенденции развития международного рынка, вопросы, касающиеся управления международной конкуренцией. Д. Рикардо разработал теоретическую модель совершенной конкуренции, в которой развил идею ценового регулирования рынка и децентрализацию управления. А. Маршалл связывал конкуренцию с борьбой за редкие экономические блага и за деньги потребителя. Сущность конкуренции и ее движущие силы детально были рассмотрены в трудах М. Портера, который пришел к выводу о том, что все участники рыночных отношений: потребители, производители, поставщики, – являются конкурентами [3, с.58]. Ученый также разработал концепцию пяти сил конкуренции, которая определяет главные составляющие конкурентных отношений.

Целью данной статьи является изучение основных факторов влияния на конкурентоспособность украинских предприятий и определение путей ее повышения с учетом процессов глобализации.

Конкурентоспособность является динамической категорией. Ее изменения обусловлены не только

внутренними, но и внешними факторами [5, с.1].

К внешним факторам конкурентоспособности относятся государственная политика в отношении экспорта и импорта, уровень экономического развития страны, уровень развития инфраструктуры, развитие научно-технического потенциала, государственная система стандартизации и сертификации продукции, государственный контроль над соблюдением обязательных требований стандартов качества, наличие и уровень квалификации трудовых ресурсов. К внутренним факторам конкурентоспособности можно отнести эффективную конкурентную стратегию, масштабы использования НТП, репутацию предприятия, безопасность системы информационного обеспечения предприятия, размеры клиентской базы, использование сети Интернет для продажи продукции, мотивацию персонала к повышению качества товара, масштабы аутсорсинга (передача организацией, на основании договора, определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области [4]).

Из-за несовершенства государственной политики в отношении экспорта и импорта отечественный товаропроизводитель не может полностью реализовать свою продукцию как на внутреннем рынке, так и на внешнем. Рынок Украины наполняется импортными товарами, а на мировом рынке украинская продукция не востребована из-за несоответствия международным стандартам качества. О дисбалансе экспорта и импорта в государстве свидетельствуют статистические данные: за 2014 год импорт превысил экспорт на 21% [2].

Нестабильная политическая ситуация, сокращение числа предприятий повлекли за собой снижение уровня экономического развития Украины. Из-за военных действий на востоке нашей страны прекратили свою деятельность предприятия угледобывающей отрасли и металлургии.

Недостаток финансирования научно-исследовательского сектора и несвоевременное внедрение разработок НТП не дают возможность предприятиям Украины выходить на новый уровень технологического развития производства. По статистике, финансирование научно-технологических разработок за счет государственного бюджета уменьшилось на 35%, удельный вес предприятий, занимающихся инновационной деятельностью, сократился на 3,5%, а удельный вес предприятий, внедряющих достижения НТП уменьшился на 2% [2].

В Украине не уделяется должное внимание трудовым ресурсам, которые являются ключевым элементом конкурентоспособности. На данный момент в нашем государстве наблюдается отток квалифицированных кадров. Одна из причин этого кроется в недостатке рабочих мест, которыми должны обеспечиваться специалисты. Отсутствие перспектив карьерного роста и невозможность улучшения условий работы заставляют работников выезжать за рубеж и применять свои знания там.

Качество украинской продукции находится под контролем производителей. В большинстве своем, они заинтересованы в получении большей прибыли и меньших затратах, что снижает качество продукции. Государство не контролирует процесс производства товаров.

Украинские предприниматели не уделяют должное внимание разработке эффективных конкурентных стратегий, которые должны учитывать особенности постоянно меняющегося мирового рынка. Механизм управления конкурентоспособностью предприятия не функционирует должным образом. Повышение конкурентоспособности в условиях глобализации подразумевает постоянное наблюдение за тенденциями международной торговли, прогнозирование спроса.

Информационное обеспечение украинских предприятий эффективно функционирует в условиях глобальной электронной среды. Предприятия Украины имеют собственные Интернет-ресурсы, через которые осуществляют торговлю. С помощью Интернета предприниматели могут узнавать информацию о продукции конкурентов, об отзывах потребителей. Информационное обеспечение играет важную роль в мониторинге процессов международного рынка.

В Украине развит IT-аутсорсинг. Более тысячи предприятий, связанных с этой сферой, находятся на территории нашего государства. Большая часть продукции (55%) украинского IT-аутсорсинга идет на экспорт [1].

### Выводы

Рассмотрев несколько видов факторов конкурентоспособности и проанализировав их влияние на украинские предприятия, можно сделать вывод, что на данный момент предприятия нашей страны не могут составить должной конкуренции на международном рынке. Большинство производителей не учитывают тех условий, которые диктует глобализация. Исходя из этого, будут предложены следующие пути повышения конкурентоспособности предприятий Украины в условиях глобализации:

- проведение политики, предусматривающей поддержку и защиту отечественного товаропроизводителя;
- стабилизация политической ситуации и возобновление работы предприятий;
- увеличение государственного финансирования научно-исследовательского сектора предприятий, постоянная модернизация оборудования;
- обеспечение специалистов рабочими местами, мотивирование к работе на отечественных предприятиях;

- взятие под контроль государства процесса производства и продукции; ориентирование продукции на международные стандарты качества;
- постоянное обновление конкурентных стратегий;
- расширение масштабов аутсорсинга;
- усовершенствование механизма управления предприятий.

Обеспечение конкурентоспособности предприятий в условиях меняющегося международного рынка получило особую значимость, так как процесс глобализации подразумевает зависимость экономики одной страны от состояния международной экономики. Рациональное использование конкурентного потенциала отечественными предприятиями дает возможность государству управлять своими преимуществами на международной арене. Таким образом, постоянное повышение конкурентоспособности предприятия – залог стабильного функционирования отечественной экономики.

### Литература

1. Аутсорсинг в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://cartli.ua/articles/523-aoutsorsing-v-ukraine-dostig-milliardnyx-dollarovyx-oborotov.html>
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Портер М. Международная конкуренция / Портер М. – М. : Междунар. отношения, 1993. – С. 58.
4. Что такое аутсорсинг и чем он полезен для бизнеса? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://it-pulse.com.ua/>
5. Юшина М.С. Пути повышения конкурентоспособности / Юшина М.С. // Экономика и социум. – 2014. – № 2. – С. 1–4.

### References

1. Outsourcing in Ukraine. URL: <http://cartli.ua/articles/523-aoutsorsing-v-ukraine-dostig-milliardnyx-dollarovyx-oborotov.html>
2. State statistics service of Ukraine. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Porter M. international competition. M.: Intern. relations, 1993. P. 58
4. What is outsourcing and how is it useful for business? URL: <http://it-pulse.com.ua/>
5. Yushina M. S. Ways of increase of competitiveness, Economy and society. 2014. No. 2. P. 1-4.

Надійшла 16.08.2015; рецензент: д. е. н. Колодізов О. Н.

## МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗНИЖЕННЯ ВИКИДІВ В АТМОСФЕРУ

*Єдність процесів природокористування та господарсько-фінансової діяльності покладено в основу методичного підходу до визначення заходів щодо зниження викидів в атмосферу на рівні суб'єктів економіки в умовах ринкових відносин та торгівлі квотами і лімітами на викиди парникових газів. Визначено основні принципи прийняття рішення щодо розвитку господарської діяльності та її складової частини – природокористування. Запропоновано алгоритм оцінки альтернативних рішень з розвитку основної та природоохоронної діяльності на підприємстві з урахуванням граничних показників зниження викидів парникових газів та граничних витрат.*

*Ключові слова: парникові гази, викиди в атмосферу, трансформаційні та трансакційні витрати, альтернативні рішення, граничні витрати, граничні ефекти, процеси природокористування у господарсько-фінансовій діяльності, суб'єкти господарювання.*

A. A. KHUMAROV

Odessa National Polytechnic University

## METHODOLOGICAL APPROACHES EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF REDUCING EMISSIONS INTO THE ATMOSPHERE

*Unity of processes of natural resources use and economic-financial activity is fixed in basis of the methodical going near determination of measures in relation to the decline of extras in an atmosphere at the level of subjects of economy in the conditions of market relations and trading in quotas and limits on the extras of greenhouse gases. Basic principles of decision-making are certain in relation to development of economic activity and her component part - natural resources use. The algorithm of estimation of alternative decisions is offered from development of basic and nature protection activity on an enterprise taking into account the maximum indexes of decline of extras of greenhouse gases and maximum charges.*

*Keywords: greenhouse gases, extras in an atmosphere, transformation and transaction charges, alternative decisions, maximum charges, maximum effects, processes of natural resources use at economic-financial activity, subjects of manage.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями.** Необхідність зниження викидів парникових газів (ПГ) є важливою проблемою на міжнародному та національному рівнях для всіх країн світу. Україна є учасником міжнародних угод щодо обсягів викидів ПГ і здійснює на державному рівні торгівлю ними. В перспективі обсяги квот на викиди ПГ, що розподіляються між державами, будуть знижуватися, зараз Україна здійснює продаж квот, а скоро вона буде змушена їх купувати. Зниження викидів ПГ в атмосферу та розвиток виробництва в нашій державі повинно відбуватися одночасно. Для стимулювання зниження викидів необхідно на практиці ввести в оцінку результативності фінансово-господарської діяльності показників ефекту та затрат в природокористуванні. Суб'єкти господарювання повинні здійснювати оцінку альтернативних варіантів щодо розвитку власного виробництва та купівлі квот на ринку або зменшення обсягів викидів за рахунок впровадження спільних проектів.

**Аналіз досягнень та публікацій.** В міжнародній правовій практиці та в публікаціях розглядаються теоретичні засади та практичні рекомендації щодо формування національних ринків торгівлі квотами на викиди ПГ [1–4], аналізуються питання загроз та прибутків від торгівлі квотами на викиди, що отримує Україна [5, 6], вуглецевий ринок розглядається як інструмент реалізації стратегії сталого низьковуглецевого розвитку, пропонується його концептуальна модель, яка охоплює загальнонаціональний рівень, що має місію побудови низьковуглецевої економіки, формулу розвитку складають бізнес – наука – держава, включено також у концепцію розробку національної стратегії сталого низьковуглецевого розвитку країни, а також розробку національного плану дій та подальшу інтеграцію на основі відповідної міжнародної політики у систему світового вуглецевого ринку [7].

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є визначення методичних підходів до оцінки ефективності зниження викидів в атмосферу на основі альтернативних рішень

**Викладення основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Теоретичною основою методичного підходу до визначення заходів щодо зниження викидів в атмосферу на рівні суб'єктів економіки в умовах ринкових відносин та торгівлі квотами і лімітами на викиди парникових газів (ПГ) виступає єдність процесів природокористування та господарсько-фінансової діяльності. Виходячи з даного методичного підходу визначимо основні принципи прийняття рішення щодо розвитку господарської діяльності та її складової частини – природокористування:

- єдність господарсько-фінансової та економіко-екологічної діяльності суб'єкту;
- оцінка основних господарсько-фінансових результатів з урахуванням економіко-екологічної складової;

- урахування нового товару – право на викиди ПГ – в управлінській діяльності;
- аналіз явних та неявних витрат з урахуванням обороту нового товару – право на викиди ПГ;
- визначення резервів зростання доходів, прибутків, підвищення рентабельності за рахунок виробничої та економіко-екологічної діяльності

Методичний підхід до визначення ефективності зниження викидів в атмосферу на рівні суб'єктів економіки має ґрунтуватися на оцінці альтернативних рішень, в яких повинні ураховуватися граничні показники зниження обсягів викидів ПГ та граничні витрати на досягнення зниження цих обсягів викидів.

Вибір рішення (D) використання альтернативного варіанту щодо зниження викидів ПГ на рівні підприємства має виражатися такою функцією:

$$D = f(C, TP, PQ_p, Pq_d_p, Pqs_p, Pq_d_{CO_2}, Pqs_{CO_2}, NPdp, NPsp, NPd_{CO_2}, NPs_{CO_2}), \quad (1)$$

де C – витрати підприємства (трансформаційні та трансакційні) на реалізацію заходів щодо зниження викидів ПГ своїми силами на основі мобілізації внутрішніх фінансових та технічних засобів та кадрового потенціалу;

TP – трансакційні витрати на пошук проекту, укладання договору та його супроводження;

$PQ_p$  – сума ринкової ціни квоти та трансакційних витрати її придбання;

$Pq_d_p$  – обсяг попиту на проекти спільного впровадження за визначеною ціною;

$Pqs_p$  – обсяг пропозиції на проекти спільного впровадження за визначеною ціною;

$Pq_d_{CO_2}$  – обсяг попиту на придбання квот по визначеній ціні;

$Pqs_{CO_2}$  – обсяг пропозиції на придбання квот по визначеній ціні;

$NPdp$  – нецінові фактори що впливають на обсяг попиту на проекти спільного впровадження (очікування майбутніх економічних умов, кон'юнктури ринку, підтримка іміджу підприємства тощо);

$NPsp$  – нецінові фактори що впливають на обсяг пропозиції на проекти спільного впровадження (очікування майбутніх економічних умов, кон'юнктури ринку, наукоємність підприємства тощо);

$NPd_{CO_2}$  – нецінові фактори що впливають на обсяг попиту на придбання квот (очікування майбутніх економічних умов, ємність ринку, зниження обсягів безкоштовних дозволів, підтримка іміджу підприємства тощо);

$NPs_{CO_2}$  – нецінові фактори що впливають на обсяг пропозиції на придбання квот (очікування майбутніх економічних умов, ємність ринку, наукоємність підприємства, зниження обсягів безкоштовних дозволів тощо).

Альтернативні витрати прийняття рішення щодо скорочення викидів ПГ у суб'єкта природокористування це дохід, від якого відмовився підприємець при виборі з двох останніх найкращих альтернатив, які полягають в такому:

- інвестування розвитку власного виробництва щодо операційної та фінансової діяльності;
- інвестування зниження викидів ПГ на власному виробництві;
- впровадження спільних проектів для досягнення скорочень викидів і одержання економії коштів на їх придбання (або зниження поверх нормативних платежів);
- покупки недостатніх обсягів прав на викиди ПГ на вуглецевих ринках.

При оцінці ефекту (скорочення викидів ПГ) та витрат, які треба понести для їх досягнення на рівні економічного суб'єкту, необхідно урахувати такі складові: трансформаційні та трансакційні витрати підприємства на зниження викидів ПГ за рахунок власних ресурсів; витрати пошуку партнерів по спільним проектам; витрати купівлі квоти на викиди ПГ на ринку; тенденції ринкових коливань попиту, пропозиції, ціни квоти скорочення викидів ПГ за рахунок спільних проектів на внутрішньому, зовнішньому та регіональних ринках ПСВ; тенденції ринкових коливань попиту, пропозиції, ціни на новий товар – право на викиди ПГ – на внутрішньому та регіональних вуглецевих ринках.

Розглянемо такі можливі варіанти альтернативних рішень для підприємства за умови, що обсяг одержаного дозволу на викиди нижчий за його фактичний об'єм, а плата за зверх нормативний викид дорівнює ціні одиниці викидів  $CO_{2екв}$  на ринку.

- провести заходи щодо зниження викидів ПГ своїми силами на основі мобілізації внутрішніх фінансових та технічних засобів та кадрового потенціалу;
- знайти партнера, що купить скорочення викидів, які утворяться за рахунок їх скорочення на основі проектів спільного впровадження;
- купити квоту на вуглецевому ринку.

Для прийняття оптимального рішення необхідно визначити, які можливості будуть загублені внаслідок відмови від інших напрямів скорочення ПГ.

Необхідно в процесі прийняття даних рішень визначити упущену економічну, економіко-екологічну, вигоду у результаті вибору одного з альтернативних варіантів зниження викидів і досягнення обсягів дозволу. Альтернативні витрати упущеної вигоди є підходом, на підставі якого можна розрахувати сукупність трансформаційних та трансакційних витрат, які понесе підприємство при скороченні викидів ПГ.

Величину витрат втрачених можливостей необхідно розглядати на основі таких напрямів їх формування:

- витрати упущеної можливості використання коштів підприємства на впровадження власних заходів щодо зниження викидів ПГ чи розвитку інших напрямів діяльності підприємства (розширення випуску продукції, диверсифікації виробництва, моніторингові дослідження виходу на інші ринки, тощо);
- витрати втраченої можливості використання коштів підприємства на впровадження власних заходів на зниження викидів ПГ чи впровадження спільних проектів або купівлі квот на ринку.

Звернемось до першого напрямку. Фінансові, матеріальні та кадрові ресурси на підприємстві обмежені. До введення нових способів видачі дозволів на викиди ПГ підприємство обґрунтовувало норми виходячи з власних можливостей та інтересів. Існуючі найкращі технології на виробництво товарів та послуг (транспорту та інших) не враховувались при видачі дозволів на викиди ПГ. Платежі за викиди сполук CO<sub>2</sub> були набагато меншими, ніж витрати на впровадження екологічно чистих технологій виробництва. Ситуацію, що склалася можна пояснити об'єктивними та суб'єктивними причинами. До об'єктивних причин треба віднести нестабільність економіки, падіння доходів населення, ріст податків, що впливає на неможливість підвищувати ціну виробником товарів та послуг за рахунок введення більш екологічних технологій. З боку держави підвищення платежів на викиди ПГ призведе до росту ціни виробництва, зменшення попиту та банкрутству підприємств. Тому складається ситуація, при якій суб'єкту господарювання вигідніше визначити об'єми викидів такі, які йому підходять та ще з резервною величиною і виплачувати кошти. До суб'єктивних причин слід віднести не завжди високу кваліфікацію природоохоронних служб на підприємствах, відсутність єдності в плануванні розвитку виробництва з урахуванням зменшення викидів в атмосферу та інші природні об'єкти, відсутність економічного обґрунтування заходів щодо охорони природи та обґрунтування їх ефективності для даного виробництва.

На сучасному етапі для підприємця ефективно вкладати кошти в розвиток виробництва, а зменшення викидів в атмосферу фінансується по остаточному принципу, тому що приведені вище причини показують відсутність зацікавленості в цьому. Визначення регіональних квот на викиди ПГ корінним чином має змінити відношення до використання атмосфери. В такій ситуації підприємству визначаються ліміти на викиди виходячи не з його інтересів, а на основі об'єктивно існуючих квот та нормативів викидів, що визначаються на основі середнього рівня розвитку технологій в даній сфері.

В процесі прийняття рішення про напрями реінвестування прибутку на рівні суб'єкту економічної діяльності необхідно визначити дохід, який одержить підприємець від розширення виробництва та порівняти його з ефектом від зниження викидів в атмосферу, який буде одержано від інвестування впровадження екологічно чистих технологій.

Автором визначено такі альтернативні витрати інвестування зниження викидів ПГ підприємством та відмови від використання даних інвестиційних, матеріальних, трудових ресурсів і подальше одержання від їх функціонування доходу в якості виручки від реалізації продукції:

- витрати упущеної можливості, що виступають в якості відмови від розширення виробництва за рахунок одержання ефекту від інвестування коштів у зниження викидів ПГ в атмосферу з метою зниження необхідних їх об'ємів при даному способі організації та обсязі виробництва чи можливості їх продати в якості товару на вуглецевому ринку;

- витрати упущеної можливості що виступають в якості відмови від використання інвестицій в сфері зниження викидів ПГ в атмосферу та інвестування виробництва продукції;

- витрати упущеної можливості що виступають в якості відмови від використання інвестицій в сфері зниження викидів ПГ, відмови від їх спрямування на вироблення продукції, а максимізації їх ефективності за рахунок впровадження спільного проекту на іншому підприємстві, на своєму підприємстві або покупка права на квоту на ринку.

Представимо узагальнений алгоритм обґрунтування розрахунку для прийняття рішення щодо інвестування прибутку у розширення виробництва або у зниження викидів ПГ в атмосферу в умовах коли необхідні додаткові ліміти на викиди:

$$\Delta BP - (\Delta PV + \Delta ZV) = \Delta E; \quad (2)$$

$$\Delta BP - (\Delta PV + \Delta ZV) > \Delta E; \quad (3)$$

$$\Delta BP - (\Delta PV + \Delta ZV) < \Delta E; \quad (4)$$

де  $\Delta BP$  – прогнозна зміна виручки від реалізації додаткового обсягу продукції, одержаного за рахунок приросту річних інвестицій (реінвестування прибутку та ін.) в розширення випуску продукції;

$\Delta PV$  – прогнозна зміна постійних витрат за рахунок приросту інвестицій (реінвестування прибутку та ін.) в розширення випуску продукції;

$\Delta ZV$  – прогнозна зміна змінних витрат за рахунок приросту інвестицій (реінвестування прибутку та ін.) в розширення випуску продукції.

$\Delta E$  – зміна ефекту, що одержує підприємство, як економію коштів від приросту інвестицій (реінвестування прибутку та ін.) в зниження викидів ПГ в атмосферу і платою за поверх лімітні викиди чи купівлю додаткових квот на право викидів ПГ в атмосферу.

$$\Delta E = \Delta BPL - \Delta I, \quad (5)$$

де ДВПЛ – прогнозна річна зміна плати за поверх лімітні викиди чи купівлю додаткових квот на рік на право викидів ПГ в атмосферу;

$\Delta I$  – річний приріст витрат на зниження викидів ПГ в атмосферу.

В процесі послідовного аналізу представлених трьох варіантів можуть бути прийнятті такі рішення.

У першому випадку для прийняття остаточного рішення при рівності показників, що аналізуються, необхідно провести додаткові розрахунки щодо прогнозу попиту, пропозиції та ціни на продукцію і порівняти їх з прогнозними величинами попиту, пропозиції та ціни квоти на викиди ПГ і після цього прийняти остаточне рішення.

У другому випадку для підприємства рекомендується інвестувати кошти у розширення випуску продукції, а необхідні об'єми досягти за рахунок скорочення викидів на основі впровадження спільних проектів чи придбати квоти на ринку. Треба зауважити, що для регіону та держави в цілому більш перспективним напрямом є досягнення скорочення викидів ПГ в атмосферу за рахунок впровадження спільних проектів.

У третьому випадку безперечним є рішення інвестування коштів в зниження викидів ПГ в атмосферу і, якщо це можливо, одержання додаткових квот для продажу на ринку.

Варіантів може бути безліч для підприємства при оцінці інвестицій у власне виробництво, чи у власні заходи щодо зниження викидів ПГ в атмосферу, або вкладення інвестицій в інше підприємство та скорочення викидів на ньому.

Таким чином, оцінка альтернативного рішення має визначати такі порівняння:

Для проектів спільного впровадження:

$$(ZT_{\text{трансформ}} + ZT_{\text{трансакц}}) * \lambda_{\text{ТРП}} < TЗП; \quad (6)$$

$$(ZT_{\text{трансформ}} + ZT_{\text{трансакц}}) * \lambda_{\text{ТРП}} > TЗП; \quad (7)$$

$$(ZT_{\text{трансформ}} + ZT_{\text{трансакц}}) * \lambda_{\text{ТРП}} = TЗП. \quad (8)$$

Для купівлі квот вуглецевих одиниць на ринку:

$$(ZT_{\text{трансформ}} + ZT_{\text{трансакц}}) * \lambda_{\text{ТВР}} < (Ц + ZT_{\text{трансакц}}); \quad (9)$$

$$(ZT_{\text{трансформ}} + ZT_{\text{трансакц}}) * \lambda_{\text{ТВР}} > (Ц + ZT_{\text{трансакц}}); \quad (10)$$

$$(ZT_{\text{трансформ}} + ZT_{\text{трансакц}}) * \lambda_{\text{ТВР}} = (Ц + ZT_{\text{трансакц}}). \quad (11)$$

де  $ZT_{\text{трансформ}}$ ,  $ZT_{\text{трансакц}}$  – трансформаційні та трансакційні витрати підприємства;

$TЗП$  – витрати договору: трансакційні витрати на знаходження донору, укладання договору на спільний проект та його супроводження;

$Ц$ ,  $ZT_{\text{трансакц}}$  – витрати купівлі квоти (ціна квоти та трансакційні витрати її придбання)

$\lambda_{\text{ТРП}}$  – тенденції попиту та пропозиції на ринку проектів спільного впровадження;

$\lambda_{\text{ТВР}}$  – тенденції попиту та пропозиції на ринку вуглецевих одиниць.

Тенденції зміни попиту та пропозиції на ринках спільних проектів та ринку вуглецевих одиниць визначаються по показникам цінової еластичності.

Визначення ефективного напрямку скорочення викидів в атмосферу для суб'єкту залежить від альтернатив, які можуть бути використані.

Якщо для підприємства граничний ефект (зниження викидів) дорівнює граничним витратам на його досягнення (трансформаційним та трансакційним), то підприємство має власними заходами здійснювати зниження викидів:

$$MЭ = MЗ, \quad (12)$$

де  $MЭ$  – граничний результат (зниження викидів наступної однієї тони ПГ);

$MЗ$  – граничні витрати (витрати на зниження викидів наступної однієї тони ПГ)

За умови  $MЭ/MЗ < 1$  треба приймати рішення щодо необхідності розгляду інших альтернативних варіантів досягнення обсягів, зафіксованих в одержаних дозволах.

Для цього необхідно порівняти граничні економіко-екологічні ефекти та витрати розвитку виробництва з альтернативним варіантом зниження граничних витрат на існуючі обсяги викидів (лімітні та понадлімітні платежі), власні заходи, проекти спільного впровадження, купівля квот на ринку.

$$MЭ_{\text{рп}}/MЗ_{\text{рп}} < MЭ_{\text{а}}/MЗ \quad (13)$$

$$MЭ_{\text{рп}}/MЗ_{\text{рп}} = MЭ_{\text{а}}/MЗ_{\text{а}} \quad (14)$$

$$MЭ_{\text{рп}}/MЗ_{\text{рп}} > MЭ_{\text{а}}/MЗ_{\text{а}} \quad (15)$$

де  $MЭ_{\text{рп}}$  і  $MЗ_{\text{рп}}$  – граничний економічний ефект від реалізації продукції та граничні економічні витрати виробництва та реалізації продукції;

$MЭ_a$  і  $MЗ_a$  – граничні економіко-екологічні ефекти і граничні економіко-екологічні витрати альтернативних рішень поводження з ПГ.

Якщо виконується умова  $MЭ_{рп}/MЗ_{рп} < MЭ_a/MЗ_a$ , то необхідно розглядати можливість вкладення коштів не у виробництво та реалізацію продукції, а в альтернативний варіант зменшення викидів ПГ.

Якщо виконується умова  $MЭ_{рп}/MЗ_{рп} = MЭ_a/MЗ_a$ , то необхідно аналізувати далі тенденції зміни ціни, попиту, пропозиції на ринку товарної продукції та тенденції ринку квот на викиди вуглецевих одиниць, а також ринку проектів спільного впровадження.

Якщо виконується умова  $MЭ_{рп}/MЗ_{рп} > MЭ_a/MЗ_a$ , то необхідно вкладати кошти в розвиток виробництва товарної продукції, а зниження викидів ПГ досягати на основі найкращого з альтернативних варіантів.

#### **Висновки за даним дослідженням та перспективи подальших досліджень в даному напрямку.**

Важливим напрямом удосконалення природокористування є введення ринкових відносин в процеси зниження викидів в атмосферу, скидів у водні об'єкти, розміщення та захоронення відходів на звалищах. Формування внутрішнього вуглецевого ринку та можливість торгівлі квотами на викиди ПГ на рівні суб'єктів виробництва сприяє введенню в оцінку фінансово-господарської діяльності показників обсягів викидів ПГ, платежів за них та урахування обігу вуглецевих одиниць. Для підприємства оцінка результатів фінансово-господарської діяльності, обсягів реалізації товарів та услуг має проводитися з оцінкою ефективності прийняття альтернативних рішень щодо скорочення викидів в атмосферу на основі впровадження власних заходів, купівлі на ринку прав на викиди або впровадження спільних проектів. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розвиток нормативно-правового та організаційно-економічного забезпечення поводження з викидами парникових газів.

#### **Література**

1. Кіотський протокол до Рамкової конвенції Організації Об'єднаних Націй про зміну клімату [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_801](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_801)
2. Александров І.О. Стратегія сталого розвитку регіону : монографія / І.О. Александров, О.В. Половян, О.Ф. Коновалов, О.В. Рогачова, М.Ю. Тарасова ; за заг. ред. І.О. Александрова / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк : «Ноулідж», 2010. – 203 с.
3. Україна отримала грант Світового Банку на створення вуглецевого ринку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [ecoclubua.com/.../ukrajina-otrymala-hrant-svitovoho-banku-na-stvorennya-vuhletsevoho-rynku/](http://ecoclubua.com/.../ukrajina-otrymala-hrant-svitovoho-banku-na-stvorennya-vuhletsevoho-rynku/)
4. Углеродный рынок: основные понятия и механизмы [Електронний ресурс] / М.А. Юлкін. – Режим доступу : [www.wwf.ru/data/uglerod-rynok\\_web\\_1.pdf](http://www.wwf.ru/data/uglerod-rynok_web_1.pdf)
5. Почтовюк А.Б. Торговля квотами как один из механизмов Киотского протокола / А.Б. Почтовюк, Е.А. Пряхина // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 3. – С. 300–304.
6. Потапенко В.Г. Проблемы та перспективи формування вуглецевого ринку в Україні / В.Г. Потапенко // Економічний часопис – XXI. – 2010. – № 11–12. – С. 18–22.
7. Школа І.М. Вуглецевий ринок як інструмент реалізації стратегії сталого низьковуглецевого розвитку / І.М. Школа, О.В. Бабінська // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2012. – № 4. – С. 347–353.

#### **References**

1. The Kyoto Protocol to the Framework Convention Establishments United Nations on Climate Change. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_801](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_801)
2. Aleksandrov I.O. Strategy for the sustainable development of the region. Donetsk, "Knowledge", 2010. 203 p.
3. Ukraine received a grant from the World Bank to create a carbon market. URL: [ecoclubua.com/.../ukrajina-otrymala-hrant-svitovoho-banku-na-stvorennya-vuhletsevoho-rynku/](http://ecoclubua.com/.../ukrajina-otrymala-hrant-svitovoho-banku-na-stvorennya-vuhletsevoho-rynku/)
4. The carbon market: the basic concepts and mechanisms. URL: [www.wwf.ru/data/uglerod-rynok\\_web\\_1.pdf](http://www.wwf.ru/data/uglerod-rynok_web_1.pdf)
5. Pochnavuk A.B., Pryahina E.A. Emissions trading as one of the mechanisms of the Kyoto Protocol. Journal Problems of Modern Economy. 2012, № 3. P. 300-304.
6. Potapenko V.G. Problems and prospects of forming a carbon market in Ukraine. Economic Journal – XXI. 2010, № 11-12. P. 18-22.
7. Shkola I.M., Babins'ka O.V. The carbon market as a tool to implement the strategy of sustainable low carbon development. Marketing and Innovation Management. 2012, № 4. P. 347-353.

Надійшла 16.08.2015; рецензент: д. е. н. Войнаренко М. П.



## КЛАСИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розглянуто фактори впливу на організаційну культуру промислового підприємства. Проаналізовано фактори зовнішнього та внутрішнього середовища. Виділено дванадцять ознак, за якими можна здійснювати розподіл факторів, що впливають на зміст організаційної культури підприємства. Розкрито фактори, які впливають негативно та позитивно на розвиток організаційної культури на промислових підприємствах.*

*Ключові слова: організаційна культура, класифікація, фактори, промислове підприємство.*

Т. І. ZMERZLA

Khmelnitskyi National University

## CLASSIFICATION IMPACT FACTORS ON ORGANIZATIONAL CULTURE OF INDUSTRIAL ENTERPRISE

*The article considers the impacts on organizational culture of industrial enterprise. Factors external and internal environment. Highlight twelve signs, which can make the distribution of the factors that affect the content of the organizational culture of the enterprise: an impact; activities; level of generality that their forms; receptor; the level of participation of the subject; degree of control; the degree of participation in the formation (creation) factors; spending; the impact on organizational culture; the degree of the impact of investments in formation factors; term impact; period of exposure. The factors that impact positively and negatively on the development of organizational culture in the industry.*

*Keywords: organizational culture, classification, factors, industrial enterprise.*

**Постановка проблеми.** За умов ринкової економіки промислові підприємства розвиваються за власними законами та принципами, відповідно до яких складається і формуватися культура підприємства. Таким чином, кожне підприємство володіє унікальною культурою, яка визначає поведінку, діяльність та взаємодію всіх працівників як усередині підприємства, так і з зовнішнім середовищем.

Формування різних культурних особливостей викликано певними обставинами, умовами, факторами, що впливали на підприємство в минулому і можливо продовжують діяти зараз [1, с. 32]. Тому, перш ніж робити спроби змінити організаційну культуру в якомусь напрямі, варто проаналізувати, чим була викликана поява даних особливостей, чи змінилися умови і яку роль відігравали і відіграють дані явища.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням формування організаційної культури підприємств присвячені наукові публікації таких вчених, як Авакян Н., Акперов І., Ахмаєва Л., Дмитрієва Ю., Камерон К., Назарова Г., Панченко Є., Поторочин С., Романова Ю., Семикіна М., Стеклова О., Трушкін Є., Харчишина О., Шейн Е. та інші. Проте аналізу класифікації факторів розвитку та зміни організаційної культури на промислових підприємствах України приділено недостатньо уваги, що підтверджується особливостями їх функціонування, а саме недостатнім використанням науково обґрунтованих підходів у практичній діяльності.

**Метою даної статті** є дослідження факторів впливу на організаційну культуру промислового підприємства, які визначають його господарську діяльність за умов євроінтеграції.

**Основний матеріал дослідження.** На сьогодні на вітчизняних підприємствах організаційна культура ще не стала інструментом формування та ефективного використання інтелектуального потенціалу, а адміністративно-командна система управління за десятиліття свого існування сформувала переважно виконавський стиль діяльності не лише у керівників, а й у працівників [2, с. 39].

Семикіна М.В. відзначає, що уже розпочався злам негативних тенденцій, передусім, у площині реформування доходів, поступових змін в оплаті праці у бік збільшення їх розміру та купівельної спроможності на рівні європейських соціальних стандартів, вдосконалення практики укладання колективних договорів та утвердження позитивних корпоративних цінностей [3, с. 193].

Ефективність діяльності промислового підприємства багато в чому залежить від своєчасності і правильності зміни організаційної культури, а керівництво, за допомогою управління повинно створювати сприятливі умови для адекватного здійснення змін. При цьому, необхідно пам'ятати, що будь-які зміни якими б позитивними і добре спланованими не були, часто зустрічають опір [4].

Відмітимо, що організаційна культура підприємства формується в процесі подолання труднощів зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, що дозволяє говорити про існування факторів, які впливають на організаційну культуру, точніше на її формування та зміну.

Один з визнаних фахівців у галузі організаційної культури, Е. Шейн, виділяє п'ять первинних і п'ять вторинних факторів, які визначають процес формування організаційної культури. До первинних факторів відносяться: система цінностей і вірувань, підтримувані вищим керівництвом; реакція керівництва на

критичні ситуації, що виникають в організації; лідерство і стиль поведінки керівників; система мотивації працівників; критеріальна база відбору, призначення, просування і звільнення з організації.

Серед вторинних факторів формування організаційної культури підприємства автором виділено організаційну структуру організації; рівень делегування повноважень; систему передачі інформації і організаційні процедури; зовнішній і внутрішній дизайн приміщення, в якому розташовується організація; міфи та історії про важливі події та ключових особах в організації; формалізовані положення про філософію і цілі існування організації [5].

Отже, організаційна культура може формуватись спонтанно, під впливом факторів зовнішнього і внутрішнього середовища та усвідомлено, на основі стратегії розвитку підприємства.

Харчишина О.В. зауважує, що якщо формування організаційної культури відбувається не усвідомлено, то це призводить до затягування цього процесу у часі, а кінцеві характеристики організаційної культури можуть частково або повністю не відповідати умовам зовнішнього середовища та стратегічним планам керівництва. На думку автора, некерованість цього процесу означає, що основою організаційної культури будуть виступати індивідуальні цілі, а загальні цілі будуть поступово утворюватись на основі досвіду взаємодії працівників. При спонтанному формуванні адаптаційний потенціал організаційної культури імовірно буде низьким, так як в умовах, коли загальні цілі не декларуються і дії з узгодження загально фірмових та індивідуальних цілей не здійснюються, працівники будуть займатись реалізацією власних цілей в умовах певної організації. Подолання протиріччя між індивідуальними та загально фірмовими цілями, забезпечення найбільш повного їх узгодження можливе за умови здійснення планомірної і керованої діяльності з формування організаційної культури [6, с. 288].

Поторочин С.О. стверджує, що аналіз факторів внутрішнього середовища є одним із перших етапів процесу формування та розвитку організаційної культури. Серед основних факторів внутрішнього середовища, які впливають на організаційну культуру підприємства, можна виділити наступні: власники, внутрішня ситуація, чисельність персоналу підприємства, фаза життєвого циклу підприємства, стан фінансування, рівень освіти працюючих [7, с. 3].

Автором відмічено, що дослідження внутрішніх факторів розвитку організаційної культури на промислових підприємствах дозволяє виділити ключові фактори, які впливають на ефективну діяльність, які присутні в практичній діяльності будь-якого підприємства. У зв'язку з цим стає об'єктивним формування та розвиток інтегрованої організаційної культури, яка визначає ключові параметри організаційного розвитку на підприємстві, та дозволяє обґрунтовано вибирати напрямки і принципи вдосконалювання управління виробничою та соціально-економічною системами [7, с. 9].

До основних факторів зовнішнього середовища, які впливають на організаційну культуру підприємства, у роботі [8], віднесено наступні: галузеві фактори, національна культура і менталітет, інвестиційний клімат, законодавство, міжнародна ситуація, науково-технічний прогрес.

Таким чином, розглядаючи сутність характеристик зовнішніх факторів, які впливають на розвиток організаційної культури, можна дістати висновок про її об'єктивний характер. Економічний аспект організаційної культури охоплює практично всі сфери соціально-економічного життя, який одержавши імпульс до розвитку, впливає на якість і динаміку зовнішніх змін у галузі економіки [8].

На думку Трушкина С.В., систему внутрішніх факторів, що впливають на зміну організаційної культури, доцільним перегрупувати, виділивши при цьому дві групи [9, с.65]. Перша група – це фактори, що формують, так званий, сприятливий клімат для зміни організаційної культури (система цінностей як вищого керівництва, так і персоналу; особистість керівника, його стиль поведінки, ставлення до роботи; реакція керівництва на критичні ситуації, конфлікти; стимулювання і мотивація персоналу; відбір, просування персоналу; внутрішній і зовнішній дизайн і оформлення приміщень; створення символів, гасел, легенд; навчання персоналу). Ця група факторів створює необхідні умови для зміни організаційної культури в кращому напрямку. Це свого роду «гігієнічні» фактори (термін запозичений у Ф. Герцберга), наявність яких ще не достатня для зміни організаційної культури в бажаному напрямку.

Друга група факторів – це свого роду стимули стратегічних організаційних змін. В якості таких стимулів можуть виступати цілі і завдання, технології, організаційна структура, розмір виробничих систем.

Необхідність спільного використання цих двох груп факторів пояснюється тим, що, з одного боку, використання тільки «гігієнічних» факторів, що створюють сприятливий клімат зміни організаційної культури, не призводить до бажаних результатів. Прикладом можуть служити результати досліджень А. Д. Чаньків [10].

З іншого боку, використання тільки другої групи факторів не дозволяє торкнутися фундаментальних основ організаційної культури [11].

Дмитрієва Ю.П. фактори, які впливають на формування і розвиток організаційної культури, об'єднує в три групи [12]. Перша група факторів – особистісно-поведінкові – це аспекти і характеристики поведінки керівника та персоналу підприємства, що впливають на формування системи цінностей і зовнішні прояви організаційної культури. Дану групу факторів визначають наступні складові [13]: особистість лідера; управлінські акценти; індивідуально-поведінкові та професійні характеристики персоналу. Друга група факторів – структурно-нормативні. Це фактори, обумовлені структурою, цілями і сформованою нормативною

практикою. Вони, впливаючи на організаційну культуру, закріплюються у свідомості персоналу і, таким чином, самі стають її елементами. Цю групу факторів становлять місія, цілі та стратегія організації; структура організації; комунікаційні канали та організаційні процедури; історія підприємства; принципи стимулювання; принципи відбору, просування та звільнення. Третя група факторів – зовнішні фактори, обумовлені цілями, запитами та інтересами споживачів, які відображаються в декларованих компанії цінностях; пануючими в суспільстві цінностями та культурними установками; національно-державними та етнічними факторами; розвитком підприємницьких мереж [14].

На нашу думку, окрему увагу слід звернути на класифікацію факторів, що наводить О.Є. Стеклова [15]. Автором виокремлено 12 ознак, за якими можна здійснювати розподіл факторів, що впливають на зміст організаційної культури підприємства: суб'єкт впливу; напрями діяльності; рівень спільності, яка їх формує; об'єкт впливу; рівень участі суб'єкта; ступінь контролю; ступінь участі у формуванні (створенні) факторів; рівень витрат; характер впливу на організаційну культуру; ступінь віддачі інвестицій у формуванні факторів; термін впливу; період впливу (рис. 1).

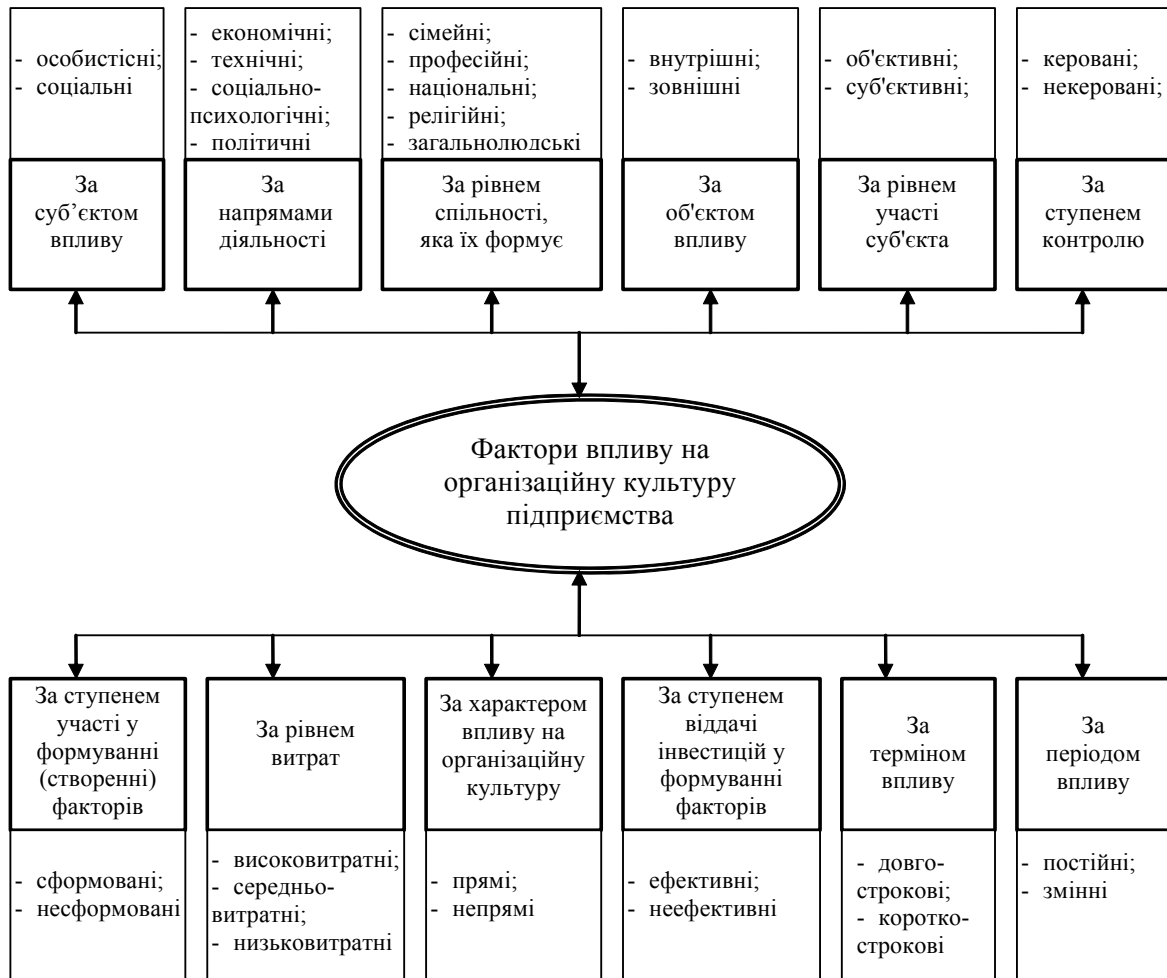


Рис. 1. Класифікація факторів, що впливають на зміст організаційної культури

Так, за суб'єктом впливу можна виокремити особистісні фактори (вплив особистісних характеристик людей (особливо яскравих, лідируючих), які входять до складу підприємства); соціальні (рівень життя населення, суспільний настрій, ставлення до певного підприємства з боку суспільства та керівництва).

Відповідно до напрямів діяльності, на організаційну культуру підприємства впливають такі фактори, як економічні (фінансовий стан підприємства, адекватність зарплати, мотивація та ставлення до праці, рівень плинності кадрів) [15, с. 63]; технічні (рівень розвитку техніки та технологій, рівень освіти, ступінь і характер взаємодії персоналу, форми організації праці, організаційна структура); соціально-психологічні (думки, що переважають у суспільстві, ціннісні орієнтації); політичні (політична орієнтація суспільства, законодавче регулювання, політика держави по відношенню до підприємств, галузей).

За рівнем спільності, яка їх формує організаційну культуру підприємства виділяють наступні фактори: сімейні (мають обмежений вплив на організаційну культуру, в основному через формування світогляду засновника-підприємства, який реалізує свої уявлення про ідеальну організацію); професійні

(особливості професії накладають відбиток на взаємовідносини персоналу, ціннісні орієнтації, вимагають певних моральних якостей); національні (вплив національної культури на культуру підприємства (національні особливості поведінки, особливий менталітет, традиції, обумовлені історичним розвитком, особливостями клімату, географічного положення); релігійні (релігійні норми і цінності, особливо якщо більшість працівників сповідує одну релігію, впливають на різні аспекти діяльності підприємства); загальнолюдські (необхідність збереження людського життя, честі, гідності, прагнення до щастя, усвідомлення свого місця в цьому світі, те, що впливає на всіх – екологія, зміна клімату, глобалізація, світові кризи).

Щодо ознаки об'єкт впливу на організаційну культуру підприємства, розрізняють внутрішні та зовнішні фактори. Внутрішні фактори обумовлені особливостями зовнішнього середовища підприємства, а зовнішні фактори можуть виступати основою для виявлення ставлення клієнтів до підприємства, його ділової репутації та ін.

За рівнем участі суб'єкта, фактори організаційної культури поділяються на об'єктивні (виникають та діють незалежно від персоналу та розуміння ситуації) та суб'єктивні (залежать від сприйняття ситуації та уявлень кожного учасника формування організаційної культури).

Залежно від ступеня контролю фактори поділяються на керовані (цілеспрямовані дії можуть посилити або послабити їх вплив), що акцентують увагу на вивченні основних принципів корпоративної кадрової політики тощо) та некеровані (як частина глобального процесу, на який персонал не здатний вплинути та контролювати) [15, с.65].

За ступенем участі у формуванні (створенні) факторів впливу на організаційну культуру підприємства доцільно виокремити: сформовані – ті що розробляються, конструюються, створюються для впливу на організаційну культуру в напрямку створення особливого, сімейного соціально-психологічного клімату для формування почуття причетності, спільності інтересів, підтримки та участі в житті колег); несформовані – ті що виникають стихійно, без планування і прогнозування реакції персоналу, або переслідують певну мету, але не формування організаційної культури.

Серед факторів організаційної культури за рівнем витрат, виділяють: високо-, середньо-, низьковитратні (вимагають великих/середніх/низьких витрат для приведення їх до дії), щодо яких можуть вивчатися особливості проведення рекламної компанії (високовитратні), організація спеціального навчання, тренінгів, тестування (середньовитратні) та створення етичного кодексу організації, певна орієнтація на партнерську спрямованість взаємодії менеджменту з персоналом тощо (низьковитратні) та ін.

На прямі та непрямі фактори впливу на організаційну культуру підприємства поділяються залежно від характеру впливу. Прямі фактори формують параметри і зміст елементів організаційної культури (статут підприємства, стиль керівництва, організаційна структура, стандарти якості, прийняті на підприємстві, система стимулювання тощо). Непрямі впливають на формування організаційної культури, зміст її елементів (діяльність служби PR, реклама, вимоги до дотримання стандартів, поведінка керівників).

За ступенем віддачі інвестицій у формуванні факторів впливу на організаційну культуру виокремлено ефективні (результати перевершують витрати) та неефективні (результати діяльності дорівнюють або істотно нижче витрат) фактори [15, с. 66].

Відповідно терміну впливу розрізняють довгострокові (незалежно від частоти або тривалості впливу фактора вплив його зберігається на тривалий термін); короткострокові (вплив фактору триває недовго або припиняється відразу, після безпосереднього впливу на об'єкт).

За періодом впливу фактори поділяються на постійні (діють постійно, можуть обумовлюватися особливостями самого підприємства, такими як умови праці – постійний шум або вібрація, планування та ізолюваність робочих місць, або носити більш глобальний характер, як, наприклад, закони); змінні (вплив може бути як разовим, а також може іноді виникати знову, але очікування його появи може істотно вплинути на діяльність, принципи, цінності, норми і навіть структуру підприємства, наприклад, криза) [15].

Отже, досліджуючи особливості сучасного розвитку управління на українських промислових підприємствах, можна виокремити основні фактори, які впливають позитивно або негативно на організаційну культуру підприємства (табл. 1) [16].

**Висновки.** Таким чином, на процес формування організаційної культури впливає безліч факторів, які, в свою чергу, визначаються пріоритетами релігійного чи національного аспектів, соціально-економічного чи політичного процесів, декларованими цілями і цінностями, фактичними ідеями і цінностями, організаційною формою підприємницької діяльності; типом системи управління; особистою ініціативою і ступенем ризику персоналу підприємства, видатних діячів і рольових моделей; прийнятими стандартами і правилами взаємодії всередині підприємства; неформальними каналами комунікації, класовими, етнічними і расовими відмінностями, що існують між працівниками одного підприємства; системою стимулів, заохочень, санкцій і контролю поведінки персоналу. Найбільш важливими, з точки зору впливу на організаційну культуру підприємства, є фактори, пов'язані зі сферою індивідуальної культури, цінностей і цілями суб'єктів, що утворюють дану культуру.

**Фактори, які впливають негативно/позитивно на розвиток організаційної культури на промислових підприємствах**

Позитивні фактори	Негативні фактори
Національний характер	Національний характер
Можливість формування певної культури на основі організаційних культур розвинених країн	Відсутність національної традиції формування організаційної культури
Розвиток законодавства на Україні, розуміння необхідності прийняття нових законодавчих сучасним вимогам	Порушення законів та нормативних актів, звичка обходити правила актів відповідних
Здатність адаптуватися до змін у навколишньому середовищі	Нестабільна політична та економічна ситуація в країні
Ефективні міжнародні зв'язки, прагнення виходу промислових підприємств на міжнародні ринки	Невідповідність міжнародним стандартам, впровадження стратегій управління на низькому рівні
Зосередження у країні наукомістких і конкурентоспроможних представників галузі	Несприятливий інвестиційний клімат в країні
Зростання ролі особистих зв'язків, ділових стосунків	Перевага неформальних відносин
Прагнення створювати єдину команду, корпоративний дух	Прагнення керівників досягти власних цілей, зосередити в своїх руках всю владу та повноваження
Високий науковий потенціал країни, високий рівень освіти	Невідповідність рівня кваліфікації, профілю певної посади, виду праці
Поширене використання сучасних інструментів менеджменту	Відсутність конструктивності дій та чіткої формалізації
Розвиток консалтингових компаній на Україні, розуміння багатьма керівниками ролі HR-департаменту та спеціалістів з управління організаційною культурою	Відсутність підрозділу, спеціаліста, який займається аналізом та розвитком організаційної культури на підприємстві

Проведена систематизація факторів у виділених аспектах дозволяє проводити їх цільове використання під час формування бажаного рівня організаційної культури промислового підприємства. Подальшим розвитком досліджень є визначення показників, що визначають рівень організаційної культури на промислових підприємствах.

### Література

1. Романов В.В. Социально-философская парадигма в исследовании методологии управления культурой организации / В.В. Романов // Вестник ТГПУ. Серия: гуманитарные науки (социология). – 2006. – Выпуск 12 (63). – С. 31–32.
2. Панченко С.Г. Корпоративна культура та розвиток інтелектуального потенціалу українських підприємств в умовах перехідної економіки / С.Г. Панченко // Питання економіки. – 2005. – № 7. – С. 37–45.
3. Семикіна М.В. Соціальні пріоритети працівника і система корпоративних цінностей підприємства / М. В. Семикіна // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2007. – №9 (15). – С. 189–193.
4. Ахмаева Л.Г. Формирование организационной культуры как фактора развития инновационной деятельности компании : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Л.Г. Ахмаева. – М., 2006. – 21 с.
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение, эволюция, совершенствование / Э. Шейн ; [пер. с англ. С. Жильцова. А. Чеха ; под ред. В.А. Спивака]. – СПб : Питер, 2002. – 336 с.
6. Харчишина О.В. Теоретико-методолгічні засади формування організаційної культури підприємства / О.В. Харчишина // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 1 (55). – С. 288–290.
7. Поторочин С.О. Аналіз внутрішніх чинників розвитку організаційної культури на промисловому підприємстві та їх вплив на безпечну трудову діяльність [Електронний ресурс] / С.О. Поторочин. – Режим доступу : <http://ea.donntu.org:8080/jspui/bitstream/123456789/14638/1/3.pdf>
8. Поторочин С.О. Аналіз зовнішніх факторів розвитку організаційної культури на промисловому підприємстві [Електронний ресурс] / С.О. Поторочин. – Режим доступу : <http://ea.donntu.org:8080/jspui/bitstream/123456789/14637/1/2.pdf>
9. Трушкин Е.В. Экономические механизмы изменения организационной культуры в рамках мониторинга развития производственных систем / Е.В. Трушкин // Вестник ЮРГТУ (НПИ). – 2008. – № 1. – С. 64–68.
10. Чанько А.Д. Алгебра и гармония HR-менеджмента / А.Д. Чанько // Эффективность обучения персонала и диагностика организационной культуры: науч. докл. – 2006. – № 18. – С. 26.
11. Cameron K. Techniques for making organizations effective: Some popular approaches. Enhancing

Organizational Performance. Washington D. C: National Academy Press, 1997. 127 p.

12. Дмитриева Ю.П. Особенности формирования и развития организационной культуры [Электронный ресурс] / Ю.П. Дмитриева. – Режим доступа : [http://www2.pglu.ru/upload/iblock/7f9/uch\\_2008\\_xiii\\_00015.pdf](http://www2.pglu.ru/upload/iblock/7f9/uch_2008_xiii_00015.pdf)

13. Акперов И.Г. Особенности формирования организационной культуры в современной России / И.Г. Акперов, Ж.В. Масликова // Вестник Российской коммуникативной ассоциации ; под общ. ред. И.Н. Розинной. – Ростов-на-Дону, 2002. – Выпуск 1. – С. 5–7.

14. Романова Ю. Изменение корпоративной культуры: доверить консультантам или возможно провести самим / Ю. Романова // Управление персоналом. – 2000. – № 11. – С. 8–13.

15. Стеклова О.Е. Формирование инновационной составляющей организационной культуры предпринимательской организации / О.Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2012. – 158 с.

16. Назарова Г.В. Аналіз тенденцій розвитку організаційної культури на підприємствах машинобудівної галузі України [Електронний ресурс] / Г.В. Назарова, Н.В. Авакян. – Режим доступу : [http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова\\_періодика/vestnik/Технічний%20прогрес%20та%20ефективність%20виробництва/2009/38/Аналіз%20тенденцій%20розвитку%20організаційної%20культури%20на%20підприємствах%20машинобудівної%20галузі%20України.pdf](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/vestnik/Технічний%20прогрес%20та%20ефективність%20виробництва/2009/38/Аналіз%20тенденцій%20розвитку%20організаційної%20культури%20на%20підприємствах%20машинобудівної%20галузі%20України.pdf)

#### References

1.Romanov V.V. Sotsyal'no-filosofskaya paradyhma v yssledovanyy metodolohyy upravlenyya kul'turoy orhanyzatsyy / V.V. Romanov // Vestnyk THPU. Seryya: humanyarnie nauky (sotsyolohyya). – 2006. – Vipusk 12 (63). – S. 31-32.

2.Panchenko Ye.H. Korporatyvna kul'tura ta rozvytok intelektual'noho potentsialu ukraiyins'kykh pidpryyemstv v umovakh perekhidnoy ekonomiky/ Ye.H. Panchenko // Pytannya ekonomiky. – 2005. – №7. – S. 37-45.

3.Semykina M.V. Sotsial'ni priorityety pratsivnyka i systema korporatyvnykh tsinnostey pidpryyemstva / M. V. Semykina // Visnyk Skhidnoukrayins'koho natsional'noho universytetu im. V. Dalya. – 2007. – №9 (15). – S. 189-193.

4.Akhmaeva L.H. Formyrovanye orhanyzatsyonnoy kul'turi kak faktora razvytyya ynnovatsyonnoy deyatelnosti kompanyy: avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk / L.H.Akhmaeva. – M., 2006. – 21 s.

5.Sheyn E. Orhanyzatsyonnaya kul'tura y lyderstvo: Postroyeniye. zvoluyutsyya, sovershenstvovaniye / E. Sheyn; [per. s anh. S. Zhyl'tsova. A. Chekha; pod red. V.A. Spyvaka]. – SPb. : Pyter, 2002. – 336 s.

6.Kharchyshyna O.V. Teoretyko-metodolichni zasady formuvannya orhanizatsiynoi kul'tury pidpryyemstva / O.V. Kharchyshyna // Visnyk ZhDTU. – 2011. – № 1 (55). – S. 288-290.

7.Potorochyn S.O. Analiz vnutrishnikh chynnykiv rozvytku orhanizatsiynoi kul'tury na promyslovomu pidpryyemstvi ta yikh vplyv na bezpechnu trudovu diyal'nist'. URL: <http://ea.donntu.org:8080/jspui/bitstream/123456789/14638/1/3.pdf>

8.Potorochyn S.O. Analiz zovnishnikh faktoriv rozvytku orhanizatsiynoi kul'tury na promyslovomu pidpryyemstvi. URL: <http://ea.donntu.org:8080/jspui/bitstream/123456789/14637/1/2.pdf>

9.Trushkyn E.V. Ekonomycheskye mekhanizmy yzmeneniya orhanyzatsyonnoy kul'turi v ramkakh monytorynha razvytyya proyzvodstvennykh system / E.V.Trushkyn // Vestnyk YuRHTU (NPY). – 2008. – № 1. – S. 64-68.

10.Chan'ko A.D. Alhebra y harmonyya HR-menedzhmenta / A.D. Chan'ko // Effektyvnost' obuchenyya personala y dyahnostyka orhanyzatsyonnoy kul'turi: nauch. dokl. – 2006. – № 18. – S. 26.

11.Cameron K. Techniques for making organizations effective: Some popular approaches. Enhancing Organizational Performance / K. Cameron. – Washington D. C: National Academy Press, 1997. – 127 r.

12.Dmytryeva Yu.P. Osobennosti formyrovaniya y razvytyya orhanyzatsyonnoy kul'turi. URL: [http://www2.pglu.ru/upload/iblock/7f9/uch\\_2008\\_xiii\\_00015.pdf](http://www2.pglu.ru/upload/iblock/7f9/uch_2008_xiii_00015.pdf)

13.Akperov Y.H. Osobennosti formyrovaniya orhanyzatsyonnoy kul'turi v sovremennoy Rossyy / Y.H. Akperov, Zh.V. Maslykova // Vestnyk Rossyyskoy kommunykativnoy assotsyatsyy. Vypusk 1; pod obshch. red. Y.N. Rozynoy. – Rostov-na-Donu, 2002. – S. 5-7.

14.Romanova Yu. Yzmeneniye korporatyvnoy kul'turi: doveryt' konsul'tantam yly vozmozhno provesty samym / Yu. Romanova // Upravlenye personalom. – 2000. – № 11. – S. 8-13.

15.Styeklova O.E.Formyrovanye ynnovatsyonnoy sostavlyayushchey orhanyzatsyonnoy kul'turi predprenimatel'skoy orhanyzatsyy / O.E.Styeklova. – Ul'yans'k : UIHTU, 2012. – 158 s.

16.Nazarova H.V. Analiz tendentsiy rozvytku orhanizatsiynoi kul'tury na pidpryyemstvakh mashynobudivnoy haluzi Ukrayiny / H.V. Nazarova, N.V. Avakyan. URL: [http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова\\_періодика/vestnik/Технічний%20прогрес%20та%20ефективність%20виробництва/2009/38/Аналіз%20тенденцій%20розвитку%20організаційної%20культури%20на%20підприємствах%20машинобудівної%20галузі%20України.pdf](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/vestnik/Технічний%20прогрес%20та%20ефективність%20виробництва/2009/38/Аналіз%20тенденцій%20розвитку%20організаційної%20культури%20на%20підприємствах%20машинобудівної%20галузі%20України.pdf)

Надійшла 19.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ІННОВАЦІЙНИЙ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ НА ШЛЯХУ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

УДК 658.589:620.9

І. Ю. ДУМАНСЬКА  
Хмельницький національний університет

### ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНОМУ КОМПЛЕКСІ УКРАЇНИ

*В публікації досліджено теоретико-методологічні засади та надані практичні рекомендації щодо розробки організаційно-економічних засад інноваційної діяльності та їх впровадження в паливно-енергетичному комплексі (ПЕК) України. Розкрито сутність і визначено місце та роль інновацій в «Енергетичній стратегії України на період до 2030 р.». Обґрунтовано структуру стратегій інноваційної діяльності в ПЕК.*

*Ключові слова: інновація, інноваційна діяльність, енергетична стратегія, інвестиції, енергодефіцит, науково-технічний потенціал, паливно-енергетичний комплекс.*

I. DUMANSKA  
Khmelnytskyi National University

### ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC BASIS OF INNOVATION ACTIVITY IN FUEL AND ENERGY COMPLEX UKRAINE OF UKRAINE

*This publication studied theoretical and methodological principles and provided practical advice on developing organizational and economic principles of innovation and innovation in the energy sector (hereinafter - FEC), Ukraine. The essence and the place and role of innovation in the "Energy Strategy of Ukraine till 2030". Grounded structure innovation strategies in the energy industry. Determined that the Ukraine energy sector to modernize its development priority areas are: 1) diversification of suppliers of oil, petroleum products and natural gas; 2) construction of a new Ukrainian refineries using existing Odessa-Brody pipeline and the creation of state-owned modern enterprises to enhance the competitiveness of the national petroleum industry and strengthening oil independence; 3) development of new innovative industries Ukraine for refining catalysts and additives for fuels and lubricants technology from leading Western companies; 4) modernization refining industry; 5) disposal of waste oil.*

*Keywords: innovation, innovation, energy strategy, investment, shortage of energy, scientific and technical potential, fuel and energy complex.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Нова енергетична криза на початку XXI ст. супроводжувалася посиленням залежності розвитку світової економіки від забезпечення її паливно-енергетичними ресурсами. Підвищенню цін на нафту і газ більшість країн Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) протиставила у вигляді контрзаходу корегування національних енергетичних стратегій, спрямувавши їх на диверсифікацію, надійність, економічну безпеку та ефективність постачання і споживання енергоресурсів. Не залишилася осторонь цих процесів і Україна, де в період становлення державності, реформування економіки та соціальної сфери в паливно-енергетичному комплексі (ПЕК) і системі енергозабезпечення країни склалася складна ситуація.

Для забезпечення максимально ефективного розвитку економіки України, яка з січня 2006 р. отримала від країн ЄС та США статус держави з ринковою економікою, важливе значення набувають виконання «Енергетичної стратегії України на період до 2030 р.» (далі – «Енергетична стратегія»). Успішне розв'язання енергетичних проблем більшою мірою залежатиме від послідовного переходу ПЕК на інноваційну модель з використанням усіх відомих організаційно-економічних механізмів.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Теоретичні засади інноваційної діяльності в ПЕК України та рекомендації щодо використання механізму їх впровадження розроблялися в наукових працях провідних вчених-економістів, спеціалістів-практиків, серед яких Алімов О.М., Александрова В.П., Амоша О.І., Бажал Ю.М., Беседін В.Ф., Бурлака Г.Г., Геєць В.М., Герасимчук М.С., Гончарова Н.П., Дорофійенко В.В., Карп І.М., Кваснюк Б.Є., Пашута М.Т., Піріашвілі Б.З., Федулова Л.І., Єрмошенко М.М., Єрохін С.А., Якубовський М.М. та інші.

**Виділення невирішених раніше частин проблеми.** Незважаючи на актуальність досліджень ще й досі залишаються невирішеними наукові проблеми формування організаційно-економічних засад інноваційної діяльності в ПЕК України. Тому зростаючі теоретичні та практичні потреби в економічних дослідженнях щодо прискорення інноваційного розвитку ПЕК України, а також недостатність їх висвітлення у наукових працях стали визначальними під час вибору та обґрунтування актуальності теми дослідження.

**Формулювання цілей.** Розробити теоретичні та методологічні положення, надати практичні рекомендації щодо формування організаційно-економічних засад інноваційного розвитку в ПЕК України та його подальшого удосконалення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Серед теоретичних питань розвитку економіки

Україні важливе місце посідає проблема пошуку шляхів прискорення розвитку пріоритетних галузей промисловості, в тому числі за рахунок впровадження інновацій і удосконаленого впровадження їх організаційно-економічних засад.

На початку XXI ст. спостерігається подальше посилення залежності розвитку світової економіки від забезпечення її необхідними енергетичними ресурсами, що пов'язують з погіршенням гірничо-геологічних умов видобутку вуглеводнів, посиленням впливу політичної ситуації на постачання нафти і газу на регіональні ринки, зростанням цін на енергоносії і тарифів на їх транспортування, а також з вимогами екологічного законодавства. В наш час енергетика є продуктом процесу інтернаціоналізації економіки, що містить у собі наукові досягнення різних розвинених країн, а її інноваційний розвиток базується на широкому залученні та використанні прямих іноземних інвестицій. При цьому енергозабезпечення розглядається як один з основних індикаторів економічного розвитку країн.

Відмінними рисами процесів забезпечення енергетичної безпеки країн ОЕСР є створення стратегічних запасів енергоносіїв; розвиток транс'європейських магістралей і диверсифікованість джерел і шляхів енергопостачання; зростання ефективності використання енергоресурсів; підвищення надійності енергобалансу зі збереженням ролі ядерної енергетики й поступовим переміщенням акцентів на поновлювані джерела енергії [1, с. 101].

Аналіз структури споживання енергоносіїв у різних країнах світу (табл. 1) дозволив зробити наступні висновки:

- в Україні, де частка нафти в загальному споживанні у 2014 р. становила 9,9% проти світового рівня 36,4%, не повною мірою використовуються переваги цього основного у світовому ПЕК енергоресурсу;
- висока, нічим економічно не обгрунтована частка природного газу вказує на недосконалість структури паливно-енергетичного балансу України; відповідно до енергетичної стратегії її необхідно буде скоротити до 38% у 2015 р., до 36,9% у 2020 р. і до 34,8% у 2030 р.;
- розраховані показники споживання енергоресурсів на душу населення і енергоємності ВВП вказують на неефективне їх використання в Україні і недосконалу енергозберігаючу політику держави [3].

Таблиця 1

## Споживання первинних енергоносіїв в Україні й світі в 2014 р. [3]

Країни	Усього		Нафта		Газ		Вугілля		Атомна енергія		Гідроенергія	
	млн т	%	млн т	%	млн т	%	млн т	%	млн т	%	млн т	%
Україна	139,3	100,0	13,4	9,6	65,6	47,2	37,4	26,8	20,1	14,4	2,8	2,0
Світ	10537,2	100,0	3836,8	36,4	2474,7	23,5	2929,8	27,8	627,2	6,0	668,7	6,3
ЄС-25	1793,3	100,0	700,4	39,1	424,1	23,6	299,0	16,7	299,0	16,7	70,8	3,9
ОЕСР	5542,4	100,0	2270,7	41,0	1275,1	23,0	1168,5	21,1	531,3	9,5	296,8	5,4
Колишній СРСР	1014,2	100,0	186,3	18,4	536,3	52,8	178,2	17,6	56,9	5,6	56,5	5,6

Подальша спеціалізація в світовому ПЕК і в Україні більш можлива для мережних енергоресурсів (газ і електрика), що буде супроводжуватись лібералізацією їх ринків. Серед основних пріоритетів розвитку ПЕК до найбільш привабливих для України визначено технологічні інновації, які забезпечують покращення якості енергопродуктів та їх екологічність. В роботі визначені показники життєвого циклу і рівень конкурентоспроможності окремих енергоносіїв (за цими показниками переважає нафта та природний газ), розроблені пропозиції щодо модернізації ПЕК України. Зокрема, з аналізу стану ринку енергоносіїв в умовах ринкової економіки встановлено, що інновації на ньому виступають у трьох основних видах: комерційної, технологічної і фінансової. Орієнтація на інноваційний шлях розвитку економіки України передбачає активізацію інноваційних процесів у всіх її сферах, перш за все – в ПЕК [7, с. 145].

Сучасному світовому енергетичному сектору характерні періодичні якісні перетворення відповідно до змін покоління техніки, технологічних укладів і засобів виробництва, що супроводжуються енергетичними кризами і хвилями інновацій різної глибини і тривалості. Тенденції споживання енергоресурсів віддзеркалюють стан і соціально-економічний розвиток країни в цілому і окремих галузей економіки. Сповільнення темпів зростання ВВП у 2014 р. (в порівнянні з 2013 р.) призвело в Україні до падіння попиту на енергоносії на 3,5%, у т.ч. нафти – на 16%, газойлів – на 8%, вугілля – на 3% і бензину – на 2%. У той же час енергетична безпека України багато в чому залежить від енергетичної ефективності. У 2014 р. виробництво більшості продукції відбувалося при зниженні питомих витрат енергоресурсів, тоді як виробництво 34% усіх видів продукції здійснювалося при перевищенні питомих витрат палива та енергії, а кількість таких підприємств збільшилась і складала майже 5 тис. [3].

Проведений аналіз ринку енергоресурсів дозволив зробити висновок про неефективність енергозберігаючої політики і слабе її забезпечення відповідними інноваціями. Інноваційна діяльність в енергетичній сфері за теперішніх умов її фінансування в змозі задовольнити лише деякі поточні потреби, а не перспективні [4, с. 17]. Цей висновок підтверджується також аналізом стану науково-технічного потенціалу як бази для розширення інноваційної діяльності в промисловості України, у т.ч. по Міністерству промислової політики і Міністерству палива та енергетики (табл. 2). Всього по згаданому міністерству на фінансування наукових і науково-технічних робіт у 2014 році було виділено близько 80 млн грн, або на



58,4% більше ніж у 2010 р. Як і в минулому більшу частку цих коштів становили асигнування за рахунок госпдоговорів – 57 млн грн, або 72,7%, тоді як решту – кошти з державного бюджету. Левова частка асигнувань по госпдоговорах утворювалась за рахунок підприємств і організацій України тільки декілька відсотків – за рахунок іноземних держав [3].

Таблиця 2

**Показники науково-технічного потенціалу промисловості і його частка в науковій системі України (за відомчим розподілом) за 2010 р. і 2014 р. [3]**

Показники	Одиниця виміру	Україна, всього	У т.ч. по промислових міністерствах, об'єднаннях тощо		З них			
			Абс.	% до України в цілому	Мінпромполітики України		Мінпаливенерго України	
					Абс.	% до України в цілому	Абс.	% до України в цілому
1. Організації, які виконують наукові дослідження і розробки	од.	1479* 1510**	280 204	18,9 13,6	242,0 167,0	16,4 11,1	38,0 37,0	2,6 2,5
2. Кількість працівників науково-технічної діяльності	тис. осіб	181,5 170,6	52,5 39,0	28,7 22,8	47,4 35,5	26,1 20,8	4,8 3,5	2,6 2,0
з них:								
докторів наук	осіб	4000 4180	110 82	2,8 2,0	90 65	2,3 1,6	20 17	0,5 0,4
кандидатів наук	осіб	17400 16983	1300 830	7,4 4,9	1000 647	5,7 3,8	300 183	1,7 1,1
3. Фінансування наукових та науково-технічних робіт	млн грн.	2432,5 5160,4	851,4 1350,2	35,0 26,1	802,5 1271,4	33,0 24,6	48,9 78,9	2,0 1,5
4. Обсяг наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами організацій	млн грн.	2275,0 5006,6	836,9 1296,3	36,8 25,9	791,8 1213,3	34,8 24,2	45,1 82,9	1,9 1,7
5. Кількість виконаних наукових розробок	тис. розробок	35,7 63,9	5,3 н.д.	14,8 н.д.	4,3 н.д.	12,0 н.д.	1,0 2,3	2,8 3,6

У 2014 р. видобуток «блакитного палива» в Україні вдалося підняти до 20,6 млрд м<sup>3</sup>, що за обсягом споживання в останні роки на рівні 75–76 млрд м<sup>3</sup> на рік становить тільки 24–27% від потреби. Власний видобуток нафти і газового конденсату становив за звітний період 4,4 млн т при щорічній потребі не менше 24 млн т, що не покриває і 20% від мінімальної потреби.

Якщо не вжити рішучих заходів, енергодефіцит в Україні залишиться довгостроковою проблемою, яка буде дедалі загострюватися. Можливість збільшення видобутку нафти і природного газу в Україні на пряму буде визначатися розвіданими запасами вуглеводнів. Тому їх приріст є стратегічним завданням нафтогазової промисловості. У зв'язку з цим, витрати на геологорозвідувальні роботи необхідно наростити, довівши їх у 2030 р. – 1,3 млрд грн на газ і до 290 млн грн на нафту.

Нарощування видобування вуглеводнів в Україні передбачається досягти за рахунок підвищення ефективності видобування з родовищ, що знаходяться в експлуатації та прискорення розробки запасів нових родовищ, що будуть відкриті в результаті проведення геологорозвідувальних робіт (в акваторії Чорного та Азовського морів). Забезпечення капітальних вкладень у розвідку і видобування газу, які дорівнюють 4,5 млрд грн у 2010 р. (для порівняння) і 5,7 млрд грн у 2030 р., можливе лише за умови залучення кредитних ресурсів та цільових інвестицій [2]. Найактуальнішим в перспективі виглядає завдання підвищення коефіцієнту вилучення нафти та інтенсифікації видобутку вуглеводної сировини, що може забезпечити до 7% сумарного обсягу видобутку нафти. Досягнення прогнозованих показників буде можливим лише за умов поступового збільшення регульованих цін на природний газ для всіх категорій споживачів з врахуванням фактичних витрат газовидобувних і газотранспортних підприємств [3].

В сучасних умовах ціни на нафту виступають збалансованим інструментом врахування інтересів країн, котрі добувають і споживають нафту, а також важливим фактором пом'якшення кризових явищ в економіці. У середньостроковій перспективі високі ціни на нафту стимулюють проведення пошуково-розвідувальних робіт і освоєння нових родовищ, створюють умови для переходу на альтернативні нафтовим види палива, здійсненню заходів з більш ефективного і економного використання енергії, збільшення інвестицій у інноваційні технології [8, с. 197].

Важливим з точки зору створення нових інноваційних виробництв слід розглядати пропозиції відносно будівництва каталізаторної фабрики для потреб сучасних технологій нафтопереробки, а також присадок до пально-мастильних матеріалів. Організація національного виробництва цих наукоємних виробництв дозволила б скоротити валютні витрати країни на їх імпорт у розмірі до 10 млн дол. на рік [6, с. 59].

Аналіз законодавчої сфери у ПЕК України дозволив визначити недоліки, які необхідно виправити для підвищення рівня державного регулювання нафтового сектору у частині удосконалення цінової, податкової, митної політики. Крім того, заслуговує на увагу важливість виконання Програми виведення з ринку етильованих бензинів, а також підвищення енергетичної безпеки держави за рахунок організації

виробництва бензинів моторних сумішей і використання у якості моторного палива етанолу. На жаль, в нашій державі ще й досі немає достатньо повної статистичної інформації щодо стану справ в інших галузях ПЕК, наприклад, у виробництві біодизеля. Тому серед основних форм державного сприяння дрібному бізнесу і залученню прямих іноземних інвестицій першочерговим слід вважати забезпечення їх комерційною інформацією [5].

На сучасному етапі розвитку державне регулювання істотно впливає на структуру ПЕК, розміри і ринкові частки компаній, встановлювані ними ціни, конкурентні взаємини, тобто на найважливіші сторони підприємницької діяльності.

**Висновки.** Розглядаючи інноваційну діяльність в енергетиці України за теперішніх умов її фінансування, треба визнати, що вона лише в змозі задовольнити деякі поточні потреби і ні в якому разі перспективу розвитку ПЕК. Особливо відчувається дефіцит в інноваціях для розвитку нафтопереробної промисловості, відсталість якої негативно впливає на стан ринку нафтопродуктів з його частими кризовими явищами.

Для модернізації ПЕК України пріоритетними напрямками його розвитку можуть бути: 1) диверсифікація постачальників нафти, нафтопродуктів та природного газу, виходячи з наявної транспортної інфраструктури – нафто- і газопроводи, Одеський нафтотермінал і нафтогавань, Херсонський нафтотермінал, можливостей збільшення видобутку нафти і газу з українських родовищ на шельфі Чорного і Азовського морів і переорієнтування національних НПЗ на використання більш якісної нафти окрім української, з родовищ Каспійського і Північного морів, Північної Африки тощо; 2) будівництво нового українського НПЗ з використанням можливостей нафтопроводу Одеса–Броди і створення у державній власності сучасного підприємства з метою підвищення рівня конкурентоздатності національної нафтопереробної промисловості та зміцнення нафтової незалежності; 3) розвиток нових для України інноваційних виробництв каталізаторів нафтопереробки і присадок до паливо-мастильних матеріалів з використанням технології провідних західних компаній; 4) проведення модернізації нафтопереробної галузі; 5) утилізація відпрацьованих нафтопродуктів з метою поліпшення екологічного стану в Україні та збільшення ресурсів дефіцитних мастильних та інших матеріалів.

### Література

1. Бурлака Г. О. причинах кризисных явлений на рынке нефтепродуктов в Украине / Г. О. Бурлака // Нефть и Газ. – 2005. – № 6. – С. 100–106.
2. Енергетична стратегія України на період до 2030 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Основні показники паливно-енергетичного комплексу (2000–2014 рр.) : статистична інформація / ПЕК України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
4. Піріашвілі Б.З. Новое в инвестировании нефтеперерабатывающей промышленности Украины / Б.З. Піріашвілі // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 8. – С. 15–25.
5. Розпорядження КМУ «Про схвалення Енергетичної стратегії України на період до 2030 року» № 1071 від 24.07.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
6. Шепетько А. Современные программные комплексы интегрированных систем управления предприятием / А. Шепетько // Нефть и Газ. – 2008. – № 4. – С. 58–63.
7. Шерстюк Р.В. Диверсифікація імпорту нафти – складова енергетичної безпеки України / Р.В. Шерстюк // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 3. – С. 143–146.
8. Шерстюк Р.В. Економічний механізм управління виробничими потужностями НПЗ / Р.В. Шерстюк // Економіка підприємства: теорія та практика. – 2006. – С. 196–198.

### References

1. Burlaka G. O. prychny`nax kryzy`snyx yavleny`j na rynku nefteproduktov v Ukray`ne, Neft` y` Gaz. – 2005. - № 6. – S.100-106
2. «Energety`chna strategiya Ukrayiny` na period do 2030 roku». URL: <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Osnovni pokazny`ky` paly`vno-energety`chnogo kompleksu (2000-2014rr) – staty`sty`chna informaciya – PEK Ukrayiny`. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
4. Piriashvili B.Z. Novoe v y`nvesty`rovany`y` neftepererabatyvayushhej promyshlennosty` Ukray`ny, Aktual`ni problemy` ekonomiky`. – 2013. – №8. – S. 15-25.
5. Rozporyadzhennya KМУ «Pro sxvalennya Energety`chnoyi strategiyi Ukrayiny` na period do 2030 roku» № 1071 vid 24.07.2013 [Elektronny`j resurs] – rezhy`m dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua>
6. Shepet`ko A. Sovremennye programmye komplekxy y`ntegy`rovannyx sy`stem upravleny`ya predp`ryaty`em, Neft` y` Gaz. – 2008. - №4. – S.58-63
7. Sherstyuk R.V. Dy`versy`fikaciya importu nafty` – skladova energety`chnoyi bezpeky` Ukrayiny, Aktual`ni problemy` ekonomiky`. – 2006. – №3. – S. 143-146.
8. Sherstyuk R.V. Ekonomichny`j mexanizm upravlinnya vy`robn`chy`my` potuzhnostyamy` NPZ, Ekonomika pidp`ryemstva: teoriya ta prakty`ka. – 2006. – S. 196-198.

Надійшла 19.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

**ІНВЕСТИЦІЙНІ РЕСУРСИ ДОМОГОСПОДАРСТВ: СКЛАД, ПОРЯДОК  
ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНКА**

*Проведено дослідження формуючих складових елементів фінансових ресурсів домогосподарств та конкретизовано порядок визначення організованої форми інвестиційних ресурсів даної групи інститутів-інвесторів на фінансовому ринку. Обґрунтовано необхідність визначення величини неорганізованої форми інвестиційних ресурсів домогосподарств. Доведено доцільність розрахунку інвестиційних ресурсів домогосподарств за сукупністю величини організованої та неорганізованої їх форм.*

*Ключові слова: фінансові ресурси домогосподарств, доходи та витрати домогосподарств, інвестиційні ресурси домогосподарств.*

R. S. KVASNITSKA  
Khmelnytskyi National University**INVESTMENT RESOURCES OF HOUSEHOLDS: COMPOSITION, FORMATION  
AND EVALUATION**

*Research of going undertaken near determination of composition and order of forming of investment resources of households - individual investors at the financial market, as well as their analysis and exposure of general tendencies of prospects of providing of economy of country by free money resources. Grounded, that financial resources come forward those current and potentially by possible facilities which at a necessity can be used during realization of investment activity with the purpose of subsequent development and functioning of investors that can be transformed in investment resources. Such transformation can arise up only in that case, when the that or other institute of financial market gets not only sufficient after volumes profits (receipt) for coverage of charges of operating-room and financial activity (simple recreation) but also for realization of the extended recreation (investments). Proved that the size of investment resources of household should be considered, not only, as a difference between total resources and consumer costs of households, but also, as a sum savings of household organized and unorganized their forms. Exactly the generalized size of savings – investment resources of household – is reflector of potential possibilities of transformation of savings comes forward in the different types of investments.*

*Keywords: financial resources of household, income and costs of household, investment resources of households.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.** Відповідно до концепції розвитку вітчизняної економіки на одне з перших місць висувається проблема забезпечення стійкого економічного зростання, з метою розв'язання якої, необхідним є залучення інвестиційних ресурсів різних інститутів фінансового ринку. І одним з основних джерел поповнення фінансових ресурсів на фінансовому ринку виступають саме заощадження сектора домашніх господарств. На сьогодні домогосподарства відіграють важливу роль в економіці України. Адже їх частка у кінцевому використанні валового внутрішнього продукту є найбільшою серед інших основних категорій кінцевого використання. Саме домогосподарства забезпечують економіку країни вільними грошовими ресурсами за рахунок своїх заощаджень в банках, накопичення коштів на пенсійних рахунках, інвестування коштів в інші різні інститути спільного інвестування. Однак, на жаль, частина доходу домогосподарств, що може бути спрямована на заощадження й використана для інвестицій, є досить незначною. Причинами труднощів залучення домогосподарств до інвестиційних операцій є: низький рівень добробуту більшої частини домогосподарств; зміна курсу долара; інфляційні очікуваннями до зростання цін на продовольчі товари і послуги; слабкі уявлення щодо засадничих принципів функціонування фінансового ринку та потенційних можливостей інвестування; відчуття колосальної недовіри до вітчизняних фінансових інститутів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій за проблемою.** Теоретичну базу дослідження склали результати робіт, що присвячені проблемам складу порядку формування та оцінки заощаджень домогосподарств, таких вітчизняних дослідників: О.С. Альхімович, О.Б. Ватченко, Ю.М. Воробйов, М.В. Григорків, Т.О. Кізіма, В.Г. Купченко, Т.В. Міхеєнко, О.В. Товстиженко, О.С. Шаманська та інших. Однак, при високому ступені інтересу вчених до даної тематики, все ж залишається об'єктом наукової полеміки, а тому потребує подальшого дослідження питання щодо оцінки стану інвестиційних ресурсів домогосподарств як основи формування їх інвестиційного потенціалу.

**Метою статті** є дослідження підходів до визначення складу та порядку формування інвестиційних ресурсів домогосподарств – індивідуальних інвесторів на фінансовому ринку, а також їх аналіз та виявлення загальних тенденцій перспектив забезпечення економіки країни вільними грошовими ресурсами.

**Вклад основного матеріалу.** Інвестиційні ресурси, що є сукупністю матеріальних та нематеріальних ресурсів, які, з метою отримання прибутку або досягнення соціального ефекту, використовуються інвестором у процесі їх вкладання в об'єкти інвестування, є фундаментом інвестиційного

потенціалу, котрий все ж не буде мати «надбудови» без здатностей трудових ресурсів до здійснення інвестиційної діяльності.

Формування інвестиційних ресурсів є важливою складовою інвестиційної та загальної фінансової стратегії кожного із інститутів фінансового ринку, а також вихідною умовою здійснення інвестиційного процесу на всіх його стадіях. Обсяги формування інвестиційних ресурсів багато в чому визначаються обсягом, вартістю залучення та структурою фінансових ресурсів окремо взятого інституту-інвестора. Адже, фінансові ресурси є об'єктивно економічною категорією, яка пов'язана з діяльністю суб'єктів підприємництва, домогосподарств, держави, її регіонів і місцевої влади. Вони створюються завдяки фінансовому розподілу вартості валового внутрішнього продукту або вартості суспільного продукту [1, с.17] та представляють собою сукупність коштів у грошовій або іншій формі, що формуються у суб'єктів економіки за рахунок різних джерел і можуть бути ними використані для задоволення економічних і соціальних потреб та отримання прибутків [2, с.29]. Тому, на наш погляд, фінансові ресурси виступають тими поточними та потенційно можливими засобами, які за необхідності можуть використовуватися при здійсненні інвестиційної діяльності з метою подальшого розвитку та функціонування інвесторів, тобто можуть трансформуватись в інвестиційні ресурси. Така трансформація може виникати лише в тому випадку, коли той чи інший інститут фінансового ринку отримує не тільки достатні за обсягами доходи (надходження) для покриття витрат операційної та фінансової діяльності (простого відтворення), а й для здійснення розширеного відтворення (інвестицій).

Розглядаючи відтворювальний процес, як послідовність стадій (формування й використання) приросту вартості використовуваних ресурсів, його основною метою можна виокремити саме забезпечення стійкого фінансового зростання будь-якої інституційної одиниці економіки. Процес фінансування розширеного відтворення інститутів фінансового ринку в сучасних ринкових умовах актуалізує необхідність обґрунтування підходів до розрахунку обсягів інвестиційних ресурсів, які можуть бути сформовані через трансформацію фінансових ресурсів.

Зазначимо, що домогосподарства за їх статусом на фінансовому ринку виступають індивідуальними інвесторами. Сутність, основні джерела формування та напрями використання фінансових ресурсів домогосподарств є об'єктом дослідження багатьох вчених. Однак, єдиного підходу до розуміння фінансових ресурсів домогосподарств сьогодні немає. Наразі, проаналізувавши погляди науковців щодо сутнісної характеристики фінансових ресурсів домогосподарств, ми поділяємо думку Ю.М. Воробйова та В.В. Ворошило про те, що фінансові ресурси домогосподарства являють собою сукупність коштів у грошовій або іншій формі, які поступають в його розпорядження за рахунок власних джерел шляхом розподілу і перерозподілу частини ВВП, а також за рахунок позикових джерел і використовуються для задоволення потреб домогосподарств, виконання фінансових зобов'язань і формування заощаджень (накопичень) [2, с.30].

Формуючою компонентою фінансових ресурсів інститутів фінансового ринку, що можуть трансформуватись в його інвестиційні ресурси виступають їх доходи. І саме доходи, які є сукупністю надходжень упродовж певного періоду часу з усіх можливих джерел, як у грошовій, так і не грошовій формах, що збільшують активи домашнього господарства і можуть бути спожиті ним без зменшення реальної вартості його майна [3, с.148] є важливою формою фінансів домогосподарств та матеріальним втіленням фінансових відносин у цій сфері. Для визначення величини загальних доходів домогосподарств необхідною є конкретизація їх складу, яку, на наш погляд, варто здійснювати на основі використання показників, що фіксуються офіційною статистикою в Україні. Так, при щорічному вибірковому обстеженні умов життя вітчизняних домогосподарств, який здійснюється департаментом обстежень домогосподарств Державного комітету статистики України, використовують такі основні елементні показники [4]:

1) грошові доходи, які включають: сума грошових та натуральних (у грошовій оцінці) надходжень, одержаних членами домогосподарства у вигляді оплати праці (за виключенням прибуткового податку та обов'язкових відрахувань); доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості; доходи від власності у вигляді відсотків, дивідендів, продажу акцій та інших цінних паперів; надходжень від продажу нерухомості, особистого та домашнього майна, худоби; пенсії; стипендії; соціальні допомоги (пільги та субсидії готівкою на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива, компенсаційні виплати за невикористане право на санаторно-курортне лікування, за пільговий проїзд окремих категорій громадян тощо); грошові допомоги від родичів та інших осіб; аліменти; інші грошові доходи;

2) не грошові доходи, які включають: вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства (за винятком поточних витрат на її виробництво) в порядку самозаготівель; безготівкові пільги та субсидії на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива; безготівкові пільги на оплату товарів та послуг з охорони здоров'я, туристичних послуг, путівок на бази відпочинку тощо; безготівкові пільги на оплату послуг транспорту, зв'язку; грошової оцінка допомоги від родичів та інших осіб продовольчими товарами;

3) загальні доходи, які включають: грошові доходи; не грошові доходи;

4) сукупні ресурси: загальні доходи; суми використаних заощаджень, приросту в обстежуваному періоді позик, кредитів, боргів, узятих домогосподарством, а також повернутих домогосподарству боргів.

Відмітимо, що рівень доходів домогосподарств є найважливішим показником їхнього добробуту, оскільки визначає матеріальні та духовні можливості життя окремих індивідів, їх відпочинку, отримання освіти, підтримання здоров'я та задоволення інших потреб споживчого та неспоживчого характеру.

Окрім доходів величину інвестиційних ресурсів домогосподарств формують і їх витрати, які можна охарактеризувати як фактичні затрата грошових і матеріальних ресурсів, які спрямовуються на задоволення поточних потреб домогосподарства та є необхідними для забезпечення його життєдіяльності і розвитку [3, с.246]. Звичайно, витрати домогосподарств здійснюються для задоволення їх різноманітних потреб. І, як зазначав К. Менгер, турбота про задоволення потреб має таке саме значення, як і турбота про наше життя і наш добробут; вона є найважливішим з усіх людських прагнень, як передбачення й основа всіх інших [5, с.31].

Якщо говорити про напрями використання доходів окремими домогосподарствами, то їх узагальнено можна розглядати в такий спосіб [3, с.245]: витрати на задоволення поточних споживчих потреб; витрати на задоволення потреб неспоживчого характеру; заощадження. Отже, витрати домогосподарства є не чим іншим, як сукупністю грошових та не грошових платежів, які здійснює домогосподарство на основі отриманих доходів, що призначені для забезпечення належного його функціонування. Для характеристики витрат домогосподарств Департамент обстежень домогосподарств Державного комітету статистики України використовує такі основні елементні показники, як [4]:

1) споживчі сукупні витрати: грошові витрати; вартість спожитих продовольчих товарів, отриманих з особистого підсобного господарства та в порядку самозаготівель або подарованих родичами та іншими особами; суми отриманих пільг та безготівкових субсидій на оплату житла, комунальних продуктів та послуг; суми пільг на оплату телефону, проїзду у транспорті, туристичних послуг, путівок для лікування, оздоровлення та відпочинку, на оплату ліків, вітамінів, інших аптекарських товарів, медичних послуг (у тому числі стоматологічних послуг, проведення обстеження та отримання процедур, лікування в стаціонарі тощо);

2) неспоживчі сукупні витрати: грошові та не грошові витрати на допомогу родичам та іншим особам; витрати на купівлю нерухомості, на капітальний ремонт, будівництво житла та господарських будівель, на купівлю великої рогатої худоби, коней та багаторічних насаджень для особистого підсобного господарства, на придбання акцій, сертифікатів, валюти, вкладів до банківських установ, аліментів, податків (крім прибуткового), зборів, внесків та інших грошових платежів, використаних заощаджень, позик та повернутих домогосподарством боргів;

3) сукупні витрати: споживчі сукупні витрати; неспоживчі сукупні витрати.

Отже, узагальнюючим показником величини витрат домогосподарств виступають сукупні витрати, які включають фактично сплачені грошові витрати домогосподарства, вартість натуральних надходжень, суми пільг та безготівкових субсидій. Самі домогосподарства відіграють важливу роль як інститути фінансового ринку, адже витрачаючи свої доходи вони стають інвесторами, продавцями та покупцями фінансових активів, тим самим формують попит та пропозицію на різні фінансові ресурси, що і сприяє розвитку самого фінансового ринку. Звичайно, як зазначає Т.О. Кізіма, держава має активно впливати на формування обсягів і структури витрат вітчизняних домогосподарств, причому робити це потрібно через стимулювання не лише сукупного споживчого попиту в країні, а й інвестиційної діяльності домашніх господарств, що особливо актуально в сучасних економічних умовах [3, с.290].

Формування доходів і здійснення витрат домогосподарств забезпечує, при взаємодії з іншими сферами фінансової системи, задоволення їх матеріальних і соціальних потреб на теперішні та майбутні перспективи. Тому, у сучасних ринкових відносинах фінансові ресурси домогосподарств виступають могутньою інвестиційною базою для національної економіки, які можуть бути мобілізовані за допомогою фінансово-кредитної системи держави у формі заощаджень [2, с.42]. Дійсно, важливу роль в економічному житті країни відіграє не тільки здійснюване домогосподарствами споживання, а й заощадження, які відображають систему відносин, що виникають з приводу отримання доходу населенням та відокремлення його частки з метою збереження за різними формами накопичення (грошовою, натурально-речовою, фінансових активів) для покриття виникаючих потреб тепер і у майбутньому [6, с.257]. Використання заощаджень населення в якості основи інвестицій однаково вигідне всім суб'єктам економічної діяльності: реальна і фінансова сфери отримують додаткове джерело інвестицій, а населення — можливість підвищувати власне благополуччя за рахунок ефективного використання своїх заощаджень [7, с.75]. Адже, у сучасних умовах домогосподарства стають дедалі активнішими заощадниками, а також потенційними інвесторами вітчизняної економіки, вкладаючи тимчасово вільні кошти у різноманітні фінансові інструменти [3, с.298].

Потреба заощаджувати гроші впливає із системи мотивів їх утворення, керуючись якими домогосподарства приймають рішення про акумулювання частини поточного доходу, саме таким чином перетворюючи його у заощадження. Необхідно відмітити, що за характером мобілізації заощаджень виокремлюють такі їх форми, як:

- організовані заощадження – це такі заощадження населення, мобілізацію і розміщення яких проводить банківська система, або небанківські фінансово-кредитні установи, які згідно із законодавством мають право здійснювати операції щодо залучення коштів населення та їх розміщення [7, с.75; 8];

- неорганізовані заощадження – це сума коштів, котрі знаходяться в розпорядженні домогосподарств, існують у вигляді готівкових коштів, не інвестуються в цінні папери, депозити, паї і організовану підприємницьку діяльність [7, с.75] або, іншими словами, це заощадження, що зберігаються безпосередньо у населення готівкою у національній та іноземній валютах [8].

Таким чином, економічна сутність заощаджень припускає залучення їх до господарського обороту, але не означає їх автоматичну трансформацію в інвестиції [9, с.30]. На наш погляд, це означає, що саме заощадження і є інвестиційними ресурсами домогосподарств, які ними можуть бути вкладені в різні інвестиції. Так, вважаємо, що інвестиційні ресурси домогосподарств – це те, що вже вкладене (інвестоване) домогосподарством, котре і відображається в організованій формі домогосподарств, а також, те що відкладене домогосподарством, тобто залишене в нього «на руках», котре і є неорганізованою формою заощаджень. Звичайно, неорганізовані заощадження домогосподарств відволікаються з інвестиційних процесів як реального, так і фінансового секторів економіки держави. Тим самим, вони призводять до одночасного зменшення споживання як стимулу для здійснення інвестицій, так і до зменшення інвестиційних ресурсів суспільства, основи його розвитку [9, с.30]. Однак, підкреслимо, що неорганізовані заощадження (грошові кошти в національній та іноземній валютах), все ж виступають потужним потенційним джерелом поповнення фінансових ресурсів на фінансовому ринку. Домогосподарства також можуть здійснювати заощадження, які називають квазізаощадженнями, що є вкладенням коштів в нерухомість, дорогоцінне каміння та дорогоцінні метали, антикваріат, картини тощо. Так, О.С. Шаманська такі заощадження відносить до організованої форми заощаджень, що, на нашу думку, є не доречним. Якщо до організованої форми заощаджень відносять мобілізацію і розміщення заощаджень домогосподарств, які проводить банківська система, або небанківські фінансово-кредитні установи, то як можна до цієї форми віднести картину (навіть дуже цінну), яка висить у власному помешканні одного чи декількох членів домогосподарства.

Як відомо, основними факторами формування заощаджень домогосподарств, згідно до фундаментального положення класичної економічної теорії, виступають: величина отриманого доходу; величина витрат на споживання; величина процентних ставок банківських установ; рівень оподаткування; рівень інфляції; рівень довіри до інститутів фінансового ринку, політична стабільність тощо. За попередніми даними, в 2014 році доходи домогосподарств становили 1531070 млн грн, що в порівнянні із 2013 роком становить незначне зростання на 1664 млн грн, або на 0,11% [10]. В той же час заощадження домогосподарств зменшились на 49250 млн грн, або на 37,15%. Що в найбільшій мірі пояснюється зростанням споживчих витрат даного інституту фінансового ринку, пов'язаними із придбанням товарів та послуг 47377 млн грн, або на 3,77%. Головною відмінністю витрат вітчизняних домогосподарств від домогосподарств розвинених країн є те, що значна частка у їх витратах відводиться саме придбанням товарів та послуг (□82 % у 2011, 2012, 2013 роках, а у 2014 році – 90,1%), в той час як в розвинених країнах їх частка, як правило, не перевищують 25–30 %. Досвід розвинених країн та країн, які розвиваються, переконливо доводить ефективність фінансування розширеного відтворення саме за рахунок внутрішніх джерел, перш за все, коштів населення. Так, у Німеччині особисті заощадження населення, що використовуються як інвестиційний ресурс, становлять 63% від загального обсягу заощаджень. Ще одним яскравим прикладом є Індія, де заощадження громадян покривають зобов'язання уряду на 400% і становлять 39% ВВП [11]. Саме модель господарської системи, заснована на помірному споживанні і захисті національних виробників, дозволила Індії подолати рецесію і зайняти друге місце у світі після Китаю за темпами зростання економіки. Це дає підстави експертам стверджувати, що до 2020 р., коли заощадження в цій країні зростуть до 800 млрд дол США і становитимуть 150% банківських депозитів, ця країна не потребуватиме жодного долара міжнародних кредитів на фінансування проектів поліпшення її інфраструктури [11]. Отже, створення сприятливих умов для формування заощаджень населення і мобілізація цих коштів фінансовою системою зменшують потребу економіки будь-якої держави в зовнішніх запозиченнях.

Вибір населення України щодо використання поточних наявних доходів на споживання обумовлений зміною курсу долара та інфляційними очікуваннями до зростання цін на продовольчі товари і послуги. Звичайно, сприятлива економічно-політична ситуація у державі стимулює розвиток ощадного процесу, а інфляція, безробіття є причиною знецінення і скорочення заощаджень. Зменшує схильність до заощаджень домогосподарствами своїх доходів і поширення негативних наслідків фінансової кризи, що, в свою чергу, загалом деформує споживчий ринок і означає його згортання, реальне скорочення сукупного споживання. Загалом на економічний стан України та на її грошово-кредитний ринок має негативний вплив загострення ситуації на сході країни, підсилене високим дефіцитом бюджету, величезними державними витратами, безконтрольною емісією, відставкою уряду в 2014 р., невизначеністю у подальших перспективах розвитку. Наслідком такого впливу є падіння ВВП, посилення негативних чинників на економічну поведінку домогосподарств. В результаті чого відбулося відчутне знецінення гривні та відтік депозитів з банківської системи (тільки за минулий рік громадяни країни забрали з банків 126 млрд гривень, а з початку поточного року ця сума збільшилася ще на 18 млрд гривень [12]). Внаслідок девальвації обмінного курсу гривні до долара США (офіційний курс – на 97,3%), також підвищення адміністративно регульованих цін (на 30,4%), в 2014 році відбулося її суттєве зростання – до 24,9% (зростання за рік на 1400,0%) [13].

Таким чином, інфляція веде до знецінення заощаджень населення, яке відбувається рівно в стільки разів, на скільки підвищилися за цей час ціни. Повністю позбутися інфляції в сучасних умовах неможливо, оскільки не можна ліквідувати чинники, які її спричиняють. Протидіяти впливу інфляції можна лише через реалізацію державної політики, яка б поєднувала цілі та методи довго- й короткотривалого характеру.

Як було зазначено вище, окрім заощаджень, які враховуються статистикою, що є організованими заощадженнями, існують і квазізаощадження заощадження домогосподарств. Як відомо, організовані заощадження населення (кошти, що мобілізовані фінансовими інститутами) зменшують обсяг готівки в обігу, зокрема - в тіньовому, і сприяють уповільненню інфляційних процесів. Крім того, довгострокові накопичення домогосподарств позитивно впливають на стабільність ресурсної бази банків, що є необхідною умовою для інвестування та кредитування реального сектору економіки [14]. Що ж стосується квазізаощаджень, то ці заощадження також беруть участь в процесі формування заощаджень в офіційній економіці, так одним із способів легалізації цих заощаджень є вкладання грошових коштів в банки. Але збереження населення в неорганізованих формах у вигляді накопичення готівки в національній або іноземній валюті не завжди вкладається в банки або небанківські фінансово-кредитні установи. Внаслідок чого, такі заощадження хоча і є інвестиційним ресурсом, все ж виключаються з інвестиційного процесу і чинять негативний вплив на економічне зростання. Вони ведуть до одночасного скорочення споживання – стимулу для здійснення інвестицій, так і до скорочення інвестиційних ресурсів суспільства – основи його розвитку [15].

Величину заощаджень даної форми (неврахованих статистично інвестиційних ресурсів) можна визначити на основі грошового агрегату М0, який відповідно до Методологічного коментаря НБУ, включає готівкові кошти в обігу поза депозитними корпораціями (корпораціями, що приймають депозити) [16]. На рис. 1 представлено величину та динаміку неорганізованих заощаджень (грошового агрегату М0) за 2007–2014 роки.

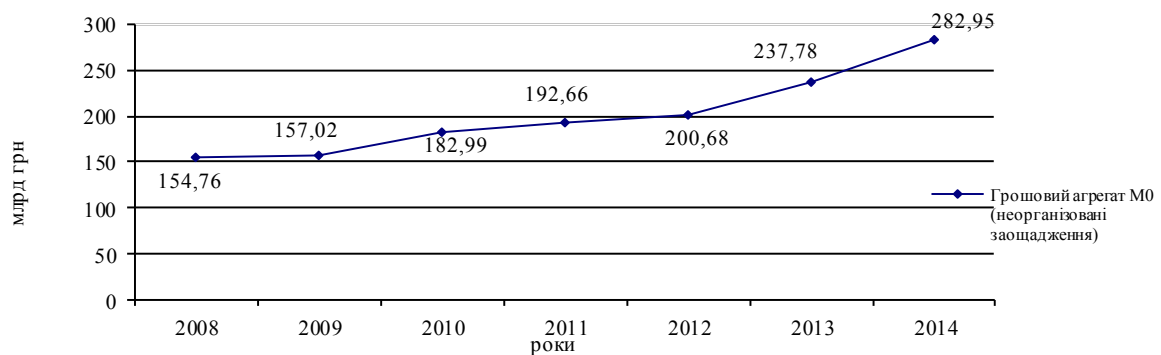


Рис. 1. Величина та динаміка грошового агрегату М0 (неорганізованих заощаджень) за 2007–2014 роки (складено автором за даними джерела [17])

Аналіз динаміки грошового агрегату М0 – заощаджень неорганізованої форми – показує, що протягом періоду від 2007 року до 2014 року його величина постійно зростала. Таке зростання є вкрай негативним явищем. Адже, утримані від вкладень кошти домогосподарств, не тільки не приносять їх власникам поточної користі, а й не створюють підґрунтя для зростання добробуту домогосподарств у майбутньому.

Тому залучення заощаджень домогосподарств до інвестиційних процесів, тобто переведення їх з неорганізованої форми в організовану, а саме: вкладення у банківських та небанківських депозитних установах; придбання цінних паперів; вкладення у страхові поліси тощо) є вкрай важливим питанням для України. Також зазначимо, що зростання М0 (неорганізованих заощаджень) здійснює негативний вплив і на безпеку функціонування грошового ринку країни, що визначається за показником співвідношення даного грошового агрегату до ВВП, нормативне значення якого не повинно перевищувати 4% [18]. Даний показник не відповідає нормативному значенню, а що ще гірше, за останні три роки він ще й постійно зростає (від 14,24% до 18,06%). Таким чином, щоб визначити загальну величину інвестиційних ресурсів домогосподарств, які виступають основою їх інвестиційного потенціалу, необхідно сумувати заощадження організованої та неорганізованої форм (табл. 1). З даних таблиці 1 видно, що загальна величина інвестиційних ресурсів домогосподарств, на відміну від заощаджень організованої форми, з року в рік зростає, що, в свою чергу, свідчить про постійне зростання потенційних можливостей здійснення інвестицій даним інститутом фінансового ринку.

Однак, для вирішення проблеми трансформації заощаджень домогосподарств неорганізованої форми в інвестиції, в першу чергу, необхідно проводити роз'яснювальну роботу (так як громадянам України поки що властивий низький рівень економічних знань) і, таким чином, стимулювати суспільство до участі в інвестиційних процесах країни [19]. Адже активна ощадна поведінка населення, використання накопичувальних і страхових інструментів передбачає досить високий рівень фінансової грамотності, який

дозволяє громадянам активно взаємодіяти з фінансовими інститутами, широко використовувати продукти банківського і страхового секторів, системи пенсійного страхування [20]. Як було наголошено Б.Л. Луцівим «більшість наших співвітчизників (зважаючи на особливості історичного розвитку держави) не лише мають слабкі уявлення щодо засадних принципів функціонування фінансового ринку та потенційних можливостей інвестування, але й відчувають колосальну недовіру до вітчизняних фінансових інститутів» [21]. Дієвим поштовхом до активної ощадної поведінки домогосподарств виступає забезпечення високого рівня їх фінансової грамотності, яка представляє собою сукупність фінансових знань та навичок, що формують відповідний рівень компетентності з фінансових питань, а також вміння застосовувати ці знання та навички з метою отримання максимальної користі від управління власними коштами.

Таблиця 1

**Загальна величина інвестиційних ресурсів домогосподарств України за 2008–2014 роки**

Показники	Роки						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
У мільярдах гривень							
Заощадження (організована форма)	52,01	80,38	167,77	113,93	147,28	132,57	83,32
Заощадження (неорганізована форма)	154,75	157,03	182,99	192,66	200,68	237,78	282,95
Інвестиційні ресурси домогосподарств	206,76	237,41	350,76	306,59	347,96	370,35	366,27

Таким чином, високий рівень фінансової грамотності здійснює вплив не лише на поточне управління коштами домогосподарств, а й на їх спроможність довгострокового заощадження. Низький же рівень фінансової грамотності призводить до прийняття неефективних інвестиційних рішень, збільшення особистих боргових зобов'язань, передачі негативного фінансового досвіду підростаючому поколінню, неефективного формування пенсійних заощаджень тощо [21]. Звичайно, недостатня фінансова грамотність є проблемою будь-якої держави. Однак, в нашій державі ситуація погіршується тим, що домогосподарства не лише не використовують свої інвестиційні можливості, а й просто не знають про них. Тому, на сьогодні пріоритетом розвитку держави повинно бути підвищення фінансової грамотності громадян. Адже, саме фінансово грамотний громадянин країни є основою економічно успішного суспільства, фундаментом більш високого рівня життя такої країни. Разом із тим, створення стимулюючої вітчизняної ощадної системи з високим ступенем надійності дозволить сформувати довгострокові інвестиційні ресурси і залучити їх до організованого господарського обігу, сприятиме скороченню відтоку капіталу за кордон, переорієнтує національну економіку із зовнішніх запозичень на внутрішні [14].

**Висновки.** Домогосподарства являють собою носіїв інвестиційних ресурсів у економіці, основою яких виступають фінансові рішення, які приймаються при формуванні заощаджень. За вище викладеним зазначимо, що величину інвестиційних ресурсів домогосподарств необхідно розглядати не тільки як різницю між сукупними ресурсами (які ми прирівнюємо до фінансових ресурсів домогосподарств) та споживчими витратами домогосподарств, а й як суму заощаджень домогосподарств організованої та неорганізованої їх форм. Саме узагальнена величина заощаджень – інвестиційних ресурсів домогосподарств – виступає відобразником потенційних можливостей трансформації заощаджень в різні види інвестицій. Звичайно, підрахунок величини інвестиційних ресурсів домогосподарств не є запорукою їх повного вкладання в економіку держави. Однак, він сприяє визначенню загального інвестиційного потенціалу даного інституту фінансового ринку, який може бути реалізований за створення конкретних заходів активізації залучення заощаджень домогосподарств до інвестиційних процесів, тобто переведення їх з неорганізованої форми в організовану, а саме: вкладання у банківських та небанківських депозитних установах; придбання цінних паперів; вкладання у страхові поліси тощо.

**Література**

1. Воробйов Ю.М. Теоретичні засади формування і використання фінансових ресурсів в соціально-економічній системі держави / Ю.М. Воробйов // Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції. – 2009. – № 4. – С. 16–24.
2. Воробйов Ю.М. Фінанси домашніх господарств у фінансовій системі держави : монографія / Ю.М. Воробйов, В.В. Ворошило. – Сімферополь : ВД «АРИАЛ», 2013. – 232 с.
3. Кізима Т.О. Фінанси домогосподарств: сучасна парадигма та доміанти розвитку : монографія / Т.О. Кізима. – К. : знання, 2010. – 431 с.
4. Методологічні пояснення щодо вибіркового обстеження умов життя домогосподарств [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Менгер К. Избранные работы (Основания политической экономии) / К. Менгер ; [пер. с нем. Г. Тиктина, И. Абезгуса]. – М. : Издательский дом «Территория будущего», 2005. – 496 с.
6. Григорків М.В. Заощадження як фінансові спроможності різних суспільних категорій / М.В. Григорків, Г.П. Кибич // Вісник ЧТЕІ КНТЕУ. Економічні науки. – 2013. – Вип. 1. – С. 251–258.



7. Шаманська О.С. Сутність і особливості заощаджень населення в умовах ринкової трансформації економіки / О.С. Шаманська // Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції. – 2012 – № 3. – С. 72–77.
8. Ватченко О.Б. Заощадження населення в умовах ринкової трансформації економіки України [Електронний ресурс] / О.Б. Ватченко, О.С. Альхімович. – Режим доступу : <http://www.stationline.org.ua/ekonom/>
9. Болотіна Є.В. Домогосподарство в системі інститутів ринкової інфраструктури України / Є.В. Болотіна // Торгівля і ринок України. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – Вип. 32, Т. 1. – С. 26–33.
10. Доходи та витрати населення України за 2012, 2013, 2014 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/gdn/dvn\\_ric/dvn\\_ric\\_u/arh\\_dvn\\_kv\\_u.htm](http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/gdn/dvn_ric/dvn_ric_u/arh_dvn_kv_u.htm)
11. Culture of Household Savings Has Saved Indian Economy, The Hindu. 2010. February, 1. URL: <http://www.thehindu.com/todays-paper/tp-national/tp-tamilnadu>
12. Гонтарєва В. Відтік депозитів з банків – вже 18 млрд гривень з початку року [Електронний ресурс] / В. Гонтарєва // Інформаційне агентство «Українські Новини». – Режим доступу : <http://ukranews.com/news/>
13. Індекс інфляції (Україна) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://index.minfin.com.ua/>
14. Литвин В. Заощадження домашніх господарств як фактор фінансової безпеки держави [Електронний ресурс] / В. Литвин, Н. Корольова. – Режим доступу : <http://trade.donnuet.dn.ua/download>
15. Іоргачова М.І. Заощадження населення як перспективне інвестиційне джерело фінансування реального сектору [Електронний ресурс] / М.І. Іоргачова. – Режим доступу : <http://dSPACE.oneu.edu.ua/jspui>
16. Методологічний коментар НБУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua>
17. Бюлетені НБУ 2007–2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/control/>
18. Національні рахунки (Валовий внутрішній продукт) за 2007–2014 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
19. Андрейчикова А.М. Проблеми перетворення заощаджень населення на інвестиції [Електронний ресурс] / А.М. Андрейчикова. – Режим доступу : <http://www.confcontact.com/2008febr>
20. Блискавка О. Фінансова грамотність населення та розвиток національної економіки [Електронний ресурс] / О. Блискавка, А. Зеленцова // Фінансова Україна інформаційно-аналітичний портал Українського агентства фінансового розвитку. – Режим доступу : [http://www.ufin.com.ua/analit\\_mat/strah\\_rynok/159.htm](http://www.ufin.com.ua/analit_mat/strah_rynok/159.htm)
21. Луців Б.Л. Державне сприяння підвищенню рівня фінансової грамотності населення в Україні [Електронний ресурс] / Б.Л. Луців. – Режим доступу : <http://www.lac.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/News>
22. Радзішевська Д.В. Підвищення фінансової грамотності населення України як один із пріоритетів державної політики на сучасному етапі [Електронний ресурс] / Д.В. Радзішевська. – Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Radzishevsk.pdf>

## References

1. Vorobiov Yu.M. Teoretychni zasady formuvannia i vykorystannia finansovykh resursiv v sotsialno-ekonomichnii systemi derzhavy [Tekst] / Yu.M. Vorobiov // Naukovyi visnyk: Finansy, banky, investytsii. – 2009. – № 4. – С. 16–24.
2. Vorobiov Yu.M. Finansy domashnikh gospodarstv u finansovii systemi derzhavy : monohrafiia [Tekst] / Yu.M. Vorobiov, V.V. Voroshylo. – Simferopol: VD «ARIAL», 2013. – 232 s.
3. Kizyma T.O. Finansy domohospodarstv: suchasna paradyhma ta dominanty rozvytku: monohrafiia [Tekst] / T.O. Kizyma. – K.: znannia, 2010. – 431 s.
4. Metodolohichni poiasnennia shchodo vybirkovoho obstezhennia umov zhyttia domohospodarstv. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Menger K. Izbrannyye raboty (Osnovaniya politicheskoy ekonomii) [Tekst] / K. Menger. [per. s nem. G. Tiktina, I. Abezugusa]. – M.: Izdatelskiy dom «Territoriya buduschego», 2005. — 496 s.
6. Hryhorkiv M.V. Zaoshchadzhenia yak finansovi sprovmozhnosti riznykh suspilnykh katehori [Tekst] / M.V. Hryhorkiv, H.P. Kybych // Visnyk ChTEI KNTEU. Ekonomichni nauky. – 2013. – Vyp. 1. – С.251-258.
7. Shamanska O.S. Sutnist i osoblyvosti zaoshchadzen naselennia v umovakh rynkovoї transformatsii ekonomiky [Tekst] / O.S. Shamanska // Naukovyi visnyk: Finansy, banky, investytsii. – 2012 - №3. – С.72-77
8. Vatchenko O.B. Zaoshchadzhenia naselennia v umovakh rynkovoї transformatsii ekonomiky Ukrainy, O.B. Vatchenko, O.S. Alkhimovych. URL: <http://www.stationline.org.ua/ekonom/>
9. Bolotina Ye.V. Domohospodarstvo v systemi instytutiv rynkovoї infrastruktury Ukrainy [Tekst] / Ye.V. Bolotina // Torhivlia i rynek Ukrainy. – Donetsk : DonNUET, 2010. – Vyp. 32, T. 1. – С. 26–33.
10. Dokhody ta vytraty naselennia Ukrainy za 2012, 2013, 2014 roky. URL: [http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/gdn/dvn\\_ric/dvn\\_ric\\_u/arh\\_dvn\\_kv\\_u.htm](http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/gdn/dvn_ric/dvn_ric_u/arh_dvn_kv_u.htm)
11. Culture of Household Savings Has Saved Indian Economy, The Hindu. – 2010. – February, 1. URL: <http://www.thehindu.com/todays-paper/tp-national/tp-tamilnadu>
12. Hontarjeva V. Vidtik depozytiv z bankiv - vzhe 18 mlrd hryven z pochatku roku. V. Hontarjeva // Informatsiine ahentstvo «Ukrainski Novyny». URL: <http://ukranews.com/news/>
13. Indeks inflatsii (Ukraina). URL: <http://index.minfin.com.ua/>
14. Lytvyn V. Zaoshchadzhenia domashnikh gospodarstv yak faktor finansovoї bezpeky derzhavy, V. Lytvyn, N. Korolova. URL: <http://trade.donnuet.dn.ua/download>
15. Iorhachova M.I. Zaoshchadzhenia naselennia yak perspektyvne investytsiine dzherelo finansuvannia realnoho sektoru, M.I. Iorhachova. – URL: <http://dSPACE.oneu.edu.ua/jspui>
16. Metodolohichni komentar NBU. URL: <http://www.bank.gov.ua>

17. Biuleteni NBU 2007-2014 rr. URL: <http://www.bank.gov.ua/control/>
18. Natsionalni rakhunky (Valovyi vnutrishnii produkt) za 2007-2014 roky. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
19. Andreichykova A.M. Problemy peretvorennia zaoshchadzen naseleння na investytsii, A.M. Andreichykova. URL: <http://www.confcontact.com/2008febr>
20. Blyskavka O. Finansova hramotnist naseleння ta rozvytok natsionalnoi ekonomiky, O. Blyskavka, A. Zelentsova // Finansova Ukraina informatsiino-analitychnyi portal Ukrainskoho ahentstva finansovoho rozvytku. URL: [http://www.u-fin.com.ua/analit\\_mat/strah\\_rynok/159.htm](http://www.u-fin.com.ua/analit_mat/strah_rynok/159.htm)
21. Lutsiv B.L. Derzhavne spriannia pidvyshchenniu rivnia finansovoi hramotnosti naseleння v Ukraini, B.L. Lutsiv. URL: <http://www.lac.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/News>
22. Radziszhevska D.V. Pidvyshchennia finansovoi hramotnosti naseleння Ukrainy yak odyn iz priorytetiv derzhavnoi polityky na suchasnomu etapi, D.V. Radziszhevska. URL: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Radziszhevska.pdf>

Надійшла 21.08.2015; рецензент: д. е. н. Барановський О. І.

## СУТНІСТЬ ТА ХАРАКТЕРНІ РИСИ ПЛАНУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті обґрунтовано необхідність планування інвестиційного проекту підприємства. Аргументовано, що розроблення технології бізнес-планування є досить необхідним завданням в процесі створення інвестиційних проектів. Визначено сутність та загальні розділи фінансового плану як однієї з найважливіших складових бізнес-плану та загалом інвестиційного проекту.*

*Ключові слова: інвестиційний проект, планування, бізнес-план, фінансовий план, промислове підприємство.*

T. A. DZIUBA  
Khmelnitskyi National University

## ESSENCE AND CHARACTERISTICS OF THE ENTERPRISE INVESTMENT PROJECT PLANNING

*The article emphasizes the need for the enterprise project planning, which is a set of methodological and practical methods of development, study and assess the feasibility of the project based on the use of domestic and foreign experience business plans. Such a task is possible by planning the investment project, that gives the opportunity to the enterprise to understand the feasibility or rejection of the project. However, the planning of the project is impossible without creating a business plan that is made after the investment decision. It is the most compact in content and standard form for the document, which describes the main direction of the project and a list of key technical and financial-economic characteristics. Formation of the business plan is the basis for financial support from potential foreign investors, which actually intended the document.*

*Keywords: investment project, planning, business plan, financial plan, an industrial enterprise.*

**Постановка проблеми.** Формування сприятливого інвестиційного клімату, поглиблення сегментації інвестиційного ринку, розширення кола інвестиційних товарів і технологій, а також зростаюча інвестиційна спроможність підприємств розкривають широкі можливості для прийняття стратегічних та оперативних інвестиційних рішень.

Разом з тим, в умовах поглиблення конкуренції важливого значення набуває створення інвестиційного проекту, без якого немислиме оновлення та розширене відтворення виробничого потенціалу підприємств і пов'язане з ним виробництво конкурентоспроможної продукції, що створює усі умови для підвищення інвестиційного потенціалу підприємства. Вирішення цих завдань нерозривно пов'язане зі здійсненням інвестиційних вкладень на усіх рівнях економічної системи, та передусім у процесі реалізації інвестиційних намірів промисловими підприємствами. Тому, враховуючи багатоплановість, широту джерел фінансування різноманітних проектів, програм, виникає нагальна необхідність в опануванні передового досвіду розробки, аналізу, впровадження та управління інвестиціями, що втілюється у формі інвестиційного проекту.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема пошуку шляхів створення системи управління інвестиціями на підприємстві, що включає широкий спектр питань щодо дослідження сутності інвестиційних ресурсів, їх впливу на формування інвестиційного потенціалу та оцінки економічної ефективності інвестиційного проекту, присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, таких як В.М. Серов, М.І. Книш, Г.О. Бардиш, І.О. Бланк, В.В. Бочаров, О.Л. Ворсовський, В.М. Гриньова, Б.А. Колтинюк, А.А. Пересада, В.Г. Федоренко, Б.М. Щукін та інших.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Водночас багато проблем, що стосуються формування оптимальної структури інвестицій та залучення інвестиційних ресурсів до створення та реалізації інвестиційного проекту, все ж залишаються дискусійними. Разом з тим, конкретні рекомендації щодо планування інвестиційного проекту на підприємстві залишаються не до кінця сформованими. Це пояснюється не лише різними підходами до обговорюваної проблеми, а й динамізмом інвестиційних процесів.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є дослідження сутності процесів планування інвестиційного проекту як організаційної форми реалізації інвестиційного потенціалу підприємства, у якому зосереджено як стратегічне планування інвестиційної діяльності, так і практична реалізація оперативного управління.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** За своєю сутністю життєвий цикл підприємства характеризується поступовим проходженням різних інвестиційних проектів у вигляді певних етапів свого розвитку. Такі проекти не завжди можуть мати місце на окремому підприємстві, оскільки можливим є їх спільне розроблення, фінансування з різних джерел та спроможність впливати не лише на діяльність конкретного підприємства, але й галузі, регіону чи держави.

Для того, щоб здійснити реалізацію інвестиційного проекту, необхідним завданням є створення чітко сформованих та викладених у закономірній послідовності кроків та етапів щодо реалізації інвестиційного проекту. Виконання такого завдання є можливим завдяки плануванню інвестиційного проекту, що дає підприємству можливість зрозуміти доцільність реалізації чи відхилення інвестиційного проекту.

Процес планування за своїм змістом характеризується поділом на наступні етапи: аналітичний, проектний та етап оцінки. Власне аналітичний етап характеризується визначенням інвестиційних можливостей; отриманням інформації про потенційних інвесторів на різних рівнях за максимально короткий проміжок часу і без значних витрат. Цей етап визначається дослідженнями, що зазвичай базуються на загальних оцінках, і не зосереджені на детальному аналізі. Аналіз базується на природних ресурсах, впливу на довкілля, майбутньому попиті на проектну продукцію, імпорту подібної продукції з метою визначення сфер його заміщення, можливому розширенні наявних виробництв на основі інтеграції, загальному інвестиційному кліматі, експортних можливостях тощо [1].

Разом з тим, планування інвестиційного проекту неможливе без формування бізнес-плану, що складається після прийняття інвестиційного рішення, є максимально компактним за змістом і стандартним за формою документом, котрий описує головне спрямування проекту та перелік основних технічних й фінансово-економічних характеристик. Формування такого бізнес-плану є підставою для отримання фінансової підтримки від потенційних іноземних інвесторів, для котрих власне і призначено цей документ.

В нашій країні через відсутність практики бізнес-планування дане поняття часто порівнюють із штучними економічними розрахунками чи техніко-економічним обґрунтуванням. Насправді ж, бізнес-план є набагато ширшим поняттям, ніж прийнято уявляти, а його складання вимагає роботи не одного спеціаліста. Це пояснюється тим, що кожен бізнес проект охоплює широке коло питань, пов'язаних з різними галузями науки та знань [2, с. 132].

Однією із найважливіших складових бізнес-плану та загалом інвестиційного проекту є фінансовий план, який складається на період 3–5 років і включає наступні розділи: 1) прогнозування обсягів реалізації продукції; 2) оцінка інвестиційних витрат проекту; 3) планування залучення капіталу (фінансування проекту); 4) розрахунок поточних витрат за проектом; 5) баланс грошових потоків; 6) прогнозований бухгалтерський баланс; 7) показники ефективності проекту.

Здійснення прогнозу обсягів реалізації продукції здійснюється за наступною схемою: 1) найменування продукції; 2) обсяги реалізації; 3) ціна одиниці продукції, що реалізується; 4) сума реалізації без врахування ПДВ та акцизного збору; 5) обсяг ПДВ та акцизу; 6) виручка від реалізації із врахуванням ПДВ та акцизу.

До інвестиційних витрат проекту відносять саме ті інвестиції, котрі забезпечують його підготовку та реалізацію. За інвестиційними витратами доцільно здійснювати поділ на капітальні та поточні. До капітальних витрат варто віднести витрати переважно на передінвестиційні дослідження та проведення підготовчих робіт; оренду та освоєння землі; інфраструктуру; будівельно-монтажні роботи; технологію та устаткування; пусконаладжувальні роботи. Поточні витрат включають відрахування на підготовку експлуатаційних кадрів, оборотні кошти та накладні витрати [3, с. 89].

План залучення капіталу для іноземних проектів передбачає конкретні джерела фінансування – зовнішні, до яких входять кредити іноземних банків та міжнародних фінансових організацій, технічна допомога (гранти), портфельні іноземні інвестиції, прями іноземні інвестиції. Це означає, що підприємство як ініціатор інвестиційного проекту, здійснює залучення коштів іноземних інвесторів (юридичних чи фізичних осіб) шляхом продажу акцій та інших цінних паперів. Стаття «Кредити міжнародних фінансових організацій» передбачає обсяг фінансових коштів, які пропонують Всесвітній банк, Міжнародний валютний фонд, Європейський банк реконструкції та розвитку, інші подібні організації.

Розрахунок поточних витрат проекту здійснюється з метою визначення загальних поточних витрат на виробництво та збут продукції. Розрахунок прямих витрат рекомендують здійснювати на одиницю продукції, після чого – на весь обсяг реалізованої продукції. До прямих витрат на одиницю реалізованої продукції належать матеріальні і трудові витрати. Непрямі витрати на обсяг реалізованої продукції включають: амортизацію; рентні відрахування; невиробничі витрати; маркетингові та адміністративні витрати; виплату відсотків за кредити банків; інші операційні витрати [2, с. 136; 4, с. 69].

Таким чином, до загальної суми поточних витрат на виробництво і збут продукції входять прями матеріальні та трудові витрати, а також непрямі або операційні витрати.

За своєю сутністю баланс грошових потоків відображає джерела фінансування інвестиційного проекту, підсумовує розрахунок попередніх розділів фінансового плану, характеризує рух грошових потоків, передбачає наявність «вузьких місць» в оплаті заборгованості чи інших грошових зобов'язань. Він складається за наступною схемою: наявність грошових коштів на початок року; надходження коштів, до яких включають реалізовану продукцію з ПДВ та акцизом, а також різноманітні доходи та інші грошові надходження; загальна кількість грошових коштів, що існують; грошові платежі стороннім організаціям; повна сума грошових виплат.

Прогнозований бухгалтерський баланс складають для визначення «слабких сторін» наприкінці кожного року реалізації проекту.

Основними показниками оцінки ефективності інвестиційного проекту є наступні [7, с. 121–129; 8, с. 65; 9, с. 181–183]:

– чистий приведений дохід (ЧПД) показує абсолютну величину економічного ефекту, отриманого від реалізації інвестиції і визначається:

$$\text{ЧПД} = \text{ГП} - \text{ІК}, \quad (1)$$

де ГП – теперішня, тобто дисконтована майбутня вартість грошового потоку;

ІК – сума інвестиційних коштів за проектом, який реалізується;

– індекс дохідності (ІД), що визначається співвідношенням дисконтованих – грошового потоку (ГП) та інвестиційних коштів (ІК), тобто

$$\text{ІД} = \text{ГП} / \text{ІК}, \quad (2)$$

– термін окупності (ТО), іншими словами, термін повернення авансованих інвестиційних коштів, до складу котрого входить величина грошового потоку із приведенням його абсолютної величини до теперішньої вартості (застосовуючи при цьому дисконтний множник). Для його обчислення використовують наступну формулу:

$$\text{ТО} = \text{ІК} / \text{СГП}, \quad (3)$$

де СГП є середньорічною величиною грошового потоку за певний період. Для більш точного розрахунку цього показника знаходять певний проміжок часу (кількість місяців, років), коли відбувається зрівняння інвестиційних витрат за абсолютною величиною із грошовим потоком (за наростаючим підсумком).

**Висновки.** Для вітчизняних підприємств значення інвестиційних проектів набуває особливої актуальності в умовах поглиблення конкуренції та загострення політичної ситуації в Україні, адже збільшується ризикованість реалізації інвестиційних проектів. Тому, досить важливо здійснювати процес планування інвестиційного проекту, що є комплексом методичних і практичних прийомів розробки, обґрунтування й оцінки доцільності реалізації проекту, який базується на використанні вітчизняного та зарубіжного досвіду складання бізнес-планів. Більшість проектів, що виявилися збитковими, могла бути не допущена до реалізації за умови якісного попереднього аналізу з урахуванням зовнішніх умов і внутрішніх якостей проекту.

### Література

1. Герасимчук Н. Экономические и институциональные условия инвестиционной деятельности / Н. Герасимчук // Экономика Украины. – 2004. – № 12. – С. 3–12.
2. Гитман Л. Дж. Основы инвестирования / Л. Дж. Гитман, М.Д. Джонк ; пер. с англ. – М. : Дело, 1997. – 1008 с.
3. Кныш М.И. Стратегическое планирование инвестиционной деятельности : учеб. пособие / М.И. Кныш, Б.А. Перекаатов, Ю.П. Тютиков. – СПб : Изд. дом «Бизнес-Пресса», 1998. – 316 с.
4. Подшиваленко Г. П. Инвестиционная деятельность : учебн. пособ. / Н.В. Киселева, Т.В. Боровикова, Г.В. Захарова и др. ; под ред. Г. П. Подшиваленко, Н. В. Киселевой. – [2-е изд., стер.]. – М. : Кнорус, 2006. – 432 с.
5. Щукін Б. М. Інвестування : курс лекцій / Б. М. Щукін. – К. : МАУП, 2004. – 216 с.
6. Черваньов Д.М. Менеджмент інвестиційної діяльності підприємств : навч. посібн. / Д. М. Черваньов. – К. : Знання-Прес, 2003. – 622 с.
7. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент : учебн. курс / И. А. Бланк. – К. : Эльга, Ника-Центр, 2001. – 448 с.
8. Бочаров В. В. Инвестиции : учебн. для вузов / В. В. Бочаров. – 2-е изд. – СПб : Питер, 2009. – 384 с.
9. Серов В.М. Инвестиционный менеджмент : учеб. пос. / В.М. Серов. – М. : ИНФРА – М, 2000. – 272 с.

### References

1. Gerasimchuk N. Ekonomicheskie i institutsionalnye usloviya investitsionnoy deyatel'nosti / N. Gerasimchuk // Ekonomika Ukrainy. – 2004. – No 12. – pp. 3–12.
2. Gitman L. Dzh. Osnovy investirovaniya. Transl. from Eng. / L. Dzh. Gitman, M.D. Dzhonk – M.: Delo, 1997. – 1008 p.
3. Knysh M.I. Strategicheskoe planirovanie investitsionnoy deyatel'nosti: tutorial/ M.I. Knysh, B.A. Perekatov, Yu.P. Tiutikov. – SPb.: Izd. dom «Biznes-Pressa», 1998. – 316 p.

4. Podshyvalenko G. P. Investitsionnaya deyatel'nost: tutorial / N. V. Kiseleva, T. V. Borovikova, H. V. Zakharova et al.; edited by. G.P. Podshyvalenko, N. V. Kiselevoy. – [2-d issue]. – M. : Knorus, 2006. – 432 p.
5. Shchukin B. M. Investuvannya : kurs lektsiy / B. M. Shchukin. – K. : MAUP, 2004. – 216 p.
6. Chervanov D. M. Menedzhment investytsiynoyi diyalnosti pidpnyemstv : tutorial / D. M. Chervanov. – K. : Znannya-Pres, 2003. – 622 p.
7. Blank I. A. Investitsionnyy menedzhment : uchebn. kurs / I. A. Blank. – K : Elga, Nika-Tsentr, 2001 – 448 p.
8. Bocharov V.V. Investitsii : high school textbook (2-d issue) / V.V. Bocharov. – SPb. : Piter, 2009. – 384 p.
9. Serov V.M. Investitsionnyy menedzhment: tutorial / V.M. Serov. – M.: INFRA – M, 2000. – 272 p.

Надійшла 21.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В РОЗВИТКУ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

УДК 338.24

О. В. ІЛЛЯШЕНКО

Інститут хімічних технологій Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк

Ю. С. ПОГОРЕЛОВ

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

### ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті досліджено особливості формування механізму управління системою економічної безпеки підприємства. Розглянуто склад та функціональне призначення елементів такого механізму, ґрунтуючись на позиції поєднання захисного та гармонізаційного підходів до розуміння сутності економічної безпеки. Наведено елементи структурно-логічної схеми визначення підходів до побудови механізму управління системи економічної безпеки підприємства, що дозволяє логічно провести дослідження окремих складових. Виділено основні підходи до трактування терміну «механізм управління» та виділено значно меншу їх кількість з позиції механізму управління економічною безпекою підприємства та механізму управління системою економічної безпеки підприємства. Виділено низку суттєвих відмінностей розрізнення механізмів системи економічної безпеки підприємства. Сформовано сутність співвідношення між механізмами управління економічною безпекою підприємства та управління системою економічної безпеки підприємства.*

*Ключові слова: система економічної безпеки, підприємство, управління, елемент, підхід, механізм, суб'єкт, об'єкт, визначення.*

O. V. ILLYASHENKO

Institute of Chemical Technologies of Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (Severodonetsk)

Y. S. POHORELOV

Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

### CONDITIONS OF FORMING MECHANISM FOR MANAGING ECONOMICAL SECURITY SYSTEM AT ENTERPRISE

*In the paper, peculiarities of forming the mechanism for managing economical security system at enterprise are studied. Based on unification of defensive and harmonizing approaches to economical security comprehension, the line-in and functional destination of elements in such mechanism are considered. There are presented elements of structural-logical scheme for determining approaches to develop a mechanism for managing economical security system at enterprise, what allows to research logically separate components. Main approaches to treat «management mechanism» are underlined, and the much lesser number of them is accented due to mechanism for managing enterprise economical security and mechanism for managing economical security system at enterprise. A series of substantial differences between mechanisms of economical security system at enterprise are severed. The core of relationship between mechanisms for managing enterprise economical security and for managing economical security system at enterprise is formed.*

*Keywords: system of economic security, enterprise, management, feature, approach, mechanism, subject, object, definition.*

**Вступ.** В сучасних надзвичайно нестабільних умовах господарювання для більшості підприємств постає актуальне питання формування якісної системи економічної безпеки. Така система здатна нівелювати значну кількість загроз і не допустити виникнення безпосередньо на підприємстві кризових явищ з абсолютно негативними наслідками. Функціонування зазначеної системи на достатньому рівні можливе лише за умови існування дієвого механізму управління системою економічної безпеки підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Економічна безпека суб'єктів господарювання, формування надійної системи економічної безпеки та управління нею, все більше привертають увагу науковців, серед яких необхідно виділити праці Козаченко Г., Ляшенко О., Погорелова Ю., Рудніченка Є., Кавуна С., Шульженко Л. які використовуючи системний підхід, акцентують увагу саме на формування системи економічної безпеки підприємств. Однак питання формування механізму управління системою економічної безпеки підприємства висвітлені доволі фрагментарно, що обумовлює актуальність дослідження.

**Метою статті** є визначення основних передумов формування механізму управління системою економічної безпеки підприємства.

**Основні результати дослідження.** На думку різних науковців, система економічної безпеки суб'єктів господарювання може включати різноманітний набір елементів. Також доволі сильно відрізняються зв'язки у такій системі в залежності від обраного підходу до розуміння економічної безпеки і методів формування системи економічної безпеки. Тобто СЕБП змістовно може бути доволі різною й може бути модифікованою протягом періоду часу для забезпечення виконання своїх цілей.

Необхідність та доцільність модифікації СЕБП з урахуванням контролюваності складу СЕБП та

зв'язків між її елементами дозволяє визнати її не тільки суб'єктом, але й об'єктом управління. Тобто з цієї точки зору управлінська природа СЕБП є дуалістичною: для забезпечення економічної безпеки підприємства СЕБП є суб'єктом управління, оскільки саме СЕБП дозволяє діагностувати, виявити та нейтралізувати загрози підприємства; у контексті модифікації та коригування змісту й складу СЕБП, зв'язків між її елементами вона є об'єктом управління.

Визнання СЕБП об'єктом управління дозволяє поставити питання щодо механізму управління СЕБП. Доцільно розглянути більш детально склад та функціональне призначення елементів такого механізму, ґрунтуючись на позиції поєднання захисного та гармонізаційного підходів до розуміння самої сутності економічної безпеки. Вибір захисного та гармонізаційного підходів як основи побудови механізму управління СЕБП зумовлений об'єктивним характером впливу загроз, ризиків та задоволення інтересів підприємства на його економічну безпеку, з одного боку, та можливістю збалансувати відносини між зацікавленими суб'єктами всередині підприємства та між підприємством й його зовнішнім середовищем, з іншого боку. Тобто вибір захисного підходу до розуміння економічної безпеки підприємства дозволяє ідентифікувати та нейтралізувати загрози, а вибір гармонізаційного підходу до розуміння економічної безпеки дозволяє сформувати довгостроковий фундамент такої безпеки.

Визначення поняття механізму управління СЕБП є доволі специфічним, оскільки необхідно розмежовувати механізм управління економічною безпекою і системою економічної безпеки. Така позиція обумовлюється дещо різними призначеннями механізму управління СЕБП і механізму управління економічною безпекою.

Дослідження механізму управління СЕБП передбачає визначення принципів, цілей та параметрів функціонування механізму управління СЕБП, які дозволяють поглибити та структурувати окремі фундаментальні складові такого механізму і обумовлюють формалізацію його структури та наявні зв'язки між окремими елементами.

Таким чином вибудовується структурно-логічна схема визначення підходів до побудови механізму управління СЕБП, що дозволяє логічно провести дослідження окремих складових, а саме:

1. Визначення поняття механізму.
2. Визначення поняття механізму управління СЕБП.
3. Уточнення призначення механізму управління СЕБП.
4. Визначення принципів функціонування механізму управління СЕБП.
5. Визначення цілей механізму управління СЕБП.
6. Визначення параметрів функціонування механізму управління СЕБП.
7. Визначення елементів механізму управління СЕБП та їхнього функціонального призначення.
8. Визначення зв'язків між елементами механізму управління СЕБП.
9. Визначення підходів до побудови механізму управління СЕБП.

Підкреслимо, що саме призначення механізму управління СЕБП є найбільш вагомим з позиції обумовлення формалізації принципів, цілей, параметрів та зв'язків між елементами такого механізму. Відповідно, підходи до побудови механізму управління СЕБП також певною мірою відрізняються в залежності від складу елементів такого механізму та зв'язків між ними.

Аналіз існуючих підходів до архітектури та змістового наповнення системи економічної безпеки підприємства дозволяє висловити позицію щодо актуальності поглибленого дослідження механізму управління СЕБП. Це обумовлено особливим значенням такого механізму для оптимального функціонування СЕБП, тобто приведення такої системи у стан «бойової готовності» для забезпечення максимально-можливого рівня захисту економічних інтересів підприємства та мінімізації негативного впливу явних і потенційних загроз. СЕБП буде в змозі виконувати свої завдання та захищати підприємство тільки у разі, якщо сам стан СЕБП, насиченість її окремими елементами, наявні зв'язки між елементами будуть відповідати рівню поставлених перед СЕБП завдань. Саме за рахунок механізму управління відбувається цілеспрямована взаємодія елементів і досягається необхідний рівень їх узгодженості функціонування, не виключенням є і СЕБП. Зазначимо, що у розумінні більшості науковців механізм є формою взаємодії окремих елементів (процесів), яка дозволяє досягти цілей кожного елемента й їхньої сукупності в цілому. Механізм описує, як можуть діяти елементи, до чого приведе набір їх дій.

Дослідження механізму управління СЕБП та побудова такого механізму обумовлює необхідність вивчення понять механізму управління. Підходи до трактування термінів «механізм управління», «механізм управління економічною безпекою», «механізм управління системою економічної безпеки» наведено у табл. 1. Аналіз позицій науковців (таблиця 1) дозволяє дійти висновку про значну кількість підходів до трактування терміну «механізм управління» та значно меншу їх кількість з позиції механізму управління економічною безпекою підприємства та механізму управління системою економічної безпеки підприємства.

Розуміння механізму управління системою економічної безпеки звичайно походить від розуміння механізму як такого з урахуванням специфіки СЕБП як центрального об'єкту впливу такого механізму.

Механізм управління економічною безпекою слід відрізнити від механізму управління системою економічної безпеки, хоча ці два види механізмів є близькими за сферою використання (табл. 2).

Механізми управління економічною безпекою та управління системою економічної безпеки є



різними механізмами, і їх не можна ототожнювати. У механізмі управління економічною безпекою центральним органом управління є СЕБП, яка й забезпечує належний стан економічної безпеки підприємства. У механізмів управління СЕБП сама СЕБП є об'єктом управління, тобто ми впливаємо не на загрози, ризики або інтереси підприємства, а на склад та структуру системи, адаптуючи таку систему до потреб підприємства, особливостей підприємства та його зовнішнього середовища тощо. Разом з тим, зазначені механізми є пов'язаними між собою: результати механізму управління СЕБП є основою для функціонування механізму управління економічною безпекою підприємства.

Таблиця 1

<b>Трактування термінів «механізм управління», «механізм управління економічною безпекою»</b>	
<i>Механізм управління – це...</i>	
Веснін В.Р. [1, с. 20]	взаємодія керуючої та керованої підсистем
Гончарук А.Т. [2, с. 233]	система методів, дій і взаємозв'язків організаційних одиниць, що в сукупності вирішують завдання управління ефективністю
Коротков Е.М. [3, с. 91]	сукупність мотивів діяльності активності персоналу, які визначають як саму можливість, так і ефективність управління, від яких залежить сприйняття впливу
Косовських О.А., Трифонов Ю.В. [4, с. 183]	і спосіб управління і рушійна сила, за допомогою якої суб'єкт управління здійснює безпосередній вплив на об'єкт управління
Лафта Дж. К. [5, с. 61]	сукупність засобів впливу, що використовуються в управлінні, або, точніше, комплекс важелів, які використовуються в управлінні
Сімкін Д.Г. [6, с. 89]	механізм взаємозв'язку і взаємодії організаційної структури управління та організації процесів прийняття рішень з методами, прийомами і правилами господарювання, спрямований на його більш ефективне функціонування та розвиток в цілому
Маннапов Р.Г., Ахтарієва Л.Г. [7, с. 54]	складна сукупність інструментів і процесів прямого (безпосереднього) і непрямого впливу (координація, стимулювання, регулювання) на соціальні та ринкові умови життєдіяльності регіонального співтовариства, які забезпечують підвищення ефективності регіональної економіки, зростання якості життя населення
Мішін В.М. [8, с. 48].	сукупність організаційних та економічних компонентів, що забезпечують узгоджене, взаємозалежне і взаємодіюче функціонування всіх елементів системи для досягнення цілей організації
<i>Механізм управління економічною безпекою підприємства – це</i>	
Шатохін А. Л., Ігнашкіна Т. Б. [9, с. 401].	система, яка складається з суб'єкта та об'єкта управління, що використовують різноманітні методи, важелі, засоби, ресурси для своєчасного вирішення комплексу завдань з метою захисту, підтримання та покращення господарської діяльності в умовах постійної зміни зовнішнього середовища
Каламбет С.В., Воропай В.А. [10, с. 106–113].	сукупність загальних і спеціальних методів, засобів, важелів організаційної, управлінської, економічної діяльності підприємства на основі дотримання нормативно-правових актів та використання необхідної інформації з метою забезпечення економічної безпеки підприємства.

Таблиця 2

<b>Розрізнення механізмів системи економічної безпеки підприємства</b>		
Критерій	Механізм управління економічною безпекою	Механізм управління СЕБП
Мета функціонування	Забезпечення необхідного рівня економічної безпеки підприємства за рахунок своєчасного виявлення та нейтралізації загроз підприємству, задоволення його інтересів та узгодження інтересів зацікавлених суб'єктів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства	Забезпечення належного стану СЕБП шляхом визначення та наповнення її необхідними елементами, забезпечення зв'язків між такими елементами, своєчасного коригування складу та структури СЕБП
Критерій функціонування	Рівень економічної безпеки підприємства	Стан СЕБП
Об'єкт управління	Загрози, ризики, інтереси, ресурси підприємства	СЕБП
Суб'єкт управління	СЕБП	Керівництво підприємства
Характер управління	Неперервний	Дискретний

Враховуючи існуючі підходи, зазначимо, що механізм управління СЕБП функціонує за безпосередньої участі суб'єктів захисту. Такі суб'єкти з використанням складових елементів механізму формують способи захисту які відповідають стану СЕБП у певний визначений момент часу. Засоби захисту спрямовані на забезпечення оптимального стану об'єктів захисту. Тому під механізмом управління ЕБП ми розуміємо цілеспрямований вплив суб'єктів захисту на об'єкти захисту за допомогою складових елементів механізму управління економічною безпекою та прийняття рішень щодо використання належних способів захисту, які формуються відповідно до оцінки стану СЕБП і забезпечують її функціонування на визначеному рівні ефективності. Отже, співвідношення між зазначеними механізмами управління економічною безпекою підприємства та управління системою економічної безпеки підприємства може бути проілюстровано (рис. 1).

Коментуючи заявлене співвідношення між механізмами управління економічною безпекою підприємства та управління системою економічної безпеки підприємства, слід сказати таке. Механізм управління економічною безпекою підприємства є важливою складовою частиною системи економічної безпеки й складається з комбінування суб'єктів захисту підприємства, об'єктів такого захисту та використовуваних способів захисту. Слід підкреслити, що механізм управління економічною безпекою підприємства не замінює собою систему такого управління (хоча й є вагомою складовою такої системи), й ототожнювати їх не можна. Механізм управління системою економічної безпеки підприємства впливає на СЕБП в цілому, коригуючи її відповідно до потреб управління підприємством та особливостей його зовнішнього середовища. Слід підкреслити, що механізм управління системою економічної безпеки підприємства на пряму не впливає на загрози та ризики підприємства, не забезпечує їхнє виявлення або нейтралізацію, але такий механізм дозволяє побудувати та у разі необхідності скоригувати необхідну СЕБП, яка вже на пряму буде забезпечувати необхідний стан економічної безпеки підприємства.

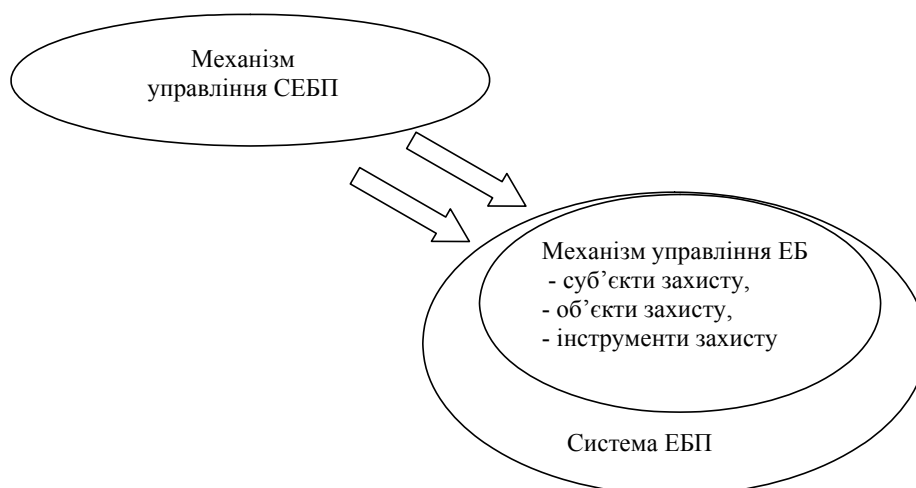


Рис. 1. Співвідношення між механізмами управління економічною безпекою підприємства та управління системою економічної безпеки підприємства

Відповідно для функціонування механізму управління СЕБП необхідно чітко визначити цілі такого механізму. Ціль завжди виступає як єдність мотивів, засобів та результатів. Вона впливає з аналізу потреб практики (реальної діяльності), а не з формальних конструктів теорії, тобто повинна досліджуватись не як щось заздалегідь передбачене, а як результат глибокого вивчення проблемної ситуації [11]. Вивчення практичного досвіду організації та управління системами економічної безпеки суб'єктів господарювання різних галузей та сфер діяльності дозволяє констатувати сукупність двох рівні цілей механізму управління СЕБП.

Дворівневий підхід до встановлення цілей механізму управління СЕБП не є принципово новим. Такий підхід відображено у роботі М.І.Корольова [12]. Він виділяє генеральну ціль забезпечення захисту фірми від екстремальних впливів середовища – з мінімумом затрат створити постійно діючий механізм протистояння зовнішнім загрозам та забезпечити стабільність динаміки фірми. А також виділяє часткові цілі за певними напрямками, за строками, за об'єктами [12, с. 33]. Тобто виділення основних та другорядних цілей характерно для функціонування багатьох механізмів, у тому числі і механізмів управління.

Адаптація цього підходу до механізму управління СЕБП дозволяє окреслити його цільову спрямованість на основі цілі першого рівня – забезпечення відповідності стану СЕБП внутрішньому та зовнішньому середовищу підприємства з метою забезпечення можливості виконання основного завдання СЕБП. Другорядні цілі в свою чергу відповідають генеральній цілі і більш детально висвітлюють саме специфіку управлінських процесів.

Окрім цього, функціонування механізму управління системою економічної безпеки ґрунтується на

певних концептах, які дозволяють пояснити основні процеси, що відбуваються у межах системи та дії відповідного механізму. Концепти виступають формою результатів пізнання економічної безпеки і процесів інтеграції діяльності окремих підприємств і організацій, виникають в процесі структуризації інформації про екосистему, зводять різноманітність спостережуваних та наявних явищ в ній до чогось єдиного, підводячи їх під одну рубрику, дозволяють зберігати знання [13, с.134].

Оскільки механізм управління СЕБП є одним з різновидів механізмів у системі економічної безпеки, концепти такого механізму будуть відрізнятися від концептів загальної системи економічної безпеки, при цьому не спростовуючи базові – системні.

До концептів механізму управління системою економічної безпеки підприємства слід віднести такі.

Рефлексія – сутність концепту полягає у необхідності та спроможності механізму управління СЕБП відслідковувати стан об'єкту управління та здійснювати коригування дії механізму відповідно до загальної мети системи. Термін рефлексія походить від латинського (*reflexio* – звернення назад) і може трактуватися як процес осмислення чого-небудь за допомогою вивчення і порівняння [14]. Тому у контексті забезпечення економічної безпеки суб'єкта господарювання дія механізму управління СЕБП повинна бути направленою на аналіз відповідності окремих складових механізму їх "ідеальному стану", який формує найбільш дієву захисну систему в цілому.

Цілеорієнтованість – чітко визначений цільовий характер функціонування механізму управління СЕБП направлений на досягнення ідеального стану системи економічної безпеки за рахунок ефективного виконання відповідних завдань та функцій.

Емпірична верифікація – результативність механізму управління СЕБП визначається не номінальними денотатами, а функціональністю самої СЕБП. Тобто здатністю і можливістю виконання основних цілей СЕБП.

Гранична керованість – проявляється у можливому виникненні певних хаотичних реакцій на управлінський вплив, які не дозволяють досягти ідеальної керованості системою економічної безпеки. Це викликає необхідність досягнення певного граничного рівня керованості за рахунок деяких цілеспрямованих зусиль, що направлені на забезпечення досягнення основних цілей механізму управління СЕБП.

Прагматична достатність – полягає у формуванні такого механізму управління СЕБП, який би за рахунок обмеженої кількості елементів та інструментів дозволяв отримувати максимально швидкий та достатньо всеохоплюючий ефект чіткого досягнення визначених цілей управління.

**Висновки.** Таким чином, окреслені теоретичні передумови конструювання механізму управління СЕБП дозволяють сформувати цілісне уявлення про специфіку його функціонування та основні вимоги які повинен цей механізм задовольняти. Дія механізму управління СЕБП проявляється у реакції на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища, які обумовлюють можливість настання негативних наслідків для СЕБП. Вони проявляються у погіршенні ключових параметрів СЕБП і потребують від менеджменту підприємства негайної реакції.

## Література

1. Веснин В.Р. Менеджмент : учебник / В.Р. Веснин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Проспект, 2006. – 504 с.
2. Гончарук А.Т. Механизм управления эффективностью предприятий региона / А.Т. Гончарук // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 3. – С. 232–247.
3. Коротков Э.М. Концепция менеджмента / Э.М. Коротков. – М. : Дека, 1997. – 304 с.
4. Косовских Е.А. Функциональная модель организационно-экономического механизма управления региональной инвестиционной деятельностью / Е.А. Косовских, Ю.В. Трифонов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2008. – № 3. – С. 183–185.
5. Лафта Дж. К. Менеджмент : учеб. пособие / Дж. К. Лафта. – М. : ТК Велби, 2004. – 592 с.
6. Симкин Д.Г. Некоторые особенности развития организационно-экономического механизма управления регионом / Д.Г. Симкин // Вестник ОГУ. – 2009. – № 8 (102). – С. 88–92.
7. Маннапов Р.Г. Современные закономерности, принципы, задачи и механизм регионального управления / Р.Г. Маннапов, Л.Г. Ахтариева // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. – № 3. (141). – С. 47–56.
8. Мишин В.М. Исследование систем управления : учебник для вузов / В.М. Мишин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 527 с.
9. Шатохин А. Л. Сутність та складові елементи механізму управління економічною безпекою підприємства / А. Л. Шатохин, Т. Б. Ігнашкіна // Бізнес-інформ. 2014. – № 2. – С. 396–401.
10. Каламбет С.В. Механизм обеспечения экономической безопасности предприятий железнодорожной отрасли / С.В. Каламбет, В.А. Воропай // Научный вестник: Финансы, банки, инвестиции. – 2013 – № 2. – С. 106–113.
11. Ульянов А.Д. Содержание механизма управления в органах внутренних дел / А.Д. Ульянов, А.В. Жаглин // Вестник Воронежского института МВД России. – 2010 – № 2. – С. 43–52.
12. Королев М. И. Экономическая безопасность фирмы: теория, практика, выбор стратегии : [монография] / М. И. Королев. — М. : Экономика, 2011. — 284 с.

13. Шульженко Л.Є. Економічна безпека стратегічного альянсу: системний підхід : [монографія] / Л.Є. Шульженко. – Луганськ : ТОВ «Промдрук», 2014. – 318 с.

14. Философский энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc\\_philosophy/1039/%D0%A0%D0%95%D0%A4%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A1%D0%98%D0%AF](http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1039/%D0%A0%D0%95%D0%A4%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A1%D0%98%D0%AF)

#### References

1. Vesnyn V.R. Menedzhment : uchebnyk. – 3-e yzd., pererab. y dop. / V.R. Vesnyn. – M. : TK Velby, Prospekt, 2006. – 504 s
2. Goncharuk A.T. Mehanyzm upravleniya efektyvnostju predpriyatij regyona / A.T. Goncharuk // Regyon : ekonomyka y sotsyologija. 2009. – № 3. – S. 232-247.
3. Korotkov E.M. Koncepcija menedzhmenta/ Э.М. Korotkov. – М.: Deka, 1997. – 304 s.
4. Kosovskiyh E.A. Funkcionalnaja model organizaciyonno-ekonomicheskogo mehanyzma upravleniya regionalnoj ynvestyconnoj dejatelnostju / E.A. Kosovskiyh, Ju.V. Tryfonov // Vestnyk Nyzhegorodskogo unyversyteta ym. N.Y. Lobachevskogo. – 2008. – № 3. – S. 183-185.
5. Lafta Dzh. K. Menedzhment : ucheb. posobyе / Dzh. K. Lafta. – М. : TK Velby. – 2004. – 592 s.
6. Symkyn D.G. Nekotorye osobennosty razvytyja organizaciyonno-ekonomicheskogo mehanyzma upravleniya regyonom / D.G. Symkyn // Vestnyk OGU. – 2009. – № 8 (102). – S. 88-92.
7. Mannapov R.G. Sovremennije zakonomernosty, pryncypy, zadachy y mehanyzm regionalnogo upravleniya / R.G. Mannapov, L.G. Ahtaryeva // Vestnyk Cheljabynskogo gosudarstvennogo unyversyteta. – 2009. – № 3. (141). – S. 47-56.
8. Myshyn V.M. Yssledovanye system upravleniya : uchebnyk dlja vuzov / V.M. Myshyn. – М. : JuNYTY-DANA. – 2003. – 527 s.
9. Shatohin A. L. Sutnist ta skladovi elementy mehanizmu upravlinnja ekonomichnoju bezpekoju pidpryjemstva / A. L. Shatohin, T. B. Ignashkina // Biznes-inform. 2014. – № 2. – S. 396-401
10. Kalambet S.V. Mehanizm zabezpechennja ekonomichnoi bezpeky pidpryjemstv zaliznychnoi galuzi / S.V.Kalambet, V.A.Voropaj // Naukovyj visnyk: Finansy, banky, investycii. 2013 – № 2. – S. 106-113
11. A.D. Uljanov Soderzhanye mehanyzma upravleniya v organah vnutrennyh del / A.D.Uljanov, A.V.Zhaglyn // Vestnyk Voronezhskogo ynstituta MVD Rossyy. 2010 – № 2. – S. 43-52
12. Korolev M. Y. Ekonomicheskaja bezopasnost fyrm: teoryja, praktyka, vikor strategyy : [monografija] / M. Y. Korolev. — М.: Ekonomyka, 2011. — 284 s.
13. Shulzhenko L.Je. Ekonomichna bezpeka strategichnogo aljansu: systemnyj pidhid : [monografija] / L.Je. Shulzhenko. – Lugansk : TOV «Promdruk», 2014. – 318 s.
14. Fylosofskij encyklopedycheskij slovar. [elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu : [http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc\\_philosophy/1039/%D0%A0%D0%95%D0%A4%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A1%D0%98%D0%AF](http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1039/%D0%A0%D0%95%D0%A4%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A1%D0%98%D0%AF)

Надійшла 21.08.2015; рецензент: д. е. н. Рудніченко Є. М.

## КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСВІТИ

*У статті наведено результати функціонування економічних суб'єктів в умовах ринкових відносин, що пов'язані, насамперед, з їх конкурентоспроможністю. Проведено дослідження головного фактору, який впливає на діяльність освітніх закладів та ринок, який визначає взаємини і взаємозалежність установ вищої освіти і загальної економічної системи. Доведено, що для вирішення завдань адаптації, виживання і розвитку в сучасних умовах у вишів з'явилася потреба в забезпеченні їх конкурентоспроможності.*

*Ключові слова: конкурентоспроможність, економічна безпека, система вищої освіти, виш.*

L. P. SNIGIR

University «KROK», Kyiv, Ukraine

## COMPETITIVENESS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AS A SOFTWARE MECHANISM OF ECONOMIC SECURITY OF EDUCATION

*The results of economic entities functioning in market conditions related primarily to their competitiveness. A study of the main factors influencing the activities of educational institutions and the market that determines the relationship and interdependence of institutions of higher education and the overall economic system. Proved that to meet the challenges of adaptation, survival and development in modern conditions in universities there is a need to ensure their competitiveness. Socio-economic importance of higher education, its role in scientific progress and spiritual life of society, in the development and qualitative improvement of the entire economy of Ukraine are recognized. Nations competing in the economy is reduced in modern conditions of competition in the field of science, technology and, as a consequence in the field of training of qualified personnel.*

*Keywords: competitiveness, economic security, higher education, university.*

### Постановка проблеми

Проблема економічної безпеки сьогодні є дуже актуальною для нашої держави у зв'язку з тривалою економічною кризою, яка негативно впливає на фінансові ресурси країни, моральний дух населення. Поява нових учасників конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг [8, с. 130], загострення конкуренції у зв'язку з демографічним спадом і проблемами фінансування державних вузів обумовлюють необхідність пошуку сучасних технологій управління економічною безпекою та конкурентоспроможністю навчальних закладів вищої освіти. Для вирішення завдань адаптації, виживання і розвитку в сучасних умовах у вишів з'явилася потреба в забезпеченні їх конкурентоспроможності [12, с.13] як одного з основоположних інструментів забезпечення економічної безпеки як самих вищих навчальних закладів, так і української освіти в цілому. Рівень самостійності наданий вищим навчальним закладам у зв'язку з вхідження в дію нового закону України «Про вищу освіту» [1], але й покладає додаткові обов'язки, підвищує відповідальність вищих навчальних закладів за якість освітніх послуг. Для сучасної України необхідна єдина комплексна методика оцінки конкурентоспроможності ВНЗ в процесі управління їх економічною безпекою [10, с. 43].

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблемам оцінки та підвищення конкурентоспроможності ВНЗ присвячені наукові праці багатьох вчених-економістів: Чаусової Ю.С., Адаменко М.А., Горелової Г.В., Загородньої А.А., Ісаєва С.М., Кетової Л.П., Кельчевської Н.Р. та інших.

Особливості розвитку вищої школи та управління сучасною вищою освітою, а також забезпеченням економічної безпеки вищих навчальних закладів знайшли своє відображення у працях Андреевої Л.Ю., Малолетко А.Н., Чекмарьова В.В.

З точки зору забезпечення економічної безпеки висока конкурентоспроможність вищого навчального закладу дозволяє:

- отримувати додаткові фінансові ресурси за рахунок надання платних послуг;
- отримувати додаткове фінансування від держави за рахунок надання більш якісних освітніх послуг, а також отримання додаткового державного замовлення;
- отримувати додаткові фінансові ресурси від представників ринку праці шляхом укладення договорів на підготовку та перепідготовку фахівців для господарських суб'єктів, які потребують висококваліфікованих фахівців;
- мати можливість купувати більший обсяг людського капіталу на стадії вступу абітурієнтів за рахунок престижності навчання у більш конкурентоспроможному вузі.

Отримувані таким чином додаткові фінансові ресурси можуть бути одним з інструментів забезпечення економічної безпеки вищого навчального закладу, а саме її фінансової складової, по-перше, з

точки зору можливості їх спрямування безпосередньо на потреби системи економічної безпеки вишу, по-друге, з позиції їх використання в освітньому процесі і зміцненням позиції вишу на ринку освітніх послуг.

Далі слід відзначити важливі особливості їхнього зіставлення, а точніше відмінності, на які до теперішнього часу в наукових дослідженнях увага не зверталась.

Відповідно до думки різних вчених, економічна безпека будь-якої організації є первинною по відношенню до її конкурентоспроможності. Тут мова йде про так звану силову складову економічної безпеки вишу, яка забезпечує [3, с.53]:

- по-перше, фізичну безпеку співробітників, керівників і студентів вищого навчального закладу;
- по-друге, збереження майна освітнього закладу;
- по-третє, захист інформаційних ресурсів навчального закладу від несанкціонованого доступу.

Для забезпечення переваги перед конкурентами в ресурсах слід, перш за все, забезпечити їх збереження [5, с.405]. Звичайно, облік тільки цих факторів сам по собі ще не забезпечує конкурентоспроможність вищого навчального закладу, але без них говорити про його конкурентоспроможність абсолютно нелогічно.

Крім того, мати додаткові економічні ресурси внаслідок високої конкурентоспроможності ще не означає їх ефективного використання з урахуванням забезпечення системи економічної безпеки вищого навчального закладу. Тут надзвичайно важливий і суб'єктивний фактор, який безпосередньо залежить від керівників відомства в цілому і від особистості керівника конкретного вишу.

Для підвищення конкурентоспроможності вищого навчального закладу потрібна додаткова імобілізація фінансових коштів з метою залучення висококваліфікованих викладачів вищої школи, підвищення кваліфікації співробітників з числа професорсько-викладацького складу, вдосконалення матеріально-технічної бази ВНЗ, що знизить рівень фінансової стійкості освітнього закладу і відповідно його економічну безпеку. Таким чином, підвищення конкурентоспроможності вишу і поліпшення його фінансового стану є різноспрямованими цілями розвитку вищого навчального закладу [7, с.10].

#### **Формулювання цілей статті**

Ціллю статті є дослідження питання конкурентоспроможності вищих навчальних закладів як механізму забезпечення економічної безпеки освіти.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження**

Однією з важливих причин виникнення загроз економічній безпеці вищого навчального закладу внаслідок зростання його конкурентоспроможності є нездатність конкуруючих вишів домогтися переваг законними методами. Це посилює загрозу так званої кримінальної конкуренції [2, с.6].

Зростання конкурентоспроможності призводить до появи нових загроз економічній безпеці ВНЗ, які пов'язані з:

- появою на новому рівні розвитку навчального закладу більш сильних вишів-конкурентів;
- збільшенням оперованих вищим навчальним закладом економічних ресурсів, що призводить до зростання можливої шкоди для його фінансової безпеки;
- необхідністю здійснювати свою діяльність в рамках більш чітких параметрів економічної безпеки, що ускладнює процес управління вищим навчальним закладом.

Сучасними вченими-економістами наводяться чотири рівні економічної безпеки [11, с. 114] стосовно до системи освіти:

1) Економічна безпека держави в цілому, в залежності від рівня освіченості її громадян та якості функціонування системи освіти як сфери відтворення інтелектуального потенціалу суспільства. На даному рівні вирішуються багато завдань, пов'язані із забезпеченням економічної безпеки системи вищої освіти. Однак, на сьогоднішній день питання забезпечення економічної безпеки ВНЗ опрацьовані або вкрай слабо, або будуються на концепціях і уявленнях періоду радянської епохи. Національний проект в галузі вищої освіти найчастіше вирішує вузько специфічні завдання економічної безпеки вищих навчальних закладів стосовно не широкого кола установ вищої освіти.

2) Економічна безпека системи вищої освіти як самостійної сфери, що відповідає певним потребам суспільного розвитку. У кожній країні система вищої освіти має певну специфіку з позиції проблем забезпечення її економічної безпеки. Враховуючи процеси глобалізації науково-освітнього простору, економічна безпека освіти повинна, насамперед, захищати освітні установи від зовнішніх і внутрішніх загроз з метою формування конкурентоспроможності всіх його структурних одиниць. Сучасний рівень конкурентоспроможності ВНЗ з урахуванням тенденцій суспільного розвитку є головною метою забезпечення економічної безпеки освіти.

3) Економічна безпека освітніх установ як самостійно функціонуючої економічної системи, що виконує регулятивну функцію в суспільстві і якісно функціонуючої в загальній системі освіти. Кожен вищий навчальний заклад має своє «обличчя», що необхідно враховувати при формуванні системи економічної безпеки освітньої установи.

4) Економічна безпека особистості, що бере участь тим чи іншим чином в освітньому процесі в конкретному або декількох певних закладах освіти.

Багато вчених-економістів [2, 4, 7, 9, 12], що досліджують проблеми економічної безпеки у сфері

освіти, в більшій мірі акцентують увагу на першому і другому рівнях. Щоб вирішувати стратегічні завдання вищої освіти України, необхідно з'ясувати:

1. Який допустимий мінімум економічної безпеки (граничні значення дефіциту різних ресурсів) повинен дотримуватися вищий навчальний заклад, щоб якісно реалізувати основні соціально-педагогічні функції? З цього питання логічно випливає державне завдання щодо забезпечення економічної безпеки вищої освіти в цілому.

2. Якою має бути стратегія держави по відношенню до вищої освіти та вищим навчальним закладам, щоб вони змогли забезпечити вирішення першого завдання?

Узагальнюючи вище викладене можна констатувати, що основною проблемою в галузі забезпечення економічної безпеки вишів, яку необхідно вирішити, є, насамперед, якісне формування фінансових потоків на всіх етапах здійснення науково-педагогічної діяльності. В даний час ця проблема набуває якісно іншого звучання у зв'язку з тим, що економіка України переходить в новий стан – вона все більше трансформується в інноваційну.

Виходячи з вище викладеного, слід сформулювати висновок про те, що забезпечення економічної безпеки вищого навчального закладу – це властивість економічної системи вишу адекватно реагувати на виникнення зовнішніх і внутрішніх загроз в цілях самозбереження та сталого розвитку за допомогою перебудови внутрішньої структури та корекції параметрів функціонування з метою підвищення своєї конкурентоспроможності.

Економічна безпека освітньої установи характеризується можливостями реалізації її цілей і завдань, а також формуванням необхідних умов здійснення її господарської діяльності. При цьому об'єктом керуючого впливу в аспекті забезпечення економічної безпеки ВНЗ є організаційно-економічні відносини, що складаються в процесі виробництва освітніх послуг.

Підвищення рівня конкурентоспроможності і, як наслідок, забезпечення економічної безпеки вищого навчального закладу безпосередньо пов'язані з формуванням набору ефективних механізмів, здатних забезпечити його сталій економічний розвиток як спосіб реалізації його стратегічних цілей та завдань. Значний вплив на вибір засобів забезпечення економічної безпеки освітнього закладу надають специфічні особливості економіки освіти. Отже, можна сформулювати висновок про якісну зміну характеру і напрямів необхідної діяльності установи вищої освіти щодо забезпечення його економічної безпеки у інституційних та соціально-економічних умовах, які постійно змінюються.

Економічна безпека освітнього закладу залежить від дуже великої кількості аспектів, різного походження, тривалості та масштабу, що визначає її сутність. Сутність економічної безпеки реалізується в системі критеріїв і показників. Критерії економічної безпеки – оцінка стану економіки з погляду найважливіших процесів, що відображають сутність економічної безпеки. Систему критеріїв, які використовуються для опису сутності економічної безпеки, можна класифікувати на базі різних аспектів:

Перший аспект – пов'язаний з ресурсним забезпеченням. В принципі, всі ресурси можна представити в грошовому еквіваленті. Тому даний фактор доцільно пов'язувати з фінансовим станом організації.

Другий аспект – пов'язаний з економічною безпекою особистості, яка бере участь в освітньому процесі. Для виробничих організацій цей аспект, як правило, не враховується. Однак для освітніх установ виникає гостра необхідність в обліку даного аспекту. Це пов'язано з тим, що в навчальному процесі беруть участь особистості, що мають саму різну економічну безпеку. Причому, частину учасників задіяно опосередковано (наприклад, батьки). Тому економічна безпека особи безпосередньо впливає на економічну безпеку організації.

Третій аспект – пов'язаний з прийняттям управлінських рішень у сфері економічної безпеки для даного освітнього закладу. Цей аспект необхідно вводити у зв'язку з тим, що в кінцевому підсумку ресурсне забезпечення та економічна безпека особистості залежить від того, які управлінські рішення в області економічної безпеки приймаються в даній організації.

Рівень економічної безпеки освітнього закладу залежить не тільки від рівня внутрішніх чинників, а й від того, який стан економіки освіти в цілому.

Останнім часом нерідко під економічною безпекою освіти стали розуміти проблеми виділення фінансових ресурсів на здійснення заходів з безпеки освітнього закладу (пожежна безпека, антитерористичні заходи, несанкціоноване проникнення в інформаційні бази освітньої установи та ін.).

Процеси поліпшення конкурентоспроможності організацій через здійснення ефективної реформаторської діяльності, що полягає у зміні принципів роботи, підвищенні якості праці, поліпшенні показників функціонування освітньої установи можна розглядати виділяючи такі напрямки підвищення:

По-перше, на всіх етапах введення змін необхідно вдосконалювати зв'язок із зовнішнім середовищем, здійснювати моніторинг основних показників функціонування організацій.

По-друге, варто досліджувати потреби і запити суспільства, прогнозувати зміни параметрів ринку освітніх послуг.

По-третє, слід удосконалювати організацію інноваційної діяльності, створювати окремі мікрогрупи з метою швидкої розробки нових інноваційних технологій і подальшого їх впровадження.

По-четверте, здійснювати аналіз організаційних і соціально-економічних чинників функціонування освітніх установ з метою введення найбільш актуальних і необхідних змін.

Вагомий вплив на посилення конкурентоспроможності вищих навчальних закладів має і розвиток власної матеріально-технічної бази, фонду бібліотеки, що дозволяє якісно проводити наукові дослідження, ефективно здійснювати навчально-виховний процес. Кожен напрямок підвищення конкурентоспроможності освітнього закладу передбачає розробку цілей та шляхів їх досягнення в конкретних інноваційних проектах.

Стратегія підвищення конкурентоспроможності освітніх організацій полягає в:

- забезпеченні конкурентоспроможності фахівців на регіональному, загальнодержавному та міжнародному рівнях;
- Посиленні іміджу організацій завдяки їх визнанням в суспільстві, отриманні дипломів, присвоєнні грантів;
- участі науково-педагогічних працівників у міжнародних конкурсах, виставках, конференціях;
- залученні висококваліфікованих кадрів до здійснення освітніх функцій;
- поліпшенні показників функціонування організацій у порівнянні з попередніми періодами;
- забезпеченні ефективної взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу;
- впровадженні нових підходів, принципів, методів і технологій діяльності;
- здатності до залучення всіх потенційних резервів з метою поліпшення функціонування установи.

Після розробки стратегії інноваційної діяльності повинні бути створені умови її практичної реалізації. Це потребує вирішення низки завдань, визначення необхідних ресурсів, залучення персоналу організацій, зміни організаційної структури [6, с.118].

Одним з найважливіших стратегічних конкурентних переваг в даний час є імідж організацій. Він забезпечує інформування громадськості про соціальні цілі та ролі освітньої установи в економічному, соціальному, культурному та духовному житті суспільства. Імідж – це особливий психічний образ, що певним чином впливає на поведінку і емоції людини або групи людей. Високий імідж вузів є підтвердженням того факту, що освітні установи мають унікальні ділові організаторські та управлінські здібності.

Зміни у ВНЗ спрямовуються на поліпшення власної діяльності, дозволяють зосередити активність установ на досягнення нових цілей, знаходження перспективних методів організації роботи.

Актуальним виникає процес інформування кожного працівника вишу по наміченим завданням і цілям діяльності в період введення змін. Надзвичайно ефективним виникає об'єднання окремих працівників в єдину команду для поліпшення їх міжособистісних взаємодій. На думку українських психологів А.А. Філь і Л.Н. Карамушки, формування високоефективних команд працівників має істотний вплив на поліпшення конкурентоспроможності установи в майбутньому.

Потужними факторами розвитку конкурентоспроможності вищих навчальних закладів в Україні є розширення їх спеціалізації (перетворення з технічних, педагогічних, медичних в класичні навчальні заклади), відкриття нових спеціальностей та напрямів підготовки фахівців, що користуються великою популярністю в суспільстві. У той же час у зв'язку зі збільшенням чисельності самих вузів, їх філій та представництв в різних регіонах країни виникає необхідність більш активно боротися за увагу кожного абітурієнта. Кількість поданих заяв на вступ до ВНЗ і є одним з чинників конкурентоспроможності установ на ринку освітніх послуг, їх престижу в суспільстві.

Здійснення активної взаємодії вишів з місцевими, регіональними та центральними органами державної влади; засобами масової інформації; випускниками загальноосвітніх шкіл; абітурієнтами та їх батьками; громадськими організаціями; закладами культури і мистецтв, іншими вишами формує позитивну громадську думку про освітні заклади. Це, в свою чергу, сприяє посиленню авторитету вищої школи та формуванню позитивного іміджу, підвищуючи конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг, залучаючи нових споживачів.

Крім того, на забезпечення ефективної діяльності вищої школи має великий вплив розробка дієвої системи прийомів і методів, спрямованих на поліпшення взаєморозуміння між установами та їх навколишнім оточенням, поширення інформації про освітні установи, їх історію та сучасний стан, застосування принципів ефективного управління; формування позитивного соціально-економічного клімату, впровадження нових форм і методів діяльності, створення яскравого та неповторного образу вишів.

Все це сприятиме в перспективі посиленню конкурентоспроможності вищої школи, формуванню сприятливого іміджу, зростанню переваг перед іншими закладами, створенню позитивної думки щодо високого авторитету установи і якості її освітніх послуг, збільшення кількості абітурієнтів, підвищення цінності диплома освітнього закладу в очах потенційних роботодавців, виходу навчально-наукової діяльності установи на новий, більш високий рівень розвитку.

**Висновки з даного дослідження.** Концепція забезпечення конкурентоспроможності виходить з необхідності прискореного задоволення вимог ринку, насичення його товарами першочергового або підвищеного попиту, створення умов для гідного виходу на зовнішній ринок і виживання підприємства в умовах жорсткої конкуренції.

Вища освіта має високу економічну і соціальну значимість в економічній системі країни. Вона



впливає на розвиток і стан всіх підприємств, до якої б галузі вони не відносилися. Тому вищі навчальні заклади не можуть дозволити собі закриватися або залишати тільки напрямки, які користуються високим попитом серед студентів. Вони повинні забезпечити економічну систему країни не тільки фахівцями за спеціальностями, затребуваним самими студентами, а й професіоналами, реально необхідними господарюючим суб'єктам. Вирішення таких завдань беруть на себе в основному державні навчальні заклади, тому важливим є їх стабільний стан в ринковій системі відносин.

Соціально-економічна значимість вищої освіти, її роль у науково-технічному прогресі і духовному житті суспільства, в розвитку та якісному вдосконаленні всієї економіки України загально визнані. Конкуренція країн в економіці зводиться в сучасних умовах до конкуренції в галузі науки, техніки і, як наслідок – в галузі підготовки кваліфікованих кадрів.

Нові соціально-економічні умови породили безліч проблем в системі освіти, вирішення яких пов'язане як з вивченням досвіду функціонування освіти в країнах з ринковою економікою, так і з розробкою теоретико-методологічних проблем економіки освіти в сучасних умовах.

В останні роки стали з'являтися публікації з проблем конкурентоспроможності вищих навчальних закладів, що функціонують на бюджетній, комерційній та змішаній основі, що відображають ринкові форми їх діяльності. Однак ці публікації носять фрагментарний характер і не відображають проблеми конкурентоспроможності ВНЗ України. Рішення проблеми конкурентоспроможності вищого навчального закладу вимагає врахування особливостей сучасного етапу розвитку вищів в умовах підвищення їх самостійності.

Можливо, вдосконалення навчальної діяльності, а також оновлення виховної роботи у ВНЗ відповідно до вимог часу приведуть в майбутньому до збільшення позанавчального часу, який може бути використано як для загального розвитку, виховання особистості, так і для поглиблення професійної підготовки фахівців.

### Література

1. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. №1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37-38. – ст. 2004.
2. Алимова Н.К. Экономическая безопасность образовательного учреждения в условиях становления инновационной экономики : автореф. дисс. на соискание науч. степени канд. экон. наук : 08.00.05 / Алимова Н.К. – М., 2009. – 24 с.
3. Вечканов Г.С. Экономическая безопасность : учебник для вузов / Вечканов Г.С. – СПб : Питер, 2007. – 384 с.
4. Загородняя А.А. Совершенствование управления конкурентоспособностью и эффективность деятельности ВУЗа / А.А. Загородняя // Проблемы современной экономики. – 2005. – № 3 (23). – С. 31–39.
5. Зингер О.А., Ильясова А.В. Исследование проблем оценки экономической устойчивости предприятия / О.А. Зингер, А.В. Ильясова // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего. – 2014. – № 4. – С. 403–408.
6. Інноваційні пошуки в сучасній освіті / за ред. Л.І. Даниленко, В.Ф. Паламарчук. – К. : Логос, 2004. – 220 с.
7. Кельчевская Н.Р. Оценка экономической устойчивости государственного вуза / Н.Р. Кельчевская // Университетское управление. – 2002. – № 4 (23). – С. 5–23.
8. Колесников А.В. Баланс теории и практики в процессе подготовки специалистов по муниципальному праву: влияние образовательной подготовки на законодательство / А.В. Колесников // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2007. – № 4. – С. 129–133.
9. Маркетинг в вопросах и ответах : учебно-практическое пособие / Курочкин А.А., Палаткин И.В., Атюкова О.К., Малюк Л.И., Алмакаева Е.А. – Пенза, 2010. – 139 с.
10. Мамедов А.А. Государственное регулирование в сфере высшего образования / А.А. Мамедов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Юридические науки. – 2011. – № 2. – С. 29–39.
11. Павлов А.Ю. Развитие инновационной инфраструктуры модернизации экономики на региональном уровне / А.Ю. Павлов // Экономика. Общество. Человек / Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. – Белгород, 2014. – С. 249–259.
12. Чаусова Ю.С. Система и механизмы управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения: дис. ... канд. экон. наук : 05.13.10 / Чаусова Ю.С. – Ростов-на-Дону, 2008. – 192 с.

### References

1. ZakonUkrai'ny «Pro vyshhu osvitu» vid 01.07.2014 r. №1556-VII // Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrai'ny. – 2014. - №37-38. – st.2004.
2. Alimova N.K. The economic security of educational institutions in the conditions of innovative economy: avtoref. diss. kand. jekon. nauk: 08.00.05. – M.: 2009. – 24 s.
3. Vechkanov G.S. Economic security: uchebnik dlja vuzov. – SPb.: Piter, 2007. – 384 s.
4. Zagorodnjaja A.A. Improving the management of competitiveness and efficiency of the university // Problems of Modern Economics. – 2005. – № 3 (23). – S. 31-39.

- 5.Zinger O.A., Il'jasova A.V. A study assessing the economic problems of sustainability of the enterprise // the XXI century: results and problems of the past. – 2014. – № 4. – S. 403-408.
- 6.Innovative searches in modern education / Zared. L.I. Danilenko, V.F. Palamarchuk. – K.: Logos,2004. – 220s.
- 7.Kel'chevskaja N.R. Estimation of economic stability of the statehigh school // University Management. – 2002. – № 4 (23). – S. 5-23.
- 8.Kolesnikov A.V. The balance of theory and practice in the process of preparation of experts in municipal law: the impact of educational attainment on legislation // Bulletin of the Saratov State Law Academy. – 2007. – № 4. – S. 129-133.
- 9.Kurochkin A.A., Palatkin I.V., Atjukova O.K., Maljuk L.I., Almakaeva E.A. Marketing questions and answers: uchebno-prakticheskoeposobie. – Penza, 2010. – 139 s.
- 10.Mamedov A.A. State regulation in the field of higher education // Bulletin of the Russian Peoples' Friendship University. Serija: Juridicheskie nauki. – 2011. – № 2. – S. 29-39.
- 11.PavlovA.Ju. Development of innovative infrastructure modernization of the economy at regional level // Economy. Society. Man / Belgorod State Technological University V.G. Shuhova. – Belgorod, 2014. – S. 249-259.
- 12.Chausova Ju.S. System and mechanisms of management of competitiveness of higher education: dis. kand. jekon. nauk: 05.13.10. – Rostov n/D, 2008. – 192 s.

Надійшла 20.08.2015; рецензент: д. е. н. Терехов В. І.

## СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ У ПІДВИЩЕННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

УДК 378.124

В. В. ГАПОН, М. І. ШАРАЄВСЬКА  
Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України

### АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ КАДРАМИ

*Стаття присвячена аналізу забезпечення системи вищої освіти науково-педагогічними кадрами з вченими званнями і науковими ступенями, наведено інформаційно-аналітичні матеріали.*

*Ключові слова: науково-педагогічні кадри, наукові ступені, вчені звання, рейтингове оцінювання, вища освіта.*

V. HAPON, M. SHARAIEVSKA

The Institute of Innovation Technologies and Education Content of Ministry of Education and Science of Ukraine

### ANALYSIS OF PROVISION OF HIGHER EDUCATION BY TEACHING STAFF

*The article is devoted to the analysis of the supply of the higher education system by scientific and pedagogical personnel with academic titles and scientific degrees, the information and analytical materials are provided. Conducted analytical research and provided information and analytical materials will provide education authorities with information about the state support of higher education research and teaching staff with academic titles and scientific degrees, will inform the scientific-pedagogical and student groups, the administration of educational institutions on the efficiency and effectiveness of their work, will be helpful to employees of the Central apparatus of the Ministry for effective state regulation of the system of training and attestation of scientific and scientific-pedagogical personnel aimed at achieving domestic science and higher education of the modern world level.*

*Keywords: scientific-pedagogical personnel, academic degrees, academic titles, the rating evaluation, higher education.*

**Постановка проблеми.** Кадрове забезпечення є невід'ємною частиною ринку праці та відіграє важливу роль у соціально-економічному розвитку країни. В умовах впливу наукової і інноваційної діяльності, інформаційних і комунікаційних технологій на економіку потрібні не тільки значні фінансові затрати, але і наявність відповідного ресурсного потенціалу. Особливе значення в сучасних умовах технологічної модернізації економіки відіграє така категорія робочої сили, як наукові і науково-педагогічні кадри (НПК) вищої кваліфікації, яка формує сучасну наукову базу і готує кваліфікованих спеціалістів.

Саме тому для досягнення української науки і вищої освіти сучасного світового рівня, зростання інтелектуального потенціалу країни необхідно мати аналітичну інформацію про стан забезпечення системи вищої освіти науково-педагогічними кадрами з вченими званнями і науковими ступенями.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми забезпечення науково-педагогічними кадрами знайшли своє відображення в наукових працях В.Г. Кременя [2], А.М. Гуржія [1], М.Ф. Степка [4], Я.Я. Болюбаша [4], В.Д. Шинкарука [3,4], В.П. Погребняка [5], К.М. Левківського [5], В.А. Ямкового [3] та інших вітчизняних науковців.

Але, незважаючи на глибокі дослідження вітчизняних вчених, зазначена наукова проблема є перспективною для подальшого дослідження, оскільки досі недостатньо уваги приділяється аналізу якості забезпечення науково-педагогічними кадрами як на інституційному рівні, так і на регіональному та державному рівнях.

**Метою статті** є проведення наукового аналізу забезпечення науково-педагогічними кадрами з вченими званнями і науковими ступенями системи вищої освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження побудовано в рамках реалізації заходів Національного плану дій щодо впровадження програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентноспроможна економіка, ефективна держава» на основі Положення про національну систему рейтингового оцінювання діяльності вищих навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 20.12.2011 р. № 1475 (zareestrovano в Міністерстві юстиції України 10 січня 2012 р. № 18/20-331).

На виконання нормативно-правових документів Інститутом інноваційних технологій і змісту освіти проведено роботи, а саме:

- здійснено організаційне забезпечення проведення рейтингового оцінювання;
- забезпечено збір інформації засобами телекомунікаційного зв'язку;
- здійснено оброблення показників діяльності вищих навчальних закладів на підставі первинних даних, що подані вищими навчальними закладами;
- проведено попередній аналіз показників діяльності вищих навчальних закладів, їх сумісність та порівнянність суб'єктів рейтингового оцінювання;
- сформовано інформаційну базу даних з абсолютними та рейтинговими показниками;
- внесено зміни у комп'ютерну технологію розрахунку рейтингів вищих навчальних закладів;

- виконано обчислення параметрів системи рейтингового оцінювання та визначено рейтинг вищих навчальних закладів;

- підготовлено узагальнену інформацію про результати рейтингового оцінювання вищих навчальних закладів за групами.

У 2013 році в рейтингуванні прийняли участь 304 ВНЗ III-IV рівнів акредитації, що підпорядковані МОН та іншим міністерствам і відомствам, які здійснюють підготовку фахівців з вищою освітою. Серед них сектор державної та комунальної форм власності включає 207, приватної – 76 вищих навчальних закладів. Окрім того, 21 відокремлений структурний підрозділ виявив бажання самостійно прийняти участь у рейтингуванні.

Саме рейтингова система оцінювання діяльності вищих навчальних закладів надає можливість інформувати суспільство про стан вищої освіти, рівень досягнень щодо якості освітньої діяльності та підготовки фахівців, динаміку розвитку вищих навчальних закладів, їх позиціонування на ринку освітніх послуг і ринку праці, оцінити стан забезпечення системи вищої освіти науково-педагогічними кадрами, приймати адекватні управлінські рішення щодо вдосконалення системи управління якістю вищої освіти. Результати рейтингування ВНЗ у 2013 році представлено в газеті "Освіта України" від 8 липня 2013 року № 27. Для розрахунків визначено показники вищих навчальних закладів за такими тематичними напрямками, як міжнародна активність, якість контингенту студентів, якість науково-педагогічного персоналу, якість наукової та науково-технічної діяльності, ресурсне забезпечення. З метою контролю достовірності наданої інформації проведено аналіз абсолютних показників діяльності вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації з базами даних статистичних звітів, зокрема "Показники діяльності вищих навчальних закладів", "Фінансово-економічна діяльність", "Контингент іноземних студентів" та "Міжнародне співробітництво".

Рейтингові індикатори тематичного напрямку «Якість науково-педагогічного персоналу» надають можливість оцінити кадрові ресурси вищого навчального закладу, що забезпечують якість навчально-виховного процесу у поєднанні з наукою та технологіями і наданням студентам якісних освітніх послуг.

Ранжування здійснюється в межах груп вищих навчальних закладів, об'єднаних з урахуванням специфіки підготовки фахівців з вищою освітою та профілю навчального закладу:

- 1 - Класичні університети (29 ВНЗ)
- 2 - Технічні (26 ВНЗ)
- 3 - Технологічні, будівництва та транспорту (32 ВНЗ)
- 4 - Педагогічні, гуманітарні, фізичного виховання і спорту (31 ВНЗ)
- 5 - Культури, мистецтва, живопису, скульптури та дизайну (17 ВНЗ)
- 6 - Охорони здоров'я (16 ВНЗ)
- 7 - Аграрні (20 ВНЗ)
- 8 - Економічні, управління і фінансів (21 ВНЗ)
- 9 - Права та правоохоронної діяльності (16 ВНЗ) 10-Приватні (75 ВНЗ)
- 11- Відокремлені структурні підрозділи ВНЗ (21 ВНЗ).

Зазначаємо, що вище наведене позначення груп використовується у всіх діаграмах.

У процесі дослідження були визначені такі показники, як наявність штатних викладачів, що мають наукові ступені (доктор наук, кандидат наук), вчені звання (професор, доцент).

В цілому серед штатних НПК, які приймали участь у рейтинговому оцінюванні, 8,3% мають вчений ступінь доктора наук, кандидата наук – 43,9%, вчене звання професора – 7,6%, вчене звання доцента – 30,9%. Серед груп вищих навчальних закладів найбільша кількість НПК з вченими званнями в таких групах, як класичні університети (23,9% докторів наук, 22,6% кандидатів наук), технічні (16,5% докторів наук, 15,4% кандидатів наук), охорона здоров'я (14,7% докторів наук, 10,8% кандидатів наук). Найбільша кількість НПК з науковими ступенями в таких групах, як класичні університети (22,1% професорів, 22,4% доцентів), технічні (16,7% професорів, 16,9% доцентів), технологічні, будівництва та транспорту (13,3% професорів, 12,5% доцентів).

Аналізуючи інформацію щодо розподілу науково-педагогічних кадрів за регіонами України, необхідно зазначити, що найкраще забезпечення кваліфікованими НПК у місті Києві, Харківській, Львівській, Дніпропетровській, Одеській, Донецькій областях. Найменша кількість НПК з вченими званнями і науковими ступенями в Житомирській, Кіровоградській, Чернігівській, Волинській, Закарпатській областях.

Суттєвим у даному дослідженні є аналіз частки докторів і кандидатів наук, доцентів і професорів серед штатних НПК у розрізі груп ВНЗ, які представлено відповідно на рис. 1, 2.

Більше половини серед штатних НПК складають кандидати наук в групах: права та правоохоронної діяльності (57,8%), охорона здоров'я (51,7%), аграрні (50,9%). Єдина група, в якій докторів наук серед штатних НПК більше 10%, це охорона здоров'я (13,2%).

Частка штатних НІЖ, підпорядкованих МОН, в загальній чисельності штатних НПК вищих навчальних закладів, які брали участь у рейтингуванні, складає 64,6%, докторів наук – 63,3%, кандидатів наук – 63,6%, професорів – 64,3%, доцентів – 66,4%.

Досить цікаві результати отримані при аналізі чисельності штатних докторів і кандидатів наук, професорів і доцентів на 100 студентів денної форми навчання, що представлено на рис. 3, 4.

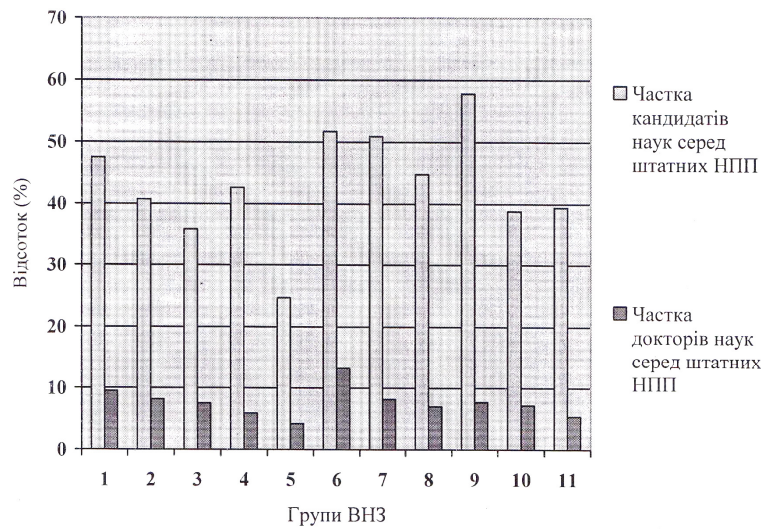


Рис. 1. Частка докторів і кандидатів наук серед штатних НПК у розрізі груп ВНЗ

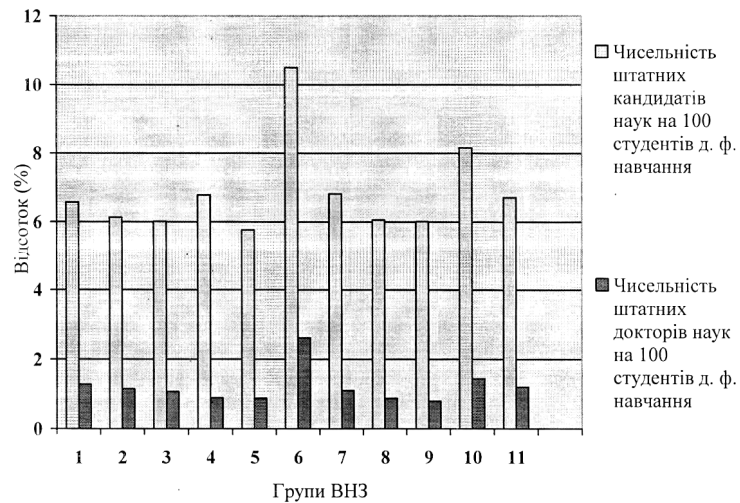


Рис. 2. Частки доцентів і професорів серед штатних НІЖ у розрізі груп ВНЗ

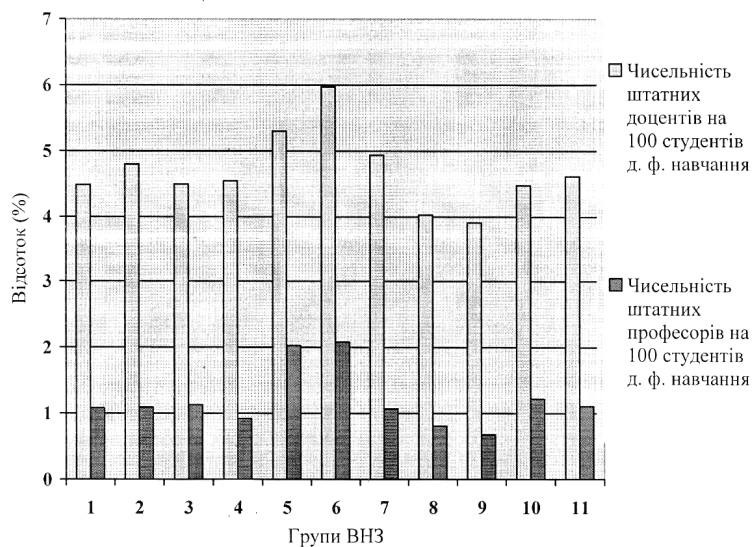


Рис. 3. Частка штатних кандидатів і докторів наук на 100 студентів денної форми навчання у розрізі груп ВНЗ

Як свідчать наведені дані, найбільша кількість штатних кандидатів і докторів наук на 100 студентів денної форми навчання в таких групах, як охорона здоров'я і приватні, в інших групах відносно рівномірний розподіл.

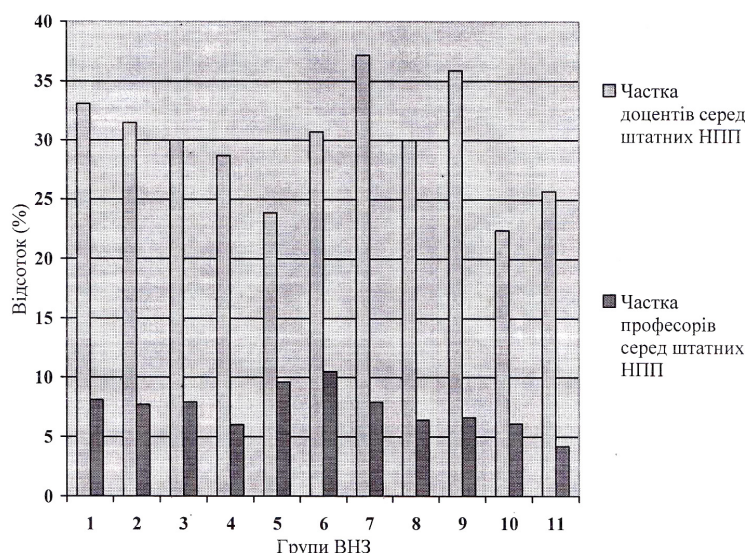


Рис. 4. Частка штатних доцентів і професорів на 100 студентів денної форми навчання у розрізі груп ВНЗ

Наведені дані свідчать, що найбільша кількість штатних доцентів і професорів на 100 студентів денної форми навчання в таких групах, як охорона здоров'я; культури, мистецтва, живопису, скульптури та дизайну; аграрні. Найменша – в групі права та правоохоронної діяльності:

Слід відзначити достатньо високу забезпеченість кваліфікованими кадрами усіх груп ВНЗ. Але деяку занепокоєність може викликати вік штатних кандидатів і докторів наук. В процесі дослідження інформації в електронному реєстрі науково-педагогічних кадрів здійснено аналіз розподілу НПК за віком (до 40 років, 40–49, 50–59, 60–65, понад 65 років). Кількість штатних кандидатів і докторів наук у визначених вікових категоріях у розрізі груп ВНЗ представлена відповідно на рис. 5, 6. Більше половини докторів наук (62,5%) і майже половина кандидатів наук (49,9%) – це особи віком 60 і більше років, кожен четвертий доктор наук має вік понад 65 років. Доктори наук у віці від 40 до 50 складають лише 10,4%. Кандидатів наук до 40 років – 46,5%. Четверта частина кандидатів наук віком 60 і більше років працює у вищих навчальних закладах технічної групи, майже четверта частина кандидатів наук до 40 років (24,6%) – в групі класичних університетів. У всіх групах ВНЗ, крім групи права та правоохоронної діяльності, найбільша чисельність штатних докторів наук віком понад 65 років.

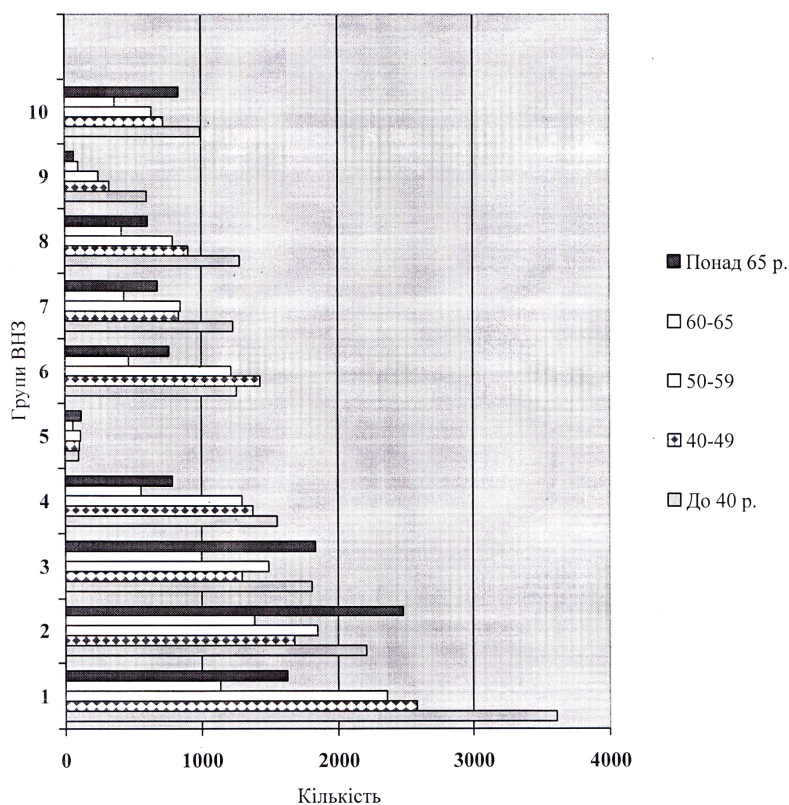


Рис. 5. Кількість штатних кандидатів наук за віком у розрізі груп ВНЗ

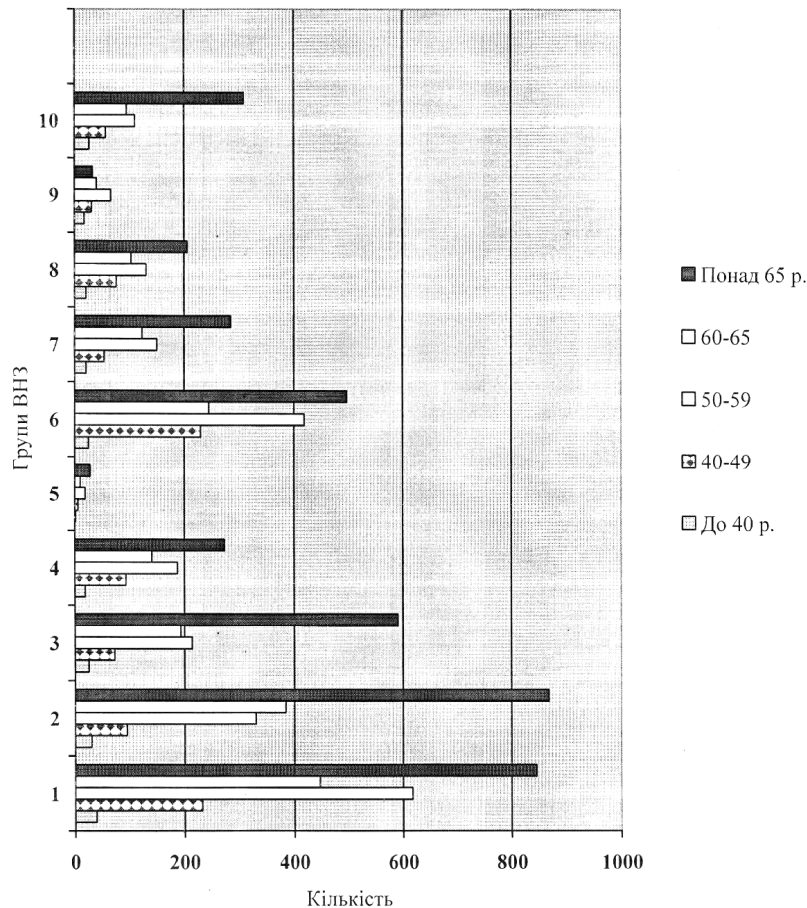


Рис. 6. Кількість штатних докторів наук за віком у розрізі груп ВНЗ

**Висновки.** Проведені аналітичні дослідження та наведені інформаційно-аналітичні матеріали надають органам управління освітою інформацію про стан забезпечення вищої освіти науково-педагогічними кадрами з вченими званнями і науковими ступенями, проінформують науково-педагогічні та студентські колективи, адміністрацію вищих навчальних закладів про ефективність і результативність їх роботи, будуть корисними у роботі працівників центрального апарату міністерства з метою ефективного державного регулювання системи підготовки і атестації наукових і науково-педагогічних кадрів, що спрямоване на досягнення вітчизняною наукою і вищою освітою сучасного світового рівня.

### Література

1. Гуржій А.М. Оцінювання діяльності вітчизняної вищої освіти як управлінська та педагогічна проблема / А.М. Гуржій, В.В. Гапон // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. – Київ – Вінниця : ДОВ Вінниця, 2004. – Вип. 5. – С. 3–8.
2. Кремень В.Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти: Стратегія. Реалізація. Результати / В.Г. Кремень. – К. : Грамота, 2005. – 448 с.
3. Шинкарук В.Д. Рейтинг університетів України в контексті управління якістю вищою освітою / В.Д. Шинкарук, В.А. Ямковий, В.В. Гапон // Ранжирование высших учебных заведений: состояние, тенденции и проблемы : коллективная монография / под редакцией В.Н. Бережанского. – Симферополь : «ДИАЙПИ», 2007. – С. 85–134.
4. Болонський процес у фактах і документах / упорядники : Степко М.Ф., Болюбаш Я.Я., Шинкарук В.Д., Грубінко В.В., Бабин І.І. – Київ – Тернопіль : Вид-во ТДПУ, 2003. – 52 с.
5. Освіта України – 2012: Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України у 2012 році / уклад. : О.А. Удод, К.М. Левківський, В.П. Погребняк, О.В. Дашковська, Д.Б. Панасевич, А.К. Солоденко. – К., 2013. – 416 с.

### References

1. Hurzhii A.M. Otsiniuvannya diialnosti vitchyznanoi vyshchoi osvity yak upravlinska ta pedahohichna problema / A.M. Hurzhii, V.V. Hapon // Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy : zb. nauk. pr. – Kyiv – Vinnytsia : DOV Vinnytsia, 2004. – Vyp. 5. – S. 3–8.

2. Kremen V.H. Osvita i nauka v Ukraini – innovatsiini aspekty: Stratehiia. Realizatsiia. Rezultaty / V.H. Kremen. – K. : Hramota, 2005. – 448 s.
3. Shynkaruk V.D. Reitynh universytetiv Ukrainy v konteksti upravlinnia yakistiu vyshchoiu osvitoiu / V.D. Shynkaruk, V.A. Yamkovyi, V.V. Hapon // Ranzhyrovanye vysshykh uchebnykh zavedenyi: sostoianye, tendentsyy u problemy : kollektivnaia monohrafiia / pod redaktsiei V.N. Berezhanskoho. – Symferopol : «DYAIPY», 2007.–S. 85–134.
4. Bolonskyi protses u faktakh i dokumentakh / uporiadnyky : Stepko M.F., Boliubash Ya.Ya., Shynkaruk V.D., Hrubinko V.V., Babyn I.I. – Kyiv – Ternopil : Vyd-vo TDPU, 2003. – 52 s.
5. Osvita Ukrainy – 2012: Informatsiino-analitychnyi zvit pro diialnist Ministerstva osvity i nauky, molodi ta sportu Ukrainy u 2012 rotsi / uklad. : O.A. Udod, K.M. Levkivskiy, V.P. Pohrebniak, O.V. Dashkovska, D.B. Panasevych, A.K. Solodenko. – K., 2013. – 416 s.

Надійшла 20.08.2015; статтю представляє д. е. н. Гапон В. В.



## ІНСТИТУЦІЙНІ ПЕРЕДУМОВИ І ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

*Актуалізовано проблему розвитку інклюзивної освіти в Україні. Проаналізовано формальні і неформальні складові вітчизняного інституційного середовища у частині, яка стосується інклюзивної освіти з виділенням тих елементів, які зумовлюють проблеми розвитку педагогіки різноманітності.*

*Ключові слова: інституції, інституційне середовище, інклюзивна освіта.*

V.V. STADNYK, G.O. SOKOLIUK  
Khmelnitskyi National University

## INSTITUTIONAL PRECONDITIONS AND PROSPECTS OF IMPLEMENTING THE CONCEPT OF INCLUSIVE EDUCATION IN UKRAINE

*The problem of inclusive education in Ukraine development have been covered The formal and informal components of domestic institutional environment have been analyzed in the respect of inclusive education by highlighting those elements that cause problems in the development of the pedagogy of diversity.*

*Keywords: institutions, institutional environment, inclusive education.*

**Постановка проблеми.** За стрімкого поширення процесів глобалізації та інтернаціоналізації у сучасному світі для кожної країни постають все нові і нові виклики, пов'язані із посиленням конкуренції за ринки і ресурси. Ці виклики особливо гостро відчуває Україна, яка у складному суспільному протистоянні виборює нині право стати повноцінним членом європейського співтовариства. Обов'язковою умовою входження у це співтовариство є дотримання вітчизняними учасниками конкурентних змагань міжнародних стандартів діяльності. Це стосується не тільки стандартів господарювання, а й стандартів якості життя. Вони між собою надзвичайно тісно взаємопов'язані, адже висока якість життя формує необхідні передумови для усебічного розвитку потреб членів суспільства, в тому числі тих, що лежать у нематеріальній площині. Серед таких потреб у розвиненому суспільстві на чільному місці знаходиться потреба у самореалізації людей, соціальному визнанні їх корисності. Вона є потужним мотиватором розвитку особистості, що в умовах організаційного оточення проявляється у прагненні до творчого і професійного зростання.

Визначальну роль у створенні необхідних умов для усебічного розвитку усіх членів суспільства має відігравати держава через регулювання відповідних процесів на інституційному рівні. Це стосується і формування інклюзивного освітнього середовища як середовища, у якому засобами «педагогіки різноманітності» заохочується і забезпечується особистісний розвиток кожної людини.

Однак у одних країнах інклюзивна освіта уже давно стала невід'ємною складовою загальноосвітнього простору, а в інших – тільки робить перші кроки. Ще в інших – упроваджується із значними труднощами. Різна динаміка цих процесів потребує детального дослідження причин, які її визначають. Це особливо актуально для України, яка прагне стати повноправним членом європейського співтовариства, де цінність людини є априорі одним із найважливіших соціальних пріоритетів.

Для України інклюзивна освіта є педагогічною інновацією. Протягом тривалого часу вихованням та освітою дітей з особливими потребами в Україні займалися спеціалізовані школи, де була створена для цього необхідна матеріальна та методико-інструментальна база, яка враховувала певні вади здоров'я дитини. Проте у сучасному світі все більшого поширення набувають нові підходи до навчання таких дітей. Вони покликані забезпечити право кожної дитини навчатися в загальному освітньому закладі із наданням їй усіх необхідних для цього умов. У своїй сукупності ці підходи сформували методичну основу інклюзивної освіти, яка за своїм призначенням спрямована на руйнування стереотипів організації навчального процесу. В Україні це вдається робити лише окремим освітнім закладам і здебільшого завдяки наполегливості батьків, які прагнуть повноцінної соціалізації своїх дітей, незважаючи на проблеми з їхнім здоров'ям. Доволі значні труднощі із реалізацією принципів інклюзії в межах існуючого освітнього простору в Україні робить актуальними дослідження, спрямовані на пошук шляхів їх подолання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій з означеної проблеми.** Проблема створення інклюзивного освітнього середовища у наукових джерелах переважно розглядається у теоретико-методичному контексті. І дослідження науковців з цієї проблеми значною мірою зосереджуються на виборі засобів і методів підтримки різноманітності у організації навчального процесу в гетерогенних групах. Зокрема, розвитку теоретичних основ розбудови інклюзивного освітнього середовища присвятили свої дослідження В. Бондар, Є. Клопота, О. Кривоносова, І. Лапшина, С. Семак, О. Серова, Т. Стецюра, А. Тамм та ін. І багато з них вказують на значні труднощі розвитку інклюзивної освіти в Україні, зазначаючи, що

більшість із існуючих проблем знаходиться у полі відповідальності педагогів та психологів, які нездатні вибудувати інклюзивне розвивальне середовище. Цілком правомірною є й позиція тих науковців, які пропонують розглядати дану проблему в контексті нормативно-законодавчого забезпечення створення інклюзивного освітнього простору. Разом з тим, на нашу думку, проблема є набагато складнішою і її потрібно вирішувати комплексно. Тобто поряд із розробкою науково-методичних рекомендацій зі створення інклюзивного освітнього середовища, необхідно забезпечити підтримку даних процесів на інституційному рівні. Це й визначило мету і завдання даного дослідження.

Мета дослідження: проаналізувати еволюцію і особливості інституційного середовища в Україні, виділити ті його елементи, які зумовлюють проблеми розвитку педагогіки різноманітності і показати можливі шляхи подолання цих проблем через розбудову відповідних інституцій.

**Основні результати дослідження.** З погляду еволюційно-інституціональної теорії кожену державу можна розглядати як соціально-економічну систему, у якій характеристики соціальної складової визначають результати й ефективність економічних процесів. Така система функціонує за певними правилами, які більшою чи меншою мірою регламентують поведінку її структурних елементів. Ці санкціоновані правила разом із соціальним механізмом їх захисту утворюють інститути. «Саме інститути (в їх класичному розумінні як сукупності формальних та неформальних норм та правил) є тим середовищем, де виявляють себе економічні закони, саме через інститути знаходить своє вираження економічна політика. В той же час інститути, як фактори духовного, культурного, ідеологічного та політичного характеру, формують зміст економічної політики, ... активно впливаючи на характер економічного розвитку» [1].

Сукупність інститутів соціально-економічної системи утворює інституційне середовище, яке розглядається сучасними науковцями також як інститут, але особливого роду – як матриця розвитку вищого порядку, на основі якої відбувається формування і добір найефективніших економічних і соціальних інститутів [2]. Залежно від характеристик інституційного середовища, розвиток соціально-економічної системи може відбуватися за різними сценаріями, мати різну динаміку, еволюціонувати чи деградувати, поступаючись місцем більш життєздатним системам.

У переважній більшості досліджень впливу інституційного середовища на розвиток людських спільнот науковці дотримуються класичного підходу інституціональної економічної теорії, тобто розглядаючи процеси суспільних трансформацій у безпосередньому зв'язку із динамікою політичних та економічних процесів. І навіть у міждисциплінарних дослідженнях, пов'язаних із проблемами соціології (дослідження людської поведінки), державного управління тощо, цей зв'язок простежується доволі чітко. Цьому є логічне пояснення, адже інституціоналізм бере свої витоки із політичних і економічних наук. І лише у другій половині ХХ ст., доповнивши свій дослідницький інструментарій методологією біхевіоризму, він набув нового імпульсу розвитку (у вигляді неінституціоналізму), який давав змогу значно розширити сферу його використання, в тому числі у соціологічних дослідженнях.

Основним висновком неінституціоналізму є те, що поведінка індивіда у соціумі майже повністю детермінована інституційними рамками, тими соціальними структурами, в які він вписаний. Саме вони визначають конкретні методи досягнення його індивідуальних цілей. Тому в дослідженнях прикладного характеру науковці прагнули сформулювати рекомендації щодо приведення у відповідність цих інституційних рамок стратегічним завданням розвитку соціальних систем через зміну формальних регуляторів, закріплених у вигляді норм чинного законодавства. Однак такий підхід, коли увага зосереджується переважно на трансформації формальних інституцій, поза врахуванням неформальних аспектів їх реалізації, є малопродуктивним. На нашу думку, недостатня увага приділяється важливому висновку неінституціоналізму про те, що стимулююча функція інституційного середовища проявляється найбільш виразно у тому разі, коли в цьому середовищі збалансовані його формальна і неформальна складові.

Підстави для такого висновку знаходимо при аналізі формальної складової інституційного забезпечення розвитку інклюзивної освіти в Україні. Вона вибудовувалась під впливом тенденцій світового цивілізаційного розвитку, у якому все більше уваги стали приділяти питанням гуманізації і захисту прав людей, в тому числі людей з особливими потребами.

Основним джерелом захисту прав людини з особливими потребами є Конвенція ООН про права інвалідів. Вона була ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї» [3], який набрав чинності 06.03.2010 року. В ній зазначається, що держави-учасниці вживають усіх необхідних заходів для забезпечення реалізації інвалідами всіх прав людини й основоположних свобод нарівні з іншими членами суспільства, в т.ч. забезпечують інклюзивну освіту на всіх рівнях і навчання протягом усього життя [4].

Упровадження принципів Конвенції, відповідно до статті 4 «Загальні зобов'язання», передбачає не лише прийняття відповідного законодавства, а й також застосування адміністративних заходів, урахування в усіх стратегіях і програмах захисту і заохочення реалізації прав людей-інвалідів, проведення або заохочування дослідних та конструкторських розробок спеціальних товарів та послуг, забезпечення економічних, соціальних та культурних прав інвалідів із максимальним залученням наявних ресурсів [4]. А це вимагає проведення кардинальних реформ в існуючій системі освіти, які б гарантували всім особам з інвалідністю рівні можливості доступу до всіх рівнів освіти упродовж життя. Здійснити це неможливо без

досягнення суспільного консенсусу щодо важливості даної проблеми для гармонійного розвитку суспільства, який має бути підкріплений розбудовою відповідних інституцій.

В основу інклюзивної освіти покладена ідеологія, що виключає будь-яку дискримінацію, яка забезпечує однакове ставлення до всіх, але створює спеціальні умови для людей з особливими потребами. Сутність концепції «інклюзивного навчання» полягає в наступному [5]:

1. Скасування поділу на загальну педагогіку й особливу педагогіку: шкільні заняття мають бути доступні для всіх дітей.

2. «Інклюзивні школи» є ефективними тому, що використовують нові методи навчання. Ознаками ефективних шкіл є розподіл відповідальності між керівництвом школи й викладачами.

3. Орієнтація на навчальну програму, а не на індивіда. Заняття не може розділяти учнів. Акцент робиться на викладача і його кваліфікацію, а не на використання додаткових ресурсів для особливих учнів.

Очевидно, що одного лише педагогіко-дидактичного інструментарію недостатньо для того, щоб ідеї інклюзивної освіти набули в Україні швидкого поширення. Як справедливо зазначає В. Бондар, для розвитку інклюзивної освіти мають бути створені усі необхідні умови: починаючи зі створення нормативно-правової бази для фінансового та юридичного забезпечення освітнього процесу, розробки механізму комплектування класів з урахуванням наявності в них дітей з особливими потребами, а також матеріально-технічного оснащення навчальних закладів для створення так званого «безбар'єрного» середовища навчання. Необхідно забезпечити школи й спеціально підготовленими фахівцями для надання медичної, психологічної та педагогічної підтримки дітям з особливими потребами (введення в штат додаткової одиниці – асистента вчителя (корекційного педагога) з обов'язковою підготовкою зі спеціальної психології та спеціальної педагогіки, і неодмінно – участь всього колективу школи у програмах підвищення кваліфікації з питань психології, педагогіки й технологій інклюзивної освіти) [6].

Що стосується формального інституційного забезпечення розбудови інклюзивної освіти в Україні, то деякі реальні кроки в цьому напрямі зроблено лише недавно, незважаючи на те, що у розвинених країнах вона існувала вже понад 40 років. у 2009 році були прийняті нормативні документи на рівні Кабінету Міністрів України і профільного міністерства [7; 8]. Для організаційного забезпечення реалізації положень цього наказу у структурі Департаменту загальної середньої та дошкільної освіти МОН України створено відділ інклюзивної освіти та інтернатних закладів, а у 2013 р. сформовано робочу групу з питань дошкільної освіти дітей з особливими потребами.

Важливим суб'єктом реалізації інклюзивної освіти в Україні є місцеві державні адміністрації. Вони, діючи на основі положень ст. 22 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» здійснюють на відповідних територіях державний контроль, зокрема, за дотриманням законодавства з питань освіти молоді та неповнолітніх і фінансуванням роботи закладів освіти.

Отже, із необхідних інституційних передумов для розбудови інклюзивного освітнього середовища є основні формальні складові – нормативно-законодавча база та організації, які функціонально мають забезпечувати і контролювати реалізацію прийнятих рішень. Очевидно, що рівень дієвості цих інституцій має оцінюватися за певними критеріями. На нашу думку, для цього можна використати статистичні дані, що характеризують динаміку впровадження інклюзивної освіти в Україні (табл. 1). При цьому слід враховувати, що кількість дітей-інвалідів в Україні (0–18 років) протягом 2010–2013 р. постійно зростає (з 165121 осіб у 2010 році до 168280 осіб – у 2013 р.) [9, с. 56].

Таблиця 1

**Дошкільні навчальні заклади та чисельність дітей у групах спеціального призначення [10]**

Рік	Кількість закладів, які мають групи спеціального призначення	Кількість груп спеціального призначення	Кількість дітей в групах спеціального призначення
2009	1784	4912	76 тис. 053
2010	1834	5023	78 тис. 628
2011	1826	4988	80 тис. 233
2012	1847	5050	82 тис. 685
2013	1878	5147	85 тис. 053

З табл. 1 видно, що забезпечення дошкільною освітою дітей з особливими потребами здійснюється шляхом створення груп спеціального призначення. Кількість таких груп з року в рік зростає, так само як і кількість дітей з особливими потребами. Проте міжнародний досвід запровадження інклюзивної освіти передбачає навчання дітей з особливими потребами та «нормальних» дітей разом (це і є перевага інклюзивного навчання), а не ізоляції їх в окремі групи. Тобто дана статистика засвідчує потребу більш широкої просвітницької і організаційної діяльності в Україні для того, щоб основні принципи інклюзивної освіти могли бути реалізовані для великої кількості дітей з особливими потребами.

Міністерство освіти та науки України виділяє ряд проблем впровадження інклюзивної освіти: відсутність центрів ранньої діагностики, нестача кваліфікованих дитячих лікарів-психіатрів, які могли б своєчасно виявити відхилення в розвитку дитини та надати консультативну допомогу; зміст законодавчих та

нормативних актів не завжди своєчасно й правильно доноситься до керівників, педагогів навчальних закладів місцевими органами управління освітою; низький рівень просвітницької роботи серед батьків та дітей у навчальних закладах призводить до негативного ставлення здорових дітей та їх батьків до «інших» дітей в класі, в групі; місцеві органи виконавчої влади, не докладають особливих зусиль для створення в них належних умов для навчання дітей з особливими освітніми потребами (це пов'язано з незадовільним фінансуванням, відсутністю зацікавленості місцевих органів виконавчої влади у розвитку матеріально-технічної та навчально-методичної бази в закладах, де є інклюзивні класи чи групи); відсутність педагогічних працівників, які вміють працювати з дітьми з особливими потребами [10].

Як видно із цього переліку, переважна більшість зазначених проблем виходить за межі формальних інституцій законодавчого і організаційно-розпорядницького характеру і обумовлюється громадською незрілістю вітчизняного соціуму, тобто, лежить у площині неформальних інституцій (ментальності, стереотипів мислення та поведінки людей). Ці стереотипи формувалися десятиліттями під впливом офіційної політики чиновників від освіти, яким набагато простіше було організувати навчальний процес у спеціальних закладах, аніж розбудовувати інклюзивний освітній простір, піклуючись про повноцінну соціалізацію дітей з особливими потребами. І подолання цих стереотипів (а значить приведення у відповідність формальної і неформальної складової інституційного середовища України в частині регулювання освітньої політики держави) потребує значної просвітницької роботи. Значну позитивну роль у цьому відіграють громадські організації та освітянські заклади, які беруть активну участь у реалізації міжнародних проектів з питань розбудови інклюзивного освітнього простору. Серед них Всеукраїнський фонд «Крок за кроком»; Міжнародний проект «Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні»; Науково-методичний центр інклюзивної освіти на базі Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка; Міжнародний проект «Соціальна мережа батьків та фахівців інклюзивної освіти», який реалізується ГО «Центр розвитку бізнес-технологій» за підтримки Міжнародного фонду «Відродження»; Міжнародний проект «Підготовка педагогів та освітніх менеджерів для роботи з гетерогенними групами і організаціями».

Позитивну роль у активізації процесів розбудови інклюзивного освітнього середовища може відіграти і реалізація основних положень ЗУ «Про внесення змін до деяких законів України про освіту щодо організації інклюзивного навчання» (2015 р.) [8]; він розширює організаційні та створює певні фінансові переваги навчальним закладам, що втілюють принципи інклюзії у навчальний процес.

**Висновки.** Зміни у суспільному житті відбуваються в результаті накопичення критичної маси тих, що в них зацікавлені. Вони можуть бути ініційовані на інституційному рівні через прийняття відповідних законів чи інших нормативних або розпорядчих актів. У разі успіху законодавчого процесу реалізація ініціатив здійснюється уповноваженими на те організаціями. Однак процес уповільнюється, якщо нові інституції не містять певних переваг для тих, хто ними мусить керуватися у своїх діях. І навпаки, прискорюється, коли до нього підключається громадськість, яка має ширше бачення корисності результатів інституційних змін. Це безпосередньо стосується розбудови інклюзивної освіти в Україні – лише за широкої суспільної підтримки і належного фінансування цей процес набуватиме більшої динаміки і масштабів, наближаючи вітчизняний соціум до цивілізованих стандартів життєдіяльності.

## Література

1. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / Д. Норт ; пер. з англ. І. Дзюб. – К. : Основи, 2000. – 198 с.
2. Кирдина С. Институциональная структура современной России: эволюционная модернизация / С. Кирдина // Вопросы экономики. – 2004. – № 10. – С. 89–98.
3. Закон України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1767-17>.
4. Конвенція про права інвалідів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_g71).
5. Biewer G. Inclusive Education – Was können internationale Konzepte und Erfahrungen für den Aufbau bzw. Ausbau eines inklusiven Angebots für blinde und sehbehinderte Kinder in Deutschland und in Österreich beisteuern. Edition Bentheim Würzburg, 2009. P. 209–217.
6. Бондар В. Інклюзивне навчання як соціально-педагогічний феномен / В. Бондар // Рідна школа. – 2011. – № 3. – С. 10–14.
7. Концепція розвитку інклюзивної освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 1 жовтня 2010 р. № 912 [Електронний ресурс]. – К., 2010. – Режим доступу : [http://osvita.ua/legislation/Ser\\_osv/9189/](http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/9189/)
8. Про внесення змін до деяких законів України про освіту щодо організації інклюзивного навчання» [Електронний ресурс] : закон України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1324-18>.
9. Державна служба статистики України. Захист дітей, які потребують особливої уваги суспільства : статистичний збірник / відповідальний за випуск Калачова І.В. / ДП «Інформаційно-аналітичне агентство. – Київ, 2014. – 79 с.

10. Забезпечення дошкільною освітою дітей, що мають особливі потреби. [Електронний ресурс] : офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/ua/activity/education/65/6918/>

#### References

1. Nort D. Instytutzii, instytutzina zmina ta funkzionuvannia ekonomiky. K. : Osnovy, 2000. 198 s.
2. Kirdina S. Institucionalnaya struktura sovremennoy Rossii: evolyutsionnaya modernizatsiya. Voprosy ekonomiki. 2004. №10. S. 89-98.
3. Zakon Ukrainy «Pro ratyfikatsiiu Konventsii pro prava invalidiv i Fakultatyvnoho protokolu do nei». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1767-17>.
4. Konventsiya pro prava invalidiv. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_g71).
5. Biewer G. Inclusive Education – Was können internationale Konzepte und Erfahrungen für den Auf- bzw. Ausbau eines inklusiven Angebots für blinde und sehbehinderte Kinder in Deutschland und in Österreich beisteuern. Edition Bentheim Würzburg, 2009. P. 209–217.
6. Bondar V. Inkluzivne navchannja jak sozialno-pedagogitchny fenomen. Ridna chkola. 2011. № 3. S. 10-14.
7. Kontsepsiya rozvytku inkluzyvnoyi osvity: Nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 1 zhovtnya 2010 r. № 912. K., 2010. URL: [http://osvita.ua/legislation/Ser\\_osv/9189/](http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/9189/)
8. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakoniv Ukrainy pro osvitu shchodo orhanizatsiyi inkluzyvnoho navchannya». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1324-18>.
9. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Zakhyst ditei, yaki potrebuiut' osoblyvoi uvahy suspil'stva. Statystychnyi zbirnyk. Vidpovidal'nyi za vypusk Kalachova I.V. DP «Informatsiino-analitychne ahentstvo. Kyiv, 2014. 79 s.
10. Zabezpechennia doshkil'noiu osvitoiu ditei, scho maiut' osoblyvi potreby: Ofitsiyni sait Ministerstva osvity i nauky Ukrainy. URL: <http://www.mon.gov.ua/ua/activity/education/65/6918/>

Надійшла 20.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

УДК 378.147(477.43)

С. А. МАТЮХ, В. Г. ЛОПАТОВСЬКИЙ  
Хмельницький національний університет

## АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ КОНТИНГЕНТУ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

*Метою статті є оцінка особливостей формування контингенту студентів у вищих навчальних закладах Хмельниччини. Виокремлено фактори впливу на формування контингенту студентів у регіоні, особливості вступної кампанії 2015 року.*

*Ключові слова: контингент студентів, вступна кампанія, профорієнтаційна робота.*

S. MATYUKH, V. LOPATOVSKYI  
Khmelnytskyi National University

## ANALYSIS OF STUDENT CONTINGENT FORMATION IN HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS OF KHMELNYTSKYI REGION

*The article is aiming to evaluate the features of student contingent formation in higher educational establishments in Khmelnytskyi region. The article singles out the factors of influencing the development of higher educational establishments and formation of their student contingent. The indices of student admission in Khmelnytskyi region during 2013-2015 are analyzed. Peculiarities of admission campaign in 2015 are indicated. The results of the article can be used to evaluate the prospects of student contingent formation and for holding career-guidance work by higher educational establishments.*

*Keywords: student contingent, admission campaign, career-guidance work.*

### Вступ

Наслідки реформ, що відбуваються у системі вищої освіти країни в сучасних умовах, найбільш гостро та якісно проявляються у первинній ланці системи – вищому навчальному закладі. Функціонування університету як суб'єкта господарювання залежить від впливу зовнішніх чинників, головним із яких є наявність студентів. Сучасний стан ринку освітніх послуг в Україні характеризується значною конкуренцією між вищими навчальними закладами за потоки абітурієнтів, яка обумовлюється наявністю широкої мережі вищих навчальних закладів і забезпеченням більш високої доступності вищої освіти, сучасним демографічним та соціально-економічним становищем в країні.

Останні кілька років для вітчизняних вищих навчальних закладів особливі тим, що впровадження Болонської системи навчання супроводжувалося значним підвищенням вимог з боку університетів до кожного викладача вищої школи зокрема та до його оцінювання знань, умінь і навиків студентів. У організації навчання студентів у зв'язку з цим з'явилася необхідність щоденного планомірного здобуття знань, а не навчання від сесії до сесії. Лівову частку майбутньої своєї екзаменаційної (залікової) оцінки студенти стали отримувати під час міжсесійного навчання – від 50 до 100 %, у відповідності з рекомендаціями Міністерства освіти та науки. Частина студентів ВНЗ до цього виявилася не готовою. Внаслідок вище зазначених обставин число студентів, відрахованих за невиконання навчального плану, у порівнянні з попередніми роками стало зростати. Ще однією новою вагомою причиною посилення динаміки змін студентів вищих навчальних закладів стала економічна криза, яка розпочалася з 2008 року і триває досі. Справа в тому, що значна кількість студентів вищих навчальних закладів навчається на договірних умовах (особливо це стосується економічних, юридичних та філологічних напрямів підготовки), тому частина їх щорічно переводилася на заочну форму навчання, де розмір оплати значно менший і є можливість працевлаштуватися студенту.

У цій статті спробуємо дослідити проблеми та перспективи формування контингенту студентів у вищих навчальних закладах Хмельниччини за останні три роки, враховуючи зовнішні та внутрішні фактори, які впливають на процес його формування. Детально розглянемо особливості проведення вступної кампанії поточного року, враховуючи те, що це була перша кампанія за новим Законом України «Про вищу освіту» та остання – за старим переліком галузей знань та спеціальностей.

### Основний розділ

Перед проведенням аналізу формування контингенту ВНЗ у Хмельницькій області варто зазначити фактори, які визначають та/або впливають на розвиток вищих навчальних закладів регіону та інтерес до їх діяльності з боку потенційних абітурієнтів:

1. Наявність у області двох потужних освітніх центрів – місто Хмельницький, де сконцентровано два державних (Хмельницький національний університет (ХНУ), Національна академія державної прикордонної служби – НАДПСУ), два комунальних (Хмельницький університет управління та права (ХУУП), Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія – ХГПА) і кілька приватних ВНЗ III-IV рівнів акредитації (Хмельницький економічний університет, Університет економіки і підприємництва), та місто Кам'янець-Подільський, де розміщено два великих державних ВНЗ (Кам'янець-Подільський національний

університет ім. Огієнка (КПНУ ім. Огієнка) та Подільський державний аграрно-технічний університет – ПДАТУ).

2. Стабільний розвиток двох муніципальних ВНЗ у місті Хмельницькому зі значною підтримкою, у тому числі фінансовою, з боку місцевих органів влади, що проявляється у наявності великої кількості бюджетних місць у цих закладах (у 2015 році ХУУП – 150 місць, ХГПА – 507 місць [1]).

3. Наявність у регіоні унікального військового закладу – НАДПСУ, у якому здійснюється підготовка фахівців для потреб Прикордонної служби України.

4. Слабка підтримка регіональних державних вищих навчальних закладів з боку місцевої влади (у т.ч. обласних департаментів освіти та науки і агропромислового розвитку), що підтверджується даними щодо квот прийому сільської молоді. За даними [2], департамент освіти та науки Хмельницької ОДА у 2015 році замовив підготовку осіб із числа сільської молоді у кількості 45 осіб, з яких лише 27 – у регіональних ВНЗ; департамент агропромислового розвитку Хмельницької ОДА замовив підготовку 380 осіб, з яких лише 173 у ВНЗ Хмельницької області. Для порівняння департаменти освіти та науки і агропромислового розвитку Вінницької ОДА замовили у місцевих ВНЗ підготовку 150 та 221 особи із числа сільської молоді відповідно.

5. Поява у Подільському регіоні сильного конкурента з числа тимчасово переселених ВНЗ – Донецького національного університету, який розташовується у м. Вінниця та у 2015 році отримав державне замовлення у обсязі 1529 місць (для порівняння ХНУ – 1371 місце, КПНУ ім. Огієнка – 1181 місце, ПДАТУ – 862 місця [1]).

6. Географічне розташування регіону надає можливість потенційним абітурієнтам широкого вибору щодо місця їх подальшого навчання. Як показує досвід, місцеві абітурієнти, як правило, рухаються у одному з двох напрямках – західному, що орієнтований на ВНЗ Львову та Польщі, та східному, що орієнтований у переважній більшості на столичні ВНЗ.

7. Сильна залежність від коледжів. Як показує аналіз результатів вступних кампаній ВНЗ III-IV рівнів акредитації останніх років (табл. 1), формування контингенту їх студентів суттєво залежить від наявності у їх структурі коледжів, технікумів або підписання інтегрованих планів із такими закладами. Як показують дані таблиці 1, вищі навчальні заклади III-IV рівнів акредитації, завдяки наявності у своїй структурі коледжів, значно збільшують контингент своїх студентів. Питома вага зарахованих студентів, що поступають на базі отриманих дипломів молодшого спеціаліста, у частини ВНЗ більше 50 %, а у ХЕУ, УЕП та ХКТЕІ – орієнтовно 80 %. На підтвердження цих слів станом на 01.09.2015 року на території Хмельницької області практично не залишилося жодного коледжу або технікуму, який би не входив до структури іншого навчального закладу (за винятком медичних коледжів). У той же час відсутність власних коледжів або коледжів, що готують фахівців за спорідненими спеціальностями, значно ускладнює набір студентів у ХНУ, КПНУ ім. Огієнка, ХУУП та НАДПСУ.

Таблиця 1

**Особливості зарахування на денну форму навчання до ВНЗ Хмельниччини на основі диплому молодшого спеціаліста у 2013–2015 роках (за даними [3])**

Назва ВНЗ	2013			2014			2015		
	Всього зараховано на 1 курс, осіб	У т.ч. на базі диплому молодшого спеціаліста (ДМС), осіб	Питома вага зарахованих на базі ДМС, %	Всього зараховано на 1 курс, осіб	У т.ч. на базі диплому молодшого спеціаліста (ДМС), осіб	Питома вага зарахованих на базі ДМС, %	Всього зараховано на 1 курс, осіб	У т.ч. на базі диплому молодшого спеціаліста (ДМС), осіб	Питома вага зарахованих на базі ДМС, %
Хмельницький національний університет	1109	154	13,89	1203	232	19,29	1129	262	23,21
Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія	222	144	64,86	261	178	68,20	267	127	47,57
Хмельницький економічний університет	51	40	78,43	67	45	67,16	20	16	80,00
Університет економіки і підприємництва	35	25	71,43	41	26	63,41	19	19	100
Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут	197	188	95,43	191	180	94,24	227	187	82,38
Подільський державний аграрно-технічний університет	442	206	46,61	581	348	59,90	520	344	66,15

8. Орієнтація ВНЗ Хмельниччини на місцевих абітурієнтів. Як показує аналіз результатів вступної кампанії 2015 року по ХНУ, переважна більшість студентів першого курсу закладу проживали у радіусі не більше 200 км від Хмельницького (табл. 2).

Таблиця 2

**Статистика подачі заяв та зарахування у розрізі областей на денну форму навчання до Хмельницького національного університету в 2015 році на основі повної загальної середньої освіти**

№ з/п	Область	Кількість поданих заяв до ВНЗ	Кількість зарахованих до ВНЗ	Кількість зарахованих до ВНЗ на бюджетну форму навчання	Кількість зарахованих до ВНЗ на контрактну форму навчання
1	Вінницька область	627	49	31	18
2	Волинська область	119	11	9	2
3	Житомирська область	251	19	3	5
4	Львівська область	185	16	14	2
5	Рівненська область	257	20	17	3
6	Тернопільська область	390	22	16	6
7	Хмельницька область	4104	684	360	324
8	Чернівецька область	104	7	4	3
Всього		6632	867	492	375

Найбільше студентів зараховано до ХНУ із міста Хмельницької та Хмельницької області – 684 особи. Друга за представництвом область – Вінницька, із якої до ХНУ поступило 49 осіб, з яких 18 – на контрактну форму навчання. Решта областей має не більше 25 своїх представників у якості першокурсників цього ВНЗ, причому більшість з них зараховані на бюджетну форму навчання.

Враховуючи вище зазначені фактори, спробуємо проаналізувати основні показники щодо формування контингенту студентів ВНЗ Хмельниччини за даними, наведеними у таблиці 3.

Таблиця 3

**Показники формування контингенту студентів у ВНЗ Хмельницької області у 2013–2015 роках (за даними [3])**

Коротка назва ВНЗ	2013				2014				2015			
	Ліцензійний обсяг	Кількість бюджетних місць	Кількість поданих заяв	Кількість поданих оригіналів документів	Ліцензійний обсяг	Кількість бюджетних місць	Кількість поданих заяв	Кількість поданих оригіналів документів	Ліцензійний обсяг	Кількість бюджетних місць	Кількість поданих заяв	Кількість поданих оригіналів документів
ХНУ	5183	1426	8079	2145	5221	1412	7462	2222	9753	1371	9377	2937
КПНУ ім. Огієнка	3194	1255	6819	1795	3194	1127	1665	1655	5799	1181	2751	2462
ПДАТУ	2636	662	2327	940	2502	631	2535	1202	3883	862	2793	1523
НАДПСУ	745	236	946	357	740	271	1192	400	1230	525	1418	613
ХГПА	1200	525	837	573	1170	507	625	610	2040	507	1179	810
ХУУП	395	136	1074	293	528	93	1014	324	1027	150	1050	439
ХКТЕІ	298	0	468	329	397	0	342	321	1025	0	1071	372
ХЕУ	1310	0	245	121	815	0	181	107	1360	0	200	144
УЕП	1620	0	200	88	1575	0	142	93	1380	0	169	125

Як показують статистичні дані, рейтингом за усіма показниками у Хмельницькій області протягом 2013–2015 років виступає Хмельницький національний університет, лави якого щорічно поповнюються більше 2 тисяч вступників (при кількості орієнтовно у 1350–1450 бюджетних місць). Друге місце за кількістю зарахованих вступників протягом проаналізованого періоду займає Кам'янець-Подільський



національний університет ім. Огієнка, кількість вступників до його у 2015 році значно зросла порівняно із попередніми роками (приріст складає більше 40 %). До проблем цих університетів варто відзначити їх «історичне» значення та відповідне відношення до університетів із боку профільного міністерства: незважаючи на те, що тривалий час обидва університети мають статус національних, у Міністерстві їх по-старому відносять до технічного напрямку (ХНУ) та педагогічного (КПНУ ім. Огієнка), що ускладнює отримання більших обсягів державного замовлення на так звані «непрофільні» (на думку МОН) напрями підготовки.

Серйозним конкурентом для вищих навчальних закладів міста Хмельницького став Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут, утворений на базі місцевого кооперативного коледжу. Цей заклад у 2013–2015 роках стабільно набирає більше 300 вступників економічних напрямів, поступово ліцензуючи нові напрями підготовки, починаючи із рівня молодшого спеціаліста (наприклад, правознавство, обслуговування комп'ютерних систем).

Стабільно високий конкурс має Національна академія прикордонної служби ім. Б. Хмельницького, що за існуючих геополітичних умов знаходить підтримку на рівні держави у вигляді зростання місць державного замовлення (у 2015 році їх кількість зросла порівняно із попереднім роком майже удвічі.)

За проаналізований період позитивну тенденцію розвитку щодо кількості зарахованих вступників показують Подільський державний аграрно-технічний університет, Хмельницький університет управління та права, Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія тощо. Щоправда, варто нагадати, що частина перелічених закладів формують контингент своїх першокурсників у переважній більшості за рахунок випускників власних або інших коледжів, що, внаслідок запланованих реформ МОН стосовно залучення до проходження ЗНО таких вступників, може негативним чином відобразитися на контингенті студентів цих ВНЗ уже в наступному році.

На основі показників, наведених у таблиці 3, побудуємо таблицю 4, де проаналізуємо структуру та конкурсні показники формування контингенту студентів у ВНЗ, що досліджуються.

Таблиця 4

**Конкурсні показники формування контингенту студентів 1 курсу (освітній рівень – бакалавр) у ВНЗ Хмельницької області у 2013–2015 роках**

Коротка назва ВНЗ	2013			2014			2015		
	Питома вага бюджетних місць у ліцензії ВНЗ, %	Конкурс на бюджетне місце	Кількість зарахованих контрактників	Питома вага бюджетних місць у ліцензії ВНЗ, %	Конкурс на бюджетне місце	Кількість зарахованих контрактників	Питома вага бюджетних місць у ліцензії ВНЗ, %	Конкурс на бюджетне місце	Кількість зарахованих контрактників
ХНУ	27,51	5,67	719	27,04	5,28	810	14,06	6,84	1566
КПНУ ім. Огієнка	39,29	5,43	540	35,28	1,48	528	20,37	2,33	1281
ПДАТУ	25,11	3,52	278	25,22	4,02	571	22,20	3,24	661
НАДПСУ	31,68	4,01	121	36,62	4,40	129	42,68	2,70	88
ХГПА	43,75	1,59	48	43,33	1,23	103	24,85	2,33	303
ХУУП	34,43	7,90	157	17,61	10,90	231	14,61	7,00	289
ХКТЕІ	0	0	329	0	0	321	0	0	372
ХЕУ	0	0	121	0	0	107	0	0	144
УЕП	0	0	88	0	0	93	0	0	125

Як показують дані таблиці 4, у 2013–2014 роках спостерігалася значна питома вага бюджетних місць у муніципальних ВНЗ Хмельниччини – у ХГПА цей показник становив орієнтовно 43 % від загального ліцензованого обсягу, а в ХУУП в 2013 році 34,4 %. У наступні роки ці показники зменшилися, що не вплинуло суттєвим чином на набір до ВНЗ осіб, що будуть навчатися за кошти фізичних та юридичних осіб. Навпаки, кількість студентів-контрактників протягом проаналізованого періоду зростала, що характерно не лише для цих ВНЗ, а й для регіону в цілому.

Лідером серед ВНЗ Хмельницької області за кількістю студентів-контрактників є ХНУ, однак солідну конкуренцію йому складає КПНУ ім. Огієнка. Стабільне число студентів-контрактників більше 300 осіб щороку отримує ХКТЕІ, поступово нарощує набір контрактників ПДАТУ.

Конкурс на бюджетні місця традиційно по ВНЗ є досить високим, але як показує досвід 2015 року, наявність бюджетних місць не завжди є позитивом для ВНЗ (особливо при їх наявності на так званих «непопулярних» серед абітурієнтів напрямках підготовки).

В цілому, як показує аналіз результатів вступних кампаній 2013–2015 років, ситуація з формуванням контингенту студентів у ВНЗ Хмельницької області залежить від ряду факторів, які

впливають на розвиток як освіти і науки в області, так і реальної економіки краю. До цих факторів слід також віднести специфіку проведення вступної кампанії 2015 року, яка мала цілий ряд своїх особливостей, з якими вперше стикнулися як представники приймальних комісій ВНЗ, так і абітурієнти з їх батьками. Зокрема, до таких особливостей варто віднести:

1. Новий мінімальний прохідний бал предметів ЗНО (100 балів). У більшості досвідчених працівників приймальних комісій, як і батьків, що стикалися із вступом до ВНЗ у минулі роки, у пам'яті 100 балів асоціювалося із тим, що абітурієнт відвідав відповідне тестування ЗНО, не склавши його, оскільки у попередні роки прохідним балом було 124 (а для профільних предметів ЗНО – навіть 140 балів). У 2015 році суттєво змінилася шкала ЗНО, фактично прирівнявши 100 балів поточного року до 124 балів минулих років.

2. Відсутність альтернативності вибору у 2015 році одного із предметів ЗНО при вступі до ВНЗ на базі повної загальної середньої освіти. На жаль, більшість вітчизняних ВНЗ, у тому числі й усі ВНЗ Хмельниччини, не змогли прописати можливість вибору одного предметів ЗНО у власних правилах прийому, що суттєво зменшило коло потенційних абітурієнтів таких ВНЗ. Натомість частині ВНЗ України було дозволено здійснити таку опцію, що поставило у нерівні умови учасників вступної кампанії поточного року.

3. Самостійний вибір та затвердження вищими навчальними закладами переліку предметів ЗНО на кожен напрям підготовки у межах ВНЗ, що призводить до можливості неспівпадіння набору предметів ЗНО на один напрям підготовки у різних ВНЗ.

4. Відсутність можливості подачі сертифікатів ЗНО минулих років та проведення вступних іспитів при ВНЗ для осіб, які закінчили школу до 2007 року (т.зв. «старі школярі»), що зменшило інтерес у такої категорії потенційних абітурієнтів, оскільки змушувало здавати їх ЗНО разом із цьогорічними випускниками шкіл.

5. Пріоритетність заяв. Значні проблеми мали абітурієнти та представники приймальних комісій із пріоритетністю заяв, яка, згідно умов прийому до ВНЗ, визначалася вступниками у момент подачі заяви та не могла змінюватися протягом вступної кампанії. Це призвело до того, що будь-яка технічна помилка або невірне розставлення пріоритетів абітурієнта могла його відправити на навчання зовсім не у той ВНЗ, у якому він прагнув навчатися.

6. Збільшення нормативного терміну навчання для здобуття освітнього ступеня «магістр» до 1,5–2 років – призвело до зменшення інтересу стосовно навчання на денній формі, оскільки автоматично збільшило крім терміну навчання і його вартість (при навчанні на контрактних умовах).

7. Відсутність чітких етапів (хвиль) при зарахуванні на бюджетну форму навчання. У минулі роки зарахування на бюджет проходилося у три хвили (етапі), протягом кожної з яких відбувалося рекомендування абітурієнтів на наявні бюджетні місця. У поточному році можна говорити про наявність двох етапів рекомендації та зарахування на місця державного замовлення – основний (6–10 серпня) та додатковий (11–12 серпня).

8. Відсутність дітей-сиріт у переліку пільгових категорій. Це призвело до незадоволення абітурієнтів відповідної категорії та змусило МОН виправити цю ситуацію через написання приймальними комісіями ВНЗ іменних листів стосовно надання додаткових бюджетних місць таким особам, що зараховані на навчання за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб.

9. Відсутність профільності предметів ЗНО та заміна її ваговими коефіцієнтами. Якщо у минулих роках ВНЗ самостійно могли визначити профільність одного із предметів ЗНО (при цьому зростав його прохідний бал із 124 до 140 балів), то у 2015 році ВНЗ могли вплинути на формування конкурсного балу абітурієнта за допомогою вагових коефіцієнтів. Наприклад, при вступі на точні науки ваговий коефіцієнт на ЗНО з математики ВНЗ могли встановити вище, ніж на ЗНО з української мови та літератури, запрошуючи таким чином до своїх лав випускників шкіл із кращими знаннями профільних точних наук.

10. Перерозподіли обсягів державного замовлення МОН протягом липня-серпня 2015 року (всього 5 перерозподілів) внаслідок важкої конкурсної ситуації у ВНЗ на певних напрямках підготовки (зокрема із набором предметів ЗНО – математика та фізика, які дуже погано у поточному році здали випускники шкіл).

11. Продовження вступної кампанії на дві доби внаслідок форс-мажорних обставин (подача заяв від вступників до Українського центру оцінювання якості освіти на апеляцію щодо результатів ЗНО).

Проаналізуємо показники щодо зарахування вступників у 2015 році на перший курс денної форми навчання у розрізі факультетів ХНУ (табл. 5).

За даними таблиці, можна зробити висновок про умовний поділ факультетів університету на дві групи – бюджетоутворюючі, на яких питома вага студентів-першокурсників бюджетної форми навчання становить більше 70 % (ФІМ, ФПКТС, ФТІД) та факультети, що у переважній більшості орієнтуються на студентів-контрактників (ГПФ, ФЕУ, ФМВ).

Як показують дані таблиці 5, певні проблеми із заповненням ліцензованого обсягу мали усі факультети ВНЗ. Однак заповнення ліцензії орієнтовно на 50 % в сучасних умовах за наявності жорсткої конкуренції можна назвати успішним, порівнюючи ці дані з показниками інших ВНЗ регіону.

Окрім цього, варто звернути увагу на показник щодо відсотку зарахованих абітурієнтів від кількості поданих ними заяв. У 2015 році цей показник знизився порівняно із попередніми роками. Якщо раніше він

коливався у межах 20 %, то у 2015 році становив у цілому по університеті лише 14,6 %. Це означає, що в університет поступив лише кожен сьомий абітурієнт із тих, хто подавав документи до цього ВНЗ. Частково таку ситуацію можна пояснити тим, що з кожним роком по Україні в цілому, та в регіоні зокрема набуває популярності електронна форма подачі документів, яка забезпечує абітурієнтам оперативність цієї процедури без зайвих переїздів, черг та нервових потрясінь. Це підтверджують дані, наведені у таблиці 6, які ілюструють кількість та співвідношення поданих паперових та електронних заяв до ХНУ у 2015 році.

Таблиця 5

**Статистика подачі документів та зарахування вступників на денну форму навчання до Хмельницького національного університету в 2015 році у розрізі факультетів**

№ з/п	Факультети		Ліцензія	Бюджет	Подано заяв	Зараховано на денну форму	% заповнення ліцензії	% зарахованих від поданих заяв	% зарахованих на бюджет
1	ГПФ	Гуманітарно-педагогічний факультет	360	91	1201	202	56,1	16,8	45,0
2	ФЕУ	Факультет економіки і управління	500	66	1820	221	44,2	12,1	29,9
3	ФІМ	Факультет інженерної механіки	380	149	892	184	48,4	20,6	81,0
4	ФПКТС	Факультет програмування та комп'ютерних і телекомунікаційних систем	470	212	1776	263	56,0	14,8	80,6
5	ФМВ	Факультет міжнародних відносин	290	47	1595	146	50,3	9,2	32,2
6	ФТід	Факультет технологій і дизайну	235	81	441	113	48,1	25,6	71,7
Разом по університету:			<b>2235</b>	<b>646</b>	<b>7725</b>	<b>1129</b>	<b>50,5</b>	<b>14,6</b>	<b>57,2</b>

Таблиця 6

**Співвідношення подачі електронних та паперових заяв на денну повну форму у ХНУ в 2015 році**

Назва факультету	Всього подано заяв	Електронні заяви	Питома вага електронних заяв, %	Паперові заяви	Питома вага паперових заяв, %
ФЕУ	1722	1193	69,28	529	30,72
ГПФ	1133	675	59,58	458	40,42
ФМВ	1594	1261	79,11	333	20,89
ФПКТС	1443	1108	76,78	335	23,22
ФІМ	582	443	76,12	139	23,88
ФТід	384	255	66,41	129	33,59
Всього по університету	6858	4935	71,96	1923	28,04

Показники таблиці 6 свідчать про те, що у 2015 році із усіх заяв, що були подані випускниками шкіл до університету (6858 заяв), 71,96 % (4935 заяв) було подано саме шляхом електронного вступу. Лише 1923 заяви (28,04 %) абітурієнти написали у паперовому вигляді, прийшовши до приймальної комісії університету.

У розрізі окремих факультетів ситуація ще більш вражаюча. Зокрема на факультеті міжнародних відносин питома вага електронних заяв становила майже 80 %, на факультетах інженерної механіки; програмування та комп'ютерних і телекомунікаційних систем показник складав майже 77 %. Нижчі

показники подачі електронних заяв, зафіксовані по ГПФ та ФТід можна пояснити наявністю на цих факультетах напрямів підготовки із творчим конкурсом, що змушувало абітурієнтів прийти до університету для отримання перепустки на вступне випробування.

Болючим ударом для більшості університетів регіону у 2015 році стало часткове скорочення обсягів державного замовлення, яке відчули майже усі ВНЗ області (за винятком НАДПСУ).

Однак, як показують дані з рисунку 1, частково ця ситуація компенсується за рахунок зростання кількості студентів, які поступають до ВНЗ за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб, що дозволяє наповнити спеціальний фонд бюджету ВНЗ.

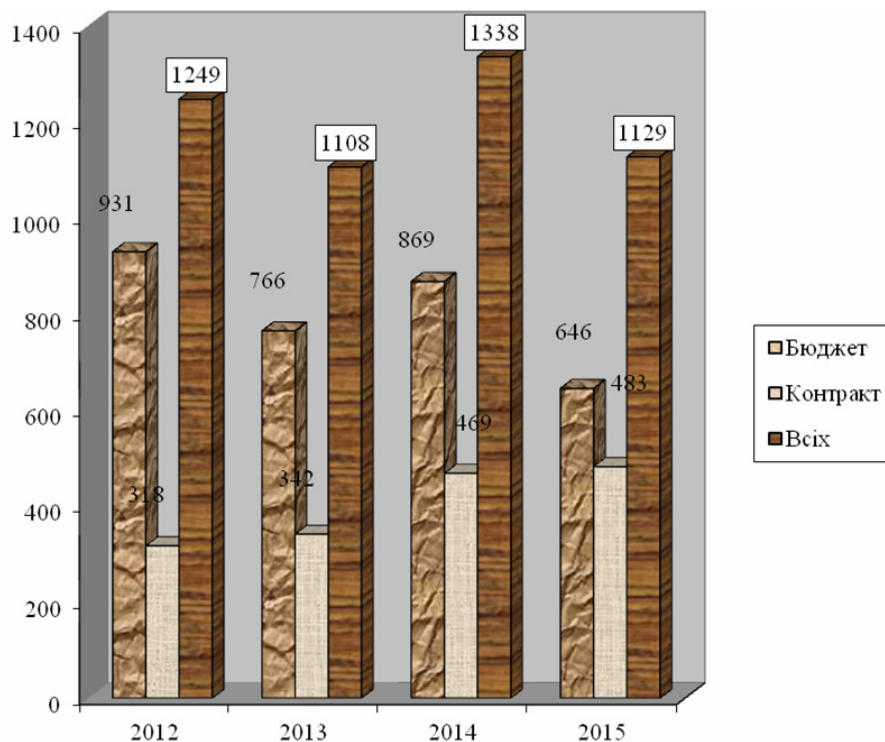


Рис. 1. Кількість осіб, зарахованих на 1-й курс денної форми в ХНУ у 2012–2015 роках

Окрім наявних проблем у формуванні контингенту студентів, можна виділити потенційні загрози для вищих навчальних закладів стосовно комплектації студентів у 2016 році:

1) перехід на розподіл держзамовлення за рейтингом абітурієнтів (принцип «бюджетне місце за абітурієнтом»);

2) зміна переліку галузей знань та спеціальностей, що призведе до зникнення або переформатування цілого ряду існуючих напрямів підготовки;

3) визначення переліку ВНЗ та встановлення пріоритетності поданих заяв на етапі реєстрації на зовнішнє незалежне оцінювання;

4) можливість введення ЗНО для вступників на базі ОКР «молодший спеціаліст» (випускників коледжів та технікумів), що з одного боку може призвести до зменшення набору на заочну та дистанційну форми навчання, але з іншого у перспективі може дати позитивний ефект внаслідок зниження привабливості навчання у ВНЗ I-II рівнів акредитації та збільшення кількості потенційних абітурієнтів на базі повної загальної середньої освіти.

З метою подолання існуючих та потенційних загроз щодо формування контингенту студентів у наступні роки вищим навчальним закладам слід активно проводити професійно-орієнтаційну роботу, яка є важливим завданням освітнього процесу та запорукою зростання кількості залучених абітурієнтів до вступу у ВНЗ.

Професійно-орієнтаційна робота університетів в сучасних умовах має бути побудована та реалізована у трьох напрямках:

1) робота із потенційними абітурієнтами та їх батьками;

2) співпраця із загальноосвітніми закладами та вищими навчальними закладами I-II рівня акредитації;

3) взаємодія із працедавцями.

Одним із ефективних напрямів покращення профорієнтаційної роботи із абітурієнтами та їх батьками є пошук нових методів комунікацій. Одним із варіантів є активне позиціонування ВНЗ у соціальних мережах:

- 1) створення та підтримка сторінок університетів у соціальних мережах;
- 2) формування сторінок кафедр у розрізі існуючих напрямів підготовки.

Через анкетування при проведенні профорієнтаційної роботи в школах, коледжах, на олімпіадах, на кафедральних форумах, що функціонують на базі соціальних мереж, профілюючі кафедри зможуть формувати список власних потенційних абітурієнтів.

Співпраця із загальноосвітніми закладами та ВНЗ I-II рівня акредитації дозволить підвищити імідж ВНЗ, знизити можливу антипропаганду по відношенню до університетів зі сторони вчителів та здійснити пошук потенційних абітурієнтів для забезпечення комунікації з ними та їх батьками.

Для ефективної співпраці із школами та коледжами необхідно забезпечити:

1. Участь кафедр в предметних творчих об'єднаннях вчителів (формування соціальних мереж творчих об'єднань або участь в них, якщо вони створені).
2. Організацію підвищення кваліфікації вчителів та викладачів коледжів на базі університетів.
3. Програми реалізації взаємодії із вчителями та викладачами коледжів у рамках підготовки робіт та проведення олімпіад, МАН та інших заходів.
4. Проведення методично-наукових заходів кафедр, викладачів коледжів та вчителів шкіл.

Співпраця з працевдавцями шляхом підписання договорів про співпрацю дозволить вирішити наступні завдання:

1. Формування бази потенційних замовників випускників університетів, підписання з працевдавцями договорів на працевлаштування випускників.
2. Співпраця з працевдавцями щодо формування освітніх стандартів, навчальних планів та робочих програм дисциплін.
3. Залучення представників працевдавців до профорієнтаційних заходів з абітурієнтами.
4. Формування загальної політики зайнятості в регіоні.

З метою зближення працевдавця і випускника на сайті університетів має бути розміщений перелік підприємств різних форм власності – потенційних працевдавців, що постійно оновлюватиметься.

Розвиток профорієнтаційної роботи за програмою «Школа – Університет – Бізнес» (рис. 2) дозволить створити та реалізувати на базі університетів ефективну модель підготовки високоякісного фахівця згідно із потребами ринку праці.



Рис. 2. Схема взаємодії університетів, шкіл та працевдавців для підготовки висококваліфікованого фахівця

### Висновки

Формування контингенту студентів будь-якого вищого навчального закладу є запорукою його успішного функціонування протягом їх навчання, оскільки саме стабільна наявність студентів або зростання їх чисельності свідчить про високу якість освіти, яку пропонує ВНЗ своїм вступникам. У статті розкривалися особливості та проблеми комплектації студентів у ВНЗ III-IV рівнів акредитації Хмельницької області, проводився аналіз результатів формування контингенту студентів у цих ВНЗ у 2013-2015 роках.

З метою подолання існуючих проблем та запобігання потенційних загроз вищим навчальним закладам запропоновано більше увагу приділяти професійно-орієнтаційній роботі з випускниками шкіл, залучаючи до цього процесу не лише абітурієнтів та їх батьків, а й працівників закладів середньої освіти та представників працевдавців. Саме комплексний підхід шкіл, вищих навчальних закладів та працевдавців дозволить підготувати якісного фахівця, який буде успішно працювати для розвитку економіки регіону, стабільного функціонування закладів освіти, охорони здоров'я, соціальної сфери Хмельниччини.

### Література

1. Рейтингові списки. Хмельницька область. 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://abit-poisk.org.ua/rate2015/region/162>

2. Квота прийому сільської молоді до ВНЗ системи МОН України на 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.mon.gov.ua/content/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2015/07/20/1kvoti-prijomu-silskoyi-molodi-do-vnz-u-2015-rocz-3-4-r.a.\(bakalavr\)-dlya-zamovnikiv.pdf](http://www.mon.gov.ua/content/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2015/07/20/1kvoti-prijomu-silskoyi-molodi-do-vnz-u-2015-rocz-3-4-r.a.(bakalavr)-dlya-zamovnikiv.pdf)

3. Вступна кампанія 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.vstup.info/>

#### References

1. Ranking lists. Khmelnytskyi region. 2015. URL: <http://abit-poisk.org.ua/rate2015/region/162>
2. Quota of rural youth in higher education system Ministry of education of Ukraine for 2015. URL: [http://www.mon.gov.ua/content/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2015/07/20/1kvoti-prijomu-silskoyi-molodi-do-vnz-u-2015-rocz-3-4-r.a.\(bakalavr\)-dlya-zamovnikiv.pdf](http://www.mon.gov.ua/content/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2015/07/20/1kvoti-prijomu-silskoyi-molodi-do-vnz-u-2015-rocz-3-4-r.a.(bakalavr)-dlya-zamovnikiv.pdf)
3. The inaugural 2015 campaign. URL: <http://www.vstup.info/>

Надійшла 22.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

**СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ  
ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

*У статті розглянуто тенденції та наслідки розгортання кризових процесів в Україні у 2008–2009 р.р. і 2013–2015 р.р. Здійснено порівняння основних економічних та соціальних проявів двох криз. Розглянуто зниження базових показників добробуту українських громадян внаслідок слабкої економічної динаміки. Визначено можливі етапи виходу з кризи та продовження процесу європейської інтеграції.*

*Ключові слова: криза, соціально-економічні показники, соціально справедливі відносини*

М. І. PRYSTUPA  
Khmelnitsky National University**SOCIAL PROBLEMS OF THE CRISIS AND THEIR SOLUTIONS**

*The aim of the article is to analyse the social problems of the crisis overcoming and determine their solutions. Over the past five years, Ukraine is again trying to overcome the crisis shock. Each of the shocks had its own peculiarities and each was formed by their basic factors and components. However, common features of crisis processes escalation in Ukraine in 2008-2009 and 2013-2015 indicate that the results and consequences of the two crises may also be close. In this case, today Ukraine to prevent another crisis shock may use additional anti-crisis measures and measures for economic recovery that were not properly taken into account and involved in the post-crisis period of 2010-2012. If the crisis of 2008-2009 in Ukraine, as elsewhere in the world, was really unexpected, to the crisis of 2013-2015 the country was consistently approaching. Despite the positive dynamics of real GDP in 2010-2011 it can not be classified as sustainable growth, because in fact there was only partial compensation for losses (fall) in 2009. Crisis of 2008-2009 and 2013-2015 exacerbated social contradictions concerning formation of fair relations in Ukraine. The weak economic dynamics can not substantially improve the real welfare of Ukrainian citizens. To exit the crisis and continue the process of european integration Ukraine needs a radical restructuring of the economy and the corresponding creation of new jobs, which should take place gradually from one to another stage of deployment of investment and innovation, the growth of domestic savings and the inflow of foreign capital.*

*Keywords: crisis, social and economic indicators, socially fair relations*

**Постановка проблеми.** В умовах постійних глобалізаційних викликів та ризиків, серед яких найбільш вразливими у соціальному аспекті є фінансово-економічні кризи і воєнно-політичні конфлікти, зростає нестійкість національних економічних систем. Нестабільність соціально-економічного розвитку і небажані її наслідки негативно впливають на стан соціальної справедливості в країнах світу, в тому числі і в Україні.

На сьогодні Україна є однією з європейських країн, яка застрягла в міжкризовому просторі. Після глобальної кризи 2008-2009 рр. більшості країнам вдалося відновити позитивну економічну динаміку. Проте, Україна сьогодні знову потерпає від кризових проявів, що спричинено як триваючою військовою агресією, поглибленням і розширенням негативних тенденцій в економіці, так і низьким рівнем довіри до системи державного управління, високою корупцією, слабкою фінансовою дисципліною, незадовільною інвестиційною привабливістю та надмірним борговим навантаженням. Нинішня вкрай слабка економічна динаміка вказує на збереження переддефолтних ризиків і втрату країною гідного місця у світовій економіці [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Ряд вітчизняних українських науковців: В. Геєць, В. Кравченко, Е. Лібанова, О. Макарова, І. Петрова, та зарубіжних аналітиків: Ю. Рюмер, А. С. Вайс, У. Іпек, Л. Хатіб, Дж. Перкович, Д. Паал, – пояснюють посилення кризових тенденцій в економіці України, які спостерігаються останнім часом наслідками російської агресії та російських обмежувальних торговельних заходів, що зумовили втрату чималої частини вітчизняного виробництва.

Разом з тим, такі пояснення є виправданими лише до певної міри. Головним, глибинним чинником посилення кризи є дуже серйозні системні економічні деформації, що накопичувалися тривалий час – фактично весь період з моменту набуття Україною державної незалежності – і зрештою не могли не зумовити масштабних процесів деградації економіки та, відповідно, крайнього загострення соціальних протиріч. Останні не лише значно послабили потенціал протистояння зовнішнім загрозам, але й стали каталізатором їх наростання [2].

**Метою статті** є аналіз соціальних проблем подолання кризових явищ та визначення шляхів їх вирішення.

**Основний матеріал дослідження.** За останні п'ять років Україна вдруге намагається подолати кризовий шок. Кожен із шоків мав свої особливості, і основу кожного формували свої чинники і складові. Водночас, спільність розгортання кризових процесів в Україні у 2008-2009 рр. і 2013–2015 рр. вказує на те, що результати та наслідки двох кризових процесів також можуть виявитися близькими. У такому випадку сьогодні Україна, щоб не допустити чергового кризового шоку, може додатково використати антикризові

заходи і заходи із економічного відновлення, які належним чином не були враховані та задіяні в посткризовий період 2010–2012 рр. [1]. При цьому варто відзначити, що без докорінної системної модернізації економіки годі й мріяти про досягнення стратегічних цілей, пов'язаних зі створенням в Україні високорозвиненого, заможного, захищеного від небезпек суспільства, яке було б невід'ємною складовою об'єднаної Європи [2].

Слід зазначити, що з початку 2000-х років економіка України характеризувалася стійкою позитивною динамікою, середньорічні темпи економічного зростання упродовж 2001–2007 рр. перевищували 7%, а отже країна певний час належала до складу високо динамічних висхідних країн, і ставала дедалі помітнішою в системі світової економіки. Криза 2008–2009 рр. відсунула українську економіку на кілька років назад, а кризові процеси 2013–2014 рр. дедалі більше погіршують позиції України у світовій економіці в середньостроковій перспективі. Необхідно визнати, що в посткризовий період 2010–2013 рр., коли світовій економіці вдалося відновити відносно стійке зростання, а висхідні економіки навіть прискорили темпи економічного відновлення, українська економіка занурилась у довгострокову рецесію (події 2014–2015 рр. лише загострюють кризовий стан разом з тим, що впродовж 2012–2013 рр. темпи зростання вітчизняної економіки фактично були нульовими) [1]. Очевидно, що нинішня динаміка української економіки дедалі більше відстає від країн Європейського Союзу за усіма показниками і є головною перешкодою євроінтеграції.

При цьому слід підкреслити, що якщо криза 2008–2009 р.р. в Україні, як і в усьому світі, була дійсно неочікуваною, то до кризи 2013–2015 рр. країна наближалася послідовно [1]. Незважаючи на позитивну динаміку реального ВВП 2010–2011 рр., її не можна класифікувати як стійке зростання, оскільки фактично відбувалася лише часткова компенсація втрат (падіння) кризового 2009 р. Тому скоріше можна стверджувати, що позитивна динаміка ВВП 2010–2011 років у багатьох аспектах була зумовлена переважно “ефектом низької бази”, а не структурним оновленням економіки чи посиленням конкурентоспроможності.

Перманентні кризові прояви безпосередньо вплинули і на структуру ВВП, насамперед, у частині витіснення інвестицій. Левова частка внутрішнього продукту використовується на споживання, рівень якого в Україні зріс з 77–80% ВВП у докризовий період до 90–93% останніми роками. Тобто, практично всі отримувані ресурси – як домогосподарств, так і державного сектору – витрачаються на підтримання поточного рівня споживання і добробуту, насамперед, за рахунок відмови від нагромадження капіталу [1].

За таких умов, неодмінним наслідком посилення кризових процесів є обвал в інвестиціях. Так, якщо в докризовий період відбулося певне накопичення інвестицій, що заклало потенціал довгострокового зростання, то криза 2008–2009 рр. фактично зруйнувала інвестиційну спроможність України. Відсутність ефективної інвестиційної політики 2010–2013 рр. по суті відвернула вітчизняних і міжнародних інвесторів від України, наслідком чого стало подальше вимивання інвестиційного потенціалу (частка інвестицій у структурі ВВП так і залишилась на рівні 18–19%, що вкрай мало для реалізації прискореного економічного відновлення). З тим, у кризу 2013–2015 рр. Україна ввійшла у вкрай послабленому стані без видимих перспектив інвестиційного зміцнення. Відтак, період посткризового відновлення вкотре висвітлив вагомість інвестицій в країну для забезпечення її економічної міцності. Так, ті країни ЄС, яким вдалося підтримати інвестиційну привабливість і не допустити інвестиційного обвалу в період глобальної кризи, досягли значно кращих результатів посткризового відновлення. Чим меншими були втрати країн ЄС в інвестиційних обсягах, тим меншими були втрати як в економічній динаміці загалом, так і доступу приватного сектору до фінансових ресурсів [1]. Зрештою, більшість вітчизняних економістів сходяться на думці, що лише інвестиційне розширення надасть Україні шанс на економічне відновлення. Тому в сьогоднішніх реаліях України посилення інвестиційного сприяння є одним з найактуальніших завдань економічної політики держави [1, 2].

Кризи 2008–2009 рр. і 2013–2015 рр. загострили протиріччя щодо формування соціально справедливих відносин в Україні. Так, у зв'язку з вкрай дешевою робочою силою, рівень заробітної плати у багатьох галузях господарювання неможливо назвати справедливими винагородами за працю і гідними доходами – за своїми розмірами вони скоріше відповідають соціальним виплатам з ознаками експлуатації найманої праці (як державою, так і роботодавцями) [3]. Слабка економічна динаміка не дозволяє суттєво покращити реальний добробут українських громадян. Хоча номінальна зарплата за останні п'ять років зросла майже вдвічі, проте динаміка реальних доходів є значно стриманішою. Лише завдяки офіційному низькому рівню інфляції у 2010–2011 рр. Індекс середньої реальної заробітної плати дещо перевищив докризовий рівень (у II півріччі 2011 р.). У 2012–2013 рр. зарплати (номінальна та реальна) зростали дещо вищими темпами, проте посилення кризових явищ на початку 2014р. (у т.ч. висока інфляція) помітно обмежили висхідні тенденції в доходах населення. Серед основних чинників стрімкого зростання цін слід виділити стрімку та обвальну девальвацію гривні та адміністративне підвищення житлово-комунальних тарифів. Так, інфляційний шок у I півріччі 2014 р. Та I півріччі 2015 р. (внаслідок девальвації гривні) в умовах економічного падіння спричинив помітне зниження реальної зарплати – до рівня середини 2009 р. Середня заробітна плата в листопаді 2014 р. становила 3 534 грн (\$210) – проти 3 268 грн у листопаді 2013 р. (\$400), тобто майже двократне падіння в доларовому еквіваленті [1]. Для порівняння: середня заробітна плата у країнах ЄС становить \$1168 [4]. Упродовж року більш ніж утричі збільшилася заборгованість з



виплати заробітної плати (з 753 млн грн у січні 2014 р. до 2 367 млн грн у грудні). При цьому, майже 82% зазначеної суми припадає на економічно активні підприємства. Рівень безробіття серед осіб працездатного віку у III кварталі 2014 р. досяг 9,9% (проти 6,8% у відповідний період 2013 р.). Базові соціальні стандарти знизилися більш, ніж у 3 рази: мінімальна зарплата – з \$152 до \$48 (1218 грн), мінімальна пенсія – з \$119 до \$38 (949 грн) [5]. Для порівняння: у країнах ЄС середньомісячна пенсія у країнах ЄС становить \$2401 [4].

Очевидно, що розгортання кризових проявів має беззаперечний негативний вплив на добробут. Зокрема, фактично відбувається консервація рівня реальних зарплат, хоча номінальні й можуть певним чином зростати. При цьому необхідно підкреслити, що низький життєвий рівень населення, а з тим і низька купівельна спроможність надалі обмежує споживчий попит, а відтак – стримує економічне відновлення [1].

За результатами моніторингу матеріального становища українських родин, який здійснює соціологічна служба Центру Разумкова, у грудні 2014 р., порівняно з січнем, частка родин, які “ледве зводять кінці з кінцями”, збільшилася з 14% до 19%. Натомість сумарна частка сімей, яким “у цілому на життя вистачає”, які “живуть забезпечено” та які “можуть дозволити собі практично все”, зменшилася з 46% до 39%, відповідно. За підсумками поточного року, згідно з оцінками Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, рівень бідності може становити 30% населення – проти 24,5% у 2013 р. [6]. Навіть за оптимістичним сценарієм (стабілізація курсу 10 грн./\$1) ВВП на душу населення знаходиться на рівні \$3000, тобто на межі, нижче якої (за міжнародною класифікацією) знаходяться бідні країни [1].

Оскільки зовнішні борги обслуговуються в іноземній валюті, то вище значення курсу означає більші вилучення з бюджету, а тому й менше ресурсів залишається на базові державні видатки (науку, освіту, соціальний захист тощо). За таких умов, у міжнародному просторі Україна ризикує опинитися серед найбідніших країн світу, що може відтягнути процес євроінтеграції на десятки років.

Україна, де посилюється соціально-гуманітарна криза та стагнація економіки, стає все більш непривабливою та ризикованою для інвесторів. За 2014 рік прямі іноземні інвестиції в Україну скоротилися на \$12,2 млрд (на 21%, до \$45,9 млрд), в т.ч. з країн ЄС – на \$8,3 млрд (на 19%, до \$35,6 млрд) [5].

Розглянутий фактологічний матеріал наводить на висновок про те, що для виходу з кризи та продовження процесу європейської інтеграції Україні необхідна кардинальна структурна перебудова економіки і відповідне створення нових робочих місць, що має відбуватися послідовно від одного до іншого етапу розгортання інвестиційної та інноваційної діяльності, зростання обсягів внутрішніх нагромаджень і припливу зовнішнього капіталу [7].

На першому етапі треба зосередити увагу на галузях, що визначають життєзабезпечення населення, використовуючи наявні продуктивні сили і обіговий капітал виробничої сфери. На цьому етапі бажано запровадити жорсткі протекціоністські заходи щодо захисту товарів, які можуть вироблятися внутрішніми товаровиробниками. Залучення іноземних інвесторів і створення спільних виробництв доцільно за певної обережності в стратегії відкритості економіки, оскільки закордонні інвестори зацікавлені в розміщенні в Україні своїх виробництв, передусім, через дешеву робочу силу, наявність потужностей, що звільняються з огляду на неминуче закриття неефективних і непотрібних виробництв, а також наявність різноманітних мінерально-сировинних ресурсів і вигідне географічне положення України.

На другому етапі увагу потрібно зосереджувати на розвитку наукомістких галузей, переозброєнні промисловості і сільського господарства, засобів зв'язку, інвестування в малий і середній бізнес. Значне місце посідатиме самозайнятність [8]. Отже, всі інвестиційні напрями уможливають прискорення швидкості і скорочення відтворювального обігового циклу. Проте на цьому етапі більшість населення ще не матиме відчутних змін у рівні життя, можливості його обмежуватимуться лише найнеобхіднішим.

Таким чином, структурна перебудова економіки і відповідно створення нових робочих місць в кризовий період розраховуватиметься не менше ніж на 2-3 роки.

Відповідно до наведених завдань, пріоритетними напрямами використання державних інвестиційних, законодавчих і організаційних можливостей підтримки створення робочих місць мають вважатися такі:

- галузі, в яких накопичено великий експортний потенціал (літако - і суднобудування, металургія, хімічна та нафтохімічна промисловість);
- галузі зі швидким оборотом капіталу (легка, харчова, мікробіологічна промисловість, торгівля, деякі галузі сільського господарства);
- галузі, розвиток яких безпосередньо визначає рівень економічної безпеки України (паливно-енергетичний та аграрно-промисловий комплекс);
- галузі, що створюють матеріально-технічну базу виробництва (машинобудування, особливо енергетичне, електротехнічне та електроніки, будівництво і промисловість будівельних матеріалів);
- галузі, що забезпечують створення і функціонування виробничої та комерційної інфраструктури (транспорт і зв'язок, науково-технічний та фінансовий інжиніринг);
- галузі, зорієнтовані на задоволення першочергових потреб населення (житлово-комунальне господарство, медицина, і освіта) [7].

**Висновки.** Сьогодні Україна вкотре опинилася на межі економічного виживання. Соціальна сфера знаходиться у глибокій кризі. Втім, попри значні складнощі, країна зберігає потенціал відновлення. І за

умови прискороного реформування, зміни системи державного управління, активного залучення до світових виробничих і фінансових потоків Україна зможе у відносно стислий період посісти гідне місце у світовій економіці.

### Література

1. Юрчишин В. Україна: від кризи до кризи [Електронний ресурс] / В. Юрчишин, К. Маркевич // Україна-2014: Соціально-економічна криза та пошук шляхів реформування. – Режим доступу : [http://www.razumkov.org.ua/upload/ukraine-vid\\_kryzy\\_doKryzy.pdf](http://www.razumkov.org.ua/upload/ukraine-vid_kryzy_doKryzy.pdf)
2. Сіденко В. Імперативи системного реформування української економіки крізь призму асоціації України з ЄС [Електронний ресурс] / В. Сіденко // Україна-2014: Соціально-економічна криза та пошук шляхів реформування. – Режим доступу : [http://www.razumkov.org.ua/upload/ukraine-vid\\_kryzy\\_doKryzy.pdf](http://www.razumkov.org.ua/upload/ukraine-vid_kryzy_doKryzy.pdf)
3. Щербак С. Погляди на справедливість та стабільність в українському та російському суспільствах: порівняльний і регіональний аналіз (за матеріалами опитувань громадської думки) [Електронний ресурс] / С. Щербак, Д. Кірюхін. – Режим доступу : [http://www.analitik.org.ua/ukr/author/46adac5346692/pagedoc3432\\_7/](http://www.analitik.org.ua/ukr/author/46adac5346692/pagedoc3432_7/)
4. Annual net earnings. Європейська служба статистики Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
5. Пояснювальна записка до проекту постанови Верховної Ради України "Про попередній звіт Кабінету Міністрів України про хід і результати виконання Програми діяльності Кабінету Міністрів України в частині соціального захисту громадян, фінансово-економічного стану держави та використання коштів міжнародної допомоги на розвиток економіки і проведення реформ" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.google.ru/url?url=http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34%3Fid%3D%26pf3511%3D55466%26pf35401%3D346162&rct=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0CBkQFjABahUKEwIU1P2RsY\\_HAhXFJXIKHaxSBT0&usg=AFQjCNHONaQhae0q5-4\\_4NLKojCEqBanWA](http://www.google.ru/url?url=http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34%3Fid%3D%26pf3511%3D55466%26pf35401%3D346162&rct=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0CBkQFjABahUKEwIU1P2RsY_HAhXFJXIKHaxSBT0&usg=AFQjCNHONaQhae0q5-4_4NLKojCEqBanWA)
6. Показники діяльності Урядів в ретроспективі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pravda.org.ua/ua/publikaciyi/socialno-ekonomichni-prava/169-pokazniki-diyalnosti-uryadiv-retrospektivi.html>
7. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : колективна монографія / [Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.] ; за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
8. Нижник В.М. Соціально-індикативне регулювання рівня життя населення у забезпеченні економічної безпеки України / В. М. Нижник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 3, т. 3. – С. 7–10.

### References

1. V. Yurchyshyn, K. Markevych, *Ukraine: vid kryzy do kryzy, Ukraine-2014: sotsialno-ekonomichna kryza ta poshuk shliahiv reformuvannya*. URL: [http://www.razumkov.org.ua/upload/ukraine-vid\\_kryzy\\_doKryzy.pdf](http://www.razumkov.org.ua/upload/ukraine-vid_kryzy_doKryzy.pdf)
2. Sidenko V. *Imperatyvy systemnoho reformuvannya ukraïnskoi ekonomiky kriz pryзму asotsiatsii Ukrainy z Yevropeiskym Soyuzom, Ukraine-2014: sotsialno-ekonomichna kryza ta poshuk shliahiv reformuvannya*. URL: [http://www.razumkov.org.ua/upload/ukraine-vid\\_kryzy\\_doKryzy.pdf](http://www.razumkov.org.ua/upload/ukraine-vid_kryzy_doKryzy.pdf)
3. S. Shcherbak, D. Kiriuhin, *Pohliady na spravedyvist ta stabilnist v ukrainskomu ta rosiiskomu suspilstvah: porivnialnyi i rehionalnyi analiz (za materialamy opytuvan hromadskoi dumky)*, URL: [http://www.analitik.org.ua/ukr/author/46adac5346692/pagedoc3432\\_7/](http://www.analitik.org.ua/ukr/author/46adac5346692/pagedoc3432_7/)
4. Annual net earnings. Eurostat. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
5. *Poyasniuvalna zapyska do proektu postanovy Verkhovnoi Rady Ukrainy "Pro poperedniy zvit Kabinetu Ministriv Ukrainy pro hid i rezultaty vykonannya Prohramy diyalnosti Kabinetu Ministriv Ukrainy v chastyini sotsialnoho zahystu hromadian, finansovo-ekonomichnoho stanu derzhavy ta vykorystannia koshtiv mizhnarodnoi dopomohy na rozvytok ekonomiky i provedennia reform*. URL: [http://www.google.ru/url?url=http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34%3Fid%3D%26pf3511%3D55466%26pf35401%3D346162&rct=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0CBkQFjABahUKEwIU1P2RsY\\_HAhXFJXIKHaxSBT0&usg=AFQjCNHONaQhae0q5-4\\_4NLKojCEqBanWA](http://www.google.ru/url?url=http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34%3Fid%3D%26pf3511%3D55466%26pf35401%3D346162&rct=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0CBkQFjABahUKEwIU1P2RsY_HAhXFJXIKHaxSBT0&usg=AFQjCNHONaQhae0q5-4_4NLKojCEqBanWA)
6. *Pokaznyky diyalnosti uriadiv v retrospektyvi*. URL: <http://www.pravda.org.ua/ua/publikaciyi/socialno-ekonomichni-prava/169-pokazniki-diyalnosti-uryadiv-retrospektivi.html>
7. *Liudskyi rozvytok v Ukraini: sotsialni ta demohrafichni chynnyky modernizatsii natsionalnoi ekonomiky (kolektyvna monohraphiya)* / [Libanova E.M., Makarova O.V., Kurylo I.O. ta in.]; za red. E.M. Libanovoi. – K. : In-t demohraphii ta sotsialnyh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, 2012. – 320 s.
7. *Nyzhnyk V.M. Sotsialno-indykativne rehuliuвання rivnia zhyttia naseleння u zabezpechenni ekonomichnoi bezpeky Ukrainy*, Herald of Khmelnytskyi National University. Economical sciences. 2012. № 3, V. 3. P. 7–10.

Надійшла 22.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

*Статтю присвячено висвітленню державного регулювання якості вищої освіти в Україні. Представлено генезис підходів держави до регулювання якості вищої освіти, визначено основні проблеми у даній сфері та напрями їх вирішення.  
Ключові слова: вища освіта, державне регулювання, якість освіти.*

T. V. RYZHA, T. T. NYZHNYK  
Khmelnitskyi National University

## QUALITY ENSURING OF HIGHER EDUCATION IN UKRAINE: IMPROVING TRENDS OF STATE REGULATION

*The article is devoted to highlighting of higher education quality state regulation in Ukraine. Presented genesis of approaches to the higher education quality state regulation, defined the main problems in this area and ways of their solution. Today in Ukraine only forms quality assurance system of higher education. At the state level are developed and adopted regulations on education quality assurance, approved the mechanism and its control procedures. At the same time, today in higher education, particularly in matters of state regulation of its quality, there are a number of problems that need urgent solutions.  
Keywords: higher education, government regulation, quality of education.*

**Актуальність теми.** В сучасному інформаційному суспільстві динаміку соціально-економічного розвитку країни значною мірою визначає вища освіта. Очевидним є той факт, що перспективне майбутнє кожної людини багато в чому визначається рівнем і якістю вищої освіти.

Трансформаційні зміни в українському суспільстві ініціюють процеси вдосконалення і системи вищої освіти, особливо в світлі приєднання України до Болонського процесу. Розвиток вищої освіти залежить, в першу чергу, від державного регулювання, спрямованого на забезпечення її якості та доступності.

**Аналіз останніх досліджень.** Характеристики системи вітчизняної вищої освіти на різних етапах її розвитку, нові підходи до управління вищими навчальними закладами досліджувалися В. М. Бесчастним, С.В. Каламбет, О. А. Краттом, П. М. Куліковим, І. А. Медведєвим, С. М. Ніколаєнком, Л. М. Яременко. Окремі питання формування державного механізму регулювання вищої освіти вивчалися у роботах В. М. Гейця, О. А. Грішної, Б. М. Данилишина, Г. А. Дмитренка, Л. А. Янковської. Проте ринкові умови функціонування вищої освіти вимагають напрацювання нових регуляторних механізмів забезпечення доступності та якості вищої освіти в Україні.

**Метою статті** є висвітлення напрямів вдосконалення державного регулювання доступності та якості вищої освіти в Україні.

**Вклад основного матеріалу.** Державне регулювання освіти є досить складним процесом, що полягає у реалізації державно-владних повноважень суб'єктами державного управління у сфері освіти. Процес державного управління вищою освітою спрямований на втілення в життя державної стратегії та політики в галузі вищої освіти [3, с. 10]. Варто відзначити, що недосконалість вітчизняного ринку вищої освіти зумовлює необхідність державного регулювання даної сфери, однак, у той же час, варто відзначити, що система управління вищою освітою в Україні занадто централізована, хоча і були зроблені окремі кроки, спрямовані на її децентралізацію.

Перші зрушення у вказаному напрямі відбулися у 2005 р., коли Україною було підписано Болонську декларацію, тобто, коли відбулося фактичне приєднання України до Болонського процесу, направлено на модернізацію вищої освіти в Європі. Підписання Болонської декларації змусило вітчизняні вищі навчальні заклади активізувати свою діяльність, особливо в частині участі у різноманітних міжнародних проектах, оскільки вирішальне значення в оновленні академічних стандартів і культури українських ВНЗ має саме досвід міжнародної співпраці.

У 2008 році Міністерством освіти і науки була розпочата реалізація реформ у сфері вищої освіти. Так, уряд України проголосив курс на створення нової моделі економічної діяльності університетів, що базується на солідарній участі держави, бізнесових кіл і громадян; відповідності системи вищої освіти вимогам Болонської декларації.

Подальше реформування вітчизняної системи вищої освіти закріпилося у Законі України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII [2]. Однак, у той же час, управління вищою освітою залишилося сконцентрованим в Міністерстві освіти і науки України, якому надані виключні повноваження з визначення державної політики в галузі вищої освіти, науки, підготовки фахівців з вищою освітою, розробки програм розвитку вищої освіти, нормативів матеріально-технічного і фінансового забезпечення вищих навчальних

закладів, ліцензування та акредитації тощо.

Серед позитивних новацій нового законодавства про вищу освіту – поява основ системного підходу щодо забезпечення якості вищої освіти. Так, відповідно до закону, система забезпечення якості вищої освіти в Україні містить:

- систему забезпечення вищими навчальними закладами якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (систему внутрішнього забезпечення якості);
- систему зовнішнього забезпечення якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів та якості вищої освіти;
- систему забезпечення якості діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти і незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти [2].

Ще однією новацією Закону України «Про вищу освіту» стало нормативне затвердження створення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти та виділення в його складі Комітету з питань етики для розгляду питань академічного плагіату та Апеляційного комітету для розгляду звернень, заяв і скарг щодо діяльності та рішень спеціалізованих вчених рад.

Таким чином, наразі зроблена і законодавчо закріплена спроба створення повної і послідовної системи забезпечення якості вищої освіти в Україні. В той же час, процес створення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти наразі лише розпочинається, а, отже, можна припустити, що навіть за найбільш сприятливих обставин відчутні результати діяльності вказаного органу державного регулювання стануть помітні лише в середньостроковій перспективі. Так, наразі лише розпочинається процес розробки процедур і механізму моніторингу якості вищої освіти. В цьому контексті доцільно відзначити, що при розгляді даного питання, особливо в частині розробки процедур моніторингу якості в системі її внутрішнього забезпечення, варто відійти від усталеної практики, коли процедури моніторингу якості виконувалися вищими навчальними закладами на основі централізовано встановлених критеріїв, що зовсім не враховували різнотипності навчальних закладів.

Ще одним важливим моментом в системі забезпечення вітчизняної якості вищої освіти є необхідність зниження рівня бюрократизації. Проте зміна законодавства в системі державного регулювання вищої освіти практично жодним чином не вплинула на цю ситуацію, а навіть навпаки, нормативно закріпила додаткові бюрократичні вимоги щодо звітності викладачів, керівництва ВНЗ тощо. Таким чином, на сьогодні діяльність викладацького складу вищих навчальних закладів переважним чином полягає у звітування, внаслідок чого створюється ситуація, коли звіти про результати стають важливішими самих результатів, що, звісно ж, абсолютно не створює мотивації до підвищення якості освіти.

Проблемним питанням в системі забезпечення якості та доступності вищої освіти в Україні залишається і відсутність процедур планування стратегічного розвитку вищих навчальних закладів, затвердження на державному рівні змісту навчальних програм, а також фіксований перелік предметів та годин їх викладання [1, с. 205]. Такий підхід, по-перше, не дозволяє вищим навчальним закладам (їх керівництву, викладацьким колективам тощо) автономно підходити до навчання студентів – вводити окремі навчальні предмети, збільшувати кількість годин викладання тих чи інших навчальних програм, залежно від бачення специфіки спеціальності, появи нових теоретичних чи практичних знань (гіпотез, теорій, наукових шкіл) з питань, що розглядаються у навчальній програмі тощо. Тобто знову ж таки не створюється мотивація вищих навчальних закладів та, відповідно, їх працівників до розвитку, самовдосконалення, постійного оновлення навчальних курсів та програм, а це, в свою чергу, позначається на якості вітчизняної вищої освіти.

В цьому ж контексті доцільно відзначити, що не лишнім є і вивчення та адаптація до вітчизняних реалій досвіду провідних вищих навчальних закладів світу, де студенти мають право самостійно обирати ті навчальні курси та тих викладачів, які їм до душі, тобто які можуть, на їхню думку, максимально ефективно підготувати їх до майбутньої професійної діяльності. Надання певної свободи студентам дозволить їм більш відповідально ставитися до свого навчання та до опанування навиків майбутньої професії, а також дасть їм можливість вибору між викладачами, створивши, тим самим, додаткову мотивацію саме для викладацького складу вищих навчальних закладів.

Таким чином, можемо говорити про те, що змістом трансформації державного регулювання якості вищої освіти має стати, в першу чергу, відмова від надання вищим навчальним закладам директив для виконання рішень виконавчого органу, оскільки така практика, як свідчить сьогодні, абсолютно не виправдовує себе. Тобто, необхідним є надання більшої автономії вищим навчальним закладам, у тому числі і фінансової. На сьогодні практично не існує зв'язку між продуктивністю діяльності вищого навчального закладу та обсягами отриманого ним державного фінансування, а, отже, такі навчальні заклади абсолютно не мотивовані до забезпечення високої ефективності діяльності, активного розвитку тощо. Крім того, принцип бюджетного фінансування залежно від кількості студентів сприяє лише активній роботі вищих навчальних закладів щодо залучення студентів, однак абсолютно не створює умов для того, аби забезпечити високий рівень освітніх послуг, що їм надаються. Така ситуація однозначно знижує якість вищої освіти в Україні, а, отже, потребує перегляду принципу фінансування вищих навчальних закладів у державі.

Одним з найбільш важливих кроків у модернізації вищої освіти в Україні має стати надання ширшої

автономії вищим навчальним закладам. Автономія ВНЗ – самостійність, незалежність і відповідальність вищого навчального закладу у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору і розстановки кадрів [2]. Чинне законодавство певною мірою забезпечує майнову самостійність вищих навчальних закладів, однак централізований контроль ресурсів ВНЗ за сучасних умов функціонування передбачає обмеження у розпорядженні та використанні активів. Так, певні обмеження у використанні коштів вищих навчальних закладів обумовлюються їх статусом бюджетних установ, що визначає використання коштів згідно з кошторисами, які затверджуються вищою установою.

Наразі кошторис доходів і видатків вищого навчального закладу визначає загальний обсяг, цільове спрямування та поквартальний розподіл усіх надходжень, що виділяються на його утримання, в тому числі і коштів, отриманих навчальним закладом від надання платних послуг [4]. Здійснення видатків, не передбачених кошторисом, та перевищення їх фактичних показників понад планові не допускається. Поділяємо думку українських фахівців про те, що держава не повинна визначати напрямки використання коштів, залучених з додаткових джерел, оскільки така процедура суттєво знижує мотивацію керівництва вищого навчального закладу щодо підвищення якості послуг при одночасному зниженні витрат, створюючи перешкоди в гнучкому реагуванні на різноманітні ситуації, що виникають в ході здійснення господарської діяльності. Потрібно надати навчальним закладам більше самостійності у розпорядженні фінансовими ресурсами, зокрема надати право установам системи освіти, які отримують бюджетні кошти, самостійно розробляти і затверджувати кошторис бюджетних коштів у межах виділених бюджетних асигнувань, вносити до нього необхідні зміни і уточнення [1, с. 66].

Зазначимо, що даний підхід спрямований на забезпечення певного рівня державної підтримки ВНЗ незалежно від результатів діяльності. Істотним його недоліком є те, що сформовані в базовому періоді положення з позитивними чи негативними аспектами переносяться на плановий період шляхом математичної екстраполяції, часто не враховуючи об'єктивну величину фінансових надходжень, яку потребує навчальний заклад в поточному році. Останнім часом кошторисне фінансування справедливо піддається критиці як таке, що не сприяє економії у використанні бюджетних коштів та характеризується низьким коефіцієнтом віддачі державних інвестицій в освіту.

Інший підхід до фінансування пов'язується з виконанням вищими навчальними закладами якісних показників, спрямованих на задоволення суспільних потреб. За загальноприйнятою науковою думкою, державне замовлення на підготовку спеціалістів має формуватись відповідно до пріоритетів державного розвитку економіки (регіону), що впливає на оптимізацію рівня зайнятості, забезпечує подолання диспропорції на ринку праці, підвищує рівень підготовки фахівців. Державна підтримка за таких умов забезпечується незалежно від підпорядкування, адміністративного розташування чи джерела фінансування (державний чи місцеві бюджети) навчального закладу.

Розглядаючи перспективу переходу від кошторисної системи фінансування освіти до нормативного фінансування, Бугай І. В. зазначає, що таке фінансування, як спосіб оптимізації діяльності системи освіти, має активізувати освітні заклади до підвищення ефективності використання бюджетних коштів, є елементом розвитку конкуренції між освітніми закладами, забезпечує деякий гарантований рівень фінансування одиничного об'єкта, виходячи з установлених параметрів його функціонування, і задоволення обґрунтованої потреби об'єкта у фінансових ресурсах, при якому цей об'єкт нормально функціонує, тобто вирішує покладені на нього завдання [1, с. 49].

В основу нормативного фінансування має бути покладений витратний підхід, за якого визначаються потреби в коштах на забезпечення освітнього процесу з дотриманням чинних норм і нормативів планування витрат по статтях кошторису або окремих видах витрат. Це дозволить дотримуватись обґрунтованих видатків з відповідних бюджетів та сприятиме ефективному ціноутворенню.

Крім того, необхідно на державному рівні закріпити зв'язок між обсягами державного фінансування вищої освіти та результатами їх використання. Зокрема, в цьому напрямі доцільним є розроблення дієвої статистичної звітності з метою контролю показників державного замовлення на підготовку кадрів та їх фактичного виконання, показників працевлаштування підготовлених за державні кошти фахівців за спеціальністю тощо.

Також необхідним є здійснення трансформації підходів до обґрунтування обсягів державного замовлення на підготовку кадрів, запровадження системи тендерів на його розміщення та надання державної підтримки у підготовці спеціалістів за професіями, щодо яких утворився дефіцит на ринку праці. Нові підходи до механізму формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів мають передбачати визначення в ньому повноважень зацікавлених центральних та місцевих органів виконавчої влади, соціальних партнерів, роботодавців, навчальних закладів. Має бути чітко визначено, на кого поширюється встановлена чинним законодавством гарантія держави на отримання першого робочого місця.

**Висновки.** На сьогодні в Україні лише формується система забезпечення якості вищої освіти. Так, на державному рівні розробляються і приймаються нормативні документи з питань забезпечення якості освіти, затверджуються механізми і процедури її контролю. В той же час, на сьогодні у сфері вищої освіти, і, зокрема, в питань державного регулювання забезпечення її якості, існує ще цілий ряд проблем, які потребують нагального вирішення.

**Література**

1. Бугай І. В. Нормативне фінансування освіти / І. В. Бугай // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – № 2. – С. 48–52.
2. Про вищу освіту [Електронний ресурс] : закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>
3. Статінова Н. П. Якість освіти у контексті інтеграції вищої школи у всесвітній простір / Н. П. Статінова // Наукові праці Чорноморського державного університету. – 2010. – Вип. 123. – С. 9–14.
4. Стратегія та сучасні тенденції розвитку університетської освіти України в контексті Європейського простору вищої освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.mon.gov.ua/education/higher/bolpr/strateg.doc](http://www.mon.gov.ua/education/higher/bolpr/strateg.doc).

**References**

- 1Buhay I. V. Normatyvne finansuvannya osvity, Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpryyemnytstvo, 2007, № 2, pp. 48–52.
- 2Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 r. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>
- 3Statinova N. P. Yakist' osvity u konteksti intehratsiyi vyshchoyi shkoly u vsesvitniy prostir, Naukovi pratsi Chornomors'koho derzhavnoho universytetu, 2010, Vyp. 123, pp. 9–14.
- 4Stratehiya ta suchasni tendentsiyi rozvytku universytet\*s'koyi osvity Ukrainy v konteksti Yevropeys'koho prostoru vyshchoyi osvity. URL: [www.mon.gov.ua/education/higher/bolpr/strateg.doc](http://www.mon.gov.ua/education/higher/bolpr/strateg.doc).

Надійшла 22.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ДОШКІЛЬНОЇ ТА ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

*В статті визначено сутність поняття «якість освіти» через комплекс характеристик освітнього процесу. Визначено систему показників, що визначають якість дошкільної і загальної середньої освіти. Сформовано перелік науково-практичних рекомендацій та запропоновано шляхи підвищення якості дошкільної і загальної середньої освіти.*

*Ключові слова: якість освіти, система освіти, дошкільна та загальна середня освіта.*

I. V. RODIONOVA

Khmelnitskyi National University

## WAYS OF INCREASING THE QUALITY OF PRE-SCHOOL AND SECONDARY EDUCATION

*In the article emphasized on the issue of equal access not only to education, namely to quality education as a key to development not only in the educational sector, but the whole society. The essence of the concept of «quality education» through the complex characteristics of the educational process is determined, which include: quality potential of achieving the goal of education, the quality of the process of formation of professionalism and quality education results. The system parameters that determine the quality of pre-school and secondary education is selected. A monitoring system in the formation of the ways to improve the quality of pre-school and secondary education is proposed, which refers to the process of gathering and disseminating information on the activities of the educational system that provides continuous monitoring of the status and development forecast. Scientific advice and suggest ways of improving the quality of preschool and secondary education are formed.*

*Keywords: quality of education, the education system, pre-school and secondary education.*

**Постановка проблеми.** Інноваційний розвиток вітчизняної освіти, її модернізація в умовах інтеграції до єдиного світового освітнього простору потребують кардинального підвищення якості дошкільної і загальної середньої освіти. Докорінні зміни, що відбуваються в суспільстві в умовах переходу до ринкової економіки, неминуче ведуть за собою й відповідні їм перетворення у вихованні та навчанні підростаючого покоління, у системі управління навчально-виховним процесом. Реформаційні процеси, що відбуваються у вітчизняному освітньому просторі, зумовлюють нагальність розв'язання комплексних соціально-педагогічних завдань, одним з яких є пошук ефективних шляхів підвищення якості дошкільної та загальної середньої освіти.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми якості освіти, вивчення різноманітних критеріїв і показників якості навчання досліджували такі вчені, як Т.О. Лукіна, О.І. Ляшенко, Л.П. Скорич, В.В. Темненков, І.С. Макаренко, В.П. Сергієнко, О.Я. Савченко та інші. Серед зарубіжних авторів, що розглядають проблеми якості процесу навчання, слід назвати К. Андерсена, Б. Блума, Х. Бергмана, Дж. Ківса Д. Уїлмса та інших. Разом з тим, потребують уточнення деякі аспекти щодо визначення сутності дошкільної і загальної середньої освіти, а також пошук ефективних шляхів щодо підвищення її якості.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Необхідність пошуку нових шляхів підвищення якості дошкільної та середньої освіти зумовлена суперечливим і водночас складним характером трансформаційних процесів країни. Як відзначають дослідники, в Україні поки що не сформовано чітку науково-обґрунтовану та документально підтверджену національну систему показників і критеріїв, за якими можна оцінювати ефективність діяльності як окремих навчальних закладів, так і складових системи освіти, а значить – якість освіти в цілому.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є формування науково-практичних рекомендацій щодо підвищення якості дошкільної і середньої освіти України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В сучасних умовах досить важливого значення набуває якість освіти. На сьогодні Україна проходить складний шлях державного та громадянського становлення. Реформування дошкільної та середньої освіти в Україні є складовою процесу адаптації національної освітньої системи до змін, які відбуваються останні двадцять років у європейських країнах і пов'язані з визнанням значущості знань як рушія суспільного добробуту та прогресу. Тому питання забезпечення рівного доступу не просто до освіти, а саме до якісної освіти, є ключовим для розвитку не тільки освітньої галузі, а й усього суспільства.

Якщо визначати поняття «якість освіти» через комплекс характеристик освітнього процесу, що визначають послідовне та практично ефективне формування компетентності та професійної свідомості, то тут можна виділити три групи характеристик: якість потенціалу досягнення мети освіти, якість процесу формування професіоналізму та якість результату освіти.

Якість потенціалу виражається в таких характеристиках, як якість мети освіти, якість освітнього

стандарту, якість освітньої програми, якість матеріально-технічної бази освітнього процесу, якість викладацького складу, якість учнів, якість інформаційно-методичної бази.

Якість процесу формування професіоналізму характеризується якістю технології освіти, контролем освітнього процесу, якістю мотивації викладацького складу на творчість, ефективністю педагогічної роботи, якістю ставлення учнів до освіти, інтенсивністю освітнього процесу, управлінням освітою, методами презентації навчальних досягнень.

Якість результату освіти – усвідомлення професіоналізму, розпізнавання та реалізація індивідуальних здібностей та особливостей, працевлаштування, кар'єра та зарплата, оволодіння методологією самоосвіти, знання, практичні навички.

Кожна з цих характеристик вимагає окремого аналізу та вивчення можливості її виміру й оцінки, урахування у практиці організації навчального процесу.

Якість освіти в узагальненому визначенні та своєму підсумковому представленні є комплексом характеристик компетентностей і професійної свідомості, що відбивають здатність фахівця здійснювати професійну діяльність відповідно до вимог сучасного етапу розвитку економіки, на визначеному рівні ефективності та професійного успіху, із розумінням соціальної відповідальності за результати професійної діяльності [1].

Як зазначає Т.О. Лукіна та О.І. Ляшенко [2], до специфічних характеристик якості освіти відносяться багатоаспектність, багаторівневість, багатосуб'єктність, багатокритеріальність, поліхромність, невизначеність, змінюваність та керованість, інваріантність та варіативність.

Підвищений інтерес до проблем, пов'язаних з оцінюванням якості освіти, пояснюється багатьма причинами, але здебільшого – запровадженням Державного стандарту у кожній галузі, необхідністю визначення у зв'язку з цим рівня та якості підготовки учнів відповідно до вимог цього стандарту.

Системи освіти в усьому світі зараз усе більше набувають властивостей ринкових систем, які одночасно з традиційним становленням і розвитком інтелектуальних здібностей дитини та її духовності мають формувати людину, яка задовольняла б вимоги демократичної держави, відкритого суспільства з ринковим виробництвом, а отже, й була для них необхідною.

Таким чином, якість освіти доцільно визначати на основі Державних стандартів освіти та оцінки громадськістю освітніх послуг. У такому разі особливої значущості набуває управління якістю як процес приведення системи до деякого стандарту – процес здійснення всіх функцій управління для досягнення заданих показників. Тому в рамках нашого дослідження вагоме місце займає управління якістю дошкільної та загальної середньої освіти, а також якість діяльності освітнього закладу.

На сьогодні серед показників, що демонструють якість основних умов як структурного компоненту якості освіти, є [1,3]:

- якість та ефективність державно-громадського управління системою дошкільної і загальної середньої освіти;
- якість ресурсного забезпечення та навчального середовища, в якому відбувається освітній процес (правового, фінансового, кадрового, матеріально-технічного, санітарно-гігієнічного);
- якість професійної підготовки і кваліфікації педагогічних працівників,
- якість навчально-методичного забезпечення (освітніх програм та навчальної літератури, підручників і посібників);
- якість науково-методичного забезпечення системи дошкільної та загальної середньої освіти (науково-методичний супровід моніторингових досліджень за напрямками роботи, розробка методичних рекомендацій за напрямками моніторингових досліджень, вивчення перспективного педагогічно досвіду).

Серед показників, що визначають якість дошкільної і загальної середньої освіти визначимо наступні: зміст освітнього процесу; стан викладання базових дисциплін за новими навчальними програмами; зміст освітнього процесу; стан викладання базових дисциплін за новими навчальними програмами; ефективність психологічного забезпечення навчально-виховного процесу; рівень розвитку виховних систем дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладів; стан впровадження освітніх інновацій.

Досягнення поставленої мети може полягати у наступному [4]:

- покращення стану здоров'я, фізичного розвитку учнів (вихованців), учителів (вихователів);
- якість проведення, інтерпретації результатів моніторингових досліджень у системі дошкільної і загальної середньої освіти;
- достатній рівень навчальних досягнень учнів;
- участь школярів у Всеукраїнських учнівських олімпіадах з базових дисциплін;
- національні дослідження навчальних досягнень учнів (у т.ч. зовнішнє оцінювання);
- міжнародні порівняльні дослідження.

Як показує міжнародний досвід, якісний рівень дошкільної та загальної середньої освіти можна забезпечити за допомогою відповідних механізмів, до яких можна віднести систему моніторингу, під якою розуміють процес збирання та розповсюдження інформації про діяльність освітньої системи, що забезпечує безперервне відстеження її стану і прогноз розвитку. На сьогодні моніторинг все більше набуває статусу



дослідження, а не емпіричного збору інформації про певні характеристики та властивості освітньої системи [5].

На підставі викладеного, з метою підвищення якості дошкільної та загальної середньої освіти рекомендуємо виконувати наступні завдання [6, 7, 8]:

- забезпечувати реалізацію державної політики щодо обов'язкової дошкільної освіти через охоплення дітей різними формами підготовки до школи відповідно до нормативних вимог;
- створювати умови для реалізації гарантованого права дітей на здобуття якісної дошкільної та загальної середньої освіти;
- забезпечити надання методичної допомоги вчителям початкових класів, які будуть здійснювати підготовку дітей до школи на базі загальноосвітніх навчальних закладів, з питань особливостей організації роботи з дітьми старшого дошкільного віку, їх вікових особливостей, змісту навчально-виховного процесу;
- створювати умови для постійного вдосконалення професійної компетентності керівних та педагогічних кадрів дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладів через систему районних (міських) методичних заходів, забезпечення активної їх участі в обласних науково-методичних заходах, професійних конкурсах та виставках;
- підвищити якість планування та проведення засідань педагогічних працівників дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладів, спрямувати їх діяльність на поглиблення знання педагогами концептуальних засад особистісно орієнтованої дошкільної освіти, принципів та змісту Базової програми розвитку дитини дошкільного віку та програми розвитку дітей старшого дошкільного віку, ознайомлення з нормативними документами, що визначають сучасні підходи та вимоги до планування освітнього процесу в дошкільних навчальних закладах;
- сприяти підвищенню фахового рівня керівників та педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів, зокрема отриманню вищої фахової освіти;
- посилити увагу до питання підбору педагогів на посаду керівників з урахуванням їх освітнього, кваліфікаційного рівнів та особистих якостей;
- створювати умови для впровадження інноваційних педагогічних технологій у навчально-виховний процес дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладів;
- забезпечувати широку просвітницьку роботу з батьками з питань розвитку та виховання дітей дошкільного віку, складових готовності дитини до школи;
- сприяти облаштуванню розвивального середовища в дошкільному навчальному закладі відповідно до сучасних вимог.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Орієнтуючись на європейський рівень якості освіти, слід зазначити, що проблема якості дошкільної та загальної середньої освіти ще ніколи не мала такого важливого соціального та економічного значення, як нині. А політика щодо забезпечення якості освіти, професійної підготовки і сертифікації керівних та педагогічних кадрів дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладів спрямовується на досягнення оптимального рівня упорядкування педагогічної діяльності з врахуванням особистісних, соціальних, економічних і державних потреб та інтересів освіти.

Підвищення рівня відповідності освіти вимогам сучасності й реалізації освітянської політики в сфері якості можливе лише за умови урахування функції сучасної школи як соціального інституту. Її функція полягає в оновленні соціальних цінностей і норм шляхом вироблення нових та переймання прогресивних цінностей зі світового освітнього досвіду, адекватних соціально-історичним умовам України.

Реалізація основних принципів дотримання якості дошкільної та загальної середньої освіти дає можливість оптимізувати планування, більш ефективно перерозподіляти ресурси, концентрувати увагу органів державного управління на структурних підрозділах дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладах, визначати додаткові стратегічні цілі, а головне – систематично оцінювати результати діяльності кожного конкретного керівника, вихователя та педагога.

### Література

1. Ляшенко О.І. Освітні системи як об'єкт моніторингу якості освіти / О.І. Ляшенко // Проблеми якості освіти: теоретичні і практичні аспекти. – 2007. – № 3. – С. 29–34.
2. Ляшенко О.І. Стандарт якості освіти як методологічна основа державного управління загальною середньою освітою / О.І. Ляшенко, Т.О. Лукіна // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2004. – Вип. 3. – С. 432–440.
3. Макаренко І.Є. Педагогічний аналіз як невід'ємна складова педагогічного моніторингу / І.Є. Макаренко // Матеріали Міжнародного форуму фахівців з освітніх вимірювань. – К. : НПУ, 2012. – С. 70–71.
4. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http:// mon.gov.ua](http://mon.gov.ua)
5. Хоменко Ю. Кроки до підвищення якості освіти / Ю. Хоменко // Вісник ТІМО. – 2008. – № 9–10 (1182). – С. 4–7.

6. Уїлмс Д. Модель моніторингу «вхід-вихід» / Д. Уїлмс // Відкритий урок. – 2009. – № 4. – С. 60–61.

7. Темненко В. В. Теоретичні засади, цілі та завдання моніторингу якості освіти [Електронний ресурс] / В. В. Темненко. – Режим доступу : <http://www.zippo.net.ua/index.php?pageid=197>

8. Скорич Л.П. Індивідуальний підхід до навчання: ставлення учнів / Л. П. Скорич // Проблеми сучасної психології. – 2010. – Вип. 9. – С. 525–532.

#### References

1. Liashenko O.I. Osvitni systemy yak ob'iekt monitorynhu yakosti osvity, Problemy yakosti osvity: teoretychni i praktychni aspekty, 2007, No 3, pp. 29–34.

2. Liashenko O.I. , Lukina T.O. Standart yakosti osvity yak metodolohichna osnova derzhavnoho upravlinnia zahalnoiu serednoiu osvitoiu, Visnyk Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy, 2004, Vol. 3, pp. 432–440.

3. Makarenko I.Ie. Pedahohichnyi analiz yak nevid'iemna skladova pedahohichnoho monitorynhu, Materialy Mizhnarodnoho forumu fakhivtsiv z osvitnikh vymiriuvan. Kyiv, NPU, 2012, pp. 70–71.

4. Ofitsiinyi sait Ministerstva osvity i nauky Ukrainy. URL: <http://mon.gov.ua>

5. Khomenko Iu. Kroky do pidvyshchennia yakosti osvity, Visnyk TIMO, 2008, No 9–10 (1182), pp. 4–7.

6. Uilms D. Model monitorynhu «vkhid-vykhid», Vidkrytyi urok, 2009, No 4, pp. 60–61.

7. Temnenkov V. V. Teoretychni zasady, tsili ta zavdannia monitorynhu yakosti osvity. URL: <http://www.zippo.net.ua/index.php?pageid=197>

8. Skorych L.P. Indyvidualnyi pidkhid do navchannia: stavlennia uchniv, Problemy suchasnoi psykholohii, 2010, Vol. 9, pp. 525–532.

Надійшла 21.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ТА ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

*У статті досліджено сучасний стан системи соціального забезпечення населення в Україні та проблеми у сфері державного регулювання рівня і якості життя українського населення як основного показника ефективності соціальної політики.*

*Ключові слова: рівень і якість життя населення, соціальна політика, соціальний захист, система соціального забезпечення.*

E. V. KOSHONKO

Khmelnitskyi National University

## PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF SOCIAL POLICY TO IMPROVE THE LEVEL AND QUALITY OF LIFE

*The current state of social security of the population in Ukraine and the problems in the area of state regulation and quality of life of Ukrainian population as the main indicator of the effectiveness of social policy were analysed in the article. Ukraine made European choice for the future. So, European integration, which is a strategic priority of domestic and foreign policy of Ukraine, provides the development of the state by modern standards.*

*Keywords: level and quality of life of population, social policy, social defence, system of public welfare.*

Вихід на кращий рівень життя в країні належить до числа головних проблем транзитивної економіки України, що зумовлює потребу пошуку ефективних шляхів підвищення якості життя її населення, а відтак зумовлює потребу у виявленні й визначенні проблем реалізації державної політики у цій сфері. Вирішення зазначеної проблеми має стати національною ідеєю України як держави, що прагне до соціально-орієнтованої економіки. Завдання радикального оновлення соціальної політики в Україні потребує вивчення найбільш поширених у світі методологічних підходів та вітчизняного досвіду вирішення проблеми якості життя населення, яка є її стратегічною складовою.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У сучасних умовах над означеною проблемою плідно працюють О. Біггер, Й. Гнатишин, О. Дудолад, І. Дутка, Т. Кір'ян, Я. Клейнер, А. Колот, О. Крентовська, О. Кухарева, В. Литвинов, В. Лобас, П. Мазурок, В. Мандибура, М. Папієв, Н. Сітнікова, М. Татаревська, Н. Федірко, М. Федорова, М. Шаповал та інші вчені. Визначаючи безперечні досягнення вищезгаданих науковців, слід зазначити, що у вітчизняній науковій літературі залишаються мало опрацьованими комплексні підходи до вдосконалення механізму реалізації державної політики щодо підвищення рівня та якості життя населення України в сучасних умовах.

**Постановка завдання.** Основною метою дослідження є вивчення впливу соціальної політики держави на добробут населення, визначення перспективних напрямів розвитку державної політики щодо підвищення рівня та якості життя населення України.

**Виклад основного матеріалу.** Політичні та економічні загрози сьогодення актуалізують соціальну складову державної політики України. Соціально-економічні перетворення, пов'язані із затвердженням ринкових відносин в Україні, впливають як на умови фінансування економіки країни, так і на соціальну політику держави в сфері соціально-трудова відносин. Конституцією України закріплені положення про соціальну спрямованість державної політики, тобто створення умов, що забезпечують підвищення доходів, рівня життя і захист населення. Здійснення головної мети соціальної політики визначається підвищенням рівня і якості життя громадян України, оскільки на життєвий рівень населення впливають не тільки реальні доходи населення, але й політика відносно створення державних стандартів, які б гарантували високий рівень життя населення.

Досягнення високого рівня людського розвитку неможливе без утвердження високої якості життя. Існування обмежень у будь-якій зі сфер соціального буття значно звужує свободу вибору, що становить основу людського розвитку. Зняття обмежень і бар'єрів участі, активізація процесів соціального залучення (інклюзії) з метою гарантування найширших можливостей та свобод людей – основне завдання політики людського розвитку, спрямованої також на підвищення якості життя.

Міжнародним співтовариством якість життя визнано однією з головних характеристик рівня суспільного розвитку країн. Поступово відходять у минуле орієнтири переважно на економічні результати та впровадження досягнень науково-технічного прогресу без урахування пріоритетності розвитку людського чинника.

Оцінка ефективності державної політики з підвищення якості життя можлива на основі здійснення аналізу значень відповідних індикаторів у часовому (ретроспективному чи прогнозному) або в

просторовому (міжтериторіальному) аспектах. У першому випадку це дає змогу оцінити вплив соціально-економічних реформ на рівень життя населення, відстежувати зміни відповідних параметрів якості життя у процесі реалізації програм на національному і регіональному рівнях. У просторовому аспекті – дозволяє виявити міжрегіональні та міжкраїнові відмінності в якості життя населення для визначення орієнтирів державної та регіональної соціально-економічної політики [1].

Підвищення якості життя людей у поєднанні зі створенням належних умов для реалізації інноваційної моделі економічного зростання, досягнення і перетворення високих стандартів якості життя у потужний чинник глобальної конкурентоспроможності України є стратегічними управлінськими завданнями.

Визначення основних компонентів та чинників впливу на якість життя населення, формування стратегії управління якістю життя дозволить забезпечити гармонізацію цілей економічного зростання, розвитку людини та збереження навколишнього середовища [3].

Якість задоволення життєвих потреб людини залежить від системи фінансового забезпечення. Система фінансового забезпечення – це сукупність соціальних та економічних елементів, які відповідають за фінансовий та соціальний стан. Важливо відзначити, що фінансове забезпечення рівня життя населення визначається не тільки трудовими зусиллями й економічною активністю окремих індивідумів, сімей, трудових колективів, але й ефективністю розвитку економіки, соціального забезпечення і рівнем національного багатства в цілому, ефективністю функціонування фінансової системи, станом соціально-економічних відносин у суспільстві, наявністю або відсутністю соціально орієнтованої законодавчої бази [2, с. 181].

Вплив соціальної політики держави на доходи фізичних і юридичних осіб залишається об'єктом численних досліджень в зарубіжній і вітчизняній економічній науці, разом з тим аналіз проблеми потребує розробки і застосування новітніх підходів у дослідженні. Необхідні також уточнення і доповнення щодо розробки практичних рекомендацій, пов'язаних з формуванням соціальної політики. Крім того, недостатньо чітко простежуються взаємозв'язок, взаємообумовленість і поетапність заходів, спрямованих на підвищення доходів населення.

Основними напрямками соціальної політики повинні забезпечувати реалізацію визначених Конституцією України економічних, соціальних і трудових прав громадян, всебічного розвитку людського та трудового потенціалу, високого рівня і якості життя українського суспільства, соціальної безпеки та сталого розвитку.

Основні напрями соціальної політики повинні базуватись на принципах:

- пріоритетності захисту національних інтересів;
- верховенства права, безумовного дотримання Конституції України, загально визначених принципів і норм міжнародного права, забезпечення поваги до гідності кожної особи, реалізації прав і свобод людини та громадянина на основі впровадження європейських стандартів у сфері праці та соціального захисту, підвищення якості соціальних послуг;
- зміцнення демократичних засад суспільного і державного життя, утвердження України як соціальної держави;
- забезпечення балансу державних, регіональних та місцевих інтересів;
- забезпечення соціальної орієнтації економіки та її сталого розвитку;
- соціальної справедливості й творчої самореалізації;
- забезпечення участі громадян в управлінні державними і суспільними справами;
- розвитку соціального діалогу та громадянської солідарності.

Основні напрями соціальної політики повинні бути сформовані з урахуванням:

- соціальної безпеки, що впливає з необхідності попередження виникнення та ліквідації соціальних небезпек і ризиків, формування умов для людського і соціального розвитку;
- соціальної держави, спрямованої на підвищення рівня та якості життя населення шляхом забезпечення ефективної зайнятості й соціального захисту, соціальної відповідальності бізнесу в умовах сучасної ринкової економіки, формування середнього класу, захисту прав і свобод людини тощо;
- людського розвитку, зорієнтованої на розвиток кількісних та якісних параметрів людського потенціалу шляхом розширення можливостей вибору людини;
- людського капіталу, що розглядає накопичені продуктивні здібності людини, які формуються в результаті інвестицій в освіту, охорону здоров'я, мотивацію та мобільність як основного чинника виробництва;
- економіки знань, згідно з якою знання та нагромаджений капітал у сучасних умовах є основним чинником суспільного розвитку;
- інноваційного розвитку, де як головний чинник розвитку та конкурентоспроможності країни визначається безперервний потік інновацій, що є результатом діяльності людей із високими якісними характеристиками;
- соціального капіталу, що визначає норми взаємодії та довіри, які виникають у відносинах між державою, бізнесом, громадськістю, роботодавцями та працівниками на підставі загальних інтересів;

• сталого розвитку, що потребує соціальної відповідальності нинішнього покоління перед прийдешніми поколіннями за ресурсне забезпечення життєдіяльності людського потенціалу при здійсненні економічної, соціальної та екологічної політики.

Основні напрями соціальної політики повинні впливати із необхідності реалізації пріоритетних завдань щодо забезпечення:

- врахування соціальних небезпек і ризиків, їх мінімізації та попередження виникнення;
- ефективного соціального управління та розбудови соціальної держави;
- людського розвитку та створення умов для формування і нагромадження людського капіталу;
- реалізації концепції економіки знань;
- формування трудового потенціалу з високими якісними характеристиками за рахунок досягнення високого рівня інноваційного розвитку та конкурентоспроможності;
- турботи про людей старшого віку, ефективного використання їх життєвого досвіду, знань і трудового потенціалу;
- прямого зв'язку сталого розвитку та соціальної політики, соціальної відповідальності нинішнього покоління перед майбутніми поколіннями за результати діяльності в економічній, екологічній та соціальній сферах;
- формування соціального капіталу, який забезпечує успіх і процвітання країни та задоволення нею громадян завдяки соціальному миру та стабільності, суспільній довірі, конструктивним і справедливим партнерським відносинам.

Основним механізмом забезпечення довгострокової самодостатності та конкурентоспроможності України у глобалізованому світі має стати формування нової якості життя людини на основі якісного розвитку людського потенціалу нації, що зумовлює необхідність збільшення інвестування в людський капітал, розвиток соціальної інфраструктури та підвищення якості життя найбільш чисельних (а не лише найбідніших) прошарків населення як підґрунтя для формування середнього класу – основи стабільності суспільства. Практична реалізація такого принципу перетворює соціальну політику на один з провідних чинників гуманітарного розвитку, робить її дієвою складовою стратегії досягнення національної солідарності.

Підвищення якості життя має досягатися комплексом економічних, соціальних та соціокультурних заходів. В умовах трансформації економіки і з підвищенням ролі новітніх технологій у виробництві освіта є необхідною умовою та основним засобом перетворення людського потенціалу в якісний людський капітал. Освіта, що відповідає потребам суспільства та ринку праці, відіграє потужну роль у гуманітарному розвитку, оскільки дозволяє сформувати у кожній людині здатність швидко адаптуватися до сучасних соціально-економічних реалій та забезпечувати собі належну якість життя.

Основними завданнями у цій сфері є:

- розширення практики формування державного замовлення на підготовку фахівців вищими та спеціальними учбовими закладами для представників соціально вразливих верств населення;
- забезпечення рівного доступу до якісної безкоштовної освіти представників різних соціальних верств населення, регіонів тощо;
- заохочення здійснення громадянами витрат на отримання освіти для себе та членів сім'ї шляхом створення відповідних кредитних, страхових програм, системи податкового кредиту;
- застосування децентралізованого підходу до професійного навчання з метою врахування потреб регіональної економіки та задоволення освітніх потреб місцевого населення;
- запровадження гуманістичного характеру освіти на основі вільного розвитку особистості, вихованні соціальної активності та патріотизму;
- здійснення якісних змін в системі підвищення кваліфікації та підготовки кадрів, забезпечення їх відповідності тенденціям розвитку ринку праці та потребам людини удосконалювати свій освітній та кваліфікаційний рівень протягом всього життя.

Створення умов для гідної результативної праці є провідним важелем забезпечення практичної реалізації людського потенціалу нації. Реалізація права людини на працю відіграє визначальну роль у процесі її соціалізації, створює мотивацію для самовдосконалення та розвитку творчого потенціалу нації. Оптимізація структури зайнятості, трансформація системи оплати праці та удосконалення регулювання ринку праці не лише дозволять досягти суттєвого підвищення рівня життя широких верств населення, але й сприятимуть наближенню соціальної структури до європейських зразків: подоланню масштабної бідності, створенню чисельного середнього класу, зменшенню рівня соціального розшарування.

Реалізація стратегічного курсу на досягнення в Україні європейських стандартів життя має ґрунтуватися насамперед на радикальному підвищенні якості та ефективності надання послуг соціальної сфери. Лише в разі вжиття дієвих заходів у цьому напрямку видається можливим органічне поєднання завдань стимулювання економічного зростання та послідовного ефективного гуманітарного розвитку.

Основними завданнями удосконалення соціальної сфери є:

- встановлення комплексу обов'язкових для дотримання при розробці програм соціально-економічного розвитку державних соціальних стандартів і нормативів, забезпечення їх наукової

обґрунтованості, диференційованого за соціально-демографічними ознаками підходу, прозорості та громадського контролю при їхньому визначенні та застосуванні;

- приведення у відповідність до міжнародних норм і стандартів національних соціальних стандартів, зокрема тих, що стосуються питань оплати праці, підвищення пенсійного забезпечення, загальнообов'язкового державного соціального страхування, надання соціальної допомоги тощо;

- реформування системи надання соціальних пільг, із забезпеченням їх адресного характеру та поетапним переходом до надання пільг у готівковій формі за добровільним вибором громадян, які мають відповідне право;

- пріоритетне спрямування державних соціальних видатків на: збереження системоутворюючих елементів комплексу соціальної сфери, забезпечення мінімальних гарантій конституційних прав громадян, збереження потенціалу для розвитку соціальної сфери в майбутньому;

- радикальне підвищення якості та ефективності надання послуг соціальної сфери шляхом диверсифікації постачальників послуг соціальної сфери та удосконалення механізмів розміщення і реалізації замовлень на надання послуг при збереженні за державою функцій забезпечення мінімальних соціальних стандартів;

- впровадження засобів заохочення участі суб'єктів господарювання у вирішенні завдань соціального розвитку на місцевому або загальнодержавному рівні, активне пропагування цінностей та стандартів соціально відповідального бізнесу.

Успіх реформ який проводить уряд нашої країни у кризовій ситуації тісно пов'язаний насамперед із проведенням ефективної соціальної політики. Тому, що без поліпшення рівня життя людей неможливо сформулювати масову і, головне, надійну соціальну базу розвитку економіки на шляхах ринкових реформ. Соціальна політика держави має носити активний характер, не зводиться тільки до заходів соціального захисту за рахунок бюджетних коштів. Держава має сприяти розширенню кола осіб, здатних до особистої відповідальності за результати власних економічних дій, тобто, іншими словами, сприяти зменшенню кількості соціальних груп, які потребують зовнішньої опіки [4, с.165–167].

Підводячи підсумок, можна сказати, що пропонований напрям розвитку української економіки в загальному вигляді зводиться до того, щоб змінити існуючий економічний порядок (економічну систему), забезпечити економічне зростання суспільства. Єдиним засобом досягнення стійкого економічного зростання для України, коли збалансовані інтереси всіх соціальних груп населення, бізнесу і держави, може бути тільки підвищення продуктивності економіки, яка створить умови для зростання добробуту населення, появи масового середнього класу, а також забезпечить державі можливість проводити активну соціальну політику.

Першочерговим завданням, що виникає й має вирішуватися кожною державою, політика якої спрямована на реалізацію заходів розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки, є активне сприяння підвищенню рівня життя населення, зростання народного добробуту. Для цього важливо знати, від яких показників залежить рівень й якість життя, знати існуючий рівень життя населення країни, його основні структурні складові, якісні характеристики та конкретні кількісні параметри.

Тільки у випадку постійного збільшення економічного добробуту України суспільство може сподіватися на підвищення рівня і якості життя населення. Але економічне зростання держави не гарантує автоматичне поліпшення рівня і якості життя всіх без винятку прошарків суспільства. Існують особливі категорії громадян, які потребують на державну соціальну підтримку, рівень й якість життя яких прямо залежить від допомоги держави.

**Висновки.** На майбутнє Україна для себе визначила європейський вибір. Отже, європейська інтеграція яка є стратегічним пріоритетом внутрішньої та зовнішньої політики України, передбачає розбудову держави за сучасними стандартами. А це, в свою чергу, зумовлює необхідність приведення норм і нормативів соціального забезпечення українського законодавства до стандартів, які визначені в Конвенціях МОП, Європейській соціальній хартії, Європейському Кодексі соціального забезпечення. Саме це забезпечить Україні відхід від соціальних мінімумів і наблизить до цивілізованих соціальних стандартів. Маємо надію, що вони забезпечать гідний рівень життя всього населення країни та окремих соціально-демографічних груп.

### Література

1. Агжанов Р.А. Социально-экономический мониторинг качества жизни населения городов / Р.А. Агжанов // Вестник Удмуртского университета, 2006. – № 2. – С. 182–191.
2. Гордей О.Д. Особливості функціонування системи фінансового забезпечення рівня життя населення / О.Д. Гордей // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011 – № 2 (117) – С. 181–185.
3. Вимірювання якості життя в Україні : аналітична доповідь / Е.М. Лібанова, О.М. Гладун, Л.С. Лісогор та ін. – Київ : Ін-т демографії та соц. досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 50 с.
4. Якість життя населення регіону: аналіз, прогнозування, соціальна політика : монографія / під ред. В.Г. Никифоренка / МОНМС України. Одеський нац. економічний ун-т. – Одеса, 2012. – 316 с.

**References**

1. Ahzhanov R.A. Sotsyalno-ekonomycheskyi monytorynh kachestva zhyzny naselenyia horodov // Vestnyk Udmurtskoho unyversyteta, 2006. – № 2. – S. 182–191.
2. Hordei O.D. Osoblyvosti funktsionuvannia systemy finansovoho zabezpechennia rivnia zhyttia naselennia. /O.D.Hordei // Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini. – 2011 – № 2 (117) – S. 181 – 185.
3. Vymiriuvannia yakosti zhyttia v Ukraini: analitychna dopovid /E.M. Libanova, O.M. Hladun, L.S. Lisohor ta in. – Kyiv : In-t demohrafii ta sots. doslidzhen imeni M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, 2013. – 50 s.
4. Yakist zhyttia naselennia rehionu: analiz, prohnozuvannia, sotsialna polityka / Pid red. V.H.Nykyforenka. Monohrafiia / MONMS Ukrainy. Odeskyi nats. ekonomichnyi univ-tet. – Odesa, 2012. – 316 s.

Надійшла 21.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

УДК 001.891:004.6:378.162

В. В. ГАПОН, О. А. БАРАБАШ, Т. О. ХАНЮК

Інститут інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки України

## АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОГО НЕРУХОМОГО МАЙНА ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

*Стаття присвячена обліку державного нерухомого майна та аналізу використання його вищими навчальними закладами України для надання якісних освітніх послуг.*

*Ключові слова: державне нерухоме майно, вища освіта, вищі навчальні заклади.*

V. V. HAPON, O. A. BARABASH, T. O. KHANIUK

Institute of innovation technologies and education content of Ministry of education and science of Ukraine

## ANALYSIS OF STATE REAL ESTATE OF HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

*The article is devoted to the calculation of the state real estate and analysis of its use by higher educational establishments of Ukraine with the purpose of high-quality educational services. Conducted analytical research of the composition of the state real estate of higher educational institutions has allowed to define Ukrainian educational institutions with the largest total area of educational buildings and hostels according to 1 student of daily learning. Given information-analytical materials show that in general the material-technical base of higher educational institutions of the Ministry of education and science of Ukraine gives the opportunity to provide quality educational services.*

*Keywords: public real estate, higher education, higher education.*

**Постановка проблеми.** Указом Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013 була схвалена Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. Одним із стратегічних напрямів розвитку освіти визначено створення сучасної матеріально-технічної бази системи освіти. А одним із основних завдань в галузі вищої освіти визначено переоснащення навчальної, науково-методичної та матеріально-технічної бази вищих навчальних закладів (ВНЗ) і розділом «Фінансове та матеріально-технічне забезпечення системи освіти» передбачено упорядкування функціонування санаторію-профілакторію навчальних закладів та установ системи освіти, організації культурно-розвиваючої діяльності учасників навчально-виховного процесу; забезпечення будівництва та реконструкції приміщень навчальних закладів, проведення своєчасного їх ремонту, забезпечення матеріально-технічних і санітарно-гігієнічних умов для організації навчально-виховного процесу [1].

Однією із головних складових матеріально-технічної бази, що забезпечує функціонування та надання освітніх послуг державними вищими навчальними закладами, є державне нерухоме майно, яке знаходиться в оперативному управлінні вищих навчальних закладів. Виходячи з поставлених Національною стратегією завдань, виникає питання щодо обліку Нерухомого майна ВНЗ та аналізу його використання.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питання матеріально-технічної бази ВНЗ та її використання — загальнодержавна проблема, яка розглядається багатьма науковцями в різноманітних сферах застосування.

Питання дослідження державної власності, принципів, підходів, методів та механізмів в організації управління державним майном були розглянуті в працях В. Авер'янова, Є. Балацького, Н. Богдан, І. Жукова, С. Кочеткової, В. Круглова, В. Кушліна, М. Латинін, Л. Морозової, Н. Нижник, П. Половинкіна, Г. Потапчика, М. Шкільняка, В. Шупиро.

Деякі аспекти управління діяльністю державних ВНЗ, що включають в себе і ефективність управління та користування майном, було висвітлено такими науковцями, як В. Винщрадня, Л. Гурак, А. Слесіна, І. Кравець, Т. Кравцова, В. Лоскутова, В. Пашкова, С. Рогожин, Л. Сергєєва та ін.

В сучасних умовах розвитку економіки, загострення конкуренції в наданні освітніх послуг, входження України в Європейський науковий та освітній простір виникає потреба у вирішенні проблем в забезпеченні конкурентоспроможності державних вищих навчальних закладів [2]. Питанням матеріально-технічного забезпечення закладів та оптимальному використанню державного нерухомого майна присвячені роботи багатьох як українських, так і російських науковців: І. Бакова, О. Белаш, О. Босак, Н. Букало, І. Гарєєв, Н. Кнап, С. Мохначев, М. Русин, Х. Фасхєв та ін.

**Невирішені частини проблеми.** Незважаючи на значний обсяг наукових досліджень, в яких розглядалися питання матеріально-технічного забезпечення, зазначимо, що проблеми обліку й аналізу експлуатації і використання державного майна вищих навчальних закладів України залишаються не достатньо вивченими.

**Постановка завдання.** Метою статті є порівняння матеріально-технічного забезпечення ВНЗ Міністерства освіти і науки України та визначення методів і підходів для подальшого моніторингу нерухомого майна вищих навчальних закладів в частині забезпечення їх конкурентоспроможності.

**Основний матеріал дослідження.** Головною метою Національної стратегії розвитку освіти в



Україні на період до 2021 року є підвищення якості і конкурентоспроможності освіти в нових економічних і соціокультурних умовах, прискорення інтеграції України у міжнародний освітній простір [1]. Одним із основних чинників, що має важливу роль для вирішення поставлених Національною стратегією завдань, становить матеріально-технічна база навчальних закладів, яка включає в себе будівлі, споруди, землю, комунікації, обладнання, транспортні засоби, службове житло та інші цінності [3, с.74].

Відділенням інформаційно-аналітичних систем управління Державної наукової установи «Інститут інноваційних технологій і змісту освіти» Міністерства освіти і науки України (МОН) здійснено заходи по впровадженню та супроводженню у ВНЗ МОН автоматизованої системи «Юридичні особи», яка розроблена Фондом державного майна України з метою створення Єдиного реєстру об'єктів державної власності майна України. Зараз наповнено інформаційну базу щодо державного нерухомого майна вищих навчальних закладів МОН, яка містить дані про будівлі, споруди, земельні ділянки та автомобільний транспорт, що знаходяться в оперативному управлінні вищих навчальних закладів. Це дозволяє на основі багаторівневої архітектури інформаційного середовища, економіко-математичних методів та інформаційно-комунікаційних технологій отримати аналітичну інформацію за різноманітними запитами.

Наявність та технічний стан нерухомого майна має великий вплив на визначення показників фінансування закладів для його утримання в належному стані, забезпечення безперебійного функціонування різноманітних комунікацій та необхідного санітарного режиму.

Сьогодні в Україні проводиться реформування вищої освіти, яке направлене на реалізацію принципів і завдань Болонського процесу. Однією із головних задач цієї реформи є оптимізація системи вищих навчальних закладів і створення автономних національних університетів з розгалуженою структурою (університет-інститут-коледж). Це стосується не тільки навчально-виховних та кадрових структур, але й призводить до змін в матеріально-технічному забезпеченні закладів, системі фінансування та розподілу державних коштів.

В цій статті ми проаналізуємо матеріально-технічну базу вищих навчальних закладів підпорядкованих МОН, які мають статус юридичної особи. Згідно даних автоматизованої системи «Юридичні особи» станом на 1 липня 2013 р. таких закладів нараховується 334, з них 77 ВНЗ мають статус національних (університети та академії), що становить 23% від загальної кількості.

Як видно з діаграми (рисі) найбільша кількість ВНЗ розташована у місті Києві (41), Донецькій (41), Харківській (33) та Дніпропетровській (29) областях. Зазначимо, що в цих чотирьох регіонах розташовано 43% ВНЗ (рис. 2). Згідно з даними Держстату України [4] за перші вісім місяців 2013 року ці регіони мають найбільшу середню чисельність наявного населення і в сумі складає майже 30% від загальної чисельності населення України.

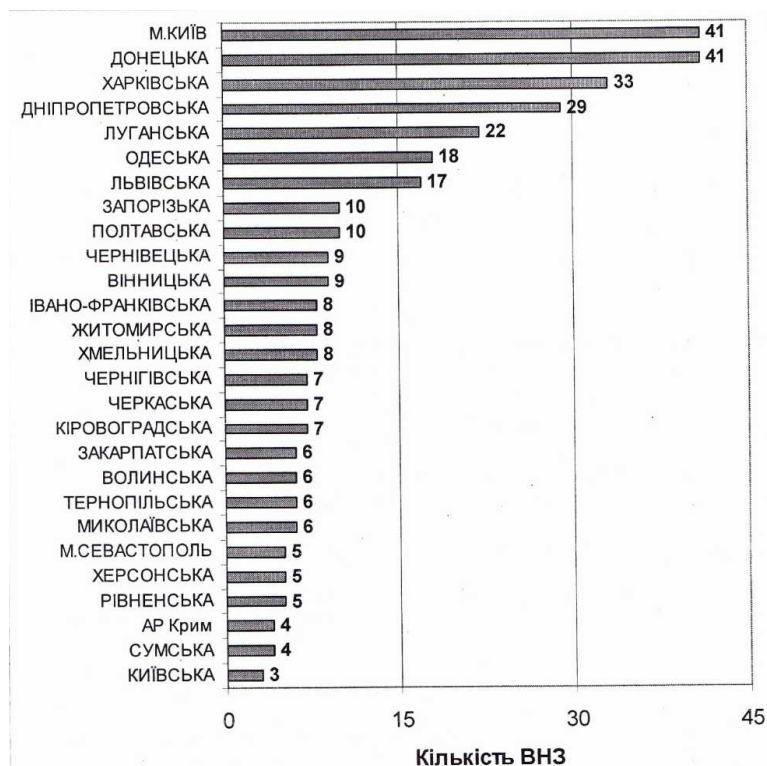


Рис. 1. Кількість ВНЗ у розрізі регіонів

На рис. 1 представлено розподіл національних ВНЗ за регіонами. Як свідчать наведені дані, 65 національних університетів та 12 національних академії розташовані в 25 регіонах України. З них 37 (48%)

знаходяться у місті Києві (12 університетів, 1 академія), Харківській (8, 2), Одеській (5, 4) та Дніпропетровській (4, 1) областях. Статус національного не мають вищі навчальні заклади в Житомирській та Київській областях.

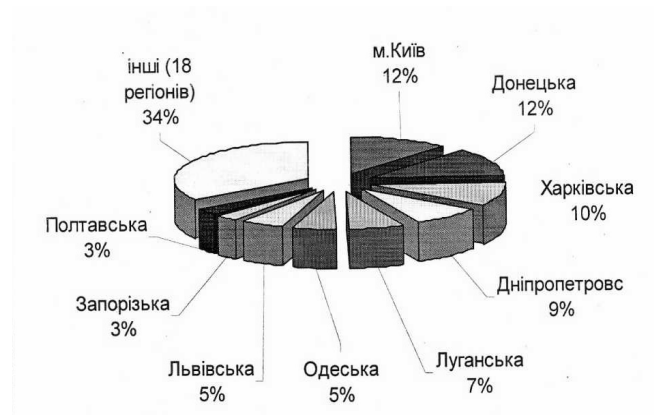


Рис. 2. Розподіл ВНЗ в розрізі регіонів

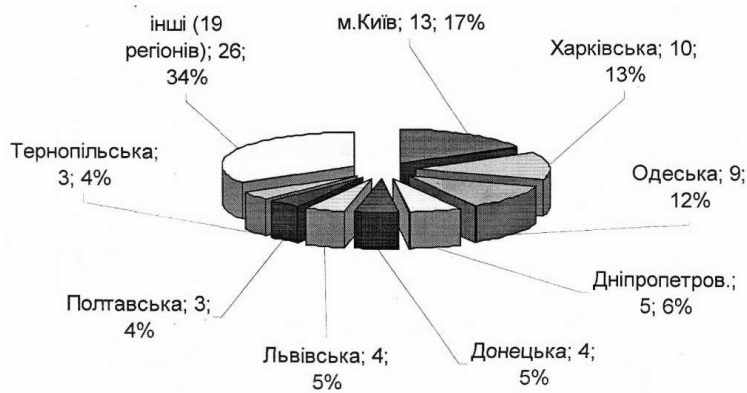


Рис. 3. Розподіл національних ВНЗ в розрізі регіонів

В Донецькій області серед 41 ВНЗ тільки 4 заклади мають статус національних, а в Одеській (9 із 18) та Тернопільській (3 із 6) областях кожен другий має статус національного.

Станом на 1 липня 2013 р. інформаційна база даних АС «Юридичні особи» містить дані щодо 4077 об'єктів нерухомого майна 334 вищих навчальних закладів. В даному дослідженні розглянемо основні об'єкти майна, які мають важливе значення для надання конкурентоспроможних освітніх послуг – це навчальні корпуси та гуртожитки. Із загальної кількості об'єктів майна вони складають:

2048 навчальних корпусів загальною площею 8905 тис. кв. м.

1094 гуртожитків загальною площею 4902 тис. кв. м.

Для забезпечення навчального процесу, виконання навчальних планів та забезпечення самостійної роботи студентів має велике значення наявність навчальних площ [3, с.74], утримання їх в належному стані.

Розглянемо першу десятку ВНЗ, що мають найбільшу кількість площ (25% від загальної площі навчальних корпусів), які використовуються для навчального процесу. Як свідчать наведені дані (рис. 4), три перших місця в ній займають столичні заклади. Четверте місце за Криворізьким національним університетом, який було створено в 2011 році на базі трьох криворізьких ВНЗ та трьох науково-дослідних установ.

Наведемо 5 найбільших навчальних корпусів ВНЗ України:

Таблиця 1

**Найбільші навчальні корпуси ВНЗ МОН України**

№ п/п	Назва ВНЗ	Назва навчального корпусу	Загальна площа, кв. м
1.	Національний технічний університет України «КПІ»	Навчальний корпус №7	34827
2.	Донецький національний технічний університет	Учбовий корпус № 3	29277
3.	Національний технічний університет України «КПІ»	Навчальний корпус №1	28178
4.	Київський національний університет технологій та дизайну	Навчальний корпус №1	27742
5.	Національний технічний університет України «КПІ»	Учбовий корпус в/ч 59 № г/п 1	27354

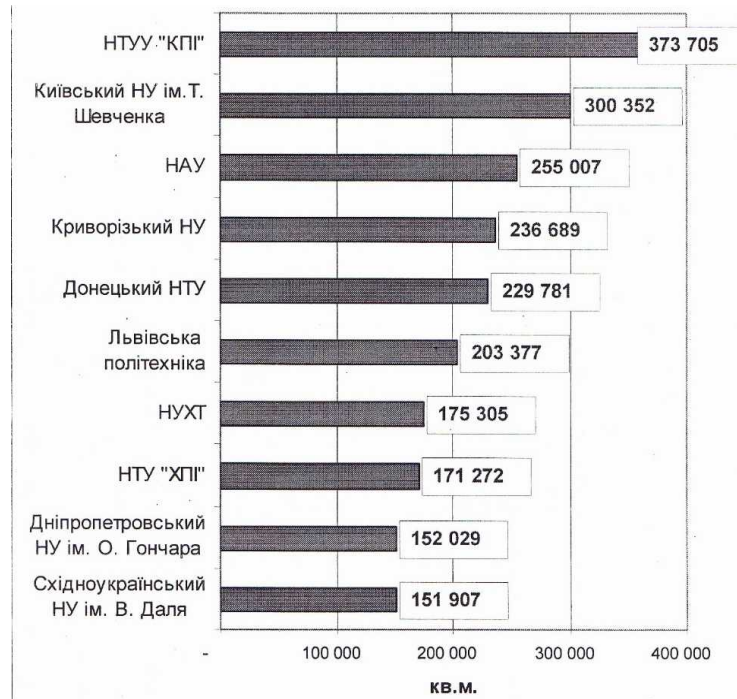


Рис. 4. Перші десять ВНЗ, що мають найбільшу площу навчальних корпусів

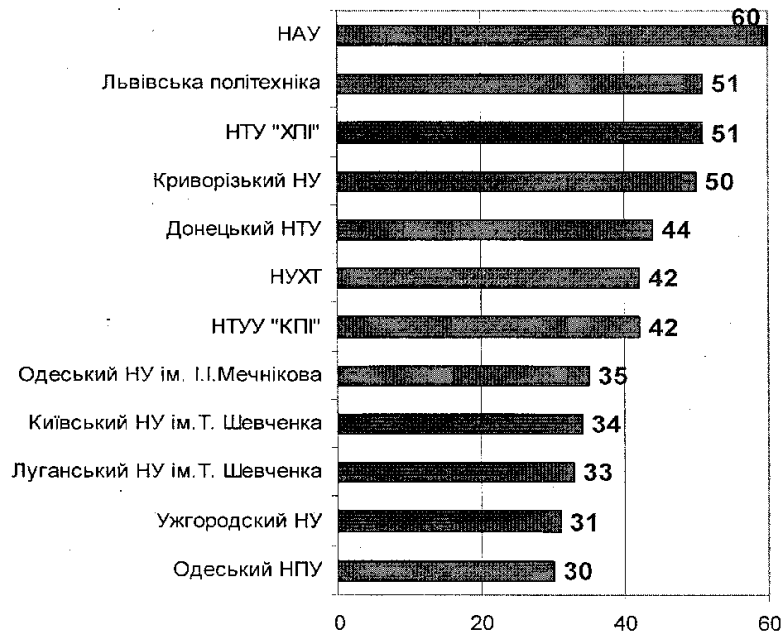


Рис. 5. ВНЗ, які мають більше 30 навчальних корпусів

Проведений аналіз кількісного складу навчальних корпусів ВНЗ надав можливість визначити вищі навчальні заклади, які мають більше 30 навчальних корпусів (рис. 5).

Аналіз показав, що 42% ВНЗ мають на балансі 3 і менше навчальних корпусів, а саме: 53 ВНЗ (що складає 16% від загальної кількості ВНЗ) мають на балансі по одному навчальному корпусу, 50 ВНЗ (15%) – по два, а 38 ВНЗ (11%) – по три навчальних корпуси.

Розглянемо забезпеченість національних ВНЗ навчальними площами на одного студента денної форми навчання (рис. 6).

Як видно з рис. 6, 72% національних ВНЗ мають навчальні корпуси з площею на одного студента денної форми навчання менше 15 кв. м. І тільки 8% мають просторі навчальні корпуси з площею на одного студента більше 20 кв. м. В національних вищих навчальних закладах середнє значення забезпеченості площею на студента складає 12,3 кв. м.

Необхідне і вагоме соціальне значення для навчальних закладів має наявність гуртожитків, їх місткість, стан утримання, забезпеченість студентів місцями. В базі даних системи «Юридичні особи» міститься інформація щодо 1094 будівель гуртожитків 334 ВНЗ загальною площею 4902 тис. кв. м.

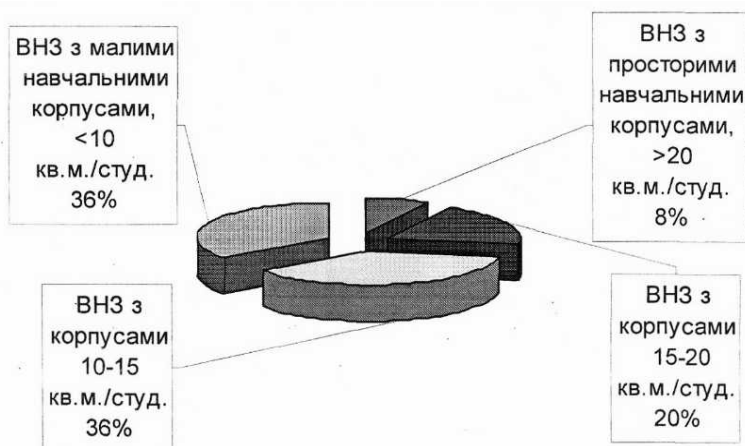


Рис. 6. Розподіл національних ВНЗ за площами навчальних корпусів на 1 студента денної форми навчання

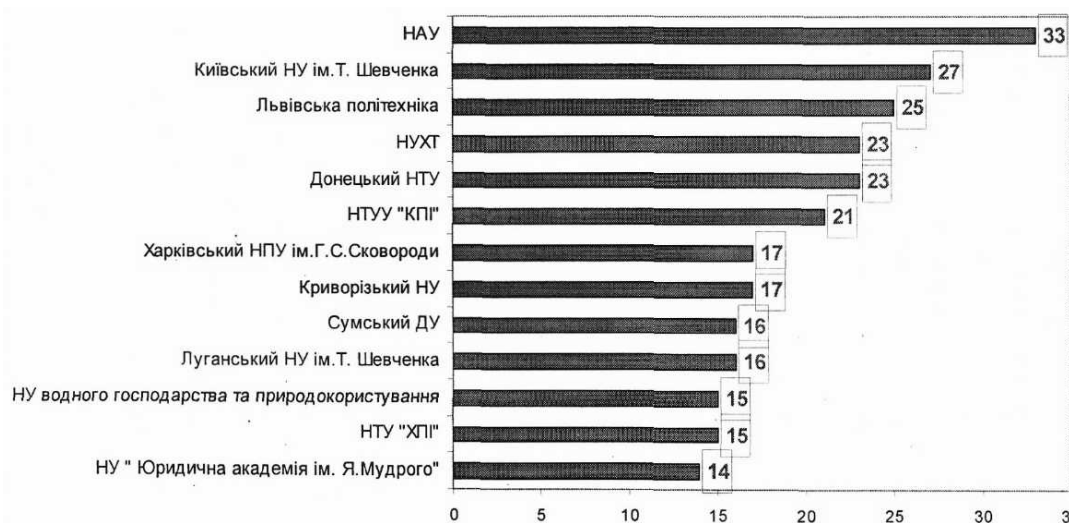


Рис. 7. ВНЗ, на балансі яких найбільша кількість гуртожитків

Зазначимо, що згідно даних АС "Юридичні особи", 19% ВНЗ не мають на балансі гуртожитків, а 30% мають по одному гуртожитку.

Головною характеристикою гуртожитків є їх площі. На рис. 8 представлені ВНЗ, що мають найбільшу сумарну площу гуртожитків.

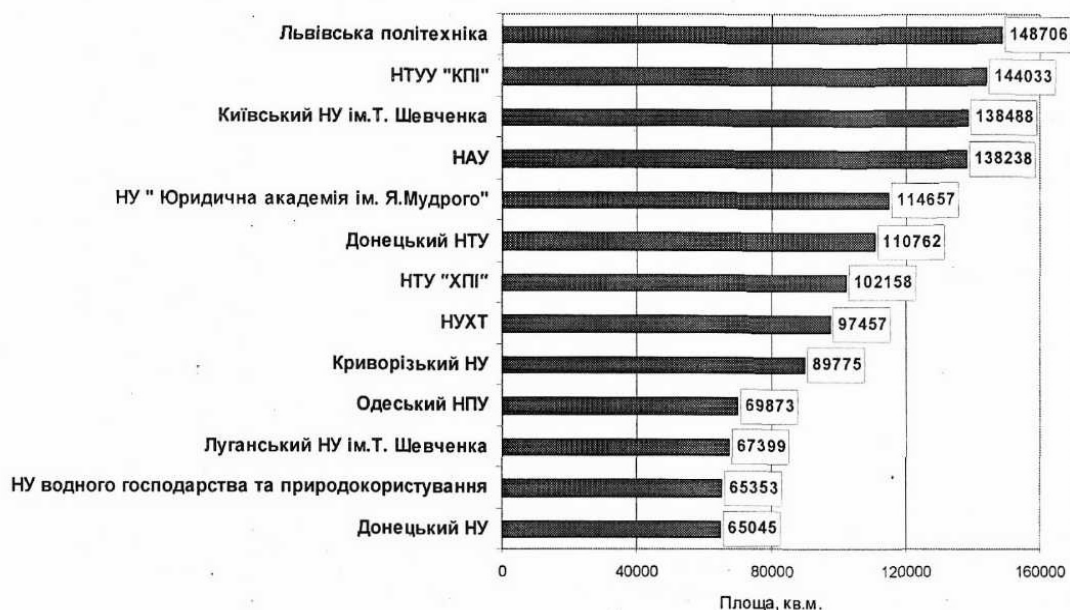


Рис. 8. ВНЗ, у яких найбільша загальна площа гуртожитків

У табл. 2 наведено перелік 5 найбільших за загальною площею гуртожитків вищих навчальних закладів, підпорядкованих МОН України.

Таблиця 2

## Найбільші гуртожитки ВНЗ МОН України

№ п/п	Назва ВНЗ	Назва гуртожитку	Загальна площа, кв. м
1.	Національний технічний університет «ХІШ»	Гуртожиток № 1 «Гігант»	27249
2.	Національний університет кораблебудування ім. адмірала Макарова	Гуртожиток № 1	16354
3.	Севастопольський національний технічний університет	Гуртожиток № 3	16110
4.	Українська державна академія залізничного транспорту	Гуртожиток	15808
5.	Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди	Гуртожиток 3	14957

Проаналізувавши інформацію про гуртожитки ВНЗ Міністерства, можемо зробити висновки, що найбільша кількість гуртожитків та найбільша загальна площа цих будівель знаходяться на балансі національних вищих навчальних закладів. Сумарна площа гуртожитків національних ВНЗ складає 70% від загальної площі гуртожитків.

На рис. 9 представлено розподіл національних ВНЗ за кількістю квадратних метрів на одного студента денної форми навчання.

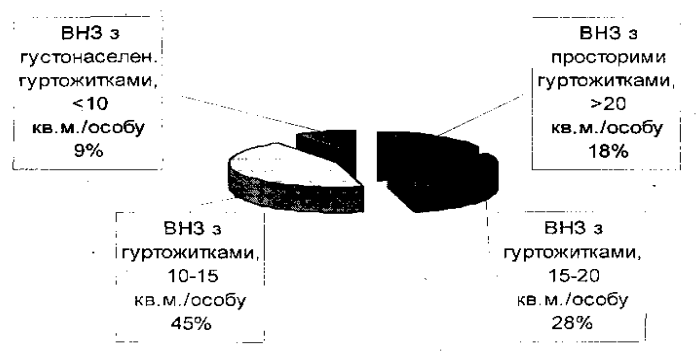


Рис. 9. Розподіл національних ВНЗ за площами гуртожитків на 1 студента денної форми навчання

**Висновки.** Проведене аналітичне дослідження щодо складу державного нерухомого майна вищих навчальних закладів дозволило визначити вищі навчальні заклади України з найбільшою загальною площею навчальних корпусів і гуртожитків та в розрахунку на 1 студента денної форми навчання.

Наведені інформаційно-аналітичні матеріали свідчать про те, що в цілому матеріально-технічна база вищих навчальних закладів Міністерства освіти і науки України дає можливість надавати якісні освітні послуги.

Предметом подальших досліджень має бути моніторинг використання площ у навчальних корпусах та гуртожитках.

## Література

1. Про Національну стратегію розвитку освіти до 2021 р. [Електронний ресурс] : указ Президента України від 25.06.2013 № 344/2013 / Президент України Віктор Янукович. Офіційне Інтернет-представництво. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>.

2. Кнап Н.В. Формування конкурентоспроможності ВНЗ [Електронний ресурс] / Н.В. Кнап // Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання підвищення конкурентоспроможності держави, бізнесу та освіти в сучасних економічних умовах», Полтава. 14-15 лютого 2013. Т. 2 : Сучасні фактори зростання конкурентоспроможності. – 2013. – 116 с. – Режим доступу : [http://www.confcontact.com/20130214\\_econ/20130214\\_econ\\_tom2.pdf](http://www.confcontact.com/20130214_econ/20130214_econ_tom2.pdf).

3. Букало Н. Порівняння стану матеріально-технічної бази та забезпеченості науковими кадрами ВНЗ на Україні та Волинській області / Н. Букало // Економічний аналіз : зб. наук. праць. – Т. : ТНЕУ, 2007. – Вип. 1(17). – С. 73–78.

4. Чисельність населення на 1 вересня 2013 року та середня чисельність за січень-серпень 2013 року [Електронний ресурс] : статистична інформація / Державна служба статистики України. Офіційний веб-сайт. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

**References**

1. Pro Natsionalnu stratehiiu rozvytku osvity do 2021 r. [Elektronnyi resurs] : ukaz Prezydenta Ukrainy vid 25.06.2013 № 344/2013 / Prezydent Ukrainy Viktor Yanukovich. Ofitsiine Internet-predstavnytstvo. – Rezhyim dostupu : <http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>.
2. Knap N.V. Formuvannia konkurentospromozhnosti VNZ [Elektronnyi resurs] / N.V. Knap // Materialy I Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Aktualni pytannia pidvyshchennia konkurentospromozhnosti derzhavy, biznesu ta osvity v suchasnykh ekonomichnykh umovakh», Poltava. 14-15 liutoho 2013. T. 2 : Suchasni faktory zrostantnia konkurentospromozhnosti. – 2013. – 116 s. – Rezhyim dostupu : [http://www.confcontact.com/20130214\\_eson/20130214\\_eson\\_tom2.pdf](http://www.confcontact.com/20130214_eson/20130214_eson_tom2.pdf).
3. Bukalo N. Porivniannia stanu materialno-tekhnichnoi bazy ta zabezpechenosti naukovymy kadramy VNZ na Ukraini ta Volynskii oblasti / N. Bukalo // Ekonomichnyi analiz : zb. nauk. prats. – T. : TNEU, 2007. – Vyp. 1(17). – S. 73–78.
4. Chyselnist naselennia na 1 veresnia 2013 roku ta serednia chyselnist za sichen-serpen 2013 roku [Elektronnyi resurs] : statystychna informatsiia / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Ofitsiinyi veb-sait. – Rezhyim dostupu : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Надійшла 22.08.2015; статтю представляє д. е. н. Гапон В. В.

## РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

*У статті розглянуто становлення політики ЄС у сфері регулювання розвитку професійно-технічної освіти. Виявлено детермінанти формування стандартів даного рівня освіти в ЄС. Виокремлено проблеми розвитку професійно-технічної освіти України. Визначено сфери співпраці України та ЄС у даній галузі і напрями реформування національної системи професійного навчання.*

*Ключові слова: професійно-технічна освіта, Європейський Союз, євроінтеграція.*

L. KURIY

Khmelnitskyi National University

## VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING DEVELOPMENT IN UKRAINE IN ACCORDANCE WITH THE EUROPEAN UNION REQUIREMENTS

*The aim of the article is to study the formation of EU policy in the field vocational education and identify the ways of its modernization in Ukraine according to European standards. The article deals with the formation of EU policy in the regulation of vocational education. The main determinants of the EU education standards are discovered. The problems of vocational education in Ukraine are identified. The areas of cooperation between Ukraine and the EU in this sphere and directions of the national system of vocational training reforming are defined. The principal areas of vocational education reform in Ukraine in ensuring its compliance with EU standards are improving the quality and effectiveness; providing easy access to professional training of all categories of the population, including access to lifelong learning for people of all ages; implementation of European standards for vocational education, particularly in the direction to match labor market needs and the use of effective mechanisms of social partnership; intensifying training of workers to the EU level (minimum 1 time in 5 years).*

*Keywords: vocational education and training, European Union, eurointegration.*

**Постановка проблеми.** Модернізація галузі освіти є вагомим складовим елементом сучасного етапу економічної трансформації України в межах євроінтеграційного процесу. Серед першочергових напрямів реформування, згідно з Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, є підвищення ефективності системи професійно-технічної освіти і професійної підготовки у напрямі забезпечення відповідності потребам ринку праці та стандартам ЄС. У даному контексті актуальності набуває виявлення напрямів модернізації даної сфери, що мають спрямовуватись на створення необхідних умов для інноваційного розвитку професійного навчання різних категорій населення, як у професійних навчальних закладах, так і на виробництві, на забезпечення якісної професійної підготовки кваліфікованих робітників для галузей економіки, малого й середнього підприємництва з урахуванням потреб ринку праці та адаптації професійно-технічної освіти до рівня розвитку і якості у країнах ЄС.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам функціонування та розвитку національної системи освіти та дослідженню механізмів управління системами освіти найбільш розвинених країн присвячено чимало наукових праць вітчизняних вчених: Н. Абашкіної, Л. Ващенко, М. Дарманського, Г. Єльнікової, К. Корсака, М. Лещенко, О. Локшиної, С. Майбороди, П. Третьякова, Л. Пуховської, Л. Сергєєвої та ін. Перегляд вітчизняних публікацій, присвячених різним точкам зору на проблемну ситуацію, яка склалася в сфері професійно-технічної освіти України, переконливо демонструє, що переважна більшість науковців пов'язує надії на вихід цієї галузі із затяжної кризи з інтеграційними процесами входження України до європейського освітнього простору. В той же час, недостатньо висвітленим у наукових дослідженнях залишається питання адаптації стандартів професійно-технічної освіти та її якості до вимог та рівня Європейського Союзу.

**Метою статті** є дослідження становлення політики ЄС у сфері регулювання розвитку професійно-технічної освіти та визначення напрямів її модернізації в Україні відповідно до європейських вимог.

**Основний матеріал дослідження.** На сучасному етапі соціально-економічного розвитку процеси європейської інтеграції охоплюють дедалі більше сфер життєдіяльності. Україна, чітко визначивши орієнтир на входження в освітній простір Європи, здійснює модернізацію освітньої галузі відповідно до європейських вимог, дедалі наполегливіше працює над практичним приєднанням до Болонського процесу.

Слід підкреслити, що впровадження європейського виміру у професійну освіту може дати певні позитивні результати лише за умови, що вона стане частиною послідовної всеосяжної стратегії освіти упродовж життя [1].

Формування політики Європейського Союзу у сфері регулювання розвитку професійно-технічної освіти характеризується рядом визначальних етапів (табл. 1), які ввели ключові принципи і механізми управління даною сферою. Наприклад, цінність Лісабонської резолюції (2000 р.) полягає в обґрунтуванні положення щодо взаємодії «між політикою в галузі економіки, зайнятості і розвитку людських ресурсів на

основі забезпечення високоякісної професійної освіти і навчання та підвищення ефективності використання інвестицій в людські ресурси» [2].

Таблиця 1

**Формування політики ЄС у сфері регулювання розвитку професійно-технічної освіти (складено автором на основі [1–4])**

Документ/подія	Рік	Зміст
Лісабонська стратегія (Копенгагенський процес)	2000	Метою є створення в Європі системи професійної освіти, яка стане загально визнаним еталоном якості у світі. Європейська Комісія підтримує, розвиває та реалізує політику навчання упродовж життя з метою допомогти країнам співпрацювати та вчитися на взаєм. Комісія здійснює ці заходи за допомогою «відкритого методу координації», визнаючи водночас повну правочинність держав-членів у сфері освіти й професійного навчання. Усвідомлюючи, що навчання протягом життя – один із найважливіших чинників для створення робочих місць, розвитку, а також залучення всіх представників суспільства, країни-члени ЄС та Європейська Комісія зміцнили свою політичну співпрацю через стратегічну рамкову програму «Освіта і професійне навчання 2020». Європейське регулювання окреслило такі базові вміння, які мають формуватися в рамках неперервного навчання: – знання інформатики; – іноземних мов; – технологічної культури; – підприємливості, а також якості й уміння, необхідні для суспільного життя. Населенню має надаватися можливість отримувати нові знання і підвищувати кваліфікацію як через освітянські осередки та заклади професійної підготовки, так і через роботодавців.
Доповідь Європейської Комісії «Про конкретні майбутні завдання для системи освіти та професійної підготовки в Європі», м. Стокгольм	2001	Доповідь містить пропозиції щодо спільних дій країн-членів у сфері освіти і є першим документом, що пропонує уніфіковану стратегію розвитку національних освітніх політик, включаючи такі кардинальні зміни: 1. Підвищення якості та ефективності систем освіти та підготовки в країнах ЄС. 2. Спрощення доступу до всіх форм освіти упродовж життя. 3. Посилення відкритості систем освіти та підготовки фахівців у всьому світі.
Копенгагенська Декларація Європейської Комісії та міністрів освіти європейських країн з розвитку співробітництва в галузі професійної освіти і навчання в Європі	2002	Започатковано «Копенгагенський процес», спрямований на реалізацію низки завдань: – створення єдиного європейського простору в галузі професійної освіти і навчання (ПОН); – забезпечення прозорості кваліфікацій за рахунок упровадження Європейського резюме, Додатка до диплома чи свідоцтва про освіту, Mobilpass – свідоцтва про навчання за кордоном, у тому числі і в процесі трудової діяльності, європейського портфоліо мов, посилення координації на національному рівні, інформаційної та іншої підтримки з боку Європейського Союзу; – розв'язання проблеми визнання компетенцій і кваліфікацій шляхом визначення європейської рамки кваліфікацій; – запровадження єдиної рамки кваліфікацій для забезпечення порівнюваності та прозорості національних кваліфікацій; – створення єдиної системи перенесення знакових одиниць, що забезпечують прозорість, завдяки розробці механізмів перенесення й визнання компетенцій і кваліфікацій між різними державами і на різних рівнях шляхом встановлення референційних рівнів; формулювання загальних принципів сертифікації та інших заходів, що охоплюють систему перенесення кредитних одиниць навчання і модулів; – розробки загальних принципів визнання неформального і спонтанного навчання шляхом порівняння принципів офіційного визнання такого навчання на основі позицій, вироблених різними суб'єктами освіти і навчання, та з урахуванням різних потреб і рекомендацій щодо підвищення якості методів і систем визнання для забезпечення прав громадян на проходження процедур офіційного визнання неформального і спонтанного навчання; – розробки кваліфікацій і компетенцій на галузевому рівні на основі узагальнення досвіду, накопиченого на цьому рівні, формування галузевих кваліфікацій і компетенцій у рамках різних програм ЄС, інтеграції відповідних структур та ініціатив у цій галузі, визначення пріоритетних галузей та визнання кваліфікацій професійним співробітництвом; – забезпечення якості і розробки загальних критеріїв і принципів оцінки якості ПОН для підвищення економічної ефективності від інвестицій шляхом оцінки відповідних стандартів та їх використання; розробку загальної рамки забезпечення якості; обґрунтування і визначення індикаторів якості для ПОН на основі використання кращого досвіду, створення Європейського керівництва із самооцінки, аналізу структур, що займаються забезпеченням якості; – задоволення потреб у навчанні викладачів і майстрів ПОН шляхом участі, підвищення ролі і мотивації педагогічних працівників професійних навчальних закладів, що забезпечується визначенням потреб викладачів, майстрів та інструкторів в уміннях, необхідних у суспільстві, які базуються на знаннях, та створення умов для оволодіння цими вміннями.
Створення Європейської референційної рамки забезпечення якості професійної освіти (EQAVET)	2009	Метою EQAVET є підтримка і моніторинг постійного вдосконалення національних систем професійної освіти і навчання. EQAVET пропонує порівняльний інструмент для відповідальних осіб на основі циклу якості, що складається з чотирьох етапів: визначення цілей і планування, реалізація, оцінка і перегляд. EQAVET визнає автономність національних урядів і становить добровільну систему, яку можуть використовувати державні органи та інші організації, що працюють у сфері забезпечення якості.
Туринський процес (за ініціативи Європейського фонду освіти)	2010	Основне завдання полягає у виробленні єдиної позиції за стратегіями подальшого розвитку державних політик і систем професійної освіти і навчання, приймаючи до уваги роль останніх у підвищенні конкурентоспроможності і забезпеченні стійкого та інклюзивного зростання.  Туринський процес спрямований на вироблення загального розуміння середньо- та довгострокового бачення пріоритетів і стратегій розвитку ПОН, розгляду можливих способів впровадження цього бачення і досягнення прогресу; розробку і оцінку таких політик ПОН, які дозволяють задовольняти потреби сучасної економіки і які вважаються виконуваними з точки зору наявних ресурсів; регулярне оновлення результатів аналізу і перегляду досягнень; забезпечення можливостей розвитку професійного потенціалу і аналізу політики з метою покращення стратегічного планування у країнах-партнерах і у співробітництві з ЄС;  підтримку країн у підвищенні ефективності координації донорської діяльності в цілях досягнення узгоджених національних пріоритетів.

За прогнозами європейських дослідників, до 2020 року потреба у працівниках з кваліфікацією середнього рівня – майже на 20 млн [5]. Європейське виробництво розвивається в напрямку спеціалізації і професіоналізму, що вимагає наявності висококваліфікованих спеціалістів і підвищення кваліфікації носіїв



традиційних професій. Найбільш затребуваними новими компетенціями є володіння технічними (професійними) та соціально-культурними навичками.

Своєчасне виявлення майбутніх потреб у кваліфікаціях дає можливість у відповідні строки спланувати і забезпечити надання послуг у сфері освіти і навчання. У цьому контексті вкрай важливим є стабільне і ефективне партнерство структур сфери освіти із бізнес-сектором і представниками роботодавців.

Належне прогнозування вимог ринку праці та потреб у кваліфікаціях є пріоритетним завданням для ЄС та обумовлюється такими цілями:

- сприяння більш точному прогнозуванню потреби у кваліфікаціях;
- забезпечення кращої відповідності між наявними кваліфікаціями і потребами ринку праці;
- усунення розриву між знаннями, здобутими в результаті навчання, і знаннями, необхідними для виконання тих чи інших робіт.

Очевидною також є тенденція до того, щоб працівники володіли багатьма навичками, а також до комбінації навичок і компетенцій у багатьох секторах [1].

Провідною установою, що підтримує розвиток професійної освіти і навчання в Європейському Союзі, є Європейський центр розвитку професійної освіти (CEDEFOP). Напрямами діяльності Центру є сприяння розвитку профтехосвіти, допомога у прийнятті стратегічних рішень із врахуванням реальної ситуації, проведення консультацій, досліджень, здійснення аналізу та пошуку інформації, а також стимулювання загальноєвропейської співпраці і спільного навчання. CEDEFOP тісно співпрацює з Європейською Комісією, урядами, представниками роботодавців і профспілок, а також науковцями й практиками. Він забезпечує цих партнерів актуальною інформацією про останні події, досвід та інновації профтехосвіти й пропонує форум для обговорення політики. CEDEFOP поширює свої експертні знання за допомогою електронних та паперових публікацій, конференцій і робочих груп.

Спеціальною агенцією Європейського Союзу з підтримки розвитку систем освіти і професійного навчання в країнах-партнерах ЄС є Європейська фундація професійної освіти (ETF). Основним завданням фундації є допомога країнам з перехідною економікою та країнам, що розвиваються, формувати свій людський потенціал через реформи систем освіти, професійного навчання і ринку праці у контексті зовнішньої політики ЄС [1].

У контексті європейської освітньої політики і програми «Освіта і професійне навчання» розглядається проблема кваліфікаційних стандартів і питання зміцнення зв'язку між ринком праці і системами кваліфікацій. Враховуючи завдання Лісабонської стратегії зробити ЄС «найдинамічнішою і найбільш конкурентоспроможною економікою знань у світі, здатною забезпечити стале економічне зростання, створити більше робочих місць, підтримати соціальну згуртованість і сприяти охороні довкілля» [2], слід виокремити основні детермінанти, що спрямовують формування стандартів професійної освіти (табл. 2).

Спільною європейською довідковою системою, яка поєднує різні кваліфікаційні системи країн ЄС є Європейська рамка кваліфікацій (EQF), яка є своєрідним механізмом інтерпретації, що дозволяє краще зрозуміти системи кваліфікацій європейських держав. EQF має дві основні мети: підтримувати мобільність громадян між країнами та сприяти навчанню впродовж життя. Спільна європейська референційна система за EQF містить вісім рівнів, що охоплюють повний спектр кваліфікацій, від базового (рівень 1, наприклад, атестат про середню освіту) до вищого (рівень 8, наприклад, ступінь доктора наук). Як інструмент сприяння розвитку безперервного навчання, EQF охоплює всі рівні кваліфікацій, що їх можна отримати в межах загальної, професійної, а також вищої освіти. Крім того, EQF бере до уваги кваліфікації, отримані в рамках первинної та продовженої освіти [1].

Навчальні результати у професійно-технічній освіті ЄС визначають за трьома категоріями: знання, навички і компетенції. Кваліфікації охоплюють широкий спектр навчальних результатів, у тому числі теоретичні знання, практичні й технічні навички, а також соціальні компетенції, у яких головну роль відіграє здатність працювати з іншими.

Істотним елементом Зони європейської вищої освіти є навчання впродовж усього життя. У майбутній Європі як суспільство, так і економіка засновані на знаннях, тому стратегія навчання протягом усього життя повинна стати на шляху вирішення проблем конкурентоспроможності та використання нових технологій, поліпшення соціальної єдності, рівних можливостей і якості життя.

В контексті адаптації освітніх норм до вимог ЄС варто відмітити, що у країнах – нових членах процес створення навчальних планів перед їх приєднанням до Євросоюзу був зосереджений на прийнятті рішень на загальнодержавному рівні: центральні відомства розробляли проекти навчальних планів для усіх галузей професійно-технічної освіти, а міністерства освіти (або інші міністерства, відповідальні за професійну освіту) затверджували їх. Професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ) отримували затверджені міністерством навчальні плани та керувалися ними як основними документами для своєї діяльності. Всі ПТНЗ, що надавали первинну професійну освіту в певній галузі, користувалися однаковими навчальними планами. Приєднання до ЄС принесло із собою для цих країн принцип субсидіарності, який передбачає, що прийняття рішень з різних питань слід переносити на якнайнижчий рівень. Схвалення цього принципу новими членами ЄС також вплинуло на прийняття рішень у сфері освіти (у тому числі

професійної). Було збільшено повноваження органів, відповідальних за освіту та навчальні заклади на регіональному і місцевому рівнях, що стосувалося також розробки навчальних планів. Згідно з цим принципом, створення навчального плану складається з двох етапів: по-перше, центральні органи (переважно Міністерство освіти та Національний інститут професійної освіти) відповідають за розробку освітніх стандартів – стандарти визначають навчальні результати для певного типу навчального закладу, а у сфері профтехосвіти – навчальні результати за професіями; по-друге, професійно-технічні навчальні заклади відповідають за створення навчального плану, який мусить відповідати вимогам дотичного освітнього стандарту. З одного боку, всі навчальні плани містять освітні стандарти (однакові для закладів одного типу), з іншого – вони пропонують зміст навчання, що відрізняється залежно від навчального закладу та регіону, в якому його розташовано. Освітні стандарти забезпечують порівнюваність освіти, наданої різними закладами, тоді як специфічні елементи навчального плану дають можливість віддати належне унікальним аспектам конкретного закладу, на які впливає, наприклад, його середовище (специфічна структура економіки, місцеві підприємства, ринок праці), наявне обладнання, кваліфікація педагогічного колективу тощо [1].

Таблиця 2

**Детермінанти формування стандартів професійно-технічної освіти в ЄС**  
(складено автором на основі [1, 3, 4])

Детермінанта	Сутність
1. Необхідність збільшення придатності до працевлаштування молодих людей, яким потрібно отримати кваліфікації, актуальні для даного ринку праці.	Для підвищення можливостей працевлаштування та забезпечення відповідності навчання вимогам ринку праці, сфера праці і сфера освіти повинні тісно співпрацювати. Саме кваліфікаційні стандарти є тим інструментом, який дозволяє полегшити взаємодію між цими двома сферами, оскільки стандарти містять інформацію про компетенції, що їх отримала та продемонструвала особа, і водночас повідомляють про вимоги й очікування на ринку праці. Процес розробки стандартів, методи та інформація, які використовуються під час цього процесу, також допомагають узгодити навчання з потребами ринку праці.
2. Прозорість і порівнюваність кваліфікацій для мобільності працівників і студентів у межах ЄС.	Ініціативи зі створення Європейської рамки кваліфікацій (EQF) та впровадження Європейської системи кредитів для професійної освіти і навчання (ECVET) посилюються на спільну «мову» формулювання стандартів – мову компетенцій і навчальних результатів. З огляду на неймовірну розмаїтість освітніх систем у Європі, важко порівнювати стандарти на основі «вхідних даних» (тривалість навчання, навчальні плани, характеристики навчання тощо). Натомість навчальні результати можна порівняти з дескрипторами національних кваліфікаційних рамок і EQF, що допомагає краще зрозуміти кваліфікації та сприяє їхньому визнанню за кордоном.
3. Навчання впродовж життя	Навчання впродовж життя є істотним елементом Лісабонської стратегії. Для визнання неформальної та інформальної освіти як важливого інструмента стратегії, вимагається формулювати стандарти як навчальні результати – це дозволяє забезпечити відкритість до різних форм навчання. Зрештою, усі ці питання пов'язані з модуляризацією кваліфікацій. Організація навчальних результатів у набори модулів, кожен з яких можна проходити окремо, індивідуалізує навчання та робить його менш залежним від навчального закладу. Це, у свою чергу, сприяє міжнародній мобільності та допомагає поєднувати різні форми навчання залежно від особистого вибору.

Фундаментальним принципом освітньої політики ЄС є співпраця навчальних закладів, особливо професійно-технічних, із соціальними партнерами. Соціальними партнерами є роботодавці та інші зацікавлені сторони, що мають вплив на місцевий ринок праці. До соціальних партнерів у ЄС включають такі інституції: малі, середні та великі підприємства (роботодавці); торгово-промислові палати, у тому числі їхні регіональні й галузеві представництва; центри зайнятості та інші організації, що надають послуги працевлаштування; професійні асоціації, гільдії; органи державної влади; місцеві/регіональні органи влади; профспілки; батьки. Реалізація соціального партнерства передбачає різноманітні заходи, такі як спільний аналіз ринку праці, конкретизація вимог щодо компетенцій і навичок випускників, організація виробничої практики учнів на підприємствах, підтримка підвищення кваліфікації викладачів, конкурси професійної майстерності, участь у спеціальних заходах (ярмарки, виставки, презентації), підтримка спільних інтересів, інформаційні послуги тощо. До найважливіших заходів у рамках соціального партнерства належить співпраця ПТНЗ із роботодавцями у розробці навчальних планів [1].

Участь роботодавців у створенні навчальних планів належить до традиційних заходів у рамках соціального партнерства в «старих» членах ЄС, проте вона перетворюється на звичайну справу і в «нових» країнах. Професійно-технічні навчальні заклади в країнах ЄС співпрацюють із соціальними партнерами на місцевому, національному та галузевому рівнях. Співпраця на місцевому/регіональному рівні зосереджується переважно навколо специфікації вимог щодо професійних навичок випускників, організації виробничої практики, переході учнів із навчального закладу до місця праці, участі в спеціальних заходах тощо. Співпраця на національному/галузевому рівні полягає у створенні навчальних планів, переговорів щодо питань кваліфікацій, нормативно-правової бази, конкурсів професійної майстерності тощо [1].

Важливим аспектом освітньої політики ЄС є регулювання проблеми визнання навичок, отриманих в результаті неформального та інформального навчання. Прикладом неформального навчання є підготовка працівника за місцем праці на підприємствах. Інформальне навчання виникає у ході щоденної діяльності, пов'язаної з працею, сімейним життям або дозвіллям. Воно не структуроване і зазвичай не приводить до

отримання сертифікату. У більшості випадків учень здійснює його несвідомо. З одного боку, навички, отримані за допомогою формального навчання, визнаються і затверджуються відповідними сертифікатами, з іншого – навички, отримані через неформальне й інформальне навчання, не визнані і не затверджені. У зв'язку з цим протягом останніх десяти років країни ЄС розпочали створювати системи, що дають можливість затвердити навчальні результати. Затвердження неформального та інформального навчання базується на оцінюванні навчальних результатів окремої особи і може привести до видачі сертифіката або диплому.

Єврокомісія і CEDEFOP створили реєстр затвердження неформального та інформального навчання, що пропонує детальний огляд ситуації в європейських країнах. «Затвердження навчальних результатів» слід розуміти як підтвердження компетентним органом, що певна особа досягла навчального результату (отримала знання, навички і/або компетенції) у формальному, неформальному або інформальному середовищі на основі визначених критеріїв та у відповідності з вимогами стандарту затвердження, що, як правило, приводить до сертифікації [1].

Необхідно підкреслити, що основною вимогою для країн-кандидатів на вступ до ЄС є децентралізація, що відображено у принципах децентралізації, які покладені в основу функціонування системи державного управління країн спільноти (побудови громадянського суспільства, ефективності, прозорості, відкритості, підзвітності, гнучкості та субсидіарності).

Питання децентралізації набуває особливої важливості для України у зв'язку з її євроінтеграційними прагненнями.

У даному контексті розвиток професійно-технічної освіти в Україні характеризується рядом проблем:

1. Значною залишається потреба підприємств у кваліфікованих працівниках із інструментом (21,7% від загальної кількості вільних робочих місць), працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті тощо, у робітниках із обслуговування, експлуатації та здійснення контролю за роботою технологічного устаткування, виробництва устаткування та машин.

2. Майже половину незайнятих громадян, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітні, становить молодь, серед них 74,1 тис. осіб — випускники вищих та професійно-технічних навчальних закладів. На думку роботодавців, основними причинами молодіжного безробіття є невідповідність обсягів та напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, незадовільні умови праці, які пропонуються молоді роботодавцями на конкретних робочих місцях. Зокрема, недосконале функціонування системи фахової підготовки працівників, спричинене відсутністю належного механізму її фінансування та формування державного замовлення на підготовку кадрів, системи незалежної кваліфікаційної атестації випускників навчальних закладів. Серед інших причин – відсутність сталих взаємозв'язків між навчальними закладами, роботодавцями, місцевими органами виконавчої влади та іншими соціальними партнерами, недостатня мотивація молоді до оволодіння робітничими професіями, низький рівень професійної адаптації молодих працівників на виробництві.

3. Для адаптації кваліфікації робочої сили до динамічних потреб сучасного виробництва необхідні інвестиції у підготовку. Однак працівники проходять навчання в середньому раз на 11 років, тоді як у Європейському Союзі працівники навчаються кожні 5 років.

4. В зв'язку з демографічною ситуацією має місце зменшення контингенту осіб, що навчаються. Через це навчальні заклади розширюють комплекс освітніх послуг дорослому населенню.

5. Ефективність професійної орієнтації в Україні є дуже низькою. Поясненням цьому є ряд факторів, серед яких недосконала державна політика; обмежене державне фінансування заходів із професійної орієнтації; недостатні стимули для роботодавців брати участь у заходах із професійної орієнтації на їхніх підприємствах.

6. Незважаючи на число молодих людей, які щороку випускаються навчальними закладами, ситуація на внутрішньому ринку праці залишається незбалансованою. У зв'язку із заниженою престижністю системи професійної освіти, число учнів, що приходять до системи професійно-технічної освіти, щороку зменшується, тоді як число людей, що вступають до вищих навчальних закладів, щороку збільшується. Така ситуація призводить до структурного дисбалансу на українському ринку праці, де співвідношення осіб, що мають диплом про вищу освіту і диплом про професійну освіту, становить близько 70:30, в той час як аналогічне співвідношення в країнах ЄС не перевищує 40:60 або навіть є меншим.

7. Невідповідність навичок на ринку праці України: як правило, знання та навички випускників, що приходять на ринок праці, не відповідають очікуванням роботодавців. Деякими із типових прикладів такої невідповідності є відсутність практичних навичок після закінчення навчального закладу; відсутність знань про сучасні інноваційні способи виробництва; недостатні мовні та комунікативні навички; досить абстрактне знання про «зелену» економіку, відповідальне споживання, ефективність використання енергії на практиці тощо.

8. Часто невдала політика з формування та функціонування ринку праці та розвитку системи професійно-технічної освіти призвела до втрати робочих місць, встановлення низьких вимог щодо якості робочої сили, зростання кількості робочих місць з небезпечними умовами праці. Застарілі кваліфікації не

враховували потреби роботодавців, які модернізували своє виробництво; традиційні навчальні заклади постійно пропонували недостатньо кваліфікованих спеціалістів для ринку праці, на якому останні не могли знайти роботу. Ці два фактори призвели до зменшення популярності серед населення робочих професій, розвалу системи професійно-технічної освіти, низької зацікавленості роботодавців у розвитку професійного навчання і підготовки, а також у співпраці із навчальними закладами. Водночас на сьогодні, близько 38% великих підприємств і їхніх філій та 16% малих і середніх підприємств потребують спеціальностей, які, за їхніми оцінками, система освіти не готує, а тому випускники потребують додаткової підготовки. Підприємства, що наймають випускників ПТУ або інших професійно-технічних навчальних закладів, нерідко залишаються незадоволеними рівнем їхніх навичок, кваліфікації і компетентності [6].

Розглядаючи Україну як потенційного асоційованого члена ЄС, Європейський Союз зацікавлений і готовий до всебічного сприяння реформування освітньої галузі України і приведення її до необхідних вимог, що можна прослідкувати в Угоді про асоціацію від 26 червня 2014 року. Зокрема у статті 432 зазначається, що сторони (Україна–ЄС) здійснюють заходи, спрямовані на активізацію обміну інформацією, практикою та досвідом, для заохочення більш тісного співробітництва в галузі професійно-технічної освіти та навчання, зокрема з метою розвитку систем професійно-технічної освіти та навчання, подальшого підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності/життя, що відповідає реаліям в контексті змін на ринку праці; створення національних механізмів для покращення прозорості та визнання кваліфікацій і компетенцій, використовуючи досвід ЄС [7].

На сьогодні, в межах виконання Угоди про асоціацію Україна–ЄС, продовжується реалізація проекту Європейського фонду освіти «Прогнозування впливу реформ у галузі професійної освіти та підготовки робітничих кадрів», який спрямований на підтримку зусиль української освіти з оптимізації мережі навчальних закладів професійної технічної освіти у частині трансформації частини технікумів, училищ та коледжів на рівень професійно-технічної освіти. За останній рік розроблено План дій щодо перспектив модернізації мережі ПНТЗ та ВНЗ I-II рівня акредитації, що дозволяє констатувати певний прогрес у даній сфері [8].

Ефективним інструментом співробітництва у сфері освіти в рамках Програми Східного партнерства є спеціальні програми європейського союзу, зокрема, з 2014 року це програма Еразмус+, спрямована на підтримку посиленої співпраці в Європі в галузі професійно-технічної освіти та забезпечення її якості [9] (табл. 3). Метою освітнього проекту Twinning, спрямованого на вдосконалення української професійно-технічної освіти, є допомога Україні у реформуванні системи освіти відповідно до політики безперервного навчання Євросоюзу. Серед результатів програми Twinning варто відзначити спільні напрацювання українських, датських і німецьких експертів, що лягли в основу нового законопроекту «Про професійну освіту», рамкового закону «Про освіту», законопроекту про внесення змін до чинного Закону України «Про професійно-технічну освіту» та низки інших нормативних документів. Новим законодавством передбачається створення в Україні принципово нового типу навчального закладу – регіонального центру професійної освіти, який має готувати спеціалістів за різними профілями (від фотографів і дизайнерів до слюсарів та кухарів), орієнтуючись на потреби свого регіону й країни [10].

У березні 2015 року, Рада асоціації між Україною та ЄС схвалила оновлений Порядок денний асоціації для підготовки та сприяння імплементації Угоди про асоціацію. Важливим елементом порядку денного є прагнення підтримати Україну у розвитку системи професійної освіти і навчання, щоб краще задовольняти динамічні потреби економіки, забезпечити модернізацію ПТО структур, що здійснюється в межах Копенгагенського процесу. Для забезпечення конкурентної економіки, розвиток людського капіталу є одним з ключових питань [11].

За визначенням Європейської фундації професійної освіти, пріоритетами країни для ПТО та реформування сфери зайнятості є:

1. Розвиток загальної стратегічної концепції ПТО, який охоплюватиме подальшу оптимізацію ПТО в країні, в тому числі поліпшення фінансування та управління.
2. Підвищення якості професійної освіти і навчання за допомогою реалізації Національної кваліфікаційної реформи, перегляду кваліфікацій для пріоритетних галузей економіки і системного впровадження навчання впродовж життя.
3. Розробка систем для покращення ідентифікації та моніторингу потреб у навиках, які сприятимуть трудовій мобільності в Україні та подолання невідповідності здобутих навичок потребам працедавців [12].
4. Впровадження спеціальних заходів із збільшення формальних можливостей працевлаштування випускників [11].

**Висновки.** Таким чином, принциповими напрямками реформування професійно-технічної освіти України у забезпеченні її відповідності стандартам ЄС є підвищення її якості та ефективності; забезпечення полегшеного доступу до професійної освіти усіх категорій населення, в тому числі доступу до навчання протягом усього життя для осіб будь-якого віку; впровадження європейських стандартів професійно-технічної освіти, зокрема, у напрямі забезпечення її відповідності потребам ринку праці та застосування ефективних механізмів соціального партнерства; інтенсифікація підвищення кваліфікації працівниками до

**Програми Європейського Союзу у забезпеченні співпраці в розвитку професійно-технічної освіти України (складено автором на основі [9, 10])**

Програма ЄС	Сфера застосування	Напрями діяльності	Цілі	Основні види діяльності за напрямом
ЕРАЗМУС+ (напрямок Жан Моне)	Професійно-технічна освіта (ПТО)	Ключовий напрям діяльності – КА1: Мобільність ПТО	Збільшення можливостей щодо навчання за кордоном для учнів ПТО заради набуття ними навичок, необхідних для переходу від освіти та підготовки до роботи (професійної діяльності) Покращити / набутти практичного досвіду та / або оновити педагогічні навички фахівців ПТО (учителів, тренерів у компаніях).	Стажування учнів за кордоном на підприємствах, у державних установах, неурядових організаціях тощо або у закладі ПТО з періодами практики у компаніях. Стажування фахівців ПТО на підприємстві або у закладі освіти / професійної підготовки. Викладання (викладацьке відрядження) у партнерській інституції. Стажування в закладі освіти / професійної підготовки.
		Ключовий напрям діяльності – КА2: Співпраця задля інновацій (Стратегічні партнерства ПТО)	Покращити реагування системи ПТО на специфічні потреби ринку праці, сприяти посиленню економічної конкурентоздатності в різних секторах.	Сприяння структурованій та довготерміновій співпраці між закладами ПТО та стейкхолдерами (приватні підприємства, соціальні партнери, місцеві/регіональні органи влади, неурядові організації). Міжгалузєва співпраця з метою «наведення мостів» і поширення знань між формальним, інформальним секторами освіти й підготовки та сектором молодіжної політики.
		Ключовий напрям діяльності – КА2: Співпраця задля інновацій (Альянси професійної майстерності)		Розроблення та запровадження програм, що відповідають вимогам ринку праці та потребам студентів (учнів, слухачів тощо) у різних секторах економіки Проекти, що сприяють навчанню без відриву від виробництва. Проекти, що сприяють визнанню кваліфікацій на рівні ЄС.
		Ключовий напрям діяльності – КА3: Підтримка реформ	Підтримка розробок/напрощувань ЄС у сфері освітньої політики та відповідь на деякі конкретні цілі системи ПТО.	Взаємне колегіальне навчання та спільне навчання у тематичних робочих групах. Дослідження з покращення якості та забезпечення учнівських стажувань (Європейський Альянс учнівських стажувань). Підтримка інструментів ЄС (європейська система кваліфікацій ПТО – ECVET, європейська система забезпечення якості ПТО – EQAVET).
Освіта дорослих	Ключовий напрям діяльності – КА1: Мобільність персоналу	Розвиток і розширення знань, навичок і компетентностей	Участь у структурованих курсах / тренінгах за кордоном Період стажування / спостереження за роботою в сфері освіти дорослих або у відповідній організації іншого сектору за кордоном Викладання (викладацьке відрядження)	
		Ключовий напрям діяльності – КА2: Співпраця задля інновацій та обміну кращими практиками	Забезпечити можливості для якісного навчання та викладання для дорослих і покращити пропозиції щодо навчання провайдером освітніх послуг для дорослих (з фокусом на базових навичках, активному громадянстві та ключових компетентностях, пов'язаних зі здатністю до працевлаштування)	Міжгалузєва співпраця з метою обміну досвідом і кращими практиками між організаціями Розроблення, тестування та затвердження нових навчальних планів, методів навчання або інноваційних педагогічних підходів Проекти, спрямовані на набуття базових навичок (писати, рахувати та володіти ІКТ), а також надання другого шансу на здобуття освіти або можливості навчатися у дорослому віці Покращення доступу до навчання для дорослих Розвиток стратегічної співпраці між провайдером освіти дорослих та місцевими/регіональними органами влади
		Ключовий напрям діяльності – КА3: Підтримка реформ	Сприяння розвитку національної політики та європейського діалогу щодо розвитку систем і практик освіти дорослих	Підтримка національних реформ (наприклад, побудова національних мереж і коаліцій груп інтересів) Підтримка інформаційних кампаній, що пропагують переваги навчання для окремих осіб, економіки та суспільства Взаємне колегіальне навчання керівників високого рівня, які беруть участь у виробленні політики, практиків, дослідників, а також відповідних організацій і груп стейкхолдерів
Програма TWINNING	Співпраця на рівні державних службовців аналогічних органів державної влади країн-членів ЄС та України	Допомога Україні у реформуванні системи освіти відповідно до політики безперервного навчання Євросоюзу.	Ефективне застосування Національної рамки кваліфікацій та розвиток елементів забезпечення якості освіти.	Консультації (щодо підготовки законопроектів, з організаційно-інформаційних питань тощо), тренінги, навчально-ознайомлювальні поїздки та стажування

рівня ЄС (мінімум 1 раз в 5 років). Розробка необхідних законодавчих ініціатив та економічних механізмів адаптації професійно-технічної освіти до європейських вимог є перспективними напрямами подальших розвідок з даної тематики.

### Література

1. Сергеева Л. М. Інституції професійно-технічної освіти країн Європейського Союзу / Л. М. Сергеева. – К. : Арт Економі, 2012. – 120 с.

2. Lisbon European Council Presidency Conclusions [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm)
3. Гришук Ю. В. Поняття "професійна освіта та навчання" у вітчизняному науковому просторі / Ю. В. Гришук // Освітологічний дискурс. – 2014. – № 4. – С. 112–120.
4. Туринский процесс 2012: межстрановой отчет. Прогресс в развитии навыков: от общих вызовов к особым решениям для каждой страны // ЕФО. – 2013. – 52 с.
5. Future skills in Europe Focus on 2020. CEDEFOP. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.cedefop.europa.eu/files/5191\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5191_en.pdf)
6. Попа А. Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні / А. Попа, Р. Колишко, Н. Попова, Ф. Панзіка / Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт МОП, 2013.
7. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом та його державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://comeuroint.rada.gov.ua/komevoint/doccatalog/document?id=56219>
8. Інформація щодо стану моніторингу виконання у II кварталі 2015 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.google.co.uk/url?url=http://www.mon.gov.ua/content/%25D0%259D%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25B8%25D0%25BD%25D0%25B8/2015/07/22/monitoring-gmo-dodatok-1.doc&rct=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0CCAQFjACahUKewiAmcXvhO3HhAhVEjXIKHQsYBnw&usg=AFQjCNGEA6k0O62PSvDLyXMTASGNVbMtzg>
9. Проект Європейського Союзу «NEO – Національний Еразмус+ офіс в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.erasmusplus.org.ua/pro-nas.html>
10. Міністерство освіти і європейські партнери презентували громадськості результати проекту Twinning [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/usi-novivni/novini/2015/03/18/ministerstvo-osviti-i-evropejski-partneri-prezentovali-gromadskosti-rezultati-proektu-twinning/>
11. European Training Foundation [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Who\\_we\\_are](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Who_we_are)
12. Нижник В. М. Соціальна політика у формуванні антикризових напрямів підвищення людського потенціалу України / В. М. Нижник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6. Т. 2. – С. 7–11.

#### References

1. Serheeva L.M. Instytutii profesiino-tehnicnoi osvity krain Yevropeiskoho Soiuzu / L. M. Serheeva. – К. : Art Economy, 2012. – 120 p.
2. Lisbon European Council Presidency Conclusions. URL: [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm)
3. Hryshchuk Y. V. Poniattia "profesiina osvita ta navchannia" u vitchyznianomu naukovomu prostori / Y.V. Hryshchuk // Osvitohichnyi dyskurs. – 2014. - № 4. - P. 112-120
4. Turynskyy process 2012: cross-country report. Progress in the development of skills, from the common challenges to special solutions for each country // EFO, 2013. – 52 p. – P. 43.
5. Future skills in Europe Focus on 2020. CEDEFOP. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. URL: [http://www.cedefop.europa.eu/files/5191\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5191_en.pdf)
6. Popa A. Research and Analysis of Vacancies and Skills Needs in the EU, in the Republic of Moldova and Ukraine / A. Popa, P. Kolyshko, N. Popova, F. Panzika. – ILO, Budapest, 2013.
7. Uhoda pro asotsiatsiyu mizh Ukrainoiu, z odniyei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom ta yoho derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony. URL: <http://comeuroint.rada.gov.ua/komevoint/doccatalog/document?id=56219>
8. Informatsiya shchodo stanu monitorynhu vykonannia u II kvartali 2015 roku Uhody pro asotsiatsiyu mizh Ukrainoyu ta EU. URL: <http://www.google.co.uk/url?url=http://www.mon.gov.ua/content/%25D0%259D%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25B8%25D0%25BD%25D0%25B8/2015/07/22/monitoring-gmo-dodatok-1.doc&rct=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0CCAQFjACahUKewiAmcXvhO3HhAhVEjXIKHQsYBnw&usg=AFQjCNGEA6k0O62PSvDLyXMTASGNVbMtzg>
9. Proekt Yevropeiskoho Soyuzu "NEO – Natsionalnyi Erasmus+ ofis v Ukraini". URL: <http://www.erasmusplus.org.ua/pro-nas.html>
10. Ministerstvo osvity i yevropejski partnerny presentuvaly hromadskosti rezultaty proektu Twinning. URL: <http://www.mon.gov.ua/usi-novivni/novini/2015/03/18/ministerstvo-osviti-i-evropejski-partneri-prezentovali-gromadskosti-rezultati-proektu-twinning/>
11. European Training Foundation. URL: [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Who\\_we\\_are](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Who_we_are)
12. Nyzhnyk V.M. Sotsialna polityka u formuvanni antykrizovyh napriamiv pidvyshchennia liudskoho potentsialu Ukrainy / V.M. Nyzhnyk // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky. – 2010. – №6, V.2. – P. 7-11

Надійшла 22.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІГРОВИМИ МЕХАНІЗМАМИ

*В статті розглянуті стратегічні моделі запровадження корпоративної культури на ринку праці України та ігрові механізми формування ефективної корпоративної культури в управлінні соціально-економічними відносинами в економічних системах.*

*Ключові слова: культура, корпоративна культура, соціально-трудова відносина, соціально-економічна система, ігровий механізм, ділові ігри, стратегічні моделі, економіка праці.*

## PROVISION OF CORPORATE CULTURE IN THE FORMATION OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS BY GAME MECHANISMS

*In the article the implementation of strategic models of corporate culture in the labour market Ukraine and game mechanisms of effective corporate governance culture in socio-economic relations in economic systems. As a result of the studies determined that a strategic simulation of corporate culture can be carried out according to the rules of business games. In determining the game in normal form assumed at the time of selection strategies players have complete information about the type of functions (matrix - corporate culture) win other players (collective enterprises or other economic system). Role play is a kind of simulation of real professional in the specially created problem situation. It is "the means and methods of preparation and adaptation to work and social contact" method of active learning that promotes theoretical and practical training specialist, building a reality, achieving specific targets, structuring systems business relations participants.*

*Keywords: culture, corporate culture, social and labour relations, socio-economic system, gaming gear, business games, strategic models, labour economics.*

**Вступ.** Процес запровадження і розвитку корпоративної культури є актуальним і безперервним, оскільки корпоративна культура може частково змінюватися під впливом різних факторів як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Саме корпоративна культура визначає шляхи вирішення проблем і способи ефективізації соціально-трудова відносин та організації діяльності суб'єкту господарювання. Корпоративна культура як важливий чинник гармонізації виробничих відносин в економіці України поки що не діє належним чином, і однією з основних причин цього є те, що теоретичні дослідження у царині корпоративної культури та її ролі в розвитку соціально-трудова відносин не набули системного характеру.

**Аналіз останніх досліджень.** Пошуки сучасних вчених-економістів України, таких як Амоша О.І., Бандур С.І., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Дмитренко Г.А., Задихайло Д.В., Євтушевський В.О., Карлін М.І., Кібенко О.Р., Колот А.М., Новіков В.М., Палеха Ю.І., Стадник В.В., Йохна М.А., Єськов О.Л., Ковалевський С.В., Семикіна М.В., Сорока І.В., Солодухова О.Г., Хаєт Г.Л., істотно збагатили наукові уявлення про соціальні та економічні чинники корпоративного управління та корпоративної культури.

Вітчизняні вчені: Баб'як М.М., Грішнова О.А., Коренєв Е.Н., Кузьмін О.С., Мажура І. В., Петрова І.Л., Рудинська Є.В., Хаєт Г.Л., Яромич С.А., – досліджували корпоративну культуру в різних сферах економічної діяльності в Україні, але проблема формування ефективної корпоративної культури у процесі становлення сучасного типу суспільного устрою в Україні викликає підвищений інтерес з боку представників національного бізнесу, громадських і державних корпорацій.

**Постановка проблеми.** Серед завдань інноваційного розвитку та модернізації економіки виключна роль належить науковому забезпеченню реформування соціально-трудова сфери, яка визначає як темпи, так і якість економічного та соціального розвитку. Це зумовлено новими глобалізаційними викликами, що породжують проблеми забезпечення динаміки та загального балансу соціально-трудова розвитку, формування нової парадигми соціальних трансформацій, перетворень у соціально-трудова сфері.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасний підхід українських учених до формування культури організації базується, переважно, на моделях країн з розвиненим ринком та має яскраво виражений інноваційний аспект. У працях М. В. Семикіної однією із основних ідей є те, що підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва вимагає не лише зростання технологічного рівня виробництва і залучення інвестицій, а й формування корпоративної культури, гідного стимулювання наполегливої творчої праці керівників і персоналу підприємств щодо вдосконалення інноваційного менеджменту, створення умов для постійного збагачення й оновлення знань, зацікавленості працівників у розробці та ефективному впровадженні нових проектів і технологій [1].

Якщо досліджувати корпоративну культуру як основу складової розвитку соціально-трудова відносин, що набуває особливого значення у зв'язку з переходом до постіндустріальної стадії розвитку економіки, то вагомим є визначення, запропоноване російським вченим А. Є. Капітоновим. Корпоративна

культура організації, на його погляд, являє собою «систему базових цінностей і уявлень, суспільно прогресивних формальних та неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, які сприймаються членами організації, спрямовують поведінку персоналу та задають орієнтири, структуру організації, систему управління, процес праці, що сприяє в умовах приватної власності і ринкових відносин об'єднанню організації в єдине ціле. Як система символів, корпоративних установок, мотивацій, зразків дій, способів мислення вона задає загальну орієнтацію та упорядкований характер корпоративних відносин усіх учасників життєдіяльності...»

Формування та розвиток культури корпоративного управління потребує розробки та запровадження Кодексу (національних принципів) корпоративного управління; створення комплексної, постійно діючої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з питань корпоративного управління; проведення наукових, науково-практичних конференцій і семінарів з актуальних проблем корпоративного управління; поширення серед населення інформації про питання та проблеми корпоративного управління, популяризації загальноприйнятих принципів корпоративного управління; проведення досліджень з актуальних проблем корпоративного управління в Україні; запровадження системи оцінювання рівня корпоративного управління.

Відомо, що визначальним фактором успіху провідних корпорацій є використання методів стратегічного управління, серед яких чільне місце займають методи формування корпоративної культури в економічних системах. Вважаємо, що створення відповідної концепції та методів формування корпоративної культури є основою їх сталого розвитку в майбутньому, при чому важливим та значущим елементом управління останніми є розробка стратегічної моделі підвищення ефективності їх функціонування.

В результаті проведених досліджень визначено, що стратегічне моделювання корпоративної культури можна здійснювати за правилами ділових ігор. При визначенні гри в нормальній формі передбачалося, що на момент вибору стратегій гравці мають повну інформацію про вид функцій (матриці – корпоративної культури) виграшу інших гравців (колективу підприємства або іншої економічної системи). Ділова гра є одним з видів моделювання реальної діяльності фахівця у спеціально створеній проблемній ситуації. Вона є «засобом і методом підготовки та адаптації до трудової діяльності та соціальних контактів», методом активного навчання, яке сприяє теоретичній та практичній підготовці фахівця, побудові реальної дійсності, досягненню конкретних завдань, структуруванню системи ділових стосунків учасників. Її конструктивними елементами є проектування реальності, конфліктність ситуації, активність учасників, відповідний психологічний клімат, міжособистісне та міжгрупове спілкування, вирішення сформульованих на початку гри проблем [2].

Механізм, завдяки своїй природі й об'ємності змісту, може дати відповідь на ці запитання. Механізм формування корпоративної культури пропонуємо розглядати як сукупність елементів, інструментарію, технології та важелів, які забезпечують створення корпоративної культури та її розвиток. За допомогою механізму створюється не тільки образ, тобто архітектурний контур корпоративної культури, але й визначається спосіб її реалізації. Застосування механізму може відбуватися в статичному та динамічному режимах. Статичний режим передбачає простий набір взаємопов'язаних елементів, які становлять його сутність, динамічний режим прив'язаний до часу і він передбачає відповідний алгоритм формування корпоративної культури. Якість функціонування будь-якого механізму, втім числі і механізму формування корпоративної культури, буде залежати від взаємопов'язаності його складових частин та узгодженості дій його елементів. Цільова спрямованість механізму має вирішальне значення і є важливою при формуванні корпоративної культури, оскільки в ній закладено першопричини створення самого механізму, бачення бажаного результату, і вона є вихідною точкою при будь-якій діяльності людини.

Механізм формування корпоративної культури полягає у взаємодії її джерел, значення та ієрархію цінностей, які домінують в колективі. Ієрархічна система виділених у такий спосіб цінностей породжує найбільш адекватну сукупність способів їх реалізації, що втілюються у способах діяльності та формують внутрішньогрупові норми та моделі корпоративної поведінки

Механізм формування корпоративної культури господарюючого суб'єкта передбачає виділення етапів її впровадження та принципів функціонування.

Розвиваючи думки Балабанової Л.В., Коренєва Е.Н., Мажури І.В., Кузьміна О.Є., Хаєта Г.Л., Рудинської Є.В., Яромича С.А., Богачова В.І., Дорофійенка В.В., Калінеску Т.В., Канівського П.К., Колота А.М., Мацибори В.І., Нижника В. М. щодо позитивної культури організації, погоджуємося зі змістом характеристик, а саме:

- сприйняття співробітником себе як особистості, чия професійно-трудова діяльність впливає на результативність діяльності організації та визначає стратегію її розвитку;
- усвідомлене прийняття особистої відповідальності за продукт спільної діяльності; це породжує сумлінне ставлення до своїх виробничих обов'язків як норму поведінки працівника, регульовану суспільною думкою;
- орієнтація співробітника на пошук, розробку, вибір і втілення найбільш оптимальних способів здійснення діяльності; це формує у працівників відчуття відповідальності за якість продукту власної діяльності та породжує зацікавленість в її підвищенні;



- позитивна оцінка впливу професійно-трудової діяльності на особистий розвиток;
- успішність співробітника стає підставою і для самоповаги, і для поваги з боку колег.

Підвищується ефективність корпоративної взаємодії, що є об'єктивною умовою встановлення доброзичливих міжособистісних відносин у колективі.

Вчені: Родіонова О.Ю., Саблук П. Т., Ткаченко В. Г., Грішнова О.А., Дмитренко М.Й., Євтушевський В.А., Колот А.М., Назарова Г.В., Новікова О.Ф., Панченко Л.Г., Пасека С.Р., Семикіна М.В., Скуратівський В.І., Хаєт Г.Л., Шегда А.В., – в економічних системах виділяють домінуючі культури і субкультури. Домінуюча культура виражає основні (центральні) цінності, що приймаються більшістю членів організації.

Субкультури одержують розвиток у великих економічних системах і відображають загальні проблеми, ситуації, з якими зіштовхуються наймані працівники, використовуючи досвід їх вирішення. Коли одне виробниче відділення конгломерату має унікальну культуру, що відрізняється від інших відділень, то існує вертикальна субкультура. Коли окремих відділ фахівців має набір загальноприйнятих понять, то формується горизонтальна субкультура. Будь-яка група в організації може створити субкультуру, яка б визначалася структурною схемою. Вона включатиме основні цінності домінуючої культури плюс додаткові цінності, властиві тільки членам цього відділу.

На нашу думку, особливості субкультури кожної структурної одиниці організації впливають одна на одну та формують її загальну культуру. Відкриті культури відносяться до сильних структур через те, що відкриті як зсередини, так і ззовні.

Відсутність відкритості зсередини означає, що в одній групі існує негласна норма, що при проведенні зборів завжди необхідно зберігати єдність, а розбіжності в думках повинні виноситись за рамки зборів. Усі швидко приймають спільне рішення, і група, таким чином, має сильну культуру. Однак, в результаті досліджень з'ясовано, що при цьому відсутня будь-яка готовність до конфліктів, обговорення протилежних точок зору тощо. В результаті з'являється помилкова впевненість колективу в правоті дій господарюючого суб'єкта. На нашу думку, виправлення такого становища можливе за умов проведення регулярних опитувань думок співробітників щодо внутрішнього клімату в організації; стилю управління; умов праці; здійснення відкритого діалогу один з одним, як у формальній так і в неформальній обстановці; за допомогою проведення семінарів та інших подібних заходів.

Метою запропонованих заходів є обмін думок щодо співробітництва, що в свою чергу сприяють удосконаленню культури та діяльності господарюючого суб'єкта.

В результаті критичного аналізу наукової літератури з питання забезпечення корпоративної культури в управлінні соціально-трудовими відносинами та проведених досліджень пропонуємо таке бачення стратегічного моделювання формування корпоративної культури, що зображено на рис. 1.



Рис. 1. Стратегічне моделювання корпоративної культури на ринку праці України

Таким чином, проаналізувавши конкурентну стратегію господарюючого суб'єкта, можна зробити висновок, що поєднання двох стратегій: стратегії диференціації та стратегії оптимальних витрат, є вдалим та

ефективним в процесі ефективізації господарської діяльності. В результаті проведених досліджень дійшли висновку, що стратегічне моделювання корпоративної культури можна здійснювати за правилами ділових ігор. При визначенні гри в нормальній формі передбачалося, що на момент вибору стратегій гравці мають повну інформацію про вид функцій (матриці – корпоративної культури) виграшу інших гравців (колективу).

Сучасний стан підприємств на ринку праці України знаходиться здебільше в умовах невизначеності, коли у дослідників немає повної інформації щодо типів гравців, проте, передбачена повна інформованість гравців щодо параметрів функцій результату, а саме забезпечення ефективності діяльності економічної системи шляхом удосконалення методології забезпечення корпоративної культури за допомогою ігрових методів, що дає можливість описати раціональну поведінку членів групи (гравців) у разі (під групою розуміємо певний відділ або сектор, сформований виходячи з принципів побудови організації: кадрова служба, планово-фінансовий відділ, бухгалтерія, технологічний відділ, відділ контролю якості тощо), коли вони самі не знають точно інтересів іншої групи. Вважаємо, що найбільш суттєво підходить використання методу «Гри з неповною інформованістю» [3, 4]. В результаті критичного аналізу наукової літератури та проведених досліджень дійшли висновку, що принцип максимального гарантованого результату (МГР) є одним з найзагальніших принципів ухвалення рішень в умовах інтервальної невизначеності, де відповідно до принципу МГР невизначеність усувається введенням припущення, що невизначені параметри приймають найгірші значення. Нехай ігрова ситуація з точки зору  $i$ -го гравця визначається вектором  $z = (y_i, \theta, r)$ ,  $y_i \in A_i$ ,  $\theta \in \Theta$ ,  $r \in \Omega$ , а його результат  $K_i = K_i(z)$  залежить від ситуації. Нехай  $y_i \in A_i$  – дія  $i$ -го гравця,  $y$  на момент прийняття гравцем рішення щодо вибору стратегії йому відомі значення параметрів  $\theta \in \Theta$ . Щодо інших параметрів інформація не очікується. Тоді принцип МГР пропонує використання так званої гарантуючої стратегії. Гарантуюча стратегія  $i$ -го гравця визначається за формулою:

$$y_i^*(\theta) \in \text{Arg max}_{y_i \in A_i} [\min_{r \in \Omega} K_i(y_i, \theta, r)]. \quad (1)$$

Іншими словами, для того, щоб знайти гарантуючу стратегію  $i$ -го гравця, необхідно при фіксованих відомих параметрах  $\theta$  досягти мінімального результату за невідомими параметрами  $r \in \Omega$ , а потім максимізувати результат мінімізації вибором дії  $y_i$ . Стратегія  $y_i^*(\theta)$ , на якій досягається максимум, і буде такою, що гарантує результат. Вектор  $(y_i^*(\theta))_{i \in N}$  гарантуючих стратегій гравців називається максимальною рівновагою. Невідомі параметри можуть мати дуже широке змістовне наповнення: від інформації щодо дії інших гравців, щодо виду їх цільових функцій, до інформації щодо правил гри. Розглянемо з цієї точки зору гру з неповною інформацією. Нехай на момент ухвалення рішення кожному гравцеві відомий його тип  $g_i \in \Omega_i$  (параметр  $g_i$  можна інтерпретувати як кількість ресурсу, оптимального для гравця, так як саме при  $x_i = g_i$  досягається максимум його результату), невідомі типи інших гравців  $g_j$   $j$  ( $j \neq i$ ) і їх стратегії. Якщо  $K_i(y_1, \dots, y_n, r_1, \dots, r_n)$  – функція найвищої ефективності  $i$ -го гравця, то його стратегією, що гарантує результат, буде стратегія

$$y_i^*(r_i) \in \text{Arg max}_{y_i \in A_i} [\min_{y_{-i} \in A_{-i}, r_{-i} \in \Omega_{-i}} K_i(y_1, \dots, y_n, r_1, \dots, r_n)], i \in n. \quad (2)$$

Можна відмітити, що наведене визначення підходить і для ігор з повною інформованістю – стратегією, що гарантує результат,  $i$ -го гравця в грі з повною інформованістю буде стратегія

$$y_i^* = \text{Arg max}_{y_i \in A_i} [\min_{y_{-i} \in A_{-i}} K_i(y_1, \dots, y_n)]. \quad (3)$$

Беручи до уваги, що для існування стратегічної моделі корпоративної культури, що гарантує сталий результат підвищення ефективності соціально-трудова відносин в економічній системі, достатньо обмеженості функції ефективності гравця і компактності безлічі стратегій  $A_i$  і безлічі типів гравців  $\Omega_i$ , тому можна говорити, що стратегії, що гарантують результат, існують «майже завжди».

Також, на нашу думку, є і те, що ще однією перевагою МГР є можливість обчислення стратегії, що гарантує результат, гравця і достатньо знати тільки функцію його ефективності, і не потрібне знання функцій ефективності інших гравців. Якщо принцип МГР використовується у разі інтервальної невизначеності, то ситуація, в якій, крім знання безлічі можливих типів гравців іншої групи, кожен гравець знає вірогідність реалізації того або іншого профілю їх типів, відповідає грі у формі Байеса (або байесової гри), що зображено на рисунку 2.

**Висновки.** В результаті проведених досліджень були розглянуті некорпоративні ігри, тобто ігри, в процесі яких гравці не можуть діяти спільно. При цьому під сумісними діями може матися на увазі добровільний обмін між гравцями інформацією про обрані стратегії, про функції результату, про інші параметри гри, сумісний вибір стратегій, передача гравцями частини результату один одному. Цей підхід

цілком виправдовує себе у практично всіх важливих випадках. Проте, часто здібність гравців до сумісних дій є невід'ємною частиною конфліктної ситуації. Дослідження цих завдань вимагає обліку переговорних процесів між гравцями. Для цього необхідно змінити модель гри.

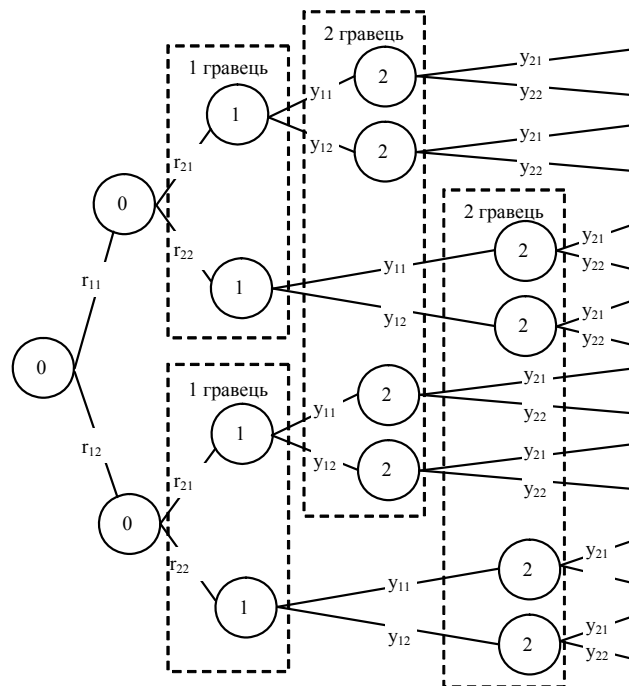


Рис. 2. Забезпечення корпоративної культури у формуванні соціально-трудова відносин ігровими механізмами

Таким чином, запропонований ігровий механізм запровадження корпоративної культури в управлінні соціально-трудова відносинами загалом робить наголос на корпоративних діях гравців в процесі здійснення господарської діяльності, тобто інтерес останньої полягає в утворенні коаліцій в процесі гри і необхідних умовах для стійкого існування коаліцій, при чому істотна відмінність в постановці завдання в порівнянні з теорією некорпоративних ігор є гра в нормальній формі, де основна математична модель базується на соціальних технологіях менеджменту і людських ресурсах та здатна виконувати особливу роль у корпоративному управлінні і може застосовуватися в процесі управління соціально-трудова відносинами.

### Література

1. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання / Семикіна М.В. ; за ред. Д.П. Богині. – К. : Юніор, 2003. – 426 с.
2. Петрова І.Л. Проектні можливості ділових ігор / І.Л. Петрова // Вісник Львів. ун-ту. Серія педагогічна. – 2003. – Вип. 17. – С. 118–128.
3. Гермейер Ю.Б. Игры с непротивоположными интересами : монография / Гермейер Ю.Б. ; под ред. Н.Н. Моисеева. – М. : Наука, 1976. – 328 с.
4. Губко М.В. Теория игр в управлении организационными системами : научное издание / М.В. Губко, Д.А. Новиков. – М. : СИНТЕГ, 2002. – 148 с. – (Серия «Управление организационными системами»).

### References

1. Semykina M.V. Motyvatsiia konkurentospromozhnoi pratsi: teoriia i praktyka rehuliuвання / Semykina M.V. ; za red. D.P. Bohyni. – K. : Yunior, 2003. – 426 s.
2. Petrova I.L. Proektni mozhlyvosti dilovykh ihor / I.L. Petrova // Visnyk Lviv. un-tu. Seriiia pedahohichna. – 2003. – Vyp. 17. – S. 118–128.
3. Germeyer Yu.B. Iгры s neprotivopolozhnymi interesami : monografiya / Germeyer Yu.B. ; pod red. N.N. Moiseyeva. – M. : Nauka, 1976. – 328 s.
4. Gubko M.V. Teoriya igr v upravlenii organizatsionnymi sistemami : nauchnoye izdaniye / M.V. Gubko, D.A. Novikov. – M. : SINTEG, 2002. – 148 s. – (Seriya «Upravleniye organizatsionnymi sistemami»).

Надійшла 20.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ГЕНЕЗИС РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

*Статтю присвячено проблемам регулювання соціально-трудо­вих відносин та використання праці людини в історичному аспекті. Досліджено розвиток соціально-трудо­вих відносин на сучасному етапі становлення незалежної України. Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини, регулювання соціально-трудо­вих відносин, праця, людські ресурси.*

А. І. ZAYATSI

Khmelnitsky National University

## GENESIS OF SOCIO-LABOUR RELATIONS REGULATION IN UKRAINE

*The article is devoted to the problems of social and labour relations regulation and the use of human's labour in historical perspective. In any historical period work as the basis of industrial relations is crucial, because precisely in labour activity a person evolving as an individual and has the ability to provide themselves with material and spiritual benefits. The regulation of social and labour relations at all stages of Ukraine's development is an integral part of social and public policies in general. Impact on socio-labour relations should be carried out on the permanent basis using a system of public service and government regulation.*

*Keywords: socio-labour relations, regulation of social and labour relations, labour, human resources.*

**Актуальність теми.** Значення досягнутого завжди краще усвідомлюється, коли побачиш, з чого все починалося, у тому числі це стосується соціального досвіду, історії наукового знання. Не є виключенням і інститут регулювання соціально-трудо­вих відносин.

На сьогодні неможливо собі уявити ефективне функціонування економіки без розвитку соціально-трудо­вих відносин, адже людський чинник має надзвичайно важливе значення щодо сталого розвитку України, оскільки в центрі уваги є людина, її освіта, потреби інтереси та рівень життя. Тому дослідження тенденцій розвитку соціально-трудо­вих відносин є надзвичайно актуальним.

Регулювання процесу взаємодії суб'єктів відносин у сфері праці – відносно самостійне завдання, яке зачіпає інтереси не лише роботодавців і найманих працівників, а й суспільства в цілому.

**Аналіз останніх досліджень.** Теоретичні основи формування та розвитку відносин у сфері праці закладені у працях відомих зарубіжних учених. В Україні дослідженням теоретичних і практичних основ соціально-трудо­вих відносин займаються відомі науковці: О. І. Амоша, С. І. Бандур, І. К. Бондар, І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грیشнова, Б. М. Данилишин, В. М. Данюк, Т. А. Заяць, І. С. Кравченко, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'яненко, В. М. Нижник, І. М. Новак, В. М. Новіков, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, Н. О. Павловська, І. Л. Петрова, Т. П. Петрова, В. А. Савченко, М. В. Семикіна, Л. В. Шаульська та інші. Їх дослідження суттєво збагатили загальну теорію ринку праці, виявили особливості формування соціально-трудо­вих відносин в Україні, сприяли розбудові законодавчої бази та організаційно-економічного механізму розвитку соціально-трудо­вих відносин.

**Метою статті** є дослідження генезису розвитку соціально-трудо­вих відносин та їх державного регулювання в Україні

**Виклад основного матеріалу.** Соціально-трудо­ві відносини – це історично визначений тип соціально-економічних відносин, які виникають у трудовій та суміжних з нею сферах життєдіяльності суспільства між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави, а також їх представників з приводу збалансування їх інтересів, недопущення конфронтації та досягнення соціальної злагоди. Історичний контекст соціально-економічного розвитку суспільства є визначальною детермінантою трансформації соціально-трудо­вих відносин [1, с. 7].

Соціально-трудо­ві відносини не існують без праці людини. Праця – найважливіший економічний ресурс, його використання тією чи іншою мірою потребує більша частина технологій. Виробничі відносини разом з відносинами власності лежать в основі розподілу суспільного продукту й формування структури суспільства. Вивчення змін у сфері відносин, пов'язаних з використанням праці в процесі виробництва товарів і послуг між власниками праці й капіталу, закладені в працях класиків політичної економії А. Сміта та Д. Рікардо. Їхні погляди набули подальшого розвитку у працях К. Маркса, економічна теорія якого довгі роки панувала в соціалістичних країнах.

Прихильники економічних теорій, що належать до основної течії, під працею розуміють сукупність фізичних і розумових здібностей людей, які використовуються в процесі виробництва товарів і послуг. Специфічність продуктивної сили праці як об'єкта індивідуальної власності полягає в тому, що вона є невід'ємною ланкою суспільної природи людини, структурної цілісності його особистості. Цим зумовлюється виключне право кожної людини вільно розпоряджатися своєю продуктивною силою, використовувати її цінності у власних інтересах [2, с. 42].

Здібності людини є невідчужуваними від їхнього носія, але відчужуваними можуть бути результати праці. Можливість привласнювати результати чужої праці визначає можливість експлуатації однієї людини (групи осіб) іншою людиною (групою осіб). Право привласнювати результати праці закріплюється інституціонально, тобто визначається панівними в суспільстві соціальними нормами, традиціями, структурами, що, у свою чергу, залежить і від панівної форми власності. У період рабовласництва це право належало власникові раба, при феодализмі – власникові землі, при капіталізмі – власникові засобів виробництва, при соціалізмі – державі (як власникові засобів виробництва та розпорядникові суспільних фондів споживання). Це право зазвичай було приховане, форми оплати праці, що існували, не давали змоги працівникові одержувати повною мірою винагороду за свою працю. Той факт, що працівник не одержує за свою працю належну йому винагороду повністю, знижує стимули до праці. Ефективність систем примусу багато в чому залежить від характеру праці та рівня розвитку технологій. Примус має бути максимальним, коли примітивні знаряддя праці цілком дають змогу прогодувати себе самостійно [3, с. 107].

Проста фізична праця легше піддається контролю й обліку результатів праці, розумову ж працю, а особливо творчу проконтролювати набагато складніше, оскільки практично неможливо оцінити її інтенсивність.

Характер праці змінюється в міру розвитку технологій; механізація й автоматизація виробничих процесів призводять до зниження частки фізичної праці та зростання частки праці розумової, а потім творчої праці, що пов'язано з розвитком природничих наук, науки про управління й ускладненням техніки.

Розвиток технологій впливає й на можливість використання систем примусу до праці. У міру розвитку технологій працівник усе далі відсувається від використовуваних засобів виробництва, поки, нарешті, в епоху великого машинного виробництва не перетворюється в часткового працівника, який у принципі не здатний підтримувати своє існування без дозволу власника й організатора виробництва – капіталіста. Регулярний примус уже не потрібен: основна частина населення не може забезпечити собі суспільно прийнятний рівень життя (а часто й фізіологічного прожиткового мінімуму) поза заводом [3, с. 106–107].

Принципово нові соціально-трудова відносини виникають у процесі виробництва при використанні інформаційних технологій. У постіндустріальній, інформаційній економіці провідною ланкою виробничого процесу стають знання (інформація), що перетворює її в безпосередній об'єкт власності, основну форму багатства суспільства. Відмінність інформації від традиційних товарів і послуг полягає в специфіці її споживання. Інформація в процесі продуктивного споживання не зникає, і, будучи проданою, вона не відчужується від свого виробника або власника. Наявність певної інформації в одного суб'єкта не заперечує наявності такої самої інформації в іншій особі. Інформація втілює в собі витрати переважно інтелектуальної робочої сили, а сама праця в інформаційній економіці має переважно творчий характер. Таким чином, працівник не відділяється як від засобів виробництва (інтелекту), так і від результатів праці (інформації). Примус і експлуатація стають неможливими у сферах виробництва, що використовують творчу працю, а саме ці галузі є найбільш ефективними, прибутковими і швидко зростають.

Оскільки експлуатація технологічно несумісна з високою продуктивністю праці, в економіці складаються інші соціально-трудова відносини. Якщо в індустріальній економіці робоча сила являла собою вільний об'єкт купівлі-продажу, то в інформаційній, постіндустріальній економіці відносини між працівником і організатором виробництва не є більше відносинами продавця та покупця. Працівник не може продати свою працю, свою робочу силу, він може тільки здати її в оренду, у цьому випадку одержуваний ним дохід являє собою скоріше підприємницький дохід, ніж заробітну плату.

Дослідники відзначають також зміну мотивації працівників у постіндустріальній економіці. У розвинутих країнах на перший план висуваються вже не матеріалістичні цінності, до яких належать високий дохід і постійна зайнятість, а бажання мати роботу цікаву, осмислену, що здійснюється в контакт з близькими за духом людьми [4, с. 103].

Так, в Україні процес становлення нових соціально-трудова відносин, пов'язаний з появою інформаційних технологій і збільшенням частки творчої праці, збігся з переходом від адміністративної системи до ринкової. За роки незалежності механізми залучення, розподілу й використання ресурсу праці зазнали в Україні значних змін: концепція повної зайнятості всього працездатного населення, що передбачає покарання за відхилення від роботи аж до карного, була замінена на концепцію повної зайнятості, яка передбачає наявність в економіці природного рівня безробіття. Таке розуміння повної зайнятості передбачає наявність в економіці природного рівня безробіття. Таке розуміння повної зайнятості передбачає, насамперед, добровільність участі людини у виробничому процесі.

На даному етапі розвитку України під поняттям соціально-трудова відносин розуміють відносини між робітником, роботодавцем та державою в ході використання праці та її результатів, спрямовані на задоволення соціальних потреб кожного з учасників цих відносин.

Проте, всі процеси перетворення соціально-трудова відносин в Україні проходять спонтанно, що приводить до їх розрізненості, відокремленості, запізнення в часі. Реформи мають суто економічний характер, що стримує розвиток соціально-трудова відносин. Держава вже не в повному обсязі регламентує соціально-трудова відносини, тоді як інші чинники впливу на них ще не встигли почати працювати на повну

потужність. Особливо це відноситься до соціального партнерства. Тому можна підкреслити, що головні проблеми в соціально-трудої сфері сконцентровані на базовому рівні – на рівні підприємств та організацій.

Та необхідно відмітити й ті позитивні зміни, що все ж таки відбулися в соціально-трудої сфері:

1. Роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення різноманіття форм власності й господарювання.
2. Усунення правових обмежень мобільності робочої сили.
3. Підвищення гнучкості ринку праці.
4. Нові можливості щодо вибору форм та видів трудової діяльності.
5. Підвищення особистої відповідальності за свій добробут кожної людини та організації, відживання утриманських настроїв, соціального інфантилізму.
6. Посилення турботи з боку найманих працівників щодо підтримання та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці.
7. Формування готовності до більш продуктивної та інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця.
8. Формування більш активної поведінки працівників як реакція на розширення пропозиції товарів та послуг, що сприяє бажанню підвищувати доходи.

Отже, одним з головних питань сучасного розвитку України є створення соціально орієнтованої ринкової економіки. Це вимагає від держави невід'ємної законодавчої та виконавчої підтримки соціальних прав людини: гарантованого мінімального доходу, необхідної кількості робочих місць, довжини робочого дня, захисту від безробіття, пенсійного забезпечення, забезпечення освіти, житлових умов, відпочинку, охорони материнства та дитинства, інших прав та гарантій. На розв'язання цього питання спрямована соціальна політика держави. При цьому не можна вважати, що проблеми соціального захисту відносяться лише до малозабезпечених верств населення. Гарантій цього потребує кожна людина.

М. Чикуркова [5, с. 111] відзначає, що соціальний етап розвитку економіки України характеризується формуванням принципово нових за змістом відносин у сфері праці, яка була і залишається головним елементом розробки й реалізації стратегії розвитку держави.

Проблема регулювання соціально-трудої відносин в сучасних умовах є досить актуальною і посідає важливе місце серед проблем формування та переходу на новий рівень українського суспільства в цілому.

Регулювання соціально-трудої відносин повинно здійснюватися відповідно до потреб розбудови в Україні соціальної держави.

Людські ресурси визначають стан і перспективи економічного та соціального розвитку будь-якої країни, а тому питання відтворення людських ресурсів та реформування сфери соціально-трудої відносин є предметом наукових досліджень, а також об'єктом регулювання державної програми Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», у якій з чотирьох векторів руху (вектор розвитку, вектор безпеки, вектор відповідальності, вектор гордості), вектор розвитку – це забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ, та, як наслідок, підвищення стандартів життя.

В рамках вектора розвитку, Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020» передбачено дерегуляцію та розвиток підприємництва, програми розвитку малого та середнього бізнесу, реформування сфери трудої відносин тощо [6].

Реформування сфери трудої відносин передбачає впровадження якісно нових підходів до регулювання соціально-трудої сфери в розрізі забезпечення продуктивної зайнятості; підвищення рівня мотивації найманих працівників до продуктивної праці; розвитку саме тих якостей працюючих, які забезпечують високу ефективність роботи та перетворюють людські ресурси підприємства в джерело стійкої конкурентної переваги.

Державні програми щодо соціально-економічного розвитку України передбачають курс на перехід до інноваційно-інвестиційної моделі економіки. В ході її реалізації неможливо залишити поза увагою такий важливий чинник економічного розвитку, як забезпечення підприємств, установ, організацій висококваліфікованою робочою силою, що здатна конкурувати за якістю виробленої продукції з іншими країнами-членами Світової організації торгівлі [7, с. 139].

Слід зазначити, що економічна глобалізація серед загальносвітових тенденцій на сьогодні є найбільш істотною і визначальною щодо перспектив якісно нових змін у регулюванні соціально-трудої відносин. В Україні вплив глобалізації на ринок праці має свої особливості, що спричинено процесами трансформації України у незалежну державу та недорозвиненістю ринку праці, який не встиг адаптуватися до умов функціонування в конкурентному середовищі.

Сучасна глобалізація висуває нові вимоги до робочої сили з точки зору її кваліфікації, мобільності, загальноосвітнього рівня, оскільки «людський фактор» є центральним елементом нової моделі постіндустріального розвитку. З одного боку, глобалізація відкриває нові економічні можливості завдяки технологіям, інвестиціям та торгівлі, з іншого – виникають суперечності щодо якості економічного зростання та його соціальних наслідків для суспільства та людського розвитку. Одним із напрямків впливу глобалізації на Україну є її членство у різних міжнародних організаціях.

**Висновки.** Таким чином, у будь-який історичний період праця, як основа соціально-трудових відносин, має вирішальне значення, оскільки саме в трудовій діяльності людина розвивається як особистість і має можливість забезпечити себе матеріальними та духовними благами. Регулювання соціально-трудових відносин на всіх етапах розвитку України є невід'ємною складовою її соціальної політики та державної політики в цілому. Вплив на соціально-трудові відносини необхідно здійснювати на постійно діючій основі як за допомогою системи засобів суспільного, так і державного регулювання.

#### Література

- 1 Соціально-трудові відносини: тенденції розвитку та перспективи. – К. : Міленіум, 2007. – 68 с.
- 2 Гальчинський А. Историзм отношений собственности : методологические аспекты анализа / А. Гальчинский // Экономика Украины. – 1993. – № 9. – С. 41–49.
- 3 Делягин М. Г. Мировой кризис : Общая теория глобализации : курс лекций / М. Г. Делягин. – [3-е изд.]. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 768 с.
- 4 Стребков Д. Электронная самозанятость в России / Д. Стребков, А. Шевчук // Вопросы экономики. – 2012. – № 10. – С. 91–112.
- 5 Чикуркова М. Формування і регулювання соціально-трудових відносин в Україні / М. Чикуркова // Економіка АПК. – 2005. – № 1. – С. 111 – 116.
- 6 Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
- 7 Удовиченко С. М. Кадровий потенціал в аграрній науці / С. М. Удовиченко // Економіка АПК. – 2009. – № 8. – С. 138–142.

#### References

- 1 Sotsial'no-trudovi vidnosyny : tendentsiyi rozvytku ta perspektyvy, K., Milenium, 2007, 68 p.
- 2 Galchinskiy A. Istorizm otnosheniy sobstvennosti : metodologicheskie aspekty analiza, Ekonomika Ukrainy, 1993, № 9, pp. 41–49.
- 3 Delyagin M. G. Mirovoy krizis : Obschaya teoriya globalizatsii : kurs lektsiy, [3-e izd.], M., INFRA-M, 2003, 768 p.
- 4 Strebkov D., Shevchuk A., Elektronnyaya samozanyatost v Rossii, Voprosy ekonomiki, 2012, № 10, pp. 91–112.
- 5 Chyurkova M. Formuvannya i rehulyuvannya sotsial'no-trudovykh vidnosyn v Ukraini, Ekonomika APK, 2005, № 1, pp. 111–116.
- 6 Stratehiya staloho rozvytku «Ukrayina – 2020», URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
- 7 Udovychenko S. M. Kadrovyy potentsial v ahrarniy nauksi, Ekonomika APK, 2009, № 8, pp. 138–142.

Надійшла 20.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

*У статті досліджено еволюцію формування концепції соціально-відповідального бізнесу, охарактеризовано етапи становлення соціальної відповідальності бізнесу у розвинених країнах Європи та США, а також розглянуто становлення соціально відповідального менеджменту в Україні. Описані наукові підходи до розуміння соціальної відповідальності суб'єктів господарювання.*

*Ключові слова: соціальна відповідальність бізнесу, соціально-відповідальний менеджмент, еволюція, підходи, корпоративна соціальна відповідальність*

V. I. MAZURCHAK

Khmelnitskyi National University

## EVOLUTION OF SCIENTIFIC VIEWS IN THE FORMATION OF BUSINESS ENTITIES' SOCIAL RESPONSIBILITY

*In the article explored the evolution of the socially responsible business concept formation, described stages of CSR formation in developed countries of Europe and the US, considered formation of socially responsible management in Ukraine, described scientific approaches to understanding social responsibility. Established that corporate social responsibility in Ukraine have not yet reached the necessary level of development, which in particular explained by the lack of an unified conceptual approach to understanding its essence. Therefore, further consideration of the issues raised in the article should be in the formation of a national corporate social responsibility concept in Ukraine.*

*Keywords: corporate social responsibility, socially responsible management, evolution, approaches, corporate social responsibility*

**Актуальність теми.** Економічною наукою доведено і підтверджується практикою, що для забезпечення стійкого розвитку соціальна відповідальність має не менше значення, ніж розвинута економічна інфраструктура, політична стабільність або втілення в життя інноваційних проектів. В той же час, сучасна вітчизняна практика господарювання підприємств свідчить, що концепція соціально відповідального управління застосовується нечасто і переважно в обмежених сферах. Така ситуація вимагає докорінного перегляду концептуальних засад ведення господарської діяльності для формування і подальшого застосування вітчизняним бізнесовим сектором цілісної концепції соціально відповідального менеджменту.

**Аналіз останніх досліджень.** Питання соціальної відповідальності бізнесу на протязі останніх років досліджувалися цілим рядом вітчизняних науковців, серед яких варто виділити О. Гирика, О. Грішнову, А. Колода, Ю. Петрушенко, Т. Смовженко, В. Шаповала, І. Шейко тощо. В той же час окреслені питання потребують подальшого розгляду. Оскільки ж до сьогодні так і не сформовано єдиної концепції соціально відповідального управління, то особливої уваги заслуговує дослідження еволюції наукових поглядів стосовно піднятої проблеми.

**Метою статті** є дослідження еволюції наукових поглядів у формування соціальної відповідальності суб'єктів господарювання.

**Виклад основного матеріалу.** Одним із найсучасніших шляхів втілення соціального спрямування підприємств є так званий соціально відповідальний менеджмент. Даний напрям ведення бізнесу є відносно новим. Так, на думку багатьох дослідників, концепція соціальної відповідальності бізнесу зародилася на рубежі XIX–XX ст. У XX ст. у ділових колах США з'явилися її трактування як «концепції служіння», яка була спрямована на привертання уваги й до інших проблем, ніж просто «заробляння грошей» [5]. В той же час, окремі дослідники стверджують, що зародження ідей соціальної відповідальності припадає ще на кінець XVIII–початок XIX ст., коли власники окремих підприємств брали на себе відповідальність за своїх працівників, керуючись при цьому власними релігійними чи етичними переконаннями.

Одним із найвідоміших прибічників ідеї соціальної відповідальності був англійський промисловець, соціаліст-утопіст Роберт Оуен [9], який розробив проект покращення умов життя працівників однієї із прядильних фабрик у Шотландії та висловив ідею про необхідність державного регулювання соціально-трудових відносин на виробництві. Погляди Р. Оуена про необхідність державної регламентації соціальної відповідальності підприємців пізніше були розвинені французьким промисловцем Даніелем Леграном [10], що запропонував ідею про необхідність запровадження міжнародних трудових норм, які б визначали умови праці на заводах та фабриках.

Наступним історичним етапом розвитку концепції соціальної відповідальності є зародження у США на початку XX ст. доктрини капіталістичної благодійності, згідно якої прибуткові організації повинні



жертвувати частиною своїх коштів на користь суспільства, тобто фінансувати суспільні потреби. Так, у 1905 р. у США зароджується рух «Ротарі», прибічники якого вважали, що матеріально забезпечені люди повинні сприяти покращенню соціальної ситуації не лише у професійній сфері, а й в середині територіальної громади, в якій вони функціонують [11, с. 59].

Ідея корпоративної соціальної відповідальності набула популярності в 1950-і роки у США та з роками поширювалася у міру того, як корпорації ставали масштабнішими й потужнішими. Саме з першої половини 50-х рр. було покладено початок систематичної дискусії на тему корпоративної соціальної відповідальності. Дослідники починають ставити питання про те, що саме варто розуміти під КСВ та якими є її джерела.

Систематичний науковий аналіз корпоративної соціальної відповідальності підприємства розпочався з першої наукової праці Г. Боуена «Соціальна відповідальність бізнесмена» (1953 р.) [7]. Автор обґрунтовував обов'язковість бізнесу проводити корисну політику, ухвалювати корисні рішення і дотримуватися корисних напрямів діяльності з позиції цілей і цінностей суспільства.

В 60-х рр. ідея соціальної відповідальності компаній отримала подальший розвиток та набула більшої популярності завдяки роботам прогресивних науковців та поширеним в той час соціальним рухам на захист цивільних прав, прав жінок, прав споживачів та на захист навколишнього середовища. У світі значно зріс інтерес різних суспільних груп до таких соціальних проблем, як забруднення навколишнього середовища, боротьба за громадянські права, почали посилюватись вимоги держави до екологічної відповідальності компаній. В Західній Європі під тиском громадськості та неурядових організацій урядами багатьох країн були прийняті більш суворі стандарти у сфері трудового законодавства та охорони природи.

В 70-х роках, і в подальшому, окремі аспекти концепції соціальної відповідальності бізнесу розвивались, в основному, в науковій літературі і значно повільніше впроваджувались в реальній бізнесовій практиці. Концепція соціальної відповідальності суб'єктів господарювання отримала визнання на міжнародному рівні. Так, у 1976 році Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD) запустила проект «Кодекс поведінки для транснаціональних корпорацій».

Починаючи з 90-х років соціальна відповідальність бізнесу (або ж корпоративна соціальна відповідальність) була визначена як самодостатня сфера корпоративних відносин. Почали виникати нові організації з надання консультацій у сфері соціальної відповідальності. В цей період соціальна відповідальність бізнесу від простих форм правил поведінки та звітності переходить на новий рівень – більш інтенсивний діалог між стейкхолдерами та неурядовими організаціями, запровадження ініціатив, котрі стосуються широкого кола зацікавлених сторін. Крім того, корпоративна соціальна відповідальність стала однією з п'яти базових характеристик успішного підприємства майбутнього, що були сформульовані в ході глобального дослідження, проведеного компанією IBM в 2008 р. (IBM Global CEO Study – 2008) [8].

В цілому у становленні соціальної відповідальності бізнесу у розвинених країнах Європи та США в XX сторіччі виділяють три етапи:

1) зародження корпоративної соціальної відповідальності, яке припало на 60-х – середину 70-х років. Даний етап характеризувався розквітом благодійності. Більшість великих компаній почали створювати власні благодійні фундації та втілювати добродійні програми;

2) етап становлення стратегічної благодійності припадає на середину 70-х – початок 80-х років. Від бажання отримувати максимальні прибутки компанії прийшли до готовності отримати оптимальні прибутки. Водночас бізнес перейшов від боротьби з наслідками соціальних проблем до подолання власне цих проблем. Корпорації почали поєднувати вирішення соціальних проблем зі своїми стратегічними цілями;

3) розвиток концепції соціальних інвестицій розпочався з кінця 1980-х років, коли комерційний, громадський та державний сектори почали разом вирішувати актуальні соціально значимі проблеми місцевих громад. Характерною ознакою цього етапу є перехід до довготермінових зобов'язань компаній щодо певних соціальних питань [2; 3; 6].

В Україні системне поширення ідей соціальної спрямованості і соціальної активності бізнесу було започатковано у 1996 р. Українською асоціацією якості та Українським союзом промисловців та підприємців одночасно із запровадженням принципів всеохоплюючого управління якістю продукції.

Для українських компаній соціальна відповідальність переважно носить разовий характер, спрямований на покращення репутації, без бажання (часто і можливості) розглядати даний процес як тривалий і безперервний, нарешті, відсутня конструктивна, взаємовигідна взаємодія роботодавців і найманих працівників. Розвиток цього процесу в Україні має численні бар'єри, часом як штучні, так і природні. У національному господарстві України певною мірою представлені всі рівні реалізації концепції соціальної відповідальності. У той же час існуючу систему соціальної відповідальності неможливо назвати гармонійною, оскільки багато її елементів не виникли в ході еволюційного розвитку ринкових відносин, а залишилися у спадок від радянської системи соціального забезпечення. Механізми соціальної відповідальності, що виникли поза підприємницької культури, виявилися в більшості випадків нежиттєздатними в умовах ринкової системи господарювання [4, с. 98].

Незважаючи на досить великий період існування інституту соціальної відповідальності в Україні, переважно має неформальний характер, так як відсутня повноцінна законодавча база. Вітчизняна система

регулювання даного процесу не відповідає ні міжнародній практиці, ні реальним запитам соціально-економічної політики як держави, так і підприємницького сектора. Цілком закономірним є використання міжнародних стандартів соціальної відповідальності, що узагальнюють досвід розвинених країн, оцінюють стан компаній в світі, але разом з тим, необхідно робити поправку на низьку конкурентоспроможність української економіки та уникати занадто жорстких вимог до бізнесу. В Україні, зазначає С. Король, «нормативні документи в сфері соціальної відповідальності бізнесу не створюють цілісну систему. Одним із завдань формування внутрішньої політики у сфері соціальної відповідальності бізнесу, яка повинна бути відображена в корпоративному кодексі, є набір пріоритетів, впорядкування і організація сукупності принципів і правил соціально відповідальної діяльності на основі зв'язків з усіма зацікавленими особами» [1, с. 94].

Таким чином, в процесі свого розвитку погляди щодо розуміння соціальної відповідальності бізнесу зазнали значних змін, що в результаті спричинило виникнення цілого ряду наукових підходів:

- корпоративний егоїзм;
- корпоративний альтруїзм;
- підхід з позицій соціальних вимог;
- підхід з позиції стейкхолдерів;
- підхід з позиції етики;
- підхід з позиції обов'язків.

Згідно з підходом «корпоративного егоїзму» підприємство виступає інструментом для створення багатства, а вся його соціальна діяльність спрямована на досягнення економічного результату. Тобто прибічники даного підходу вважають, що єдина відповідальність бізнесу полягає у збільшенні прибутків своїх акціонерів, а соціальна діяльність, таким чином, якщо і має застосовуватися, то лише в чітко окреслених межах, необхідних для підвищення прибутковості діяльності.

Підхід «корпоративного альтруїзму» передбачає, що підприємство зобов'язане враховувати не тільки фактори економічного характеру, а й людські та соціальні аспекти впливу своєї діяльності як на суспільство в цілому, так і на окремі зацікавлені групи. Тобто згідно з даним підходом підприємства мають здатність впливати на суспільство і через те повинні відповідально використовувати цю здатність.

Підхід з позиції соціальних вимог виходить з того, що підприємство має зосереджувати свою діяльність на визначенні соціальних вимог суспільства та відповіді на них. Так, прибічники даного підходу вважають, що діяльність будь-якого підприємства у сфері корпоративної соціальної відповідальності повинна визначатися очікуваннями суспільства від нього.

Підхід з позиції стейкхолдерів орієнтується на те, що незалежно від типу підприємства існують групи людей, які впливають на нього або ж на яких впливає саме підприємство. З огляду на це соціальна відповідальність бізнесу, відповідно до наведеного підходу, має визначатися вимогами зацікавлених сторін.

В основі підходу до розгляду соціальної відповідальності підприємства з позиції етики лежить ідея етичного обов'язку бізнесу та окремих менеджерів перед суспільством. Тобто згідно з даним підходом, підприємство в особі його керівників (власників) та управлінських рішень, що ними приймаються, має дотримуватись етичних норм господарювання стосовно суспільства.

Розуміння соціальної відповідальності бізнесу з позиції обов'язків виходить із того, що підприємство має виконувати чотири обов'язки:

- економічний (забезпечувати прибуток власникам, створювати нові робочі місця тощо);
- правовий (дотримуватись положень законодавчих та інших нормативних документів, які регулюють господарську діяльність у різних сферах);
- етичний (бути моральною, чесною, справедливою, поважати права людей, уникати шкоди чи соціальної кривди);
- філантропічний (вести корисну діяльність для суспільства).

Таким чином, як бачимо, цілісна концепція соціальної відповідальності бізнесу все ще знаходиться на стадії свого становлення. Цим пояснюється існування цілого ряду визначень та підходів, які застосовуються науковцями для трактування поняття соціальної відповідальності бізнесу. Крім того, відсутність цілісної концепції корпоративної соціальної відповідальності ускладнює розуміння менеджментом підприємств напрямів реалізації соціальної відповідальності суб'єкта господарювання.

**Висновки.** Розгляд науковцями питань соціальної відповідальності у формуванні соціально-трудових відносин триває на протязі порівняно незначного відтинку часу, однак за цей час встиг сформуватися цілий ряд підходів до розуміння суті соціальної відповідальності підприємства та до її практичної реалізації. Основний поштовх розвитку концепції соціальної відповідальності підприємства отримав у розвинутих країнах світу і, зокрема, в США та західній Європі. В той же час, в Україні соціальна відповідальність суб'єктів господарювання у формуванні соціально-трудових відносин ще не вийшла на необхідний рівень свого розвитку, що, зокрема, пояснюється й відсутністю єдиного концептуального підходу до розуміння її суті. Саме тому подальший розгляд піднятих у статті питань має відбуватися у формуванні загальнонаціональної концепції соціальної відповідальності в Україні.

Література

1. Король С. Я. Нормативные документы по социальной ответственности бизнеса / С. Я. Король // Экономика Украины. – 2013. – № 9 (614). – С. 85–96.
2. Корпоративна соціальна відповідальність : підручник для студ. вищ. навч. закл., які навчаються за освітньо-професійною програмою магістра за спец. «Фінанси і кредит» / О. Гирик [та ін.] ; ред. Т. С. Смовженко, А. Я. Кузнєцова ; Національний банк України, Університет банківської справи. – К. : УБС НБУ, 2009. – 258 с.
3. Кричевский Н. Корпоративная социальная ответственность / Н. Кричевский, С. Гончаров. – М. : Дашков и Ко, 2007. – 216 с.
4. Петрушенко Ю. Н. Особенности реализации концепции социальной ответственности бизнеса в национальном хозяйстве Украины / Ю. Н. Петрушенко // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). – 2013. – № 1. Т. 5. – С. 92–107.
5. Рижко А. Концепція соціальної відповідальності: етапи становлення та перспективи впровадження в муніципальному управлінні / А. Рижко // Державне управління та місцеве самоврядування : збірник наукових праць. – 2011. – № 4. – С. 11–17.
6. Шейко І. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: економічний аспект / Шейко І. – К. : Національний університет «Києво-Могилянська академія», 2006. – 214 с.
7. Bowen H. R. Social responsibilities of the businessman. N.Y.: Harper and Row, 1953. 276 p.
8. Carty V. Technology and Counter-Hegemonic Movements: The Case of Nike Corporation Social Movement Studies, Journal of social, cultural and political protest. 2002. № 2, Vol. 1. pp. 129–146.
9. Douglas G. Robert Owen. Michigan: E. Benn Limited, 1925. 257 p.
10. Legrand D. Son oeuvre sociale et internationale. Paris, 1926. 114 p.
11. Robert B. Reich Supercapitalism: The Transformation of Business, Democracy, and Every Day Life. N.-Y.: Vintage, 2008. 288 p.

References

1. Korol' S. Ya. Normativnye dokumenty po sotsyal'noy otvet'stvennosti byznesa, 2013, № 9 (614), pp. 85–96.
2. Korporatyvna sotsial'na vidpovidal'nist' : pidruchnyk dlya stud. vyshch. navch. zakl., yaki navchayut'sya za osvith'o-profesiynoyu prohramoyu mahistra za spets. «Finansy i kredyt» / O. Hyryk [ta in.] ; red. T. S. Smovzhenko, A. Ya. Kuznyetsova, K., UBS NBU, 2009, 258 p.
3. Krychevskyy N., Honcharov S. Korporativnaya sotsyal'naya otvet'stvennost', M., Dashkov y Ko, 2007, 216 p.
4. Petrushenko Yu. N. Osobennosti realizatsyy kontseptsyy sotsyal'noy otvet'stvennosti byznesa v natsyonal'nom khozyaystve Ukrainy, Journal of institutional studies (Zhurnal ynstitutsyonal'nykh yssledovanyy), 2013, № 1, Vol. 5, pp. 92–107.
5. Ryzhko A. Kontseptsiya sotsial'noyi vidpovidal'nosti: etapy stanovlennya ta perspektyvy vprovadzhennya v munitsypal'nomu upravlinni, Derzhavne upravlinnya ta mistseve samovryaduvannya. Zbirnyk naukovykh prats', 2011, № 4, pp. 11–17.
6. Sheyko I. Sotsial'na vidpovidal'nist' biznesu v Ukraini: ekonomichnyy aspekt, K., Natsional'nyy universytet «Kyievo-Mohylans'ka akademiya», 2006, 214 p.
7. Bowen H. R. Social responsibilities of the businessman. N.Y.: Harper and Row, 1953. 276 p.
8. Carty V. Technology and Counter-Hegemonic Movements: The Case of Nike Corporation Social Movement Studies, Journal of social, cultural and political protest. 2002. № 2, Vol. 1. pp. 129–146.
9. Douglas G. Robert Owen. Michigan: E. Benn Limited, 1925. 257 p.
10. Legrand D. Son oeuvre sociale et internationale. Paris, 1926. 114 p.
11. Robert B. Reich Supercapitalism: The Transformation of Business, Democracy, and Every Day Life. N.-Y.: Vintage, 2008. 288 p.

Надійшла 20.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

## СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ МЕХАНІЗМУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

*Статтю присвячено висвітленню питання побудови механізму інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості. Визначено основні складові елементи даного механізму та наведено їх характеристику. Особливу увагу присвячено висвітленню ролі та складових елементів економічного підмеханізму механізму інноваційного розвитку підприємства.*

*Ключові слова: механізм інноваційного розвитку, легка промисловість, структура, складові елементи.*

S. S. SAVINA

Khmelnitskyi National University

## THE CONSTITUENT ELEMENTS OF LIGHT INDUSTRY COMPANIES INNOVATION DEVELOPMENT MECHANISM

*The article is devoted to coverage of the issue of constructing the innovation development mechanism of light industry. Detected the main components of this mechanism and given their characteristics. Special attention is devoted to highlighting the role and constituent elements of the lower levels economic mechanism of enterprises innovation development mechanism.*

*Keywords: innovation development mechanism, light industry, structure, components.*

**Актуальність теми.** Розвиток вітчизняної економіки передбачає зростання ефективності всіх складових галузей, в тому числі і легкої промисловості. Розвиток підприємств легкої промисловості в умовах ринкових відносин, визначення напрямів підвищення ефективності його функціонування можливий за наявності адекватного механізму інноваційного розвитку підприємств. Удосконалення напрямів інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості полягає у постійному пошуку, впровадженні досягнень науково-технічного прогресу, прогресивних економічних методів, сучасних інформаційних технологій на всіх етапах і рівнях управління.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми формування механізму інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості досліджувались такими науковцями, як Гриньов А. В. [2], Ілляшенко С. М. [4], Нижник В. М. [5], Савіна Г. Г. [7] та ін. Однак, нестабільність середовища діяльності і чинного законодавства, зростання конкуренції викликають потребу дослідження проблем інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості.

**Метою статті** є характеристика складових елементів механізму інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток підприємства легкої промисловості в умовах ринкових відносин, визначення напрямів підвищення ефективності його функціонування можливий за наявності адекватного механізму їх інноваційного розвитку підприємства. Важливим є дослідження його структури, функцій і принципів формування його складових, оскільки різні сфери діяльності підприємства вимагають побудови відповідного механізму управління.

Проведені дослідження наукових джерел і специфіки господарської діяльності дали можливість виявити особливості, які необхідно враховувати під час формування механізму інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості, а саме:

- складна організаційна структура, що включає основне, допоміжне виробництво, невиробничі підрозділи;
- значна матеріаломісткість продукції легкої промисловості;
- необхідність впровадження складних виробничих технологій для виробництва нових видів продукції легкої промисловості;
- невисока платоспроможність населення.

Механізм інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості представляє собою динамічну інтегровану систему механізмів різного спрямування, взаємоузгоджене функціонування яких забезпечує ефективну реалізацію всіх видів ресурсів підприємства, зростання його економічного потенціалу і конкурентоспроможності.

Метою функціонування механізму інноваційного розвитку підприємства має бути прискорення темпів науково-технічного прогресу; підвищення ефективності організаційно-економічних робіт у результаті спланованої і цілеспрямованої розробки і втілення комплексу заходів з НТП; активізація і раціональне використання творчої активності працівників.

До основних завдань механізму інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості слід віднести наступні:

- забезпечення ефективного впровадження сучасних наукових досягнень у виробництво;
- сприяння проведенню наукових досліджень, направлених на розробку нових технологій і видів продукції легкої промисловості;
- формування фінансових ресурсів для реалізації інноваційних проєктів;
- побудова системи мотивації щодо інноваційної діяльності;
- стимулювання підвищення кваліфікації працівників підприємства.

На основі проведеного дослідження наукової літератури з питань організації і принципів формування нами розроблена структурно-логічна модель механізму інноваційного розвитку підприємства легкої промисловості (рис. 1).

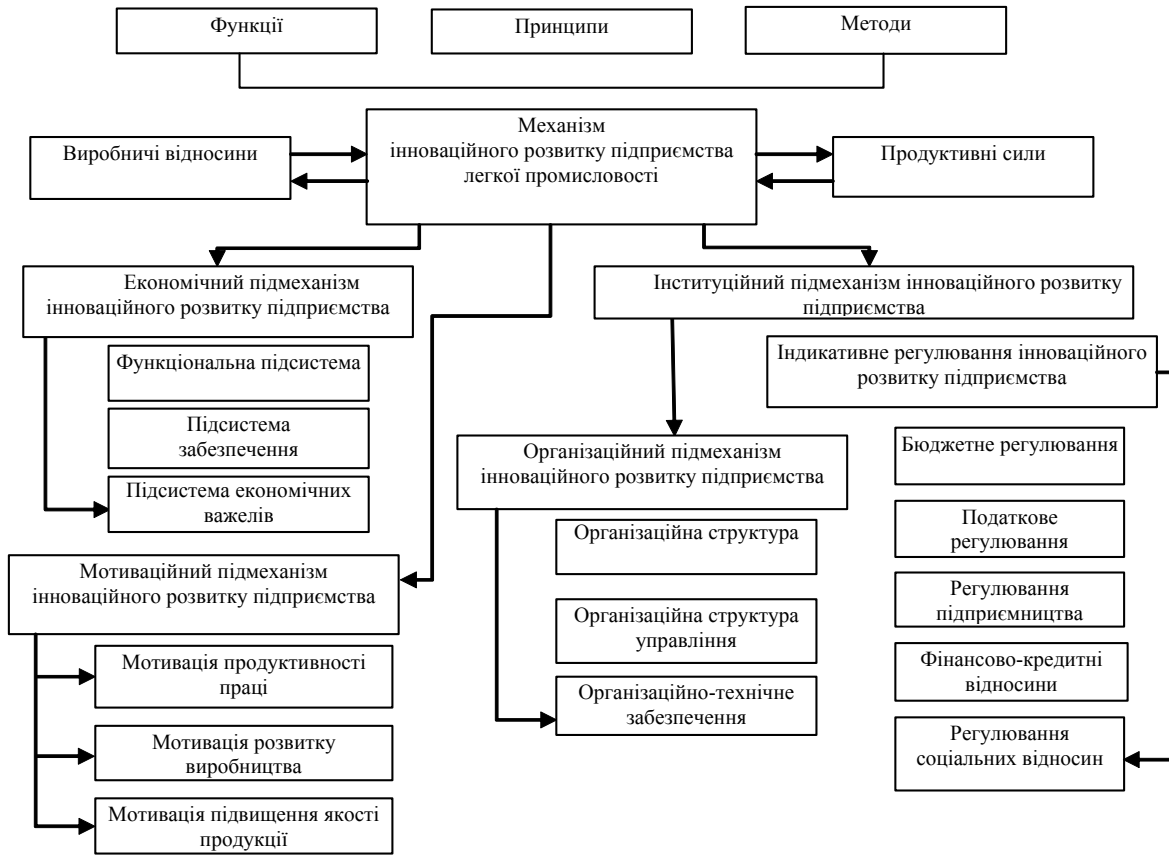


Рис. 1. Структурно-логічна модель механізму інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості

Найважливішою складовою механізму інноваційного розвитку підприємства є економічний підмеханізм, який представляє собою сукупність економічних методів, способів і форм, що забезпечує зв'язки підприємства із зовнішнім середовищем і розвиток його внутрішнього середовища. Він реалізує основні функції управління: облік, аналіз, планування, контроль, направлені на підтримку ефективної і стабільної діяльності підприємства та удосконалення виробництва на всіх рівнях ієрархії управління. Умови і порядок державного регулювання господарської діяльності підприємств визначаються Господарським кодексом та іншими державними нормативно-правовими актами.

До основних засобів державного регулювання відповідно до чинного законодавства відносять: державне замовлення; ліцензування, патентування і квотування; сертифікація та стандартизація; застосування нормативів та лімітів; регулювання цін і тарифів; надання інвестиційних, податкових та інших пільг; надання дотацій, компенсацій, цільових інновацій та субсидій.

Організаційний підмеханізм є сукупністю організаційних форм, методів, засобів формування відносин між складовими підприємства, внутрішнім і зовнішнім середовищем, підготовки, прийняття і впровадження у дію управлінських рішень, пов'язаних з організацією виробництва, збуту продукції, праці для забезпечення ефективної діяльності підприємства. Як зазначає В. М. Гончаров, організаційний механізм реалізується за допомогою структури управління, яка встановлює взаємозв'язки між структурними підрозділами, розподілу функцій і відповідальності за рівнями ієрархії, підбором висококваліфікованих працівників [1, с. 105].

Мотиваційний підмеханізм є комплексом організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів і методів спонукання до ефективної праці для забезпечення досягнення мети мотиваційної політики [6].

Мотиваційний підмеханізм формується із врахуванням структури підприємства, економічних інтересів, реалізується за допомогою економічних важелів і стимулів, виконує три взаємопов'язані функції: заохочувальну, заборонну, компенсаційну. Функціонування мотиваційного механізму направлене на сприяння підвищенню продуктивності праці, раціональному використанню виробничих ресурсів, науково-технічного рівня підприємства, освоєнню інноваційних технологій і нових видів продукції.

Найбільше значення, з нашої точки зору, має саме економічний підмеханізм підприємств легкої промисловості. Саме він за допомогою економічних методів і сучасних інформаційних технологій має забезпечити:

- виконання запланованих обсягів випуску продукції;
- підвищення ефективності виробничої діяльності;
- раціональне використання виробничих ресурсів;
- високу якість і конкурентоспроможність готової продукції;
- формування стратегії інноваційної політики підприємства;
- обґрунтування маркетингової стратегії підприємства;
- розвиток соціальних відносин і соціальної інфраструктури на підприємстві;

Аналіз наукової літератури дозволив дійти висновку, що економічний підмеханізм підприємства легкої промисловості для забезпечення ефективної діяльності має включати три підсистеми:

• функціональна: облік, аналіз, прогнозування, планування, маркетинг, контроль, ..  
 • забезпечення: зовнішнє нормативно-правове і внутрішні економічних відносин, методичне та інформаційне забезпечення.

- економічні важелі: ціни, тарифи, процентні ставки, економічне стимулювання, пільги, санкції.

Дослідження підходів науковців до сутності і структури економічного механізму дозволило розробити структуру економічного механізму підприємства легкої промисловості як основної складової його механізму інноваційного розвитку підприємства (рис. 2).

Облік як функція управління полягає у безперервному спостереженні, реєстрації, обробці, накопиченні і зберіганні первинних даних про результати господарської діяльності всіх підрозділів підприємства з метою їх систематизації та обґрунтування у вигляді облікових показників для подальшого використання в процесі прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності.

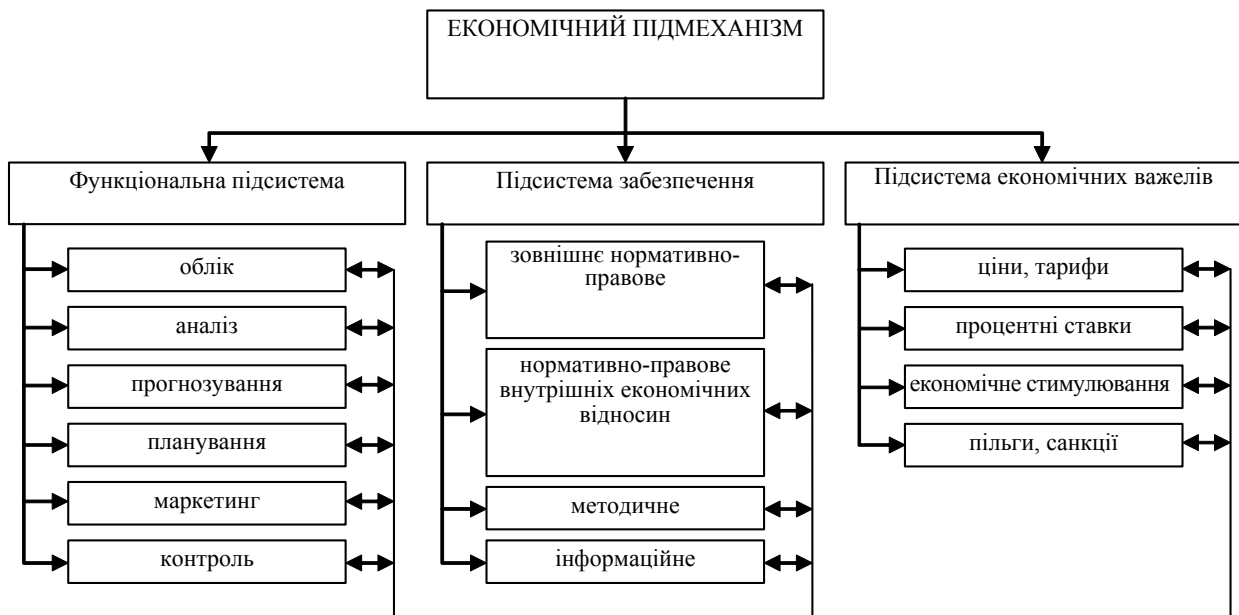


Рис. 2. Структура економічного підмеханізму підприємства легкої промисловості

Облік ведеться на єдиній для всіх суб'єктів економічної діяльності методологічній основі, що дозволяє проводити узагальнення на макроекономічному рівні з метою одержання інформації по міністерствах, галузях, регіонах для проведення економічного аналізу.

Підсистема прогнозування призначена для визначення перспектив розвитку підприємства за основними напрямками його виробничої, збутової, інвестиційної, інноваційної, маркетингової діяльності на основі стратегічного аналізу зовнішнього середовища і власних внутрішніх можливостей.

Планування як одна із функцій управління полягає в обґрунтованому формуванні цілей, завдань, пропорцій і показників розвитку кожного окремого підрозділу і підприємства в цілому на основі визначених норм витрат і наявних обсягів всіх видів ресурсів, необхідних для вирішення поставлених завдань.

Контроль дає можливість виявити відхилення отриманих значень показників від запланованих,

місця і причини їх виникнення, впровадити заходи для усунення виявлених недоліків.

Маркетинг як функція управління реалізує: дослідження ринкового попиту на конкретний вид продукції; формування маркетингової програми по видам продукції, які виробляє підприємство; розробку на основі програми маркетингу інвестиційної політики, розрахунок повних витрат, виробництва і рівня рентабельності по підприємству в цілому. В умовах високої конкуренції маркетинг сприяє прийняттю управлінських рішень на основі оцінки і вибору багатьох альтернативних варіантів з використанням економіко-математичних методів і сучасних інформаційних технологій [3].

Основою нормативно-правового забезпечення економічного підмеханізму підприємства легкої промисловості є положення чинних законодавчих актів, які регулюють цивільні, кредитні, податкові, адміністративні та інші відносини підприємств різних форм власності, норми та нормативи, а також внутрішні нормативно-правові документи.

Методичне забезпечення економічного механізму підприємств виступають методи та моделі формування стратегічних, тактичних та оперативних планів, проведення фінансового та управлінського аналізу, оцінки результатів діяльності як підприємства в цілому, так і його складових, розробка і прийняття управлінських рішень на всіх рівнях управління підприємством. Побудова методичного забезпечення має проводитись на основі наукових і практичних розробок сучасних економістів.

Інформаційне забезпечення призначене для формування достовірної, достатньої і своєчасної інформації, необхідної для розробки і прийняття управлінських рішень, і включає бухгалтерську, планову, аналітичну, статистичну, комерційну та інші види інформації, джерелами якої є первинні документи, фінансова звітність підприємства, статистичні збірники і довідники, нормативно-правові акти, власні та незалежні дослідження ринку.

**Висновки.** Таким чином, проведене дослідження питань організації та принципів формування механізму інноваційного розвитку підприємства дозволило розробити структурно-логічну модель механізму інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості, до складу якої входять підмеханізми різного напрямлення дії (економічний, організаційний, державного регулювання, мотиваційний), взаємоузгоджене функціонування яких забезпечує ефективну реалізацію всіх видів ресурсів підприємства, зростання його економічного потенціалу і конкурентоспроможності.

#### Література

1. Внутрішній економічний механізм підприємства : навч. посібник / М. Г. Грещак, О. М. Гребешкова, О. С. Коцюба ; за ред. М. Г. Грещака. – К. : КНЕУ, 2001. – 228 с.
2. Гриньов А. В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління / А. В. Гриньов. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2003. – 308 с.
3. Захарченко В. І. Інноваційний менеджмент : теорія і практика в умовах трансформації економіки : навч. посіб. / В. І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 448 с.
4. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком : навчальний посібник / Ілляшенко С. М. – 2-е вид., перероб. і доп. – Суми : Університетська книга ; К. : Княгиня Ольга, 2005. – 324 с.
5. Нижник В. М. Механізм стимулювання інноваційної спроможності промислових підприємств / В. М. Нижник, В. П. Лещук // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 1. – С. 173–177.
6. Павловська Н. Щодо посилення мотивації до праці / Н. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 16–20.
7. Савіна Г. Г. Ключові проблеми управління інноваційною діяльністю промислових підприємств / Г. Г. Савіна, Є. О. Зінченко // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2012. – Вип. 8(2). – С. 106–111.

#### References

- 1Hreshchak M. H., Hrebeshkova O. M., Kotsyuba O. S. Vnutrishniy ekonomichnyy mekhanizhm pidpryyemstva : Navch. posibnyk, K., KNEU, 2001, 228 p.
- 2Hryn'ov A. V. Innovatsiynyy rozvytok promyslovykh pidpryyemstv: kontseptsiya, metodolohiya, stratehichne upravlinnya, Kh., INZhEK, 2003, 308 p.
- 3Zakharchenko V. I. Innovatsiynyy menedzhment: teoriya i praktyka v umovakh transformatsiyi ekonomiky. Navch. Posib, K., Tsentr uchbovoyi literatury, 2012, 448 p.
- 4Ilyashenko S. M. Upravlinnya innovatsiynym rozvytkom : Navchal'nyy posibnyk, Sumy: Universytet's'ka knyha, K., Knyahynya Ol'ha, 2005, 324 p.
- 5Nyzhnyk V. M. Mekhanizhm stymulyuvannya innovatsiynoyi spromozhnosti promyslovykh pidpryyemstv, Aktual'ni problemy ekonomiky, 2015, № 1, PP. 173–177.
- 6Pavlovs'ka N. Shchodo posylennya motyvatsiyi do pratsi, Ukrayina: aspekty pratsi, 2010, № 3, PP. 16–20.
- 7Savina H. H. Klyuchovi problemy upravlinnya innovatsiynoyu diyal'nisty promyslovykh pidpryyemstv, Aktual'ni problemy rozvytku ekonomiky rehionu, 2012, Vol. 8(2), PP. 106–111.

Надійшла 23.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.







### Богиня Дем'ян Петрович

**Доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, академік Академії економічних наук України, професор кафедри міжнародних економічних відносин Хмельницького національного університету.**

Дем'ян Петрович Богиня народився 7 листопада 1930 р. Його дитинство, яке пройшло на Донбасі, було затьмарене голодомором і ускладнене ранньою втратою батьків. У 1938 р. мати, Меланія Павлівна, та батько, Петро Іванович, були безпідставно репресовані, а 7-річний Дем'ян відправлений у спецколонію НКВС, де він перебував до 1940 р. Незважаючи на пов'язані з цим великі труднощі, Дем'ян Богиня в 1946 р. став курсантом військово-морського училища, у 1950 р. вступив на економічний факультет Харківського державного університету ім. О. М. Горького, який закінчив із відзнакою, у 1962 р. захистив кандидатську дисертацію, а в 1984 р. – докторську за спеціальністю «Політична економія».

У 1963–1968 рр. Дем'ян Петрович Богиня – доцент, завідувач кафедри політичної економії Луганського машинобудівного інституту, директор Української філії науково-дослідного інституту праці. У 1968–1975 рр. знаходився на державній і партійній роботі – неодноразово обирався депутатом Луганської міської та обласної рад народних депутатів. У цей період ним проведена значна робота зі зміцнення матеріальної та наукової бази Луганського педагогічного та машинобудівного інститутів і Комунарського гірничо-металургійного інституту.

З 1976 р. життя і творча діяльність Д. П. Богині пов'язані з Національною Академією наук України. В Інституті економіки НАН України він послідовно обіймав посади старшого наукового співробітника, завідувача сектору, відділу продуктивності праці, а також керівника відділення економіки праці, демографії та рівня життя. З 1992 р. по 2010 р. працював головним науковим співробітником відділу соціально-економічних проблем праці Інституту економіки та прогнозування НАН України.

Дем'ян Петрович Богиня – автор понад 300 наукових праць. Серед них 3 індивідуальні та 27 колективних праць: монографії, підручники та наукові збірники. Основні напрями наукових досліджень пов'язані з економікою праці: продуктивність і ефективність праці, активізація людського фактору, становлення ринкових відносин у сфері зайнятості та оплати праці. Одна з наукових і практичних заслуг Д. П. Богині полягає в тому, що його наукова школа з методологічних проблем ефективності праці плідно розвивається з 1966 р., коли він очолив розробку цього наукового напрямку в Українській філії НДІ праці, а згодом – в Інституті економіки НАН України. Результати наукових досліджень з ефективності праці стали в 70–80-і роки ХХ століття вагомим теоретичним обґрунтуванням розробки Республіканської програми «Праця» (щодо ефективного використання трудових ресурсів). За цю програму Дем'ян Петрович був удостоєний срібної медалі Виставки досягнень народного господарства СРСР.

У 1986–2010 рр. Дем'ян Петрович одночасно працював професором Київського державного університету імені Т. Г. Шевченка, читав спецкурси лекцій в Інституті підвищення кваліфікації викладачів суспільних наук, Національній академії управління, Київському економічному інституті менеджменту, Хмельницькому національному університеті, Європейському університеті. З 2011 р. Д. П. Богиня працює професором кафедри міжнародних економічних відносин Хмельницького національного університету. Під науковим керівництвом Д. П. Богині підготовлено понад 40 кандидатів наук і 11 докторів наук, які працюють в наукових установах і ВНЗ, органах державної влади України, Болгарії, Польщі, В'єтнаму та інших країн. Багатогранна й успішна науково-організаційна та педагогічна діяльність Д. П. Богині знайшла гідне суспільне визнання. Його досягнення відзначено урядовими нагородами – орденами «Знак пошани» та Дружби народів, 10 медалями. У 2003 р. він був удостоєний Золотої медалі М. І. Туган-Барановського АЕН України. Вісімдесяти'ятиріччя професора Д. П. Богині – це ще один важливий рубіж у житті й творчій діяльності видатного вченого.



Поряд з дружиною, Людмилою Павлівною Богинею

---

---

Підп. до друку 29.08.2015. Ум. друк. арк. 16,82. Обл.-вид. арк. 12,02  
Формат 30x42/4, папір офсетний. Друк різнографією.  
Наклад 100, зам. № \_\_\_\_\_

---

Тиражування здійснено з оригінал-макету, виготовленого  
редакцією журналу “Вісник Хмельницького національного університету”

---

Редакційно-видавничий центр Хмельницького національного університету  
29016, м. Хмельницький, вул. Інститутська, 7/1, тел. (0382) 72-83-63

---