

ISSN 2307-5740

Науковий журнал

ВІСНИК

**Хмельницького
національного
університету**

Економічні науки

2016, № 4, Том 1

Scientific journal

HERALD

of Khmelnytskyi National University

Economic sciences

2016, Issue 4, Part 1

Хмельницький 2016

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, 2016, № 4, Т. 1 (238)

**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

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

Головний редактор **Скиба М. Є.**, д. т. н., професор, заслужений працівник народної освіти України, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, ректор Хмельницького національного університету

Заступник головного редактора. **Войнаренко М. П.**, д. е. н., професор, заслужений діяч науки і техніки України, член-кореспондент Національної академії наук України, проректор з науково-педагогічної та наукової роботи, перший проректор Хмельницького національного університету

Голова редакційної колегії серії «Економічні науки»

Відповідальний секретар **Гуляєва В. О.**, завідувач відділом інтелектуальної власності і трансферу технологій Хмельницького національного університету

Члени редколегії серії «Економічні науки»

Войнаренко М. П., д. е. н., 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.; Вишковська Зофія, д. е. н. (Польща); Гесць В.М., д. е. н.; Григоров 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.; Філіппова С.В., д. е. н.; Хрущ Н.А., д. е. н.; Церуйова Тетяна, д. е. н. (Словакія); Чорна Л.О., д. е. н.

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

Редактор-коректор Броженко В. О.

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Хмельницького національного університету, протокол № 2 від 06.09.2016

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
web: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik>
<http://vestnik.ho.com.ua>
http://lib.khnu.km.ua/visnyk_tup.htm

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

© Хмельницький національний університет, 2016
© Редакція журналу "Вісник Хмельницького національного університету", 2016

**МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ
ЗА УМОВ РОЗВИТКУ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ****ГАВЛОВСЬКА Н. І., ПОГОРЕЛОВ Ю. С.**ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МЕХАНІЗМУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ДО СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ 7**ГОНТАРЕВА І. В., ЯЦЕНКО К. А.**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ 13**БОРДУН Ю. М.**

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ 17

САВЦЬКИЙ А. В.ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОНИТОРИНГУ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ У СИСТЕМІ АКТИВІЗАЦІЇ
КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 23**ДРУЖИНІНА В. В.**ЗБІЛЬШЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ З ВИКОРИСТАННЯМ
ФІНАНСОВИХ КОЕФІЦІЄНТІВ ТА ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ 27**ВАСИЛЬКІВСЬКИЙ Д. М.**БАГАТОКРИТЕРІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ
ТА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ПРОМИСЛОВОМУ
ПІДПРИЄМСТВІ 34**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.
РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ****КУЦЕВОЛОВА М. В.**

РИНОК ПРАЦІ: ПОНЯТТЯ ТА ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ 40

БАРДАКОВА С. М., САКУН Л. М.МЕТОДИКА ОЦІНКИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ
МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ 47**БОРИСЯК О. В.**

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ 51

КЛИМЧУК А. О.ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНИХ МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ
ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ 57

ОБЛІК ТА АУДИТ

ЛПИЧ Л. Г., КУШНІР М. А., ХІЛУХА О. А.
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СТРАТЕГІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА 61

БУДЬКО О. В.
РОЛЬ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА 68

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

ОРЛОВА-КУРИЛОВА О. В.
ВЕНЧУРНИЙ КАПІТАЛ ЯК НЕОБХІДНЕ ДЖЕРЕЛО ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ 75

РОМАНЬКОВА О. Н., ГОРГОЛЮК К. В.
АНАЛІЗ ІНОСТРАННОГО ІНВЕСТИРУВАННЯ В УКРАЇНІ 80

КРУПСЬКИЙ О. П., МАКСІМЧУК О. С.
ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ:
ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД 85

ФІНАНСИ ТА БАНКІВСЬКА СПРАВА

БАЛАНСЬКА О. І.
ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ФІНАНСУВАННЯ ЖИТЛОВОГО БУДІВНИЦТВА
ТА ЇЇ СТРУКТУРНИХ ЕЛЕМЕНТІВ 93

БОНДАР М. В., СТЕПОВА С. В.
МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМ МАСОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ЗАСОБАМИ ANYLOGIC 100

ГАРЯГА Л. О.
ВПЛИВ ВОЛАТИЛЬНОСТІ ВАЛЮТНОГО КУРСУ НА ОКРЕМІ ПОКАЗНИКИ
ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ 104

ДУБИНА М. В.
СТРУКТУРА РИНКУ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ 113

КОЦЮРБА О. Ю.
ІНТЕГРАЛЬНЕ ОЦІНЮВАННЯ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ
ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА 118

ЛИЗОГУБ М. М.
ДОМІНАНТИ ІНКЛЮЗИВНИХ ФІНАНСОВИХ СИСТЕМ 126

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ МАРКЕТИНГУ

КУЗИК О. В. МОДЕРНІ ІНСТРУМЕНТИ МАРКЕТИНГОВОЇ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	130
--	-----

РОМАНЕНКО О. О. КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ В ІНТЕРНЕТ (НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ)	135
--	-----

ЗАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ

ДАНІЛКОВА А. Ю. СИСТЕМА СПЕЦИФІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ПОЛІТИКИ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	142
---	-----

ГРАНАТУРОВ В. М., ОСИПОВ В. Н. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОБЪЕКТОВ: ВЗАИМОСВЯЗЬ ФАКТОРОВ, КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ	147
--	-----

LOMONOSOVA O., LOMONOSOV A., VOIKO L. RESEARCH OF THE PROCESSES OF REDUCING THE NUMBER OF STUDENTS OF ONE SPECIALITY AT THE HIGHER TECHNICAL INSTITUTIONS IN UKRAINE	153
---	-----

МАКСИМЮК М. М. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ	158
--	-----

РАДЗИХОВСЬКА Л. М., ІВАЦУК О. В. РОЛЬ МАТЕМАТИКО-СТАТИСТИЧНИХ МЕТОДІВ ОБРОБКИ ЕКСПЕРТНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В РИЗИКОЛОГІЇ	162
--	-----

РЕВЕНОК В. І. ЕЛЕМЕНТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНИХ ІНТЕРНЕТ-КОМУНІКАЦІЙ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	166
---	-----

ЗАХАРЧЕНКО Н. В. ОЦІНКА ЕФЕКТУ ВІД ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ НА ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	170
---	-----

ЛАПШИН І. М. АНАЛІЗ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ	175
--	-----

РОДІОНОВА І. В. ПРИСТОСУВАННЯ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ДО ВИМОГ ЄС	179
--	-----

СТАКАНОВ Р. Д. ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ЕФЕКТ МІГРАЦІЙНОГО КАПІТАЛУ В РЕГІОНАХ ПОХОДЖЕННЯ МІГРАЦІЇ	183
--	-----

**ПРІОРИТЕТИ РЕГІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ,
АНАЛІЗ РЕГІОНАЛЬНИХ І МІСЦЕВИХ РИНКІВ**

ГОРІНА Г. О. ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ПРОСТОРОВОЇ ПОЛЯРИЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ	187
---	-----

МАРТИНЮК М. А., РАТОШНЮК Т. М. СТАН ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ КАРТОПЛЯРСТВА НА ЖИТОМИРЩИНІ	192
--	-----

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ РОЗВИТКУ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

УДК 658

ГАВЛОВСЬКА Н. І.
Хмельницький національний університет
ПОГОРЕЛОВ Ю. С.

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МЕХАНІЗМУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ДО СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

У статті досліджено актуальну проблему імплементації механізму економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності підприємства (МЕБЗЕДП) в систему управління підприємством. Сформовано вимоги до імплементації МЕБЗЕДП до системи управління підприємством та розкрито їх сутність. Визначено основні чинники успішної імплементації досліджуваного механізму. Визначено особливості впровадження МЕБЗЕДП до системи управління підприємством залежно від використовуваних підходів в системі управління. Наведено характеристику підходів до впровадження МЕБЗЕДП в систему управління підприємством. Визначено основні суб'єкти у складі МЕБЗЕДП. Запропоновано перелік інструментів імплементації досліджуваного механізму в систему управління підприємством.

Ключові слова: економічна безпека, зовнішньоекономічна діяльність, імплементація, механізм.

HAVLOVSKA N. I.
Khmelnitskyi National University
POHORELOV Y. S.
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

IMPLEMENTATION OF ECONOMIC SECURITY MECHANISM OF FOREIGN ECONOMY ENTERPRISE ACTIVITY INTO ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

The actual problem of implementation of economic security mechanism of foreign economy enterprise activity (ESMFEEA) into enterprise management system has been studied in the article. The requirements for ESMFEEA implementing in the enterprise management system have been formed and their essence has been revealed. The main factors for successful implementation of the studied mechanism have been pointed out. The features of ESMFEEA introduction to enterprise management system basing on the approaches used in the enterprise management system have been determined. The characteristic of approaches for ESMFEEA implementation in the enterprise management system has been presented. The main subjects consisting of ESMFEEA have been defined. A tool list for the studied mechanism implementation in the enterprise management system has been suggested.

Keywords: economic security, foreign economy activity, implementation, mechanism.

Вступ. Активізація зовнішньоекономічної діяльності більшості вітчизняних підприємств в сучасних умовах супроводжується значною кількістю небезпек, оскільки з втратою стандартних і усталених ринків виникла потреба пошуку альтернатив. Така ситуація потребує від менеджменту підприємств адекватної реакції, що проявляється у виникненні необхідності розроблення механізму економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності підприємства (МЕБЗЕДП).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням економічних механізмів займалася значна кількість вітчизняних та іноземних науковців, що неможливо сказати про механізми економічної безпеки підприємств. Серед публікацій вітчизняних авторів, що охоплюють зазначену тематику, можна виділити дослідження Ілляшенко О.В., Козаченко Г.В., Погорелова Ю.С., Рудніченка Є.М. та інших.

У попередніх дослідженнях автора формуванню механізму економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності підприємства приділено достатньо багато уваги, при цьому слід відмітити обмежену кількість пропозицій щодо практичної їх реалізації, що і обумовило тематику даного дослідження.

Постановка завдання. Основним завданням дослідження є визначення основних положень імплементації механізму економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності підприємства до системи управління підприємством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Після формування механізму економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності підприємства актуальним завданням стає його імплементація в систему управління підприємством. Це є важливим, оскільки МЕБЗЕДП має працювати дієво, але такий механізм працює не сам по собі, а в системі управління підприємством, тому важливо його правильно «вбудувати», впровадити в систему управління. Ситуація ускладнюється тому, що в більшості випадків мова йде про систему управління вже працюючого підприємства, тому впроваджувати МЕБЗЕДП приходиться «на ходу», в процесі роботи системи. Певним виключенням може стати проектування підприємства, організація нового підприємства, коли МЕБЗЕДП та його діяльність проектується поряд з іншими органами управління. Але

така ситуація є, скоріше, виключенням. В більшості випадків мова має йти про імплементацію МЕБЗЕДП в уже працюючу систему управління.

Перш, ніж розглядати особливості процесу імплементації МЕБЗЕДП до системи управління підприємством, слід приділити увагу вимогам такої імплементації, тобто умовам, які повинні бути виконані для успішного проходження процесу імплементації. Такі запропоновані вимоги подано на рис. 1.

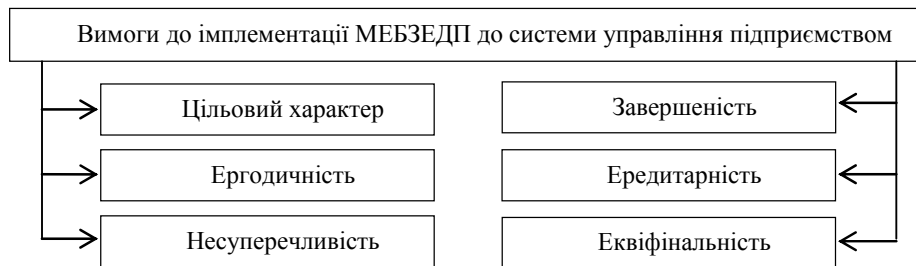


Рис. 1. Вимоги до імплементації МЕБЗЕДП до системи управління підприємством (запропоновано автором)

Представляється доцільним стисло описати запропоновані вимоги. Слід підкреслити, що такі вимоги стосуються не змісту МЕБЗЕДП, й не процесу його функціонування, а саме мають відношення до процесу впровадження МЕБЗЕДП до системи управління. Перш за все, таке впровадження має цільовий характер, тобто здійснюється із конкретною метою – «вбудувати» механізм економічної безпеки ЗЕД підприємства до системи управління, зробити його дієвим складником такої системи, забезпечити функціональні зв'язки механізму із іншими елементами системи тощо. Всі подальші дії щодо імплементації МЕБЗЕДП до системи управління повинні здійснюватися саме з урахуванням цільового характеру й поставленої мети. При цьому важно забезпечити не просто функціональність МЕБЗЕДП як цілісного органу управління, а саме його функціонування в системі управління підприємством. Наступною ваговою вимогою імплементації МЕБЗЕДП до системи управління підприємством є завершеність. Це означає, що процес імплементації має чіткі часові межі й повинен завершитися успішним результатом. Іншим аспектом завершеності є повнота впровадження МЕБЗЕДП, тобто механізм має бути впроваджений до системи управління підприємством не у вигляді окремих елементів чи складників, а повністю як завершений дієвий орган управління. Механізм економічної безпеки ЗЕД підприємства має бути імплементований до системи управління повністю.

Більш складними вимогами щодо імплементації МЕБЗЕДП до системи управління підприємством є ергодичність та ередитарність. Такі характеристики в межах міждисциплінарної експансії є запозиченими з фізики. Так ергодичність як властивість системи полягає в тому, що протягом еволюції системи майже кожна її точки з певною ймовірністю є доволі близькою до будь-якої іншої точки [1–3]. Тобто з фізичної точки зору ергодична система веде себе на перший погляд хаотично, не залежачи (або обмежено залежачи) від первинного свого стану [3]. У більш простому розумінні ергодична система характеризується тим, що її стан у певний момент часу слабо залежить від її попередніх станів. Класична фізична система володіє ергодичністю через недетермінований характер поведінки, а соціальна система може мати ергодичність внаслідок певного зовнішнього впливу. Ергодичність імплементації МЕБЗЕДП до системи управління підприємством полягає в тому, що кінцевий стан – успішна імплементація механізму до системи управління – не залежить від певних початкових станів системи. Ередитарність є певною мірою антонімом ергодичності й означає властивість або спроможність системи «пам'ятати» свої минулі стани [3]. Більш формально ередитарність будь-якої системи означає той факт, що її поточний стан та майбутні стани залежать певним чином від минулих [3]. Ередитарність стосовно імплементації МЕБЗЕДП до системи управління підприємством означає залежність порядку функціонування системи управління від її попереднього стану, у якому не було механізму економічної безпеки ЗЕД підприємства. Наслідками ередитарності є супротив змін, інерційність системи управління, можливість суперечок щодо завдань МЕБЗЕДП та інших органів управління тощо. На перший погляд, в межах фізики або математики ергодичність та ередитарність є антонімами й не можуть відноситися до однієї системи. Але стосовно МЕБЗЕДП та його імплементації до системи управління підприємством можна зазначити, що мета та кінцевий результат такої імплементації є ергодичними, а ось процес успішної імплементації має бути ередитарним та еквіфінальним.

Щодо еквіфінальності слід сказати таке. Традиційно під еквіфінальністю розуміють властивість системи, яка дозволяє отримати однаковий фінальний стан незалежно від початкової точки системи та траєкторії її руху [3]. Еквіфінальність розглядається як важлива якість системи управління [3], і це слід визнати повністю вірним, оскільки система управління має бути спроможна досягти поставлених цілей різними шляхами навіть в умовах впливу різних чинників, що протидіють досягненню таких результатів. В управлінні еквіфінальність можна розуміти як наявність декількох шляхів для досягнення тієї ж самої мети або формування того ж самого результату [4]. Щодо імплементації МЕБЗЕДП в систему управління, то еквіфінальність як вимога до такої імплементації означає можливість впровадження МЕБЗЕДП до системи

управління незалежно від впливу різних чинників у разі необхідності за допомогою різних інструментів, різними шляхами, але з однаковим результатом.

Впровадження МEBЗЕДП в систему управління підприємством може базуватися на різних підходах до управління, які вже використовуються в системі управління. Якщо така система управління вже існує, то вона очевидно базується на певному підході з числа класичних у менеджменті. Навіть відсутність експліцитно вираженого підходу, тобто певна квазі-хаотичність в управлінні, теж є частковим прикладом ситуаційного підходу.

Підходи до управління, що можуть бути використані для впровадження МEBЗЕДП в систему управління підприємством є класичними, і для кожного з них розглянуті необхідні дії для імплементації МEBЗЕДП в систему управління підприємством. Єдиною вимогою є тільки співпадіння підходу, який використовується як основа для системи управління підприємством, та використаного підходу до впровадження МEBЗЕДП в таку систему управління. Стисла характеристика процесу впровадження МEBЗЕДП в систему управління підприємством у разі використання різних підходів до управління представлена в табл. 1.

Таблиця 1

Розуміння впровадження МEBЗЕДП до системи управління підприємством залежно від використовуваних підходів в системі управління

Підхід до управління підприємством	Розуміння впровадження МEBЗЕДП до системи управління підприємством
Проектний	Проект із своїм конкретним змістом, виконавцями, термінами впровадження, кінцевим результатом виконання
Функціональний	Коригування змісту функцій управління підприємством із виділенням у їхньому складі елементів, які пов'язані із забезпеченням економічної безпеки ЗЕД підприємства у розрізі кожної функції управління, що у сукупності формує структуру та зміст МEBЗЕДП
Ситуаційний	Формування реакції підприємства на ситуації, пов'язані із впливом факторів, що породжують небезпеку ЗЕД, оцінюванням економічної безпеки ЗЕД підприємства та здійснення заходів щодо її укріплення та підвищення. Формування такої реакції пов'язано із внесенням окремих елементів МEBЗЕДП до системи управління підприємством
Системний	Коригування системи підприємства із внесенням до неї елементів, що складають МEBЗЕДП та забезпечення їхнього узгодженого функціонування
Процесний	Внесення змін до процесів, які формують зміст управління підприємством, або формування нових процесів, які пов'язані із запровадженням елементів МEBЗЕДП до системи управління підприємством.

Можна дійти попереднього висновку, що для впровадження МEBЗЕДП до системи управління підприємством може бути використаний будь-який підхід з числа наявних підходів в управлінні. При цьому не можна стверджувати, що певний підхід є кращим або гіршим за інший, наприклад процесний підхід щодо впровадження МEBЗЕДП є кращим за системний, оскільки кожен з підходів має право на життя, довів свою актуальність шляхом використання в практиці управління. Й відповідно кожен з таких підходів, використовуваний в управлінні підприємством, може бути використаний для впровадження МEBЗЕДП на підприємстві. Незалежно від вибраного за основу впровадження МEBЗЕДП до системи управління підходу в управлінні є два принципово різних підходу суто до такого впровадження: проектний (конструкційний) та ремонтантний (органічний). Кожен з таких підходів (табл. 2) є можливим, має свої переваги й недоліки.

В межах проектного підходу МEBЗЕДП будується механістично, як певний проект в діяльності підприємства. Спочатку формується чіткий план такого впровадження, а надалі всі елементи механізму економічної безпеки ЗЕД підприємства імплементуються до системи управління. Ремонтантний або органічний підхід до впровадження МEBЗЕДП в систему управління підприємством передбачає «проростання», еволюцію такого механізму в системі управління, поступове впровадження кожного з елементів.

Проектний підхід передбачає здійснення істотних змін в системі управління підприємством за доволі короткий проміжок часу, й тому його використання може наштовхнутися на супротив змінам, істотні проблеми щодо інтеграції у вже існуючу систему управління. Але й органічний підхід, який орієнтований на поступове м'яке впровадження змін, не позбавлений недоліків – він може призвести до певної втрати цілісності під час впровадження МEBЗЕДП до системи управління підприємством. Разом із тим у разі необхідності якнайшвидшої реакції доцільним може бути не очікування впровадження всіх елементів МEBЗЕДП (у межах проектного підходу), а якнайшвидше залучення тих елементів, що є вже готовими до функціонування (еволюційний підхід). Тобто в умовах браку часу та істотної кількості загроз витрачання часу на поступове проектування може бути недоцільним й навіть ризикованим, й тому більш виправданим є як раз використання ремонтантного підходу з метою забезпечення швидкості реакції МEBЗЕДП навіть у разі певного програву щодо цілісності такого механізму.

Характеристика підходів до впровадження МЕБЗЕДП в систему управління підприємством

Підхід	Характеристика підходу
Проектний / конструкційний	МЕБЗЕДП формується революційно як єдине ціле, й як єдине ціле із визначених елементів одразу впроваджується в систему управління підприємством. Впровадження є дискретним. Всі елементи механізму впроваджуються одночасно. МЕБЗЕДП проектується як орган управління підприємством та вбудовується в систему управління або вноситься до неї як окремий елемент під час проектування такої системи.
Ремонтантний / органічний	МЕБЗЕДП формується еволюційно, поступово окремі елементи механізму впроваджуються в систему управління. Таке впровадження займає певний час, й здійснюється не одразу. МЕБЗЕДП «виростає» як орган управління підприємством зі складу певних елементів системи управління.

Варто зазначити, що принципово можливим є використання кожного з двох зазначених підходів, втім слід враховувати найкращі умови для їхнього використання, ризику, переваги й недоліки.

Організаційно під час впровадження МЕБЗЕДП до системи управління підприємством одним з питань, яке потребує свого вирішення, є чітка прив'язка МЕБЗЕДП до організаційної структури управління підприємством, тобто визначення тих підрозділів та посадових осіб, які беруть участь у функціонуванні такого механізму. Така прив'язка може здійснюватися в межах функціонального або гетерархічного принципу побудови організаційної структури управління. Тобто суб'єктом у складі МЕБЗЕДП може бути як окремий підрозділ, робоча група або посадова особа, яка займається (у тому числі або виключно) питаннями забезпечення економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності підприємства, так і сукупність підрозділів. У разі використання функціонального підходу до прив'язування МЕБЗЕДП до системи управління підприємством суб'єктом МЕБЗЕДП стає один з існуючих підрозділів або створюється новий підрозділ, який буде займатися питаннями економічної безпеки підприємства в цілому, або економічної безпеки ЗЕД. Гетерархічний підхід до побудови МЕБЗЕДП передбачає, що суб'єктом дії у такому разі буде група з представників різних підрозділів підприємства.

Принципова різниця між функціональним та гетерархічним підходом до побудови МЕБЗЕДП проявляє себе в тому, що функціональний підхід передбачає зосередження всіх функцій щодо дії МЕБЗЕДП у межах одного підрозділу або декількох підрозділів із чітким закріпленням окремих функцій за кожним з них, а гетерархічний підхід передбачає формування робочої групи з представників різних підрозділів, яка буде діяти як окреме ціле без розподілу окремих функцій за існуючими функціональними вертикалями на підприємстві.

У складі суб'єктів МЕБЗЕДП під час їхнього впровадження можна виділити три функціонально різні групи (за призначенням таких суб'єктів). Оскільки МЕБЗЕДП поєднує чотири змістовні, але різні дії – сприйняття інформації, аналіз інформації, прийняття управлінського рішення та виконання певних заходів задля забезпечення економічної безпеки підприємства (рис. 1), то пропонується виділити відповідних суб'єктів у складі МЕБЗЕДП (табл. 3).

Слід підкреслити, що у табл. 3 цілком свідомо використаний термін «підрозділ» для позначення окремих структурних елементів системи управління. Такі елементи/підрозділи можуть мати різний розмір та назву: «відділ», «департамент», «служба», «сектор» тощо. Але при цьому важливо не те, яку назву, розмір й статус в системі управління вони мають, а те, яке функціональне навантаження такі елементи несуть.

У запропонованому складі суб'єктів МЕБЗЕДП за призначенням кожен з суб'єктів має своє призначення. Так, приймач інформації просто здійснює збирання всієї необхідної інформації, що принципово може бути корисною для функціонування МЕБЗЕДП та виконання завдань забезпечення економічної безпеки ЗЕД підприємства. Таке збирання інформації може здійснюватися як основне завдання у роботі приймача інформації, але, скоріше за все, таке завдання буде виконуватися паралельно із виконанням інших завдань. Тобто інформація, яка може бути корисною для забезпечення ЗЕД підприємства, збирається паралельно із виконанням інших завдань в діяльності приймача інформації. Варто підкреслити, що така інформація може мати різну достовірність, бути фрагментарною, засновуватися на слабких сигналах, бути недостатньо повною тощо. Приймач інформації не здійснює її оброблення, а просто формує максимальний обсяг інформації, якщо така інформація принципово є корисною для забезпечення економічної безпеки ЗЕД підприємства. Така інформація може стосуватися різних сторін діяльності підприємства, отже відповідні завдання може виконувати широке коло підрозділів на підприємстві – підрозділи, пов'язані з маркетингом, матеріально-технічним забезпеченням, суто зовнішньоекономічною діяльністю тощо.

Призначенням аналізатора інформації у складі МЕБЗЕДП є структурування зібраної інформації та її аналіз, виявлення закономірностей та формування сценаріїв подальших подій. Аналізатор сам по собі не отримує додаткової інформації й не докладає зусиль для збільшення її кількості. Аналізатор оперує інформацією, яка є, тільки узагальнює її та готує можливість для подальших висновків. При цьому, з іншого боку, аналізатор не приймає управлінських рішень щодо забезпечення економічної безпеки ЗЕД підприємства. У складі МЕБЗЕДП аналізатором можуть бути такі підрозділи підприємства як планово-економічний підрозділ, економічний підрозділ, підрозділ конкурентної розвідки тощо.

Суб'єкти у складі МEBЗЕДП (за призначенням)

Назва	Призначення	Підрозділи підприємства, що можуть виконувати відповідні завдання
Приймач інформації	Збирання всієї необхідної інформації різної якості у різних формах у разі, якщо така інформація може бути корисною для забезпечення економічної безпеки ЗЕД підприємства	Підрозділ з маркетингу, підрозділ з кадрів, підрозділ МТЗ, підрозділ ЗЕД, підрозділ конкурентної розвідки
Аналізатор інформації	Узагальнення та структурування зібраної інформації. Відбір та формалізація отриманої інформації. Вивчення закономірностей та зв'язків між окремими блоками інформації. Якісна інтерпретація отриманої інформації та визначення зв'язків між окремими її блоками. Формування сценаріїв щодо економічної безпеки ЗЕД підприємства, що можуть бути актуалізовані як наслідок отриманої інформації. Формування прогнозів щодо зміни економічної безпеки ЗЕД підприємства.	Планово-економічний підрозділ, економічний підрозділ, підрозділ конкурентної розвідки, підрозділ ЗЕД підприємства
Виробник рішення	Прийняття рішення щодо необхідності підтримки, досягнення або утримання економічної безпеки ЗЕД підприємства, визначення суб'єктів, ресурсів, інструментів та заходів для виконання такого рішення	Підрозділ ЗЕД, підрозділ з забезпечення економічної безпеки підприємства, вище керівництво підприємства, власники підприємства
Виконавець	Виконання рішення щодо забезпечення економічної безпеки ЗЕД підприємства, встановлених заходів для такого забезпечення.	Підрозділ ЗЕД, маркетинговий підрозділ, підрозділ з зовнішніх зв'язків, комерційний підрозділ, підрозділ конкурентної розвідки

На основі результатів роботи аналізатора інформації виробник рішення у складі МEBЗЕДП готує та формує управлінські рішення щодо необхідності підтримки, досягнення або утримання економічної безпеки ЗЕД підприємства. При цьому виробник рішення не тільки суто приймає управлінське рішення, але й забезпечує можливість його виконання, тобто здійснює організацію виконання такого рішення. В межах організації виконання рішення визначаються суб'єкти, заходи, інструменти та ресурси для виконання такого рішення. Тільки після цього завдання виробника рішення можна вважати виконаними. Зважаючи на необхідність наявності достатніх повноважень, виробником рішень у складі МEBЗЕДП може бути обмежена кількість підрозділів підприємства або елементів системи управління. Такими підрозділами можуть бути підрозділ щодо ЗЕД (у разі наявності у нього достатніх повноважень) та підрозділ, який спеціалізовано займається питаннями економічної безпеки підприємства (служба економічної безпеки, департамент або відділ).

В окремих випадках виробниками рішення щодо забезпечення економічної безпеки ЗЕД підприємства взагалі може бути тільки вище керівництво підприємства або його власники. У такій ситуації підрозділ з ЗЕД виступає аналізатором інформації та, можливо виконавцем, але виробником серйозних рішень є особи, які мають достатні повноваження.

Нарешті, завданнями виконавця в МEBЗЕДП є виконання прийнятого рішення щодо забезпечення економічної безпеки ЗЕД підприємства, здійснення запланованих заходів. Виконавець може співпадати із виробником рішення (у разі невеликого підприємства або якщо рішення не потребує значних повноважень для свого прийняття), але принципово то можуть бути й різні суб'єкти у складі системи управління підприємством.

Принципово той самий підрозділ може об'єднувати дві, три або навіть всі чотири групи суб'єктів ЗЕД за призначенням. Наприклад, всі чотири виділені групи завдань може виконувати підрозділ ЗЕД. Але при цьому варто акцентувати увагу на необхідності тісної комунікації між різними підрозділами підприємства для виконання завдань функціонування МEBЗЕДП незалежно від того, чи буде використаний функціональний або гетерархічний підхід до прив'язування МEBЗЕДП до організаційної структури управління підприємством. Ситуація в тому, що на невеликому підприємстві той самий елемент в системі управління може виконувати всі три зазначені дії – одночасно приймати інформацію, інтерпретувати її та здійснювати необхідні заходи. Але на середньому, а, тим більш, на великому підприємстві, суб'єкти трьох запропонованих дій у складі МEBЗЕДП – сприйняття інформації, аналіз інформації та виконання певних заходів задля забезпечення економічної безпеки підприємства – скоріше за все будуть різними, й тому для успішного функціонування МEBЗЕДП виключно важливо забезпечити якість комунікацій між такими суб'єктами. Крім того, на невеликому підприємстві завданнями економічної безпеки ЗЕД підприємства, скоріше за все, буде опікуватися або підрозділ ЗЕД (у разі наявності такого підрозділу) або взагалі

комерційний підрозділ (якщо відсутній спеціалізований підрозділ ЗЕД). На великому підприємстві ймовірно є існування спеціалізованого підрозділу з питань економічної безпеки підприємства. Й тоді цілком логічно, що саме такий підрозділ буде займатися, у тому числі, завданнями економічної безпеки ЗЕД підприємства як компоненти економічної безпеки підприємства в цілому.

Під час імплементації МEBЗЕДП до системи управління підприємством для успішності такої імплементації необхідним постає вирішення сукупності завдань (табл. 4). Для кожного з таких завдань запропоновані існуючі управлінські інструменти, які рекомендовано до використання. Такі інструменти розподілено на дві групи – інструменти планування та організації, та інструменти відпрацювання, налагодження комунікацій та координації діяльності. Призначення цих двох груп інструментів є різним. Перші група інструментів призначена для планування та організації виконання відповідних завдань. Такі інструменти дозволяють забезпечити плановірність та послідовність дії, цілісність завдання щодо впровадження МEBЗЕДП в систему управління підприємством. Інструменти цієї групи є більш формальними, орієнтованими на виконання завдання та його формалізацію. Друга група інструментів призначена для відпрацювання навичок персоналу у спільному виконанні завдань, налагодження комунікацій та координації діяльності. Така група інструментів є менш формалізованою, орієнтованою на удосконалення командної роботи, використання неформальних методів прийняття рішень, забезпечення самоорганізації групи тощо.

Таблиця 4

Завдання та інструменти імплементації МEBЗЕДП в систему управління підприємством

Завдання	Інструменти	
	Планування та організації	Відпрацювання, налагодження комунікацій та координації діяльності
Підготовка системи управління підприємством до змін	Айсберг С.Н. Германа	Кейсовий метод, ситуаційні навчання, тренінгові навчання
Впровадження змін в систему управління підприємством	Моделі управління змінами, бенчмаркінг	Моделі подолання опору змінам, модель Белбіна, модель Такмана, кейсовий метод, ситуаційні навчання, тренінгові навчання
Налагодження зв'язків між окремими підрозділами підприємства в межах формування МEBЗЕДП	АІТЛ-діаграми, органіграми	Модель Белбіна, тренінгові навчання, методи тимбілдінгу
Оцінка результативності функціонування МEBЗЕДП	Індикаторний метод	–

Для успішного виконання завдань необхідним є використання інструментів обох груп, оскільки інструменти першої групи забезпечують цілісність та послідовність виконання всіх необхідних завдань, а інструменти другої групи – формування у персоналу підприємства необхідних компетенцій для спільної роботи та виконання таких завдань.

Висновки. Варто зазначити, що під час імплементації МEBЗЕДП в систему управління підприємством не варто виробляти якісь нові інструменти чи вигадувати нові підходи для планування та здійснення управлінських дій з поставленою метою. Достатньо правильним чином скористатися вже розробленими, відомими та успішно апробованими в практиці управління інструментами, що дозволить оперативно і чітко імплементувати МEBЗЕДП в систему управління підприємством.

Література

1. Акофф Р. Л. Системы, организации и междисциплинарные исследования / Р. Л. Акофф // Исследования по общей теории систем : сборник переводов / под ред. В. Н. Садовского, Ю. Г. Юдина. — М. : "Прогресс", 1969. — С. 143–164.
2. Бергаланфи Л. фон. Общая теория систем – критический обзор / Л. фон Бергаланфи // Исследования по общей теории систем : сборник переводов / под ред. В. Н. Садовского, Ю. Г. Юдина. — М. : "Прогресс", 1969. — С. 23–82.
3. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ : учеб. пособ. / Ю. П. Сурмин. — К. : МАУП, 2003. — 368 с.
4. Дункан У. Джек. Основополагающие идеи в менеджменте / У. Джек Дункан ; пер. с англ. — М. : Дело, 1996. — 272 с.

Надійшла 02.08.2016; рецензент: д. е. н. Рудніченко Є. М.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті узагальнено проблеми у забезпеченні організаційної стійкості функціонування машинобудівних підприємств України. Розроблено методичні рекомендації до формування механізму забезпечення організаційної стійкості функціонування машинобудівних підприємств. Побудовано механізм забезпечення організаційної стійкості функціонування машинобудівних підприємств.

Ключові слова: організаційна стійкість, проблеми забезпечення організаційної стійкості, механізм забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємства.

GONTAREVA I. V., YATSENKO K. A.
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

METHODICAL RECOMMENDATIONS FOR FORMING MECHANISM TO ENSURE ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY OF MECHANICAL ENGINEERING ENTERPRISE

The article generalizes problems of ensuring the organizational sustainability of mechanical engineering enterprises of Ukraine. The purpose of the article is to develop guidelines to solving the problems of ensuring the organizational sustainability of mechanical engineering enterprises. The methodical recommendations for forming mechanism to ensure organizational sustainability of mechanical engineering have been developed: 1) to define domestic stakeholders interests of the industrial enterprise and their agreement based on the theory of cooperative games applying; 2) to apply open-book management and its instruments; 3) to identify the most effective forms of management and style of decision-making through using situational models of Vroom – Yettona – Jago 4) to develop Mind maps; 5) to determine the impact of the proposed recommendations for organizational sustainability of mechanical engineering enterprises. The mechanism ensuring organizational sustainability of mechanical engineering based on methodical recommendations has been formed.

Keywords: organizational sustainability, problems of organizational sustainability, mechanism to ensure organizational sustainability of the enterprise.

Постановка проблеми. У діяльності більшості промислових підприємств існує недостатня інтеграція цілей функціонування підприємства з інтересами внутрішніх стейкхолдерів (власників, керівників, працівників), відсутність підтримки з боку керівництва прогресивних ініціатив працівників, обмежене розуміння і залучення працівників на всіх рівнях до прийняття і виконання управлінських рішень, а також відсутність методів і засобів для подолання зазначених диспропорцій для забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємства.

У ході дослідження виявлено, що основними проблемами у забезпеченні організаційної стійкості функціонування машинобудівних підприємств є: низька продуктивність праці; високий рівень плинності кадрів через незадовільні умови праці, відсутність матеріальної, соціальної та психологічної мотивації працівників; консервативність менеджменту; відокремленість учасників виробничого процесу від процесу прийняття рішень та результатів робіт; руйнування традиційних міжгалузевих і міжрегіональних логістичних ланцюгів. Тому виникає необхідність формування механізму подолання цих проблем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню стану та динаміки елементів, засобів та інструментів, що впливають та сприяють забезпеченню організаційної стійкості функціонування підприємств присвячені праці видатних як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Серед них Б. Бьорлінгем, Ф. Герцберг, І.В. Гонтарева, Дж. Кейс, В.С. Пономаренко, Л.О. Птащенко, Дж. Стек, З.І. Шевченко та інші. Проте їх дослідження здебільшого присвячені аналізу та оцінці лише певних елементів чи інструментів організаційної стійкості. Тому питання формування комплексного механізму забезпечення організаційної стійкості функціонування машинобудівного підприємства досі залишається відкритим і потребує подальшого дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є розробка методичних рекомендацій для подолання проблем забезпечення організаційної стійкості функціонування машинобудівних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для вирішення визначених проблем авторами статті розроблено методичні рекомендації до формування механізму забезпечення організаційної стійкості функціонування машинобудівних підприємств: 1) визначення інтересів внутрішніх стейкхолдерів промислового підприємства та їх узгодження на основі застосування теорії кооперативних ігор, що сприяє подоланню проблем низької продуктивності праці та недостатньої вмотивованості працівників до її підвищення; 2) застосування системи відкритого управління та її інструментарію для вирішення проблеми

консервативності менеджменту, зниження плинності кадрів та відокремленості учасників виробничого процесу від процесу прийняття рішень та результатів робіт; 3) визначення найбільш ефективної форми управління та стилю прийняття управлінських рішень на основі застосування ситуаційної моделі Врума – Йеттона – Яго для погодження вертикальних зв'язків в промислових підприємствах при використанні системи відкритого управління; 4) розробка ментальних карт для систематизації та структуризації виробничого процесу та визначення зон відповідальності на підприємстві; 5) визначення впливу запропонованих рекомендацій на організаційну стійкість функціонування машинобудівних підприємств

Інтереси стейкхолдерів підприємства тісно пов'язані з їх цілями у функціонуванні підприємства. Організаційна стійкість забезпечує постановку та досягнення цілей, реалізація яких задовольняє інтереси різних груп стейкхолдерів підприємства. Постановка цілей також передбачає вибір варіантів дій системи управління, що пов'язано з протистоянням думок, зіткненням принципів позицій, конкуренцією ідей, невідповідністю способів досягнення цілей тощо.

Наслідком таких протиріч є зниження продуктивності праці, її якості, зростання кількості простоїв, неявок на роботу, невиконання планових показників та відповідно фінансових результатів діяльності підприємства. Тому необхідно визначити інтереси різних груп стейкхолдерів та фактори впливу на них задля запобігання конфліктів у функціонуванні підприємства, що порушують його організаційну стійкість.

Згідно із дослідженнями Ф. Герцберга [1] задоволення від роботи залежить від її внутрішніх та змістовних характеристик, а незадоволеність залежить від зовнішніх характеристик роботи та її контексту. Відповідно до двофакторної моделі мотивації Ф. Герцберга всі фактори, які впливають на діяльність людини у виробничих ситуаціях, розподілені на гігієнічні та мотиваційні.

Головним вартісним показником оцінки організаційної стійкості функціонування є продуктивність праці персоналу підприємства. Відповідно для керівників підприємства продуктивність праці є найважливішим індикатором її ефективної організації та виконання поставлених завдань. Так як інтерес керівників полягає у підвищенні продуктивності праці персоналу, використаємо двофакторну модель Ф. Герцберга [1] та на її основі проведемо анкетування робітників на ПАТ «Електромотор» та ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе» працівників (53 особи) відповідно стану гігієнічних та мотиваційних факторів впливу на організаційну стійкість підприємств.

Відповідно отриманих результатів дослідження на продуктивність праці найбільший вплив мають фактори матеріального стимулювання, а саме – рівень заробітної плати (погодженість всіх респондентів) із пропозиціями щодо її вдосконалення. Також серед гігієнічних факторів важливе значення (більше 50% респондентів) рівень контролю роботи та відносини з колегами, що свідчить про важливість організації виконання та структуризації завдань для забезпечення ефективних комунікативних зв'язків на підприємстві.

Щодо мотиваторів, то персоналом підприємств відзначено вплив умов праці та делегування повноважень (відповідно 82% та 76% середній показник згідно наданих оцінок у анкетах), так як сукупність чинників виробничого середовища і трудового процесу та можливість участі персоналу в колективному прийнятті рішень дають змогу збільшити зацікавленість у результатах функціонування підприємства та досягнення необхідного рівня продуктивності праці.

Таким чином, можна зробити висновок, що серед основних інтересів працівників слід виділити: 1) підвищення рівня заробітної плати; 2) зменшення рівня контролю; 3) покращення умов праці; 4) розширення повноважень працівників шляхом їх делегування від вищої ланки управління нижчій.

Так як стейкхолдери (керівники та персонал) забезпечують можливості підприємства і є джерелом вимог для зростання продуктивності праці на підприємстві, необхідно визначити рівноважну точку узгодження їх інтересів. Відповідно розроблених методичних рекомендацій доцільно застосувати теорію кооперативних ігор та визначити рівноважну точку узгодження інтересів різних груп стейкхолдерів.

Теорія ігор здатна допомогти в побудові та реалізації ефективних стратегій і тактик для забезпечення організаційної стійкості, так як дозволяє обрати кращі стратегії з урахуванням уявлень про інтереси інших груп стейкхолдерів, їх ресурсні можливості, потенціал і сукупність дій з урахуванням ризиків, що існують. Ситуація рівноваги можлива тільки в процесі формування колективного коаліційного рішення [2, с. 102] та коли жоден з гравців не зацікавлений, щоб її порушити. Саме ситуації рівноваги можуть бути предметом стійких домовленостей між гравцями [3, с. 15].

За допомогою використання інструментарію теорії ігор на практиці заплановано підвищити продуктивність праці на досліджуваних машинобудівних підприємствах через знаходження узгодженого рівноважного рішення відповідно визначеним інтересам стейкхолдерів (керівників та персоналу), яке задовольняє кожну із сторін.

Проте, поряд із використанням інструментарію теорії ігор, виникає потреба у досліджених проблемах менеджменту на машинобудівних підприємствах – його консерватизму, жорсткої централізації, недостатньої вмотивованості персоналу у підвищенні кількісних та якісних показників результату діяльності, відокремленості учасників виробничого процесу від процесу прийняття рішень та результатів робіт.

Погоджуючись із думкою таких теоретиків та практиків менеджменту, як Бо Бьорлінгем [4, 5], Дж. Кейс [6] та Дж. Стек [5], ключовим питанням для вирішення проблем стійкості та ефективності організації та координації управління підприємством є розрив між персоналом та керівниками і необхідність створення системи, яка дозволила їм об'єднатися для досягнення спільної мети.

Погоджуючись із думкою Л.Д. Воробійової та М.М. Одінцова [7], відзначимо, що кожен працівник прагне до власного збагачення через задоволення власних потреб. Засобом вирішення цього питання є застосування відкритої системи управління (open-book management). Це система управління, філософія якої ґрунтується на тому, що керівництво підприємством повинно розділити інформацію, управління та активи зі своїм персоналом [5]. Відкрита система управління відповідно з досвідом успішних європейських та американських компаній та корпорацій [6] допомагає створити команду з єдиною метою, досягнення якої є взаємовигідним кожному члену трудового колективу та спрямована на тривалу перспективу, а не на мінливу ринкову кон'юнктуру.

Застосування форм впливу та стилю управління у відповідності з умовами ситуації, яка виникає при прийнятті управлінських рішень дає можливість визначити рівень залучення персоналу до прийняття управлінських рішень. При цьому доцільно використовувати ситуаційний підхід на основі управління конкретною ситуацією з властивим їй набором обставин, які в даний момент часу склалися на підприємстві.

Останній варіант моделі Врума, Йеттона і Яго пропонує застосовувати дерево рішень для визначення стилю управління, який відповідає особливостям конкретної ситуації, що склалася. Згідно із лабораторними дослідженнями та самозвітами менеджерів ефективність рішень керівників при використанні рекомендованого стилю відповідно до моделі Врума – Йеттона – Яго є на 62 % вищою, ніж при використанні іншого методу прийняття управлінського рішення [8].

Крім того, процес прийняття та реалізації рішень ускладнений розгалуженістю інформаційних потоків, відсутністю координованої їх систематизації та структуризації завдань під час виконання управлінських рішень. Для подолання зазначених дисфункцій доцільно використання ментальних карт.

Т. Бьюзен для ефективного планування, відображення розширеного процесу та генерування нових ідей у ході його реалізації пропонує використовувати ментальні карти (Mind Map), які дозволяють систематизувати та структурувати інформацію та цілісно її сприймати у взаємозв'язку всіх суб'єктів та об'єктів. Ментальна карта (від англ. Mind Map, «карти розуму», або «карти пам'яті», «карти думок») – діаграма, на якій відображають слова, ідеї, завдання, або інші елементи, розташовані радіально навколо основного слова або ідеї. Їх використовують для генерування, відображення, структурування та класифікації ідей, і в якості допоміжного засобу під час навчання, планування, організації, вирішення проблем та прийняття рішень [9, с. 28–32].

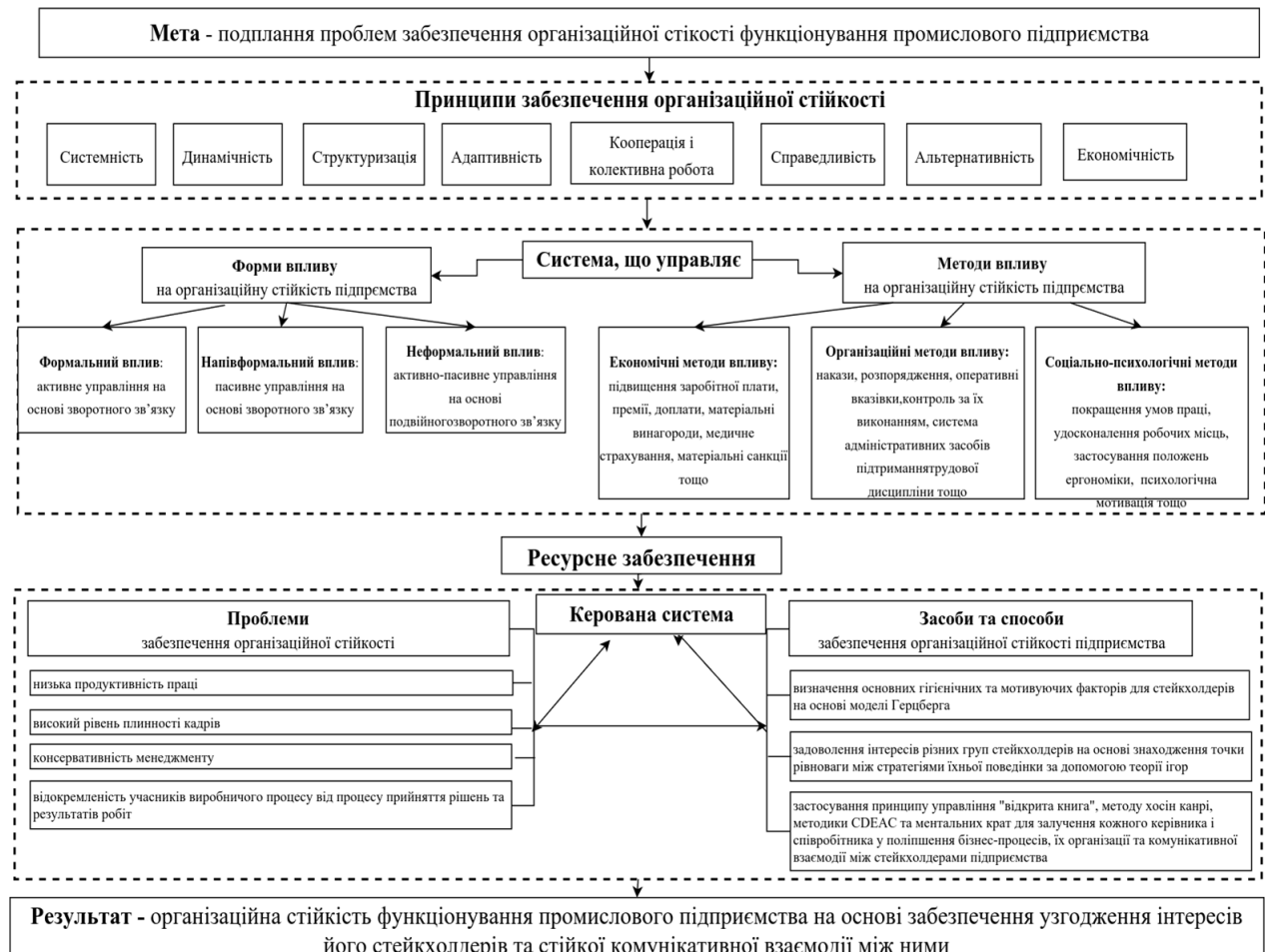


Рис. 1. Структура механізму забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємства

За допомогою ментальних карт виробничий процес може контролюватися зі сторони як його керівників, так і учасників, швидко адаптуватися до поточних змін, управління ресурсами, їх розподілом та використанням відбувається на всіх етапах та є зрозумілим всім учасникам процесу виробництва, визначаються слабкі місця в управлінні. Ментальні карти дозволяють не допускати зволікань, прострочень, невиконаних або виконаних на низькому рівні завдань, що, при відкритості інформації, дозволяє визначити відповідальних за виконання та вплив невиконання на результати роботи інших учасників виробничого процесу.

Крім того, однією з переваг металевих карт, є можливість її розширення та конкретизації. Так, визначення відповідальних осіб не є останнім етапом розробки карти. Для кожного учасника виробничого процесу можливе створення власної ментальної карти через розгалуження та розширення гілок відповідно до головної мети.

Отже, застосування ситуаційної моделі Врума – Йеттона – Яго та ментальних карт дасть змогу не тільки підвищити рівень залучення співробітників до прийняття управлінських рішень, а й визначить необхідність цих заходів, зони відповідальності, ступінь потреби та готовності до прийняття та виконання рішень, результати роботи за виконавцями.

На основі запропонованих методичних рекомендацій побудовано механізм забезпечення організаційної стійкості машинобудівних підприємств (рис. 1), застосування якого сприятиме підвищенню організаційної стійкості машинобудівного підприємства.

Висновки. Таким чином, запропоновані методичні рекомендації до формування механізму забезпечення організаційної стійкості функціонування підприємств дозволять вирішити питання узгодження інтересів різних груп внутрішніх стейкхолдерів, визначити найбільш прийнятний стиль прийняття управлінських рішень, узгодити їх формування та реалізацію на всіх рівнях управління підприємством, удосконалити процес комунікації, конкретизувати та систематизувати різні завдання з їх виконавцями, мотивувати досягнення максимального рівня продуктивності праці тощо. Перспективою подальших досліджень є реалізація запропонованого механізму забезпечення організаційної стійкості на практиці функціонування машинобудівних підприємств України.

Література

1. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. Д.А. Куликов. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.
2. Гермейер Ю. Б. Игры с противоположными интересами / Ю. Б. Гермейер. – М. : Наука, 1976. – 328 с.
3. Воробьев Н.Н. Теория игр для экономистов-кибернетиков / Воробьев Н.Н. – М. : Наука, Главная редакция физико-математической литературы, 1985. – 272 с.
4. Бёрлингем Б. Великие, а не большие / Бо Бёрлингем ; пер. с англ. Ю. Корнилович. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 288 с.
5. Стэк Дж. Большая игра в бизнес. Единственный разумный способ управления компанией [Электронный ресурс] / Дж. Стэк, Бо Бёрлингем ; пер. с англ. Н. Яцюк. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. – Режим доступа : <http://ek-lit.narod.ru/stksod.htm>.
6. Case J. Open-book Management: The Coming Business Revolution / J. Case. – HarperBusiness, 1995. – 199 p.
7. Воробйова Л.Д. Оптимізація механізму управління ефективністю праці робітників підприємства / Л.Д. Воробйова, М.М. Одінцов // Вісник Хмельницького національного університету. – 2015. – № 1. – С. 72–77.
8. Field Richard H.G. Testing the Incremental Validity of the Vroom–Jago Versus Vroom–Yetton Models of Patisipation in Decesion Making / Richard H.G. Fields, J.P. Andrews // Journal of Behavioral Decision Making. – 1998 – Vol. 11. – Issue 4. – P. 251–261.
9. Бьюзен Т. Супермышление / Т. Бьюзен, Б. Бьюзен. – Минск : ООО «Попурри», 2003. – 304 с.

Надійшла 09.08.2016; рецензент: д. е. н. Попов О. С.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Проаналізовано розмежування завдань серед суб'єктів управління корпоративною соціальною відповідальністю, проаналізовано структуру нормативної бази соціальної відповідальності бізнесу національного рівня регламентації, висвітлено основні підходи до організації управління корпоративною соціальною відповідальністю та простежено послідовність впровадження основних етапів процесу реалізації соціальної відповідальності в межах корпоративного управління. Запропоновано основні шляхи вдосконалення системи управління корпоративною соціальною відповідальністю.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, корпоративне управління, соціальні програми, партнерство, соціальне замовлення, моніторинг.

BORDYN J. M.

RCHEI "Institute of Entrepreneurship «Strategy»

SOCIAL RESPONSIBILITY IN CORPORATE MANAGEMENT

Differentiation of tasks is considered among the subjects of management corporate social responsibility, the structure of normative base of social responsibility of business of national level of regulation is analysed, the basic going is reflected near organization of management corporate social responsibility and the sequence of introduction of the basic stages of process of realization of social responsibility is traced within the limits of corporate management. The basic ways of perfection of control system by corporate social responsibility are offered.

Keywords: corporate social responsibility, corporate management, social programs, partnership, social order, monitoring.

Вступ

Невпинний розвиток економіки України вимагає більш досконалого корпоративного управління, що, в свою чергу, зумовлює необхідність становлення корпоративної соціальної відповідальності. Аналіз світової практики ведення соціально відповідальної діяльності свідчить, що найбільш поширеними її проявами являються: розвиток персоналу, забезпечення охорони здоров'я працівників та гідних умов праці, розвиток соціально відповідальної реструктуризації, розвиток соціально-культурного сервісу, сприяння охороні оточуючого природного середовища, розвиток місцевої спільноти, ведення добросовісної ділової активності.

У світовій науковій літературі накопичений певний досвід стосовно аналізу концепцій соціальної відповідальності. Серед опублікованих праць визначаються дослідження А. Керола [1], Ю. Благова [2], Л. Грициної [3], Ф. Котлера та Н. Лі [4], Л. Коновалової [5].

Враховуючи актуальність питань, що стосуються управління корпоративною соціальною відповідальністю, виникає необхідність у поглибленні наукових досліджень в межах даної тематики.

Постановка завдання

Метою статті є розкриття сутності та основних аспектів корпоративної соціальної відповідальності в системі корпоративного управління.

Експериментальна частина

Соціально відповідальне підприємство спрямовує свій прибуток не лише на виплати дивідендів і розширення виробництва, але й на вкладання в охорону праці персоналу, захист навколишнього середовища, розвиток місцевої спільноти та ін.

Концепція КСВ ув'язує в собі низку параметрів, які впливають один на одного: зростання обсягів інвестицій в персонал призводить до скорочення рівня професійного травматизму, зменшення плинності кадрів, зниження рівня професійної захворюваності та ін.; збільшення обсягів інвестицій в розвиток місцевої спільноти призводить до зростання тривалості життя населення, зменшення рівня смертності, зниження рівня безробіття, зростання рівня освіченості населення та ін.; збільшення інвестицій в охорону навколишнього середовища призводить до зниження промислових викидів до атмосфери (внаслідок чого – зниження кількості хвороб органів дихання), зниження промислових викидів до водоймищ (що спричиняє зниження кількості хвороб органів травлення), зниження обсягів токсичних відходів (що призводить до зниження кількості онкологічних хвороб).

В свою чергу, зростання фінансових корпоративних показників (яке отримує підприємство в якості економічного ефекту від впровадження соціально відповідальних заходів) призведе до зростання економічної стабільності країни (за рахунок виплат до місцевого та державного бюджетів).

Для сьогодення і на стратегічному періоді (до 2030 р.) концепція КСВ як показник ефективної роботи підприємства, групи підприємств, промислового комплексу, кластеру, регіону буде пов'язана з демократизацією і процесом самостійної відповідальності за якість життя суб'єктів та об'єктів

корпоративного управління. А в умовах післякризової перебудови буде сформульована у вигляді показників фінансової ефективності, вкладу суб'єктів у ВВП та добробут населення, що дозволяє збалансувати цілі і задовольнити вимоги багаточисельних зацікавлених осіб, які мають вплив на об'єкти управління, що таким чином покращить конкурентоспроможність регіону.

Суб'єктом управління КСВ більшість вчених вважають підприємство. Ми пропонуємо розмежовувати відповідальних за КСВ осіб на зовнішні та внутрішні відносно юридичних меж підприємства.

Так, до зовнішніх суб'єктів доцільно віднести законодавчі, податкові, органи державного управління, місцеве населення, споживачі, конкуренти, бізнес-партнери та постачальники, інвестори, міжнародні організації.

Розглядання внутрішніх суб'єктів управління КСВ з позиції уособлення їх у вигляді підприємства як юридичної особи спричиняє деперсоніфікацію суб'єкта управління, що призводить до ускладнення відстеження реальної відповідальної поведінки. Задля попередження даних складнощів, пропонуємо підходити до визначення внутрішніх суб'єктів управління КСВ виходячи з розуміння теорії загальнокорпоративного управління [6, с. 59].

Персоніфікованими суб'єктами управління КСВ являються конкретні індивіди, які являються представниками соціально відповідальної компанії (власники, керівники, працівники).

Для умов українських моделей публічних акціонерних товариств (ПАТ) КСВ нерозривно пов'язана з міжнародними стандартами та положеннями, регіональними і державними напрямками розвитку, вимогами та очікуваннями суспільства, технологіями корпоративного управління, а тому і розмежування суб'єктів КСВ здійснюється у відповідності до міжнародного, державного, регіонального, місцевого та корпоративного рівнів (табл. 1).

Таблиця 1

Розмежування завдань серед суб'єктів управління КСВ

Рівень управління КСВ	Суб'єкти управління КСВ
Зовнішнє управління КСВ	
Міжнародний	Міжнародні організації, іноземні інвестори
Державний	Державні органи влади, інвестори
Регіональний	Регіональні органи влади
Місцевий	Місцева громада та населення, споживачі, місцеві органи влади, податкові органи
Внутрішнє управління КСВ	
Стратегічний	Загальні збори акціонерів, Наглядова Рада
Тактичний	Наглядова Рада, виконавчий орган
Оперативний	Виконавчий орган, структурні підрозділи

На міжнародному рівні управління корпоративною соціальною відповідальністю відбувається шляхом формування та затвердження міжнародних стандартів КСВ і здійснення соціального партнерства.

На державному рівні здійснюється затвердження нормативно-правової бази; прийняття законів; формування державного бюджету, що містить статті фінансування соціальної політики; формування переліку найуразливіших категорій населення, що потребують соціальної допомоги; здійснення соціального партнерства з корпоративним сектором.

На регіональному рівні відбувається розробка регіональних програм розвитку території; управління територіальними центрами соціального захисту населення.

На місцевому рівні управління корпоративною соціальною відповідальністю здійснюється за рахунок розвитку освіти та науки на території присутності; розвитку системи закладів охорони здоров'я; розвитку культури та спорту; розвитку території присутності; охорони суспільного правопорядку; розвитку етики бізнесу; здійснення соціального партнерства; формування місцевого бюджету.

Стратегічне управління корпоративною соціальною відповідальністю на рівні Загальних зборів акціонерів здійснюється шляхом затвердження основних напрямів інвестицій в КСВ; фінансового забезпечення інвестицій в КСВ; затвердження договорів реалізації проектів соціальних інвестицій, вартість реалізації яких більше 25% балансової вартості активів компанії; прийняття принципових та ключових рішень щодо розвитку КСВ; добору управлінських кадрів, що відповідатимуть за управління КСВ.

Стратегічне управління корпоративною соціальною відповідальністю на рівні Наглядової ради відбувається через формування та коригування цілей і КСВ-політики, затвердження стратегії корпоративної соціальної відповідальності, стратегічного контролю її впровадження; розробки критеріїв оцінювання ефективності корпоративної соціальної відповідальності, формування процедури відбору КСВ-проектів; створення цільової структури капіталу на основі необхідності залучення соціальних інвестицій; прийняття рішення про параметри корпоративної соціальної відповідальності у відповідності із вимогами зацікавлених сторін; затвердження договорів реалізації проектів соціальних інвестицій, вартість реалізації яких знаходиться в межах 10-25% балансової вартості активів компанії; затвердження формату та стандарту соціальної звітності; затвердження Кодексу ділової етики.

Тактичне управління корпоративною соціальною відповідальністю на рівні Наглядової Ради та Виконавчого органу відбувається шляхом створення, спостереження та коригування інвестиційної програми КСВ (інвестиційного портфеля); підбору проектів соціальних інвестицій до складу інвестиційної програми КСВ; затвердження структури центрів інвестицій та системи їх прав, обов'язків та відповідальності щодо визначення реального соціального замовлення; моніторингу середовища корпорації на предмет виявлення найгостріших соціальних проблем, виявлення факторів що сприяють чи перешкоджають соціальному інвестуванню, впровадження системи моніторингу ефективності діяльності компанії у сфері КСВ.

Тактичне управління корпоративною соціальною відповідальністю на рівні виконавчий органу та структурних підрозділів реалізується шляхом відбору об'єктів соціального інвестування; управління впровадженням соціальних програм, моніторингу стану виконання проектів соціальних інвестицій; реалізації рішень загальних зборів акціонерів щодо КСВ; забезпечення досягнення намічених соціальних, екологічних та етичних цілей та показників КСВ; затвердження договорів у рамках реалізації проектів соціального інвестування, вартість реалізації яких менша 10% балансової вартості активів корпорації; розробки бюджетів соціальних інвестицій та доведення їх до центрів інвестицій; аналізу звітів центрів інвестицій щодо виконання завдання, встановлення причин відхилень бажаного результату від фактичного; проведення методичної та консультаційної підтримки у сфері КСВ співробітникам корпорації; ведення ефективного діалогу зі стейкхолдерами; побудови конструктивних відносин з внутрішніми та зовнішніми стейкхолдерами; формування соціальної не фінансової звітності; узгодження не фінансової звітності з аспектами фінансової звітності; розповсюдження інформації про КСВ за допомогою ЗМІ; забезпечення високого рівня донесення інформації до суспільства стосовно корпоративної практики ведення соціально відповідального бізнесу, налагодження відповідні PR-комунікації.

Схематично зв'язок всіх перерахованих вище рівнів управління можна побачити на рисунку 1.

Слід зазначити, що структура нормативної бази соціальної відповідальності бізнесу національного рівня регламентації та регулювання недостатньо пропорційна. Перевага надається законодавчому підкріпленню соціальної сфери підприємств. Недостатня кількість документів, спрямованих на забезпечення розвитку екологічної сфери та соціальної сфери на рівні території присутності. В такому випадку менеджмент вітчизняних підприємств може використовувати міжнародні стандарти та директиви. Однак доцільно враховувати проблему невідповідності даних вітчизняного бухгалтерського обліку до вимог міжнародних практик. Таким чином, з'являється необхідність в синхронізації вітчизняної системи бухгалтерського обліку з міжнародними практиками стійкого розвитку підприємств та сталого розвитку.

Існує шість підходів до організації управління КСВ (табл. 2) [5].

Таблиця 2

Особливості організації управління КСВ

№	Корпоративні підходи	Суб'єкт управління КСВ	Управлінська ієрархія
1	Відсутність спеціального підрозділу з КСВ	Питаннями КСВ займаються усі департаменти корпорації	Менеджери, що наділені повноваженнями управління КСВ звітують Гендиректору
2	Створення спеціальної структури управління	Відділ чи департамент КСВ	Керівник відділу КСВ підпорядковується представнику вищої ланки управління, або директору з КСВ (у разі наявності)
3	Створення Комітету з КСВ при Раді директорів	Комітет з соціальної відповідальності і/або етики	Функціональний підрозділ у складі організаційної структури управління компанії, який співпрацює з департаментом КСВ
4	Створення Управління соціальної політики	Управління соціальної політики	Директор Управління підпорядковується Наглядовій Раді
5	Створення автономного фонду	Спеціалізований фонд КСВ	Не входить до складу регламентної організаційної структури компанії
6	Створення Фонду зовнішнього адміністрування соціальних програм компанії	Некомерційна організація (НКО); - Фонд розвитку місцевої спільноти; Замовник соціальних проектів (адміністрація міста, муніципальне утворення, бізнес-одиноці) та виконавець соціальної програми (територіальні НКО)	Не входить до складу регламентної організаційної структури компанії



Рис. 1. Схема розмежування завдань між суб'єктами КСВ

Можемо припустити, що спеціальний підрозділ КСВ відсутній в тих компаніях, які мають певні фінансові труднощі і не можуть собі дозволити додаткових витрат, використовують захисну або адаптаційну організаційну модель управління КСВ. Треба зазначити, що відмовитися від створення спеціального підрозділу з питань КСВ можуть собі дозволити підприємства, в яких культивується система етичних принципів, дуже розвинута корпоративна етика, за рахунок якої відбувається процес синхронізації соціально відповідальної поведінки менеджерів.

Відділ КСВ створюють компанії, які використовують більш досконалу організаційну модель управління КСВ, наприклад, стратегічну.

Комітет з КСВ при Раді директорів, Управління соціальної політики компанії або автономний фонд КСВ створюють компанії, які використовують стратегічну або соціальну проактивну організаційну модель управління КСВ.

Створення Фонду зовнішнього адміністрування соціальних програм є західною практикою. Даний підхід обирають ті компанії, які використовують просоціально активну організаційну модель управління КСВ.

Взагалі, сучасна бізнес-практика оперує двома схемами управління КСВ: централізованою та децентралізованою.

Децентралізована схема управління притаманна компаніям, в яких відсутня посада менеджера з КСВ, тому що питаннями соціальної відповідальності там займаються усі департаменти. Централізоване управління КСВ здійснюється в тих компаніях, в яких наявний або департамент з КСВ, або КСВ-менеджер, який розробляє та впроваджує КСВ-стратегію, формує КСВ-програми.

Отже, послідовність управління КСВ має наступний вигляд (рис. 2).



Рис. 2. Послідовність управління КСВ

Ефективне використання складових управління корпоративною соціальною відповідальністю спрямоване на трансформацію поточного стану соціальної проблеми в якісно нову форму, яка забезпечує розвиток усіх стейкхолдерів компанії.

Висновки

Узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що введення корпоративної соціальної відповідальності в систему корпоративного управління являється важливим чинником стимулювання економічної ефективності та прибутковості підприємства. Корпоративне управління, засноване на принципах соціальної відповідальності дозволяє досягти покращення бізнес-процесів, зростання мотивації працівників, стимулювання продуктивності праці, зменшення плинності кадрів, зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності, підвищення репутації підприємства в очах суспільства, влади, партнерів, інвесторів та інших суб'єктів, вирішення економічних проблем корпорації, зростання конкурентоспроможності продукції, що випускається, забезпечення збалансованого розвитку підприємства на стратегічному періоді.

З точки зору корпоративної соціальної відповідальності підприємство є центром дій, інтересів та договорів, продукція (послуги) якого задовольняють попит із зовнішнього середовища з мінімізацією забруднень території, охорони навколишнього середовища та ресурсозбереження. При цьому зменшення викидів, економія ресурсів, покращення екологічної ситуації, раціональне використання ресурсів є важливими чинниками, що впливають на корпоративну соціальну відповідальність.

Особливого значення, при цьому, набуває бачення майбутнього, тобто концентрований вираз бажаного стану підприємства через показники ступеню покращення екологічної ситуації на території регіону та оцінки якості соціальної сфери.

Недоліки управління корпоративною соціальною відповідальністю стосуються таких аспектів: недостатнє використання потенціалу соціального міжнародного партнерства, недосконалі методи виявлення реального соціального замовлення, відсутність використання методів перехресного моніторингу та прогнозування при виявленні поточних та майбутніх соціальних проблем території присутності; недоцільний розподіл структури соціальних інвестицій, який не підкріплений обґрунтуванням бажаних добровільних витрат з урахуванням ступеню техногенності виробничих процесів підприємства; недостатньо налагоджена система рейтингового контролю за обсягами соціальних інвестицій; спокуса використання КСВ у якості іміджмейкінгового інструменту; відсутність об'єктивного інструментарію для вимірювання розвитку КСВ.

З метою виправлення ситуації пропонуємо вдосконалення системи управління корпоративною соціальною відповідальністю підприємств шляхом введення додаткових механізмів:

- активного використання міжнародного партнерства,
- переходу від захисної, адаптивної, стратегічної поведінки корпорації до соціальної проактивної (прогнозування та попередження майбутніх соціальних проблем соціуму, ведення корпоративної діяльності з урахуванням очікувань майбутніх поколінь);
- грамотного управління потоками соціальних інвестицій. При цьому важливістю набуває кореляційний механізм взаємоузгодженості обсягів та структури соціальних інвестицій з реальним соціальним замовленням.

Література

1. Carroll Archie B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, *Business Horizons*, July-August 1991.
2. Благов Ю.Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности / Ю.Е. Благов // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2006. – Сер. 8. Вып. 2. – С. 3–24.
3. Грицина Л.А. Розробка структурної моделі механізму формування корпоративної соціальної відповідальності машинобудівних підприємств / Л.А. Грицина // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5. Т. 1. – С. 78–81.
4. Котлер Філіп. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Котлер Філіп, Лі Ненсі ; пер. з англ. С. Яринич. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
5. Коновалова Л.Н. Управление социальными программами компании / Л.Н. Коновалова, М.И. Корсаков, В.Н. Якимец / [под ред. Литовченко С.Е.]. – М. : МОО «Ассоциация менеджеров». – С. 89.
6. Шершньова З.Є. Управління корпораціями : [навч. посіб.] / З.Є. Шершньова, А.Є. Черпак, О.І. Гарафонов та ін. – К. : КНЕУ, 2013. – 695 с.

Надійшла 09.08.2016; рецензент: д. е. н. Хрущ Н. А.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ У СИСТЕМІ АКТИВІЗАЦІЇ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто особливості здійснення моніторингу якості продукції на основі активізації конкурентного потенціалу підприємства. Досліджено значення покращення якості продукції у формуванні її конкурентоспроможності на ринку. Виділено значення конкурентного потенціалу підприємства на базі його структуроутворюючих складових та охарактеризовано необхідність здійснення моніторингу якості продукції в межах їх елементів. Наведено формування моніторингу показників, які характеризують підвищення якості продукції у системі структурних елементів конкурентного потенціалу підприємства та забезпечення конкурентних переваг.

Ключові слова: якість продукції, моніторинг, конкурентоспроможність, конкурентний потенціал підприємства.

PECULIARITIES OF PRODUCTS QUALITY MONITORING FORMATION IN THE SYSTEM OF ENTERPRISE'S COMPETITION POTENTIAL ACTIVATION

There was reviewed peculiarities of products quality monitoring making based on enterprise's competition potential activation. There was researched the meaning of products quality improving in formation of its competitiveness on the market. There was underlined the meaning of enterprise's competitive potential as a basis of its structural components. Also it was described the necessity of product quality monitoring making according to the main elements. There was presented the indicators monitoring formation that characterize the improvement of products quality in the system of structural elements of enterprise's competition potential and competition advantages providing.

Key words: product quality, monitoring, competitiveness, enterprise's competitive potential.

Постановка проблеми. На сьогодні в сучасній діяльність вітчизняних підприємств промисловості неможливо не враховувати їх конкурентні позиції, які з розвитком інтеграції і глобалізації стають дедалі вразливішими до тих умов, в яких функціонують підприємства. Одне з важливих питань, яке торкається будь-якої діяльності вітчизняних підприємств промисловості, – це покращення якості їх продукції. Конкурентні умови та виклики споріднених галузей не дозволяють стояти на одному місці і вимагають постійного розвитку. Через те, досить важливим інструментом аналізу і відслідковування змін, які відбуваються у виробничому процесі з метою визначення їх відповідності та передбачуваності, є моніторинг, який у сфері якості продукції необхідно приймати до врахування на рівні конкурентних можливостей підприємства. Саме тому вивчення особливостей моніторингу якості продукції у системі конкурентного потенціалу є важливим та актуальним питанням для дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Основні проблеми, які пов'язані з дослідженням якості продукції підприємства та його зміцнення його конкурентних позицій на ринку знайшли відображення в роботах як вітчизняних, так і закордонних вчених та дослідників, зокрема: Балабанова І.В., Бутко М.П., Гузар Б.С., Дятлова В.В., Ермошенко М.М., Кирчата І.М., Кислицин В.О., Лисьонкова Н.М., Харченко Т.Б.

Постановка завдання. Основним завданням статті є дослідження окремих аспектів організації моніторингу якості продукції підприємства на основі активізації окремих складових його конкурентного потенціалу.

Вклад основного матеріалу дослідження. На сьогодні, слід відмітити, що якість продукції є досить специфічним поняттям у загальному виробничому процесі підприємства і в повній мірі залежить від його потенційних можливостей. Враховуючи посилення конкурентних умов в яких працюють вітчизняні виробники, під якісною продукцією слід вбачати результат створення стійких відмінних переваг, які ставить за мету досягти кожне підприємство для задоволення споживачів певного сегменту ринку. В такому випадку, певні характеристики продукції відповідно до своїх високих параметрів здатні випереджати продукцію конкурентів.

Виходячи з цього, слід вважати, що досконаліші якісні характеристики виробленої продукції відображають більший рівень її якості та конкурентоспроможності, а також, і свідчать про посилену активізацію конкурентних можливостей підприємства, а саме формування його конкурентного потенціалу щодо здійснення виробництва в майбутніх періодах.

Якщо звернути увагу на трактування поняття «конкурентний потенціал» дослідниками та науковцями, Кирчата І.М. обґрунтовує конкурентний потенціал підприємства як систематизований комплекс взаємоузгоджених можливостей і ресурсів внутрішнього середовища, який забезпечує отримання конкурентних переваг в умовах змінюваного зовнішнього середовища та обмеженості ресурсів, сприяє

досягненню поставлених конкурентних цілей та при раціональному використанні забезпечує підприємству високий конкурентний статус [1, с. 6-7]. На думку Балабанова І.В., в основі конкурентного потенціалу лежить окремий потенціал підприємства на базі якого можливо врахувати багато різних чинників, які створюють конкурентні переваги [2]. Виходячи з цього, слід зазначити, що зв'язок даних понять полягає в тому, що якість продукції є одним з факторів конкурентоспроможності підприємства та через активізацію конкурентного потенціалу та здатна забезпечити його конкурентних переваги. В свою чергу, конкурентний потенціал може складатись з окремих потенціалів відповідно до їх специфіки функціонування в ньому.

Проте, для того, щоб сприяти виробництву більш якісної продукції за допомогою активізації конкурентного потенціалу підприємства, доцільно здійснювати моніторинг усіх ключових показників, які безпосередньо впливають на якість та пов'язані з виробничими процесами підприємства. Враховуючи динамічність сучасних трансформаційних процесів і мінливість зовнішнього середовища, потреба у постійному моніторингу дедалі зростає та є актуальною, особливо у тих поняттях та явищах, які стосуються конкуренції.

Через те, виникає необхідність обґрунтування того, як саме потрібно здійснювати моніторинг показників, які характеризують підвищення якості продукції в межах структурних елементів конкурентного потенціалу. На думку автора, вдалим інструментом у цьому напрямі може стати застосування декількох технологій аналізу показників, які впливають на якість продукції, за результатами яких можна було б відслідкувати можливі відхилення тих чи інших результатів діяльності для підвищення якості продукції на кожному з структурних потенціалів. Разом з тим, зазначені технології аналізу мають бути застосовані відповідно до їх призначення на конкретних стадіях життєвого циклу створення якісних характеристик продукції, а саме: маркетингове вивчення ринку; проектування та розробка; виробництво продукції; реалізація і збут.

Найбільш значними показниками, які характеризують якість продукції і які, на сьогодні є досить актуальними для моніторингу слід виділити наступні: показники, які стосуються підвищення професійного та кваліфікаційного рівня персоналу і безумовно вказують на компетентність та вміння окремого працівника створювати якість продукції; показники витрат на дослідження можливостей покращення якості продукції та забезпечення усіх потрібних умов виробництва якісної продукції; показники технологічного забезпечення, які безпосередньо пов'язані з показниками витрат та полягають у наявності новітніх технологій та їх відповідності сучасним стандартам виробництва.

З метою реалізації вищесказаного, слід звернути увагу на такі технології аналізу як: розгортання функції якості продукції; функціонально-вартісний аналіз виробництва якісної продукції; аналіз характеру дефектів та наслідків відмов.

У табл. 1 наведено структуру формування моніторингу показників, які характеризують підвищення якості продукції у системі структурних елементів конкурентного потенціалу підприємства. На авторське бачення, у структурі конкурентного потенціалу лежать дві основоположні складові: ресурсна складова, яка включає ресурсно-вартісний, виробничий, трудовий, технологічний, фінансово-економічний потенціали; функціональна складова, яка включає управлінський, асортиментний, маркетинговий, інноваційний, інвестиційний та експортний потенціали.

Згідно з табл. 1, слід відмітити, що застосування зазначених технологій аналізу при здійсненні моніторингу показників, які характеризують підвищення якості продукції дозволяє прослідкувати відповідність окремої діяльності підприємства плановим показникам. Основними орієнтирами застосування моніторингу, на думку автора, є наступні: аналіз вартісних показників ресурсів; аналіз стану основних виробничих фондів; аналіз вартісних показників продуктивності праці; аналіз вартісних показників техніко-технологічного забезпечення; аналіз стану фінансових показників; аналіз окупності інвестиційних та інноваційних проектів; оцінка відповідності проведених конструкторських робіт вимогам стандартів; оцінка відповідності вимог проектування конкретної продукції, маркетингових досліджень, статистики, попереднього періоду, споживання.

Систематизовані результати табл. 1 дають змогу узагальнити те, що зазначені технології моніторингу показників, які характеризують підвищення якості продукції, сприяють підвищенню конкурентного потенціалу підприємства на рівні його ресурсної та функціональної складової, що в подальшому за рахунок підтвердження відповідності дозволить з'ясувати чи якісні характеристики виробленої продукції підприємства є конкурентними перевагами (рис. 1).

Згідно з рис. 1, зазначимо, здійснення наведеного моніторингу дозволить для вітчизняних підприємств легкої промисловості з'ясувати, чи досягнуті якісні характеристик продукції відповідають поставленим вимогам на кожній стадії виробництва за допомогою спеціального аналізу та оцінки діяльності кожного зі структурних потенціалів загального конкурентного потенціалу. Досягнення відповідності поставленим вимогам виробництва якісної продукції підприємства сприятиме забезпеченню його конкурентних переваг з урахуванням того, що за допомогою моніторингу якості продукції, в додаток, можна встановити взаємозв'язок між сформованою системою підвищення якості продукції підприємства та порівнянням його діяльності з показниками роботи інших підприємств у сфері якості.

Формування моніторингу показників, які характеризують підвищення якості продукції у системі структурних елементів конкурентного потенціалу підприємства*

Структурні елементи кон-курентного потенціалу*	Технології аналізу якісних показників**	Стадії життєвого циклу продукції, які охоплює технологія аналізу*	Орієнтири застосування моніторингу показників, які впливають на підвищення якості продукції***
<i>Ресурсна складова конкурентного потенціалу</i>			
Ресурсно-вартісний потенціал	Функціонально-вартісний аналіз виробництва якісної продукції	Маркетингове вивчення ринку, проектування та розробка, виробництво продукції	Здійснення аналізу вартісних показників ресурсів, які залучаються для виробництва якісних виробів
Виробничий потенціал		Виробництво продукції	Здійснення аналізу вартісних показників стану основних виробничих фондів підприємства
Трудовий потенціал		Проектування та розробка, виробництво продукції	Здійснення аналізу вартісних показників продуктивності праці працівників
Технологічний потенціал		Маркетингове вивчення ринку, проектування та розробка, виробництво продукції	Здійснення вартісного аналізу техніко-технологічних показників спрямованих на якість продукції
Фінансово-економічний потенціал		Маркетингове вивчення ринку, проектування та розробка, виробництво продукції	Здійснення вартісного аналізу фінансово-економічних показників спрямованих на якість продукції
<i>Функціональна складова конкурентного потенціалу</i>			
Управлінський потенціал	Технологія аналізу характеру дефектів та наслідків відмов	Маркетингове вивчення ринку, проектування та розробка, виробництво продукції	Оцінка відповідності здійснення конструкторських робіт вимогам стандартів на кожному етапі виробництва та реалізація заходів щодо попередження дефектів
Асортиментний потенціал	Технологія розгортання функцій якості продукції	Маркетингове вивчення ринку, проектування та розробка	Оцінка відповідності вимог проектування виробництва конкретної продукції
Маркетинговий потенціал		Маркетингове вивчення ринку, реалізація і збут	Оцінка відповідності проектування виробництва продукції щодо встановлених вимог результатів маркетингових досліджень
Інформаційний потенціал		Маркетингове вивчення ринку, проектування та розробка, виробництво продукції, реалізація і збут	Оцінка відповідності проектування виробництва продукції за результатами статистики маркетингу, попереднього виробництва та споживання
Інноваційний потенціал		Функціонально-вартісний аналіз виробництва якісної продукції	Маркетингове вивчення ринку, проектування та розробка, виробництво продукції
Інвестиційний потенціал	виробництва якісної продукції	Маркетингове вивчення ринку, проектування та розробка, виробництво продукції	Здійснення вартісного аналізу інвестиційних проектів спрямованих на якість продукції
Експортний потенціал		Маркетингове вивчення ринку, проектування та розробка, виробництво продукції	Здійснення аналізу вартісних показників ресурсів, які залучаються для виробництва якісного експорту

*складено та систематизовано автором

**взято до врахування: [3, с. 61–69]

***запропоновано автором

Порівняння роботи підприємства у сфері якості з роботою інших підприємств є досить цікавим питанням для дослідження лише тому, що вагому увагу для інтенсифікації діяльності щодо підвищення якості продукції відіграє локалізація підприємств по відношенню один до одного. Підприємства можуть краще розвиватись та досягати більшого ефекту коли вони розташовуються на одній території, мають спільний доступ до виробничих ресурсів, однакових споживачів та обсяги виробництва. Це відбувається за рахунок того, що в даному випадку між такими підприємствами досить тісно загострена конкуренція і вони постійно взаємодіють один з одним, адже для того, щоб дізнатись ту чи іншу інформацію про свого конкурента, необхідно здійснити певний обмін досвідом у виробництві, обробки матеріалів, навчання персоналу та роботи з новими технологіями. Крім того, підприємства можуть обмінюватися патентами, ідеями та працівниками. Такий підхід може бути дієвим для вітчизняних підприємств галузі, оскільки конкуруючі підприємства не тільки можуть постійно стежити за діяльністю один одного, а і мати вільний доступ до продукції конкурента. В подальшому, це дозволить порівняти якісні характеристики продукції підприємства з продукцією конкурентів та одразу відшукувати нові методи вдосконалення якості продукції. Тому, якщо на сьогодні існує досить велике число підприємств, які знаходяться в однакових умовах ведення бізнесу і характеризуються високою конкуренцією, кожне з них прагне до підвищення якості своєї продукції. Такими підприємствами можуть бути підприємства, які працюють на давальницькій схемі виробництва, використовують однакових постачальників, сегмент ринку, мають приблизно рівну оборотність та об'єми виробництва. Як результат, для таких підприємств, якість продукції не тільки сприяє збільшенню обсягів виробництва та продажу, а і компенсує всі вкладені витрати зростанням прибутку від реалізації та можливістю подальшого вдосконалення за рахунок набутого конкурентного потенціалу.



Рис. 1. Моніторинг показників, що характеризують підвищення якості продукції у розрізі структурних елементів конкурентного потенціалу підприємства та забезпечення конкурентних переваг*

*складено та систематизовано автором

**взято до врахування: [3, с. 61–69]

Висновки. Отже, для виробництва продукції кращої якості та успішної діяльності вітчизняних підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку, необхідно здійснювати моніторинг показників, які характеризують якість продукції. Виходячи з сучасних умов загострення конкуренції, такий моніторинг повинен виходити з внутрішньої структури підприємства та усіх його можливостей щодо використання наявних і набутих ресурсів у конкурентній боротьбі. В такому випадку, формування і підвищення якості продукції підприємства необхідно здійснювати на основі активізації його конкурентного потенціалу, який включає окремі структурні потенціали з спеціальними можливостями у сфері якості та зміцненні конкурентних позицій на ринку.

Література

1. Кирчата І. М. Оцінка конкурентного потенціалу підприємства в системі управління конкурентоспроможністю підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / І. М. Кирчата. – Маріуполь, 2007. – 18 с.
2. Балабанова І. В. Конкурентний потенціал як складова формування конкурентних переваг [Електронний ресурс] / Балабанова І. В. – Режим доступу : <http://www.rusnauka.com>.
3. Бутко М. П. Менеджмент якості в умовах поглиблення інтеграції / за ред. М. П. Бутка. – Ніжин : ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф»», 2010. – 288 с.

Надійшла 17.08.2016; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

ЗБІЛЬШЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ З ВИКОРИСТАННЯМ ФІНАНСОВИХ КОЕФІЦІЄНТІВ ТА ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ

Розглянуто процесно-орієнтоване бюджетування із застосуванням методу аналізу ієрархій та регресійного дослідження показників ефективності нарощування обсягів виробництва на підставі значень фінансових коефіцієнтів. Наведена послідовність з'ясування впливу між запланованими та реалізованими заходами з використанням аналізу розривів у практиці фінансового управління ризиками. Ранжовано пріоритетність чинників по досягненню стратегічних цілей та запропоновано послідовність етапів в процесі бюджетування діяльності машинобудівного підприємства. Запропоновано послідовність етапів процесно-орієнтованого бюджетування як інструменту управління реалізацією стратегії по забезпеченню синергетичного ефекту в управлінні розвитком підприємства

Ключові слова: бюджетування, стратегія, дохід, машинотехнічна продукція.

DRUZHININA V. V.

Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskiy National University

BUDGETING MANAGEMENT OF PRODUCTION ACTIVITY OF MACHINE-BUILDING ENTERPRISES

The aim of the research to review the process-oriented budgeting with implementation of method of the hierarchies and regression research analysis of effectiveness indices of increase of production volume based on values of financial factors. The sequence of clarification of mutual influences of preplanned and implemented arrangements using the analysis of gaps in the practice of the financial risk management is presented. The priorities of factors of achievement of strategic aims are ranged and the sequence of stages in the process of budgeting of a machine-building enterprise is proposed. Thus, the sequence of stages of process-oriented budgeting as a management tool for realization of a strategy to ensure the synergetic effect of enterprise development management is suggested.

Key words: budgeting, strategy, income, machinery production.

Вступ

На сучасному етапі серед перспективних напрямів розвитку на рівні державного управління виділяється збільшення частки наукоємних і високотехнологічних виробництв машинобудування, в тому числі виробів сучасної дорожньої техніки. Існує потреба в оптимізації виробничих потужностей з випуску асфальтозмішувальних установок з урахуванням попиту на внутрішньому й світовому ринку за зниження ресурсної ємності виробництва. Використання процесно-орієнтованого бюджетування, яке ґрунтується на застосуванні методу аналізу ієрархій та регресійного аналізу залежностей показників ефективності, дозволить порівнювати стан розвитку та виявляти тенденції подальшого нарощування обсягів виробництва на підставі значень фінансових коефіцієнтів [1–3].

Удосконалення процесу підготовки господарських рішень для вищого керівництва повинно здійснюватися з урахуванням наявної невизначеності ситуації та змін в економічному середовищі. Швидка змінюваність економічних умов, розвиток конкуренції обумовлюють підвищення ризику функціонування підприємств особливо в машинобудівній галузі. Переваги здобувають лише ті підприємства, які використовують сучасні засоби маркетингу, процесно-орієнтованого бюджетування і чітко уявляють, коли необхідно створювати нову або удосконалювати існуючу продукцію. Перед керівниками підприємств виникає проблема обґрунтування і вибору господарських рішень, корегування їх діяльності з урахуванням змін в оточуючому середовищі. На сучасному етапі розвитку економіки доцільно розширювати застосування процесно-орієнтованого бюджетування та математичних методів формування рішень, які можуть досить повно відобразити умови господарювання і специфіку вітчизняних підприємств [4, 5].

Методологічні основи процесно-орієнтованого бюджетування сформульовані у працях Дж. Брімсона [1], П.С. Боровкова, Е.П. Бреслава, Е.В. Глухова [2], Д.Г. Сігела, Д.К. Шима [3] та ін. У подальшому вагомий внесок у дослідження проблеми внесли В.В. Гамаюнов, Т.В. Сизова, В.Е. Хруцький [4], А. Гершун, М. Горський [5] та ін. Незважаючи на значний обсяг наукових досліджень з загальних питань процесно-орієнтованого бюджетування є специфіка застосування методу на підприємствах машинобудування.

Постановка завдання

Мета роботи – формування теоретичних положень та оцінка залежностей показників ефективності для збільшення прибутковості машинобудівних підприємств на підставі значень фінансових коефіцієнтів з використанням процесно-орієнтованого бюджетування і застосуванням регресійного методу та аналізу ієрархій.

Результати досліджень

В умовах ринкової економіки в нашій державі машинобудування розглядають як найбільший комплекс, від діяльності якого залежить конкурентоспроможність вітчизняних товарів і послуг як на внутрішньому, так і зовнішньому ринку. Фінансовим результатом господарської діяльності будь-якого підприємства виступає його прибутковість, яка характеризується абсолютними (сума прибутку) та відносними (рівень рентабельності) показниками.

В умовах нарощування мережі доріг з твердим покриттям збільшується використання асфальтозмішувальних установок. Серійні асфальтозмішувальні установки баштового і партерного типів випускаються зі змішувачами мішалками періодичної і безперервної дії продуктивністю від 12 до 200 т/год. з дозуванням кам'яних матеріалів, мінерального порошку і бітуму. Більшість конструкцій установок розроблялося для роботи на рідкому паливі: мазуті, півному та дизельному. В останній час широке використання отримали установки на природному газі. ПАТ «Кременчуцький завод дорожніх машин (Кредмаш)» пропонує споживачам асфальтозмішувальні установки нового покоління, які відповідають сучасним вимогам екологічної безпеки, надійності в експлуатації, якості асфальтобетонної суміші.

Для всіх видів асфальтозмішувальних установок розроблена мікропроцесорна система з блоками управління рукавними фільтрами, агрегатом целюлозної добавки, процесом приготування асфальту. Мікропроцесорні системи дозволяють безперервно контролювати технологічний процес виготовлення асфальтобетону та спостерігати за процесом на дисплеї, змінювати рецептуру без зупинки установки, отримувати інформацію про витрати матеріалів. Використання мікропроцесорної системи управління забезпечує споживачам оптимальний режим роботи установки, високу культуру виробництва, безвідмовність функціонування обладнання.

Стратегічні цілі підприємства сформульовані у звітних матеріалах аудиторського висновку дають певне уявлення про орієнтири керівництва: відповідність якості виробленої продукції вимогам світових стандартів, підвищення ефективності та рентабельності діяльності підприємства, максимальне задоволення вимог споживачів, впровадження сучасних інвестиційних проектів, збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції. Так, дослідний зразок асфальтозмішувальної установки КДМ 201637ВМ баштового типу враховує сучасні тенденції світової дорожньої техніки та побажання споживачів. Агрегати баштового типу «витаються» угору, що дозволяє зменшити площу монтажного майданчика, розташовувати обладнання компактно. В новій установці впровадженні розробки спеціалістів заводу: грохот з плетеними ситами; дозатор мінерального порошку та пилу з поворотними засувками; фільтр для очищення повітря, яке витискається з банки мінерального порошку під час її заповнення; додаткове обладнання для модифікування бітуму полімерними добавками. На підприємстві щороку плануються та виконуються бізнес-процеси стосовно розробки та забезпечення виробництва машинно-технічної продукції (табл. 1).

Результати аналізу табл. 1 стосовно розробки і забезпечення виробництва асфальтозмішувальних установок бізнес-процеси плануються і реалізуються успішно, що свідчить про наявність елементів системного підходу до управління цим видом бюджету.

Разом з тим, із сфери впливу бюджетного управління випадають майже в повному обсязі такі види діяльності, як розробка стратегії підприємства, взаємодія з навколишнім середовищем, поліпшення та зміни, аналіз ринку та потреб споживачів. Більш ґрунтовне з'ясування чинників значного розходження між обсягом запланованих та реалізованих заходів можливе з використанням аналізу розривів, який поширився в практиці фінансового управління ризиками і перетворився на ефективний інструмент стратегічного розвитку підприємства [5].

Методологія аналізу розривів передбачає наступні етапи: визначення поточного стану підприємства за допомогою експертних оцінок або математичних прогнозних методів оцінювання; оцінка існуючого розриву та можливості його подолання за рахунок власних ресурсів; вибір критерію оцінювання з розбивкою розриву на складові відповідно до галузевого напрямку діяльності з виявленням потреб; формування планів з подолання розривів за рахунок орієнтації на ринок машинно-технічної продукції, наукових розробок тощо.

Наведений підхід дозволив сформулювати та виокремити конкретні причини п'яти розривів у виконанні запланованої стратегії підприємства з виробництва асфальтозмішувальних установок: 1. Низький рівень управління процесами реалізації організаційно-технічних заходів; 2. Неадекватна оцінка наявних фінансових ресурсів; 3. Невиконання планів фінансових заходів; 4. Недостатність інформації в процесі контролю; 5. Не доопрацювання стосовно рівня досягнення стратегії зумовленого фактичним виконанням заходів. Процесно-орієнтоване бюджетування ґрунтується на положеннях концепції системного підходу в управлінні. Для застосування підходу як інструменту реалізації розвитку підприємства необхідна інформація стосовно взаємозв'язку між цільовими показниками відповідно до обраної стратегії. З цих позицій доцільне здійснення детальних оцінок щодо потреби вдосконалення конкретних процесів, виділення складових, які формують сильні та слабкі сторони діяльності підприємства з виробництва машинно-технічної продукції. Процесно-орієнтоване бюджетування розглядається в межах дослідження на майбутнє з визначенням бізнес-процесів та видів діяльності для досягнення стратегічних цілей і виконання поставлених задач, тобто як інструмент управління динамічним розвитком підприємства, який визначається

рентабельністю (рис. 1) та коефіцієнтом оборотності оборотних коштів ПАТ «Кредмаш» (рис. 2). Результати аналізу динаміки рентабельності виробництва підприємства показують, що динаміка показника є позитивною (із 0,043 у 2009 р. до 0,188 у 2015 р.), що може засвідчувати прискоренні оборотності коштів на 1,68 (із 1,57 у 2009 р. до 3,25 у 2015 р.) і більше ефективного використання основних фондів і оборотних засобів, покращення конкретних показників діяльності з трансформацією в додану вартість для підприємства, а не окремого відділу, що є головною ідеєю ціннісного підходу.

Таблиця 1

Відповідність можливих та фактично реалізованих бізнес-процесів протягом 2010-2015 років

Можливі бізнес-процеси	Заплановані, реалізовані
1. Перетворення ресурсів або входів у продукти:	+
1.1. Розробка та налаштування процесу виробництва (для існуючої технології)	+
1.2. Розробка графіку виробництва установок	+
1.3. Переміщення матеріалів або ресурсів	+
1.4. Виготовлення асфальтозмішувачів	+
1.5. Підготовка установок до поставки	+
2. Поставка асфальтозмішувальних установок:	+
2.1. Планування поставки	+
2.2. Поставка установки споживачеві	+
2.3. Підтвердження спеціальних вимог щодо обслуговування установки у споживача	+
2.4. Ідентифікація та планування ресурсів для задоволення вимог щодо обслуговування	+
2.5. Забезпечення обслуговування асфальтозмішувальних установок у клієнтів	+
3. Управління процесом виробництва та поставки:	+
3.1. Документування та здійснення моніторингу статусу замовлень	+
3.2. Управління запасами	+
3.3. Забезпечення якості установок	+
3.4. Планування та виконання поточного ремонту	+
3.5. Здійснення моніторингу зовнішніх обмежень	+
4. Планування та отримання необхідних ресурсів	-

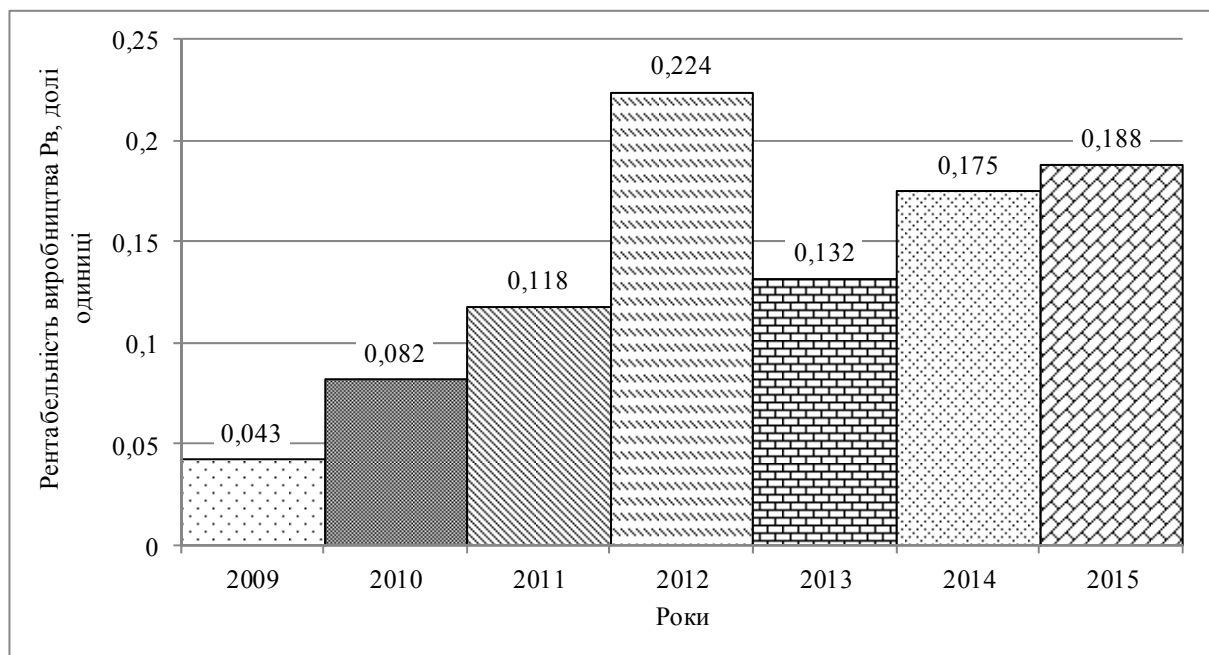


Рис. 1. Динаміка рентабельності виробництва (Pv) ПАТ «Кредмаш», долі одиниці

Створення цінності – ключове питання багатьох підходів до вдосконалення управління підприємством, зокрема: тотальне – якістю, процесно-орієнтоване – витратами, «точно в строк» – запасами,

реінжиніринг – бізнес-процесом, часом, операційним циклом тощо. Процес покращення: здійснюється постійно з вирішенням завдань стосовно збільшення темпів нарощування продажів асфальтозмішувальних установок, освоєння та зростання ринкової долі; має бути стійким та оптимізувати діяльність організації. Впровадження бюджетного управління виробничою діяльністю при реалізації стратегії розвитку підприємства обумовлене наступним: стабільне зростання прибутку протягом тривалого періоду створює додану вартість, виступає джерелом капітальних вкладень для здійснення модернізації, нового будівництва, придбання сучасних основних засобів, поповнення нематеріальних активів тощо; нарощування продажів сприяє створенню цінності через виробництво нових або вдосконалених виробів для задоволення замовлень; зростання показників прибутковості найочевидніший спосіб нарощування доданої вартості за рахунок збільшення обсягів виробництва та збуту за скорочення витрат; оптимізація податкових платежів відповідно до законодавства, яке належить до сфери управління фінансами; нарощування цінності за умов належного контролю за обіговим капіталом та інтелектуальними активами.

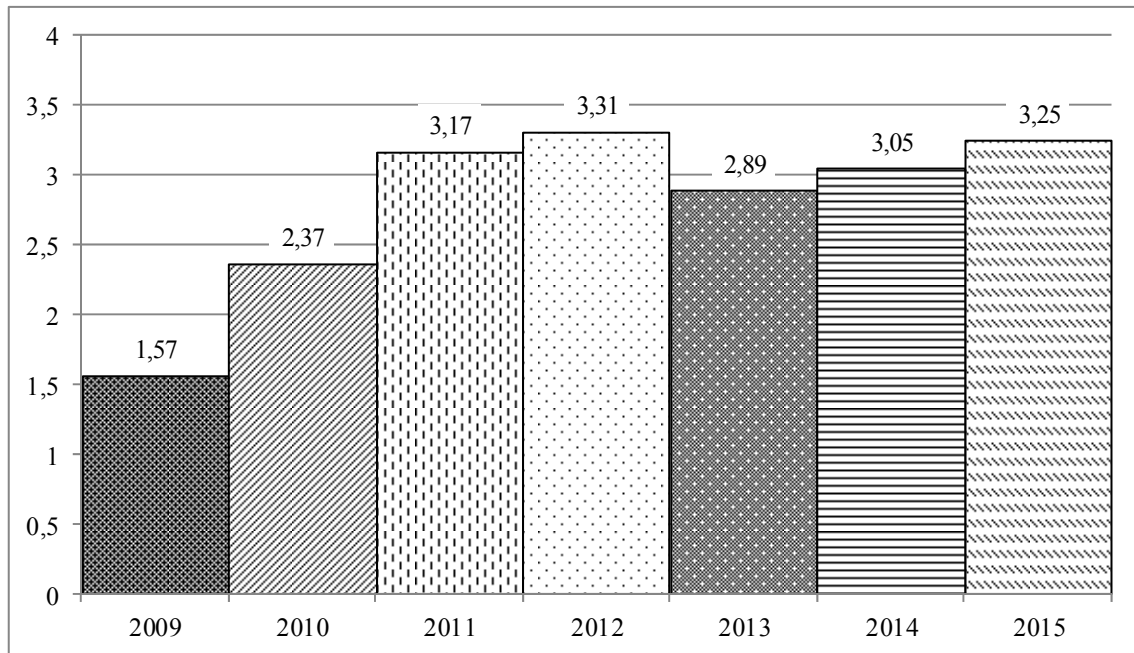


Рис. 2. Динаміка коефіцієнта оборотності оборотних коштів Пат «Кредмаш», Оз

Сутність конкурентної боротьби на ринку машинно-технічної продукції полягає не стільки в діях проти підприємств-суперників, скільки в завоюванні конкретних споживачів. Конкуренція – об'єктивний економічний закон розвинутого товарного виробництва, зовнішня примусова сила по підвищенню продуктивності праці, збільшенню масштабів виробництва, прискоренню науково-технічного прогресу, впровадженню прогресивних форм організації тощо.

Процесно-орієнтоване бюджетування безпосередньо ґрунтується на творчому формуванні конкурентних переваг за рахунок розробки та впровадження сучасних виробів і технологій, пошуку нових груп споживачів, освоєння перспективних сегментів і налагоджування стратегічно важливих партнерських зв'язків. Бізнес-плани фінансового оздоровлення підприємств машинобудування повинні включати аналітичну і кількісну оцінку конкурентоспроможності виробів і підприємства. Фінансова стійкість підприємств багато в чому залежить від оптимальної структури джерел капіталу, тобто співвідношення власних і запозичених коштів, та від оптимальності структури активів. Серед численних показників оцінки фінансової стійкості та фінансового ризику важливо розглядати в динаміці коефіцієнт фінансової автономії, тобто питому вагу власного капіталу в загальній валюті балансу. В табл. 2 наведена динаміка коефіцієнту фінансової автономії на підприємствах машинобудівної галузі Кременчуцького промислового району.

Коефіцієнт автономії характеризує незалежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування [6]. Чим вище питома вага власного капіталу в загальній валюті балансу, що характерне для трьох заводів регіону із чотирьох, які аналізували, тим стійкіший фінансовий стан підприємства. За поміркованої фінансової політики підприємства коефіцієнт фінансової автономії 0,5-0,65, а за консервативної більше 0,8 [7]. Зміни, які відбулися в структурі капіталу, з позицій інвесторів та підприємств можна оцінити по різному. Для банків та інших кредиторів кращою є ситуація, коли питома частка власного капіталу у клієнтів більш висока, що виключає фінансовий ризик. Разом з тим, підприємства зацікавлені в залученні коштів з двох причин: відсотки з обслуговування позичкового капіталу розглядаються як витрати, що не включаються в оподатковуваний прибуток; витрати на відсотки, як правило, нижче прибутку, отриманого

від використання запозичених коштів в обороті підприємства, в результаті чого підвищується рентабельність власного капіталу. В ринковій економіці використання запозичених коштів свідчить про гнучкість підприємства, його здатність знаходити кредити та повертати їх, тобто довіру до підприємства в діловому світі.

Таблиця 2

Динаміка фінансової автономії підприємств

Найменування ПАТ	Роки						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
«Крюковський вагонобудівний завод»	0,77	0,73	0,71	0,72	0,64	0,69	0,71
«АвтоКрАЗ»	0,25	0,24	0,22	0,15	0,16	0,18	0,20
«Кредмаш»	0,84	0,81	0,73	0,81	0,87	0,71	0,72
«Кременчуцький колісний завод»	0,78	0,80	0,74	0,72	0,64	0,68	0,70

Інтелектуальні активи у виді патентів, торговельних марок, відносин із споживачами та постачальниками, знань галузевої специфіки, навченого персоналу для підприємств, на думку відомих спеціалістів, є іноді більш важливими в умовах гострої конкуренції, ніж навіть основні засоби [3, 6]. Оптимізація потрібних підприємству активів скорочує обсяг капіталу, необхідного для досягнення вищої норми дохідності, та створює більшу цінність. Поєднання наведених підходів на підставі спільних ознак щодо елементів системи управління підприємством дозволяє отримати прототип збалансованих показників, які розглядаються як інструмент процесно-орієнтованого бюджетування на підприємстві. Кореляційно-регресійний аналіз впливу системи показників на синтетичний дозволяє виявити причини незадовільного рівня реалізації запланованих рішень [8, 9].

Одна із провідних стратегічних цілей ПАТ «Кредмаш» збільшення обсягів виробництва та реалізації асфальтозмішувальних установок. На основі техніко-економічних показників роботи підприємства за 2009–2015 роки проаналізували ступінь впливу ряду чинників на величину чистого доходу (ЧД) шляхом побудови регресійних моделей за поквартальними даними. Для здійснення розрахунків з використанням пакету «Аналіз даних» MS Excel відібрали наступні чинники: рентабельність продажів (P_n); матеріаловіддача (M_v); зарплатовіддача (Z_v); рентабельність виробництва (P_v); оборотність запасів (O_3); оборотність дебіторської заборгованості ($O_{дз}$); рентабельність основних засобів ($P_{оз}$); фондоемність (Φ_e); коефіцієнт зносу основних засобів ($K_{зоз}$). Методично процес дослідження звели до реалізації послідовних етапів розрахунку параметрів регресійної моделі та спрощення отриманої моделі шляхом вилучення чинника, якому відповідає найбільше p - значення для критерію t -Стюдента [7, 8].

Модель лінійної регресії для заключного (шостого) етапу має вигляд:

$$\text{ЧД} = 1416,5 + 1367,8 P_v + 42,3 O_3 + 209,7 O_{дз} - 33,2 \Phi_e. \quad (1)$$

Множинний $R = 0,911$, $R^2 = 0,830$, критерій Фішера для моделі шостого етапу 25,65. Аналіз підсумкової моделі засвідчив про найбільшу залежність показника «чистий дохід від реалізації» від чинників рентабельність виробництва, оборотність запасів та дебіторської заборгованості, фондоемність. Наближене до одиниці значення коефіцієнту детермінації R^2 ще не є свідченням високої якості рівняння регресії. Перевірка випадковості відхилень, тобто відсутність автокореляції залишків першого порядку, здійснена за допомогою статистики Дарбіна-Уотсона [8]. Результати розрахунку значень статистики засвідчили відсутність автокореляції залишків першого порядку, що дозволило підтвердити висновок про достатню якість отриманих регресійних оцінок параметрів моделей залежності чистого доходу від ряду чинників.

Для системи бюджетного управління отримана інформація дозволила визначити проблемні зони з метою забезпечення зростання обсягів виробництва та реалізації асфальтозмішувальних установок. Планування і контроль у відповідності з проблемними зонами є пріоритетним для досягнення поставлених стратегічних цілей діяльності підприємства. За результатами досліджень ранжована пріоритетність чинників, які впливають на досягнення стратегічних цілей, та запропонована обґрунтована послідовність етапів в процесі бюджетування діяльності підприємства з випуску асфальтозмішувальних установок за визначення: 1. Обсягів продажу, раціоналізації взаємовідносин з покупцями і в результаті оптимізації управління дебіторською заборгованістю, рівнем запасів та виробничими потужностями; 2. Необхідних процесів для досягнення запланованого рівня виробництва та реалізації за взаємоприйнятною ціною і в результаті усунення розриву між процесами та поставленими цілями; 3. Потрібних ресурсів для здійснення процесів і в результаті ліквідація розриву між ресурсами та виділеними процесами; 4. Вартості ресурсів і в результаті підвищення ефективності їх використання, збільшення рентабельності основних фондів та їх оновлення.

На рис. 3 зображена структурно-логічна схема з реалізації процесу забезпечення синергетичного ефекту за результатами реалізації процесно-орієнтованого бюджетування. Під синергетичним ефектом від

здійснення процесно-орієнтованого бюджетування за розробленою схемою мається на увазі суттєве посилення потенціалу підприємства у відповідності з законом синергії [6, 9]. Синергетичний результат отримується на кожному етапі, що відповідає поставленим цілям, та у визначений момент часу забезпечить реалізацію стратегії розвитку в повному обсязі. У широкому значенні використання синергетичного ефекту за реалізації процесно-орієнтованого бюджетування дозволить досягти операційної, управлінської та фінансової синергії.

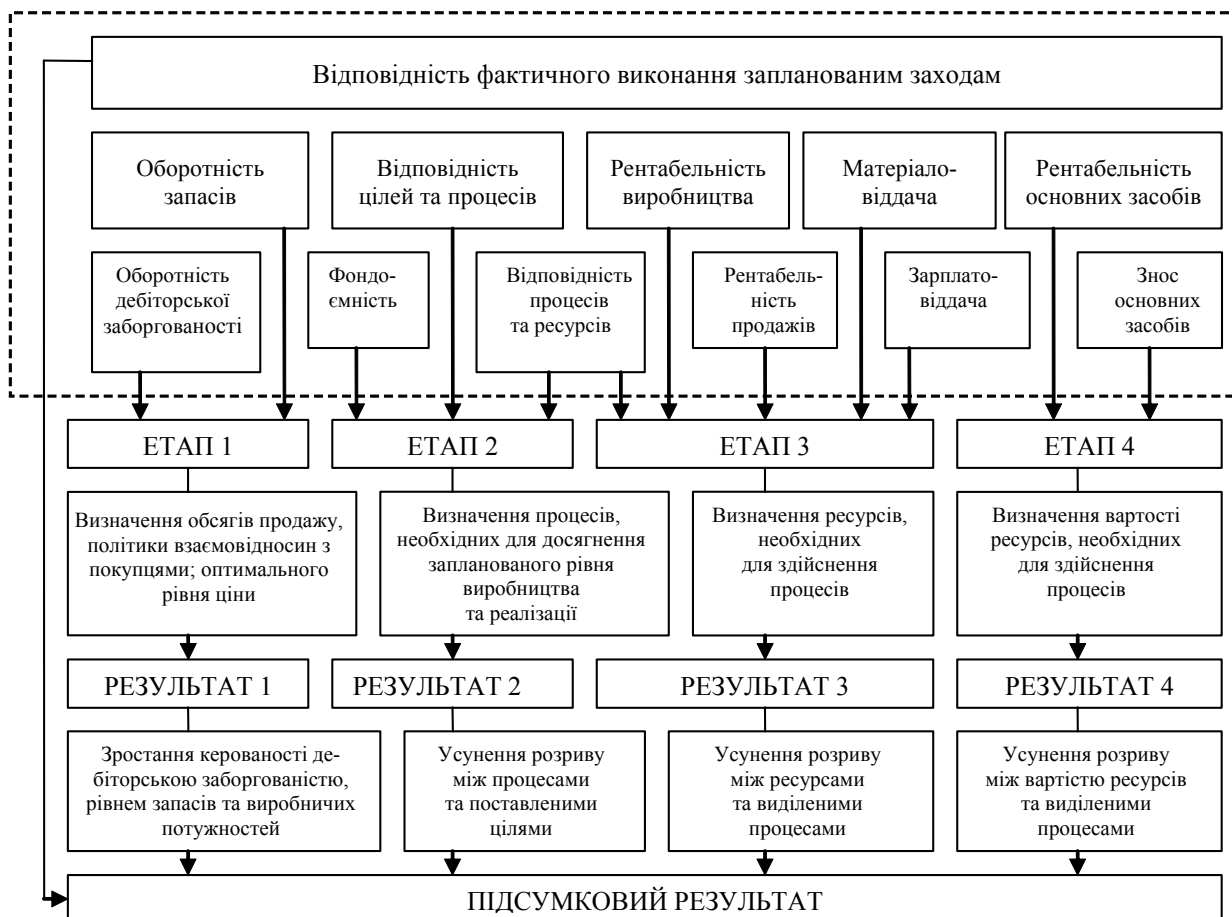


Рис. 3. Структурно-логічна схема досягнення синергетичного ефекту за результатами реалізації етапів бюджетування

Необхідно відмітити, що зміна стану загального числа замовлень за управлінської синергії двомірна: один із її компонентів характеризує попереднє управлінське рішення, тоді як другий компонент показує, яким виявилось фактичне значення випадкової величини попиту особливих споживачів на асфальтозмішувальні установки. Необхідно відмітити, що зміна стану загального числа замовлень за управлінської синергії двомірна: один із її компонентів характеризує попереднє управлінське рішення, тоді як другий компонент показує, яким виявилось фактичне значення випадкової величини попиту особливих споживачів на асфальтозмішувальні установки.

Висновки

Таким чином, результати проведеного дослідження дозволили сформулювати наступні висновки: по-перше, передумовою процесно-орієнтованого бюджетування виступає покращення економічних і фінансових показників діяльності; по-друге, методика застосування регресійного аналізу при з'ясуванні причин невиконання запланованих заходів та оцінки пріоритетності зон управління за використання процесно-орієнтованого бюджетування дозволяє визначити чинники найбільш впливові на кінцеві результати реалізації стратегічних цілей; по-третє, синергетичний ефект в управлінні розвитком підприємства забезпечує впровадження запропонованої послідовності етапів бюджетування. Переорієнтація на процесно-орієнтоване бюджетування дозволить підвищити результативність управління реалізацією запланованої стратегії та максимізувати додану цінність за оптимального витрачання ресурсів на підприємствах машинобудівної галузі.

Література

1. Бримсон Дж. Процессно-ориентированное бюджетирование: внедрение нового инструмента

- управления стоимостью компании / Дж. Бримсон. – М. : Вершина, 2007. – 336 с.
2. Боровков П.С. Бюджетирование: шаг за шагом / П.С. Боровков, Е.П. Бреслав, Е.В. Глухов. – СПб : Питер, 2006. – 448 с.
3. Шим Джай К. Основы коммерческого бюджетирования / Джай К. Шим, Джойл Г. Сигел. – СПб : Азбука, 2001. – 496 с.
4. Хруцкий В.Е. Внутрифирменное бюджетирование: настольная книга по постановке финансового планирования / В.Е. Хруцкий, Т.В. Сизова, В.В. Гамаюнов. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 400 с.
5. Гершун А. Технология сбалансированного управления / А. Гершун, М. Горский. – М. : Олимп-Бизнес, 2006. – 416 с.
6. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент / Ф. Корлер, К.Л. Келлер. – СПб : Питер, 2010. – 816 с.
7. Хоменко Л.М. Бюджетне управління діяльністю підприємств технічного вуглецю / Л.М. Хоменко // Вісник Хмельницького національного університету: Економічні науки. – Хмельницький : ХНУ, 2015. – № 3. Т. 1 (224). – С. 161–167.
8. Красс М.С. Математические методы и модели для магистрантов экономики / М.С Красс, Б.П. Чупрынов. – СПб : Питер, 2006. – 496 с.
9. Дорожкіна Г.М. Оптимізація виробничих потужностей технічного вуглецю в умовах невизначеності / Г.М. Дорожкіна // Вісник Кременчуцького національного університету імені М. Остроградського. – Кременчук : КДУ, 2011. – Вип. 6/2011 (71). – С. 200–203.

Надійшла 19.08.2016; статтю прорецензовано редакційною колегією

БАГАТОКРИТЕРІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ТА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

У статті розглянута методологія оцінки ефективності управлінських рішень за сукупністю критеріїв. Визначено, що на даний момент все більшого значення набувають чинники, які визначають стратегію розвитку промисловості, до яких можна віднести рівень інновацій, застосування інформаційних технологій, економічну безпеку, соціальні наслідки рішень. Запропоновано багатокритеріальні принципи побудови системи планування і управління на промисловому підприємстві.

Ключові слова: система, стратегічне управління, планування, ефективність, критерії, завдання, оцінка.

VASYLKYVSKYI D. M.
Khmelnitskyi National University

MULTICRITERION PRINCIPLES OF CONSTRUCTING A STRATEGIC PLANNING AND ASSESSMENT MANAGEMENT EFFICIENCY SOLUTIONS FOR INDUSTRIAL ENTERPRISE

The article discusses the methodology assessing the effectiveness of management decisions on set criteria. It was determined that at the moment are becoming increasingly important factors that determine the development strategy of the industry, which include: level of innovation, use of information technology, economic security and social consequences of decisions. The author formed the task of evaluating the effectiveness of strategic decisions on a set of defined criteria. It is proved that the presence of conflicting criteria does not allow one to determine the most effective solution. One approach that can be used to solve this problem, an approach based on identifying the main indicator and transfer to other discharge restrictions. A multicriteria principles of building systems planning and management in an industrial plant.

Keywords: system, strategic management, planning, performance criteria, objectives, evaluation.

Постановка проблеми. В ході вибору ефективних стратегічних рішень під час реформування підприємства виникає проблема багатокритеріального вибору. Ця проблема обумовлена наявністю набору суперечливих критеріїв (показників), які мають економічний, екологічний, технічний та інший зміст. Залежно від виду даних критеріїв можуть бути використані різні підходи до вирішення завдань визначення ефективності рішень, що приймаються. В даному випадку доводиться враховувати протиріччя як між показниками, що належать до різних груп, так і між показниками, що належать до тієї або іншої групи. При цьому вибір найбільш прийнятних рішень ускладнюється, оскільки оптимальні рішення за кожним критерієм, як правило, не співпадають. Потрібен пошук компромісних рішень з урахуванням усієї сукупності показників різних груп.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз основ прийняття ефективних стратегічних рішень при визначенні ефективності об'єкту, оцінка порівняльної ефективності за сукупністю груп показників, які характеризують стан підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Слід зазначити, що нині під час оцінки ефективності різних способів реформування і реструктуризації промислових об'єктів у багатьох випадках знаходить застосування однокритеріальний підхід. За такого підходу основним критерієм ефективності рішень, що приймаються, виступає критерій зростання вартості підприємств в результаті їх реформування і реструктуризації. Проте останніми роками вказаний підхід вважається недостатнім. Все більшого значення набувають чинники, що визначають стратегію розвитку промисловості. До цих чинників можна віднести рівень інновацій, застосування інформаційних технологій, економічну безпеку, соціальні наслідки рішень, що приймаються тощо [1]. Особливо це стосується підприємств, які мають стратегічне значення. Вказані чинники у багатьох випадках важко або неможливо виразити у вартісному вигляді. Виникає необхідність формулювання і вирішення багатоцільових, багатокритеріальних завдань визначення ефективності реструктуризації і реформування підприємств.

За наявності сукупності груп показників вибір ефективних рішень залежатиме від типу вирішуваних завдань. Тому є потреба формулювання завдань багатокритеріального вибору і аналіз особливостей завдань, які належать до того або іншого класу. Нами сформульовано наступні типи завдань оцінки ефективності стратегічних рішень за сукупністю критеріїв:

- 1) визначення ефективності єдиного об'єкту за сукупністю показників, що належать до однієї групи;
- 2) визначення ефективності єдиного об'єкту за сукупністю показників, що належать до декількох груп;
- 3) вибір ефективних рішень при порівнянні декількох об'єктів за сукупністю критеріїв однієї групи;

- 4) вибір ефективних рішень при порівнянні декількох об'єктів за сукупністю критеріїв, що належать до різних груп;
- 5) багатокритеріальна оптимізація параметрів єдиного об'єкту за допомогою показників однієї групи;
- 6) багатокритеріальна оптимізація параметрів одного об'єкту за допомогою показників, що відносяться до різних груп;
- 7) оптимізація і порівняльна оцінка ефективності декількох об'єктів за наявності однієї групи показників;
- 8) оптимізація і порівняльна оцінка ефективності декількох об'єктів за допомогою декількох груп критеріїв.

Розглянемо перший тип завдань. В даному випадку визначається ефективність єдиного об'єкту за показниками однієї групи. Вказані групи показників можуть мати економічний, соціальний, технічний та інший зміст. Особливістю цього типу завдань є те, що тут відсутні альтернативні варіанти рішень. Аналізованими об'єктами можуть виступати підприємства, інвестиційні проекти, галузі промисловості, територіальні утворення, регіони і т.п. Для оцінки ефективності даного об'єкту можуть бути використані наступні підходи:

- порівняння отриманих показників ефективності об'єкту з нормативами;
- порівняння досягнутого рівня ефективності об'єкту з базовим рівнем;
- порівняння досягнутого рівня ефективності об'єкту з потенційно досяжним рівнем.

В ході розгляду другого типу завдань робиться оцінка ефективності єдиного об'єкту за допомогою сукупності показників, що відносяться до різних груп. Найбільш характерними групами показників є наступні групи показників: економічні, технічні, соціальні, екологічні. Під час вирішення даних завдань виникають наступні проблеми:

- вибір ефективних рішень по кожній групі показників;
- визначення ефективності рішень, що приймаються, з урахуванням сукупності аналізованих груп показників.

Припустимо, що аналізованими групами показників виступають набори показників, що мають економічний, технічний, соціальний і екологічний зміст. В даному випадку знадобиться визначення наступних видів ефективності: економічна, технічна, соціальна і екологічна. При визначенні вказаних видів ефективності потрібно буде врахувати протиріччя, які мають місце як між показниками окремих груп, так і протиріччя між показниками, що належать до тієї або іншої групи. З цією метою необхідно визначити два види компромісів: компроміс при виборі рішень по кожному виду ефективності і компроміс під час оцінки ефективності з урахуванням усіх груп показників.

Наведемо аналіз завдань, що відносяться до третього класу. На відміну від розглянутих вище завдань в даному випадку визначається не абсолютна, а порівняльна ефективність рішень, що приймаються. Аналізується не єдиний об'єкт, а декілька об'єктів. Така постановка завдання має більше поширення під час вибору ефективних рішень. Це відноситься і до завдань реформування і реструктуризації промислових об'єктів, які мають різну природу. Для досягнення поставлених цілей розглядається декілька способів (альтернатив). Використовуючи той або інший принцип ефективності, необхідно визначити найбільш прийнятну альтернативу. При цьому розглядається одна група показників (наприклад, економічних).

При виборі найбільш прийнятних варіантів інвестування необхідно визначити ефективність капітальних вкладень за порівнюваними варіантами. При цьому окрім капітальних вкладень слід враховувати поточні витрати (зокрема, експлуатаційні витрати). Очевидно, що ефективнішим є варіант, який вимагає мінімальних капітальних вкладень і мінімальних поточних витрат. Проте в загальному випадку величини капітальних вкладень і собівартості продукції мають зворотну залежність. Варіанти, що мають мінімальні поточні витрати, зазвичай є більше капіталомісткими. Тому вимагається визначити комплексний показник, який об'єднував би обоє дані показники. Таким показником виступає показник приведених річних витрат.

Наведені витрати є сумою собівартості продукції і капітальних вкладень, помножених на нормативний коефіцієнт ефективності. Термін окупності капітальних вкладень визначається у вигляді відношення додаткових капітальних вкладень до величини економії собівартості продукції. Проведений аналіз показує, що застосування критеріїв терміну окупності і приведених річних витрат призводить до однакових висновків відносно ефективності порівнюваних варіантів (альтернатив). Тому проблема вибору бажаних рішень в даному випадку спрощується. Проте використання тільки вказаних критеріїв на практиці виявляється зазвичай недостатнім. Застосування інших критеріїв (виручки, прибутку, рентабельності тощо) призводить до різних результатів аналізу порівнюваних об'єктів.

Нині визначення ефективності інвестиційних проектів здійснюється на основі теорії грошових потоків. При цьому критеріями ефективності проектів виступають чиста поточна вартість, індекс доходності, внутрішня норма доходності і термін окупності інвестицій [4]. В даному випадку здійснюється порівняння декількох варіантів інвестування. При порівняльній оцінці альтернатив найбільш ефективне рішення доводиться вибирати на основі сукупності критеріїв. Як показує проведений аналіз, застосування

кожного з розглянутих критеріїв призводить до різних висновків відносно ефективності проектів. Тому необхідний пошук різних схем компромісу і вибору компромісних рішень на основі цих схем.

Розглянемо питання визначення ефективності рішень четвертого класу завдань, що приймаються. Цей клас завдань є узагальненням завдань попереднього третього класу. В даному випадку робиться порівняльна оцінка ефективності декількох альтернатив за допомогою декількох критеріїв, що належать до різних груп. При вирішенні завдань цього класу знадобиться порівняння альтернатив за кожною групою показників і порівняльна оцінка їх за сукупністю показників різних груп. У даній ситуації потрібно буде врахувати два види протиріч: між показниками, що належать до кожної групи, і між показниками, що відносяться до усіх груп. Покажемо це на наступному прикладі.

Вважатимемо, що порівнюваними об'єктами виступають промислові підприємства. Групи показників ефективності підприємств представляють: економічні показники, інноваційні показники, соціальні показники. В даному випадку визначаються наступні види ефективності економічна ефективність, інноваційна ефективність, соціальна ефективність. При цьому потрібно буде врахувати протиріччя, що виникають при визначенні кожного виду ефективності. Крім того, буде необхідно визначити протиріччя між показниками, що характеризують кожен з видів ефективності.

Розглянемо особливості вирішення завдань п'ятого класу. В даному випадку здійснюється оптимізація параметрів єдиного об'єкту за допомогою однієї групи показників. Даний клас завдань принципово відрізняється від завдань оцінки ефективності рішень, що приймаються. На відміну від розглянутих раніше завдань в завданнях оптимального вибору для оптимізації рішень, що приймаються, вводиться сукупність керованих чинників (вектор управління). В якості параметрів управління можуть виступати: організаційні, технологічні, фінансові, матеріальні ресурси та інші чинники. Шляхом зміни параметрів управління досягається оптимальний стан аналізованого об'єкту.

Критеріями економічного стану виступають показники виручки, прибутку, рентабельності, поточної ліквідності, забезпеченості власним капіталом та ін. Керованим параметром є обсяг виробництва продукції. Вирішується завдання вибору такого обсягу виробництва, щоб оптимізувати одночасно кожен з даних показників, що характеризують економічний стан підприємства. Як показує проведений аналіз, в загальному випадку не вдається оптимізувати кожен з розглянутих показників. Для кожного з показників є свій вектор управління. Тому визначення оптимальних значень показників здійснюється на основі теорії багатокритеріального вибору.

Надамо короткий аналіз особливостей завдань шостого класу.

На відміну від попереднього завдання, в даній ситуації здійснюється оптимізація єдиного об'єкту за допомогою декількох груп показників. Загальним є те, що тут і там робиться оптимізація параметрів аналізованих об'єктів. Проте тут необхідно оптимізувати показники, що відносяться до різних груп. Тому в загальному випадку потрібно буде для оптимізації показників кожної групи використати свій вектор управління. При цьому можливі протиріччя як між різними складовими, що належать до того, або іншому вектору управління, так і протиріччя між векторами управління різними групами показників. Відповідно доведеться враховувати два види компромісу, що істотно ускладнить вирішення даного завдання.

При вирішенні даних завдань можливі наступні проблеми:

- 1) встановлення залежностей кожного з показників, що оптимізуються, від керованого параметра;
- 2) визначення зв'язку між показниками, що оптимізуються.

При цьому можливі наступні ситуації: показники ефективності об'єктів є незалежними; є зв'язок між вказаними показниками. У першому випадку з'являється можливість незалежної оптимізації аналізованих показників. У другому випадку необхідно враховувати зв'язок, існуючий між показниками.

І нарешті, слід зазначити особливості завдань багатокритеріальної оптимізації і порівняльної оцінки ефективності рішень, що приймаються.

Вказані завдання є узагальнюючими, основною проблемою, яка виникає під час їх вирішення, є проблема оцінки ефективності рішень, що приймаються, за сукупністю критеріїв, які, як правило, є суперечливими. Тому необхідне застосування багатокритеріального підходу для вирішення даних завдань (рис. 1). Такий підхід нині не знайшов широкого застосування на практиці при реформуванні і реструктуризації промислових об'єктів [3]. Тому є необхідність подальшої розробки теорії і практики вибору ефективних рішень по сукупності суперечливих критеріїв. Наявність і використання подібних розробок сприятиме підвищенню об'єктивності вказаних рішень, пов'язаних з реформуванням і реструктуризацією промисловості. При цьому знижуватимуться ризики, обумовлені неякісним реформуванням промислових об'єктів різного змісту.

Ми можемо сформулювати наступні типи завдань оцінки ефективності стратегічних рішень за сукупністю критеріїв:

- 1) визначення ефективності єдиного об'єкту за сукупністю показників, що належать до однієї групи;
- 2) визначення ефективності єдиного об'єкту за сукупністю показників, що належать до декількох груп;
- 3) вибір ефективних рішень при порівнянні декількох об'єктів за сукупністю критеріїв однієї групи;
- 4) вибір ефективних рішень при порівнянні декількох об'єктів за сукупністю критеріїв, що належать

до різних груп;

5) багатокритеріальна оптимізація параметрів єдиного об'єкту за допомогою показників однієї групи;

6) багатокритеріальна оптимізація параметрів одного об'єкту за допомогою показників, що відносяться до різних груп;

7) оптимізація і порівняльна оцінка ефективності декількох об'єктів за наявності однієї групи показників;

8) оптимізація і порівняльна оцінка ефективності декількох об'єктів за допомогою декількох груп критеріїв.

Надамо короткий аналіз особливостей сформульованих завдань.

Розглянемо перший тип завдань. В даному випадку визначається ефективність єдиного об'єкту за показниками однієї групи. Вказані групи показників можуть мати економічний, соціальний, технічний та інший зміст. Особливістю цього типу завдань є те, що тут відсутні альтернативні варіанти рішень. Аналізованими об'єктами можуть виступати підприємства, інвестиційні проекти, галузі промисловості, територіальні утворення, регіони тощо.

Критеріями ефективності даних проектів виступають чиста поточна вартість, індекс доходності, внутрішня норма доходності, термін окупності інвестицій. В даному випадку для визначення ефективності проекту використовуються нормативні значення вказаних критеріїв (показників) ефективності. До них відносяться нормативний термін окупності інвестицій, ставка дисконтування, що встановлюється інвестором, вимоги до величин економічного ефекту і індексу доходності.

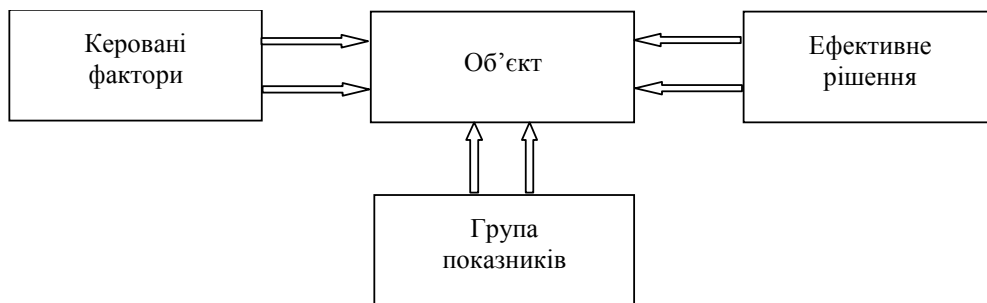


Рис. 1. Визначення ефективності об'єкту за показниками однієї групи

В якості показників, що характеризують стан підприємства, використовуються показники поточної ліквідності і коефіцієнта забезпеченості власними засобами. Їх застосовують для оцінки міри спроможності (банкрутства) підприємств. В разі вирішення завдань, пов'язаних з банкрутством підприємств, вводять нормативні значення показників поточної ліквідності і забезпеченості власними засобами. Підприємство вважається спроможним (не банкрутом) за умови, що показники поточної ліквідності і забезпеченості власними засобами задовольняють вказаним нормативним вимогам.

Другий тип завдань припускає визначення економічної ефективності об'єкту за сукупністю показників, що відносяться до різних груп (рис. 2).

Оцінка економічної ефективності об'єкту, яким можуть виступати промислові підприємства, галузі промисловості, території тощо. В якості показників ефективності рішень, що приймаються виступають показники: виручки, собівартості продукції, прибутку, рентабельності продажів. У загальному випадку дані показники є суперечливими, оскільки поліпшення якого-небудь з них може призвести до погіршення інших показників.

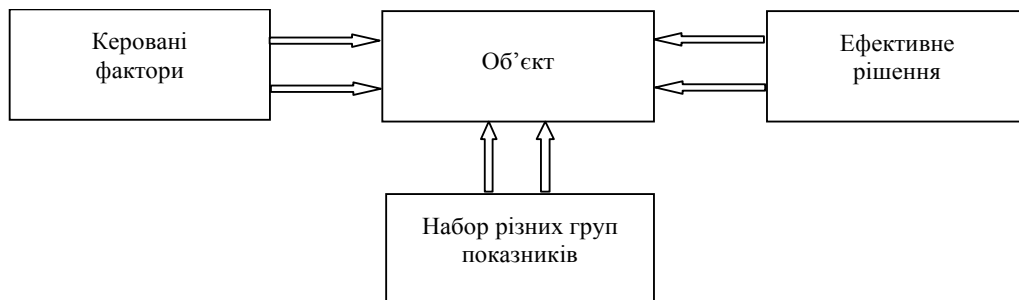


Рис. 2. Визначення економічної ефективності об'єкту за сукупністю показників, що відносяться до різних груп

Тому неможливе одночасне поліпшення (оптимізація) цих показників. Отже, наявність суперечливих критеріїв не дозволяє однозначно визначити найбільш ефективне рішення. Одним з підходів,

який може бути використаний для вирішення даного завдання, є підхід, що базується на визначенні головного показника і переведення інших в розряд обмежень.

Соціальну групу показників представляють: мінімальний рівень оплати праці, умови праці, доходи населення, рівень медичного обслуговування, рівень безробіття та ін. Багато з вказаних показників мають суперечливий характер. Наприклад, підвищення заробітної плати працівників може бути пов'язане з вивільненням частини працюючих і, отже, з підвищенням рівня безробіття. Соціальні показники також в загальному випадку мають суперечливий характер. Тому тут також знадобиться пошук різних схем вибору компромісних рішень.

Таким чином, під час аналізу цього класу завдань доводиться враховувати два види протиріч: протиріччя показників, що відносяться до тієї або іншої групи і протиріччя показників різних груп. Для усунення цих протиріч знадобиться пошук різних схем компромісу, за допомогою яких здійснюється вибір компромісних рішень.

Наведемо аналіз завдань, що відносяться до третього класу.

На відміну від розглянутих вище завдань в даному випадку визначається не абсолютна, а порівняльна ефективність рішень, що приймаються. Аналізується не єдиний об'єкт, а декілька об'єктів. Така постановка завдання має більше поширення при виборі ефективних рішень. Це відноситься і до завдань реформування і реструктуризації промислових об'єктів, що мають різну природу. Для досягнення поставлених цілей розглядається декілька способів (альтернатив). Використовуючи той або інший принцип ефективності, необхідно визначити найбільш прийнятну альтернативу. При цьому розглядається одна група показників (наприклад, економічних) (рис. 3).

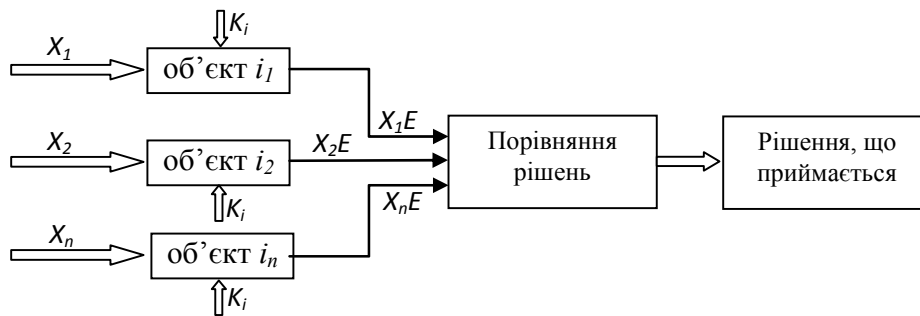


Рис. 3. Оцінка порівняльної ефективності декількох об'єктів за сукупністю однієї групи показників

Де $X_{1...n}$ – керовані чинники i -го об'єкту; $X_{1...n} E$ – ефективне рішення i -го об'єкту; K_i – сукупність показника однієї групи.

Під час вибору найбільш прийнятних варіантів інвестування необхідно визначити ефективність капітальних вкладень за порівнюваними варіантами. При цьому, окрім капітальних вкладень, слід враховувати поточні витрати (зокрема, експлуатаційні витрати). Очевидно, що ефективнішим є варіант, який вимагає мінімальних капітальних вкладень і мінімальних поточних витрат. Проте в загальному випадку величини капітальних вкладень і собівартості продукції мають зворотну залежність. Варіанти, що мають мінімальні поточні витрати, зазвичай є більше капіталомісткими. Тому вимагається визначити комплексний показник, який об'єднував би обидва даних показники. Таким показником виступає показник приведених річних витрат. Проведений аналіз показує, що застосування критеріїв терміну окупності і приведених річних витрат призводить до однакових висновків відносно ефективності порівнюваних варіантів (альтернатив). Тому проблема вибору переважних рішень в даному випадку спрощується. Проте використання тільки вказаних критеріїв на практиці виявляється зазвичай недостатнім. Застосування інших критеріїв (виручки, прибутку, рентабельності тощо) призводить до різних результатів аналізу порівнюваних об'єктів.

Висновки з даного дослідження. На сьогодні визначення ефективності інвестиційних проектів здійснюється на основі теорії грошових потоків. Критеріями ефективності проектів виступають критерії чистої поточної вартості, індексу доходності, внутрішньої норми доходності і терміну окупності інвестицій. Здійснюється порівняння декількох варіантів інвестування. Під час порівняльної оцінки альтернатив найбільш ефективне рішення доводиться обирати на основі сукупності критеріїв. Як показує проведений аналіз, застосування кожного з розглянутих критеріїв призводить до різних висновків відносно ефективності проектів. Тому потрібен пошук тих або інших схем компромісу і вибору компромісних рішень на основі цих схем.

Література

1. Акофф Р. Планування майбутнього компанії / Р. Акофф ; пер. с англ. В.І. Данілова. – К. : Хвиля-Прес, 2005. – 328 с.

2. Афанасьев Н. В. Управление развитием предприятия : монография / Н. В. Афанасьев, В. Д. Рогожкин, В. И. Рудыка. – Х. : ИНЖЭК, 2003. – 184 с.
3. Беляев А. А. Системология организации : учебник / под ред. Э. М. Короткова, А. А. Беляев. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 267 с.
4. Кленин, А. Стратегия управления бизнес-процессами: Организационное развитие (Стратегия) [Электронный ресурс] / А. Кленин. – Режим доступа : http://www.kmtec.ru/publications/library/select/steteg_upr_bus_org_razv.shtml.
5. Мильнер Б.З. Теория организации [Электронный ресурс] / Б.З. Мильнер. – Режим доступа : <http://onby.ru/bmilnerorganizacija/3>.

Надійшла 21.08.2016; статтю прорецензовано редакційною колегією

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ. РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

УДК 331.5:001.8-0.47.37(045)

КУЦЕВОЛОВА М. В.

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, м. Кривий Ріг

РИНОК ПРАЦІ: ПОНЯТТЯ ТА ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ

На основі опрацювання монографічної та фахової періодичної літератури зарубіжних і вітчизняних дослідників у статті розглянуто сутність і поняття ринку праці та виділено три принципово різних точки зору щодо визначення цього поняття. Проаналізовано сучасні теоретико-методичні підходи до вивчення ринку праці, серед яких було виділено системний, діалектичний, функціональний, інституціональний, синергетичний підходи та виявлені особливості кожного з них. Встановлено, що для ефективного розвитку ринку праці необхідним є ефективне державне управління із застосуванням новітніх досягнень наукової управлінської думки, використанням сучасних наукових підходів, а також досвіду інших розвинених країн.

Ключові слова: ринок праці, ринок робочої сили, послуга, зайнятість, безробіття, теоретико-методичні підходи.

KUTSEVOLOVA M. V.

Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhaylo Tugan-Baranovsky, Kriviy Rig, Ukraine

LABOUR-MARKET: CONCEPT AND THEORETIC-METHODICAL APPROACHES TO RESEARCH

Based on the monographs and periodical literature of national and foreign researchers in the article essence and concept of labour-market is considered and it is selected three on principle different points of view in relation to determination of this concept. Analyzed the current theoretic-methodical approaches to the study of the labour-market. Among them were allocated: systemic, dialectical, functional, institutional, synergistic approaches and identified the characteristics of each of them. It was established that the effective development of the labour-market it is necessary to effective governance with the latest achievements of scientific management ideas, using modern scientific approaches and experiences of other developed countries.

Keywords: labour-market, market of labour force, service, employment, unemployment, theoretic-methodical approaches.

Постановка проблеми. Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку України пов'язане із вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально-орієнтованої економіки, відродження вітчизняного виробництва, відновлення соціальної захищеності населення. У практичному вирішенні цих найгостріших проблем одне із центральних місць займає ринок праці, що є одним з основних і найскладніших елементів ринкової економіки, а також одним з основоположних предметів дослідження економіки праці. Однак на сьогодні в Україні та світі ситуація на ринку праці залишається складною: низькою є ціна робочої сили, існують тенденції старіння населення, високим є рівень нелегальної зовнішньої трудової міграції, постійно зростає кількість безробітних та зменшується кількість зайнятого населення. В Україні з 1995 по 2015 рік кількість зайнятого населення зменшилася з 24125 до 16 443 тис. осіб. Міністр соціальної політики А. Рева на слуханні: «Мета та шляхи реформування Державної служби зайнятості» зазначив, що в Україні, станом на 15 червня 2016 року, 25 млн людей працездатного віку, з них зайнятих – 15,7 млн, 1,7 млн офіційно безробітні, що складає 9,1% від усієї чисельності. Тому однією з проблем є наукове обґрунтування сучасних теоретико-методичних підходів до вивчення ринку праці, яке стимулювало б його ефективне функціонування.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Серед теоретиків ринку праці за основу обрано фундаментальні праці видатних представників економічної думки – О. Курно [1], А. Сміта, Р. Еренберга [3], К. Маркса [9], П. Самуельсона [12], А. Маршалла [15]. Основним теоретико-методичним положенням вивчення ринку праці присвячені роботи таких вчених: В. Петюха [4], Ю. Маршавіна [5,40], І. Чайка [7], С. Карташова [10], С. Мочерного [11], В. Базилевича [20], Е. Лібанової [28], О. Грішнєвої [29] та ін. Дослідженням підходів щодо вивчення ринку праці України займалися такі вчені: Г. Завіновська [24], О. Борюшкіна [25], М. Мурашко, Г. Хакен [35], О. Кондрацька [36], В. Білоус [37] та ін.

Формулювання мети дослідження. Визначити сутність поняття «ринку праці», виділити сучасні наукові підходи до вивчення ринку праці та виявити особливості кожного з підходів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Визначення соціально-економічної сутності ринку праці потребує з'ясування загального поняття категорії "ринок". Французький економіст О. Курно вважає, що ринок – це «будь-який район, на якому взаємовідносини покупців і продавців настільки вільні, що ціни на одні і ті самі товари мають тенденцію легко і швидко вирівнюватися» [1]. В свою чергу, А. Маршал вважав: «Ринок – це район, де зносини покупців і продавців настільки вільні, що ціни на одні і ті ж товари легко вирівнюються» [2]. На

думку А. Сміта та Р. Еренберга, ринок – це інструмент, який забезпечує працівників роботою і координує рішення у сфері зайнятості [3]. А. Сміт велику увагу приділив дослідженню місткості ринку праці, аналізу складових заробітної плати, причин безробіття та особливостей пропозиції праці та попиту на працю. Окреме місце він відводить аналізу ролі формальних інститутів на ринку праці (держави; інституту учнівства, відносин та ін.) Вчений стверджував, що ринковий механізм у силу того, що попит і пропозиція на ринку праці так само збалансовані, як і на будь-яких інших ринках, сам зможе підтримувати повну зайнятість. На сучасному етапі розвитку держави не можна говорити про повну зайнятість. За умов проведення ефективної державної політики в сфері ринку праці можна досягти лише оптимального співвідношення попиту та пропозиції на ньому.

В економічній літературі існує велика кількість авторських трактувань поняття «ринок праці». Глибокий зміст у поясненні поняття «ринок праці» вкладено В. Петюхом: «...по-перше, як категорія, що характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін, використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а по-друге, система механізмів...» [4]. Врахувавши комплексний та системний підхід, автор розглядає це поняття як «сучасний регульований ринок праці».

Багатьма економістами при визначенні поняття «ринок праці» велика увага відводиться сфері обміну, завдяки якій здійснюється процес купівлі-продажу товару. Як зазначає Ю. Маршавін: «Ринок праці – це сфера, в якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні відношення з приводу купівлі-продажу робочої сили» [5]. Подібною є думка А. Рофе, Б. Збишко, Г. Іщина [6] щодо ринку праці як системи суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею-продажем.

На думку І. Чайка, ринок праці – це економічний важіль (інструмент), за допомогою якого роботодавці мають можливість найняти робочу силу для інтенсивного її використання з метою отримання прибутку, а наймані працівники – задовольнити власні потреби, отримати гарантії стабільної зайнятості, підвищити свій соціальний статус, в результаті чого досягається оптимальне співвідношення попиту і пропозиції на ньому [7]. В даному визначенні ринок праці розглядається, як інструмент за допомогою якого можна здійснювати управління економікою.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, ринок праці визначається як система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства [8].

Термін «ринок праці» науковці розглядають у трьох принципово різних значеннях:

1) Точка зору, відповідно до якої наукові терміни "ринок праці" і "ринок робочої сили" є синонімами. Цієї думки дотримуються більшість сучасних вітчизняних науковців (Ю. Маршавін, А. Рофе, Б. Збишко, Г. Іщина), які підтримують марксистське уявлення та вважають, що товаром на ринку праці є не праця, а робоча сила, яку працівники пропонують до продажу. У свою чергу, робоча сила являє собою "сукупність фізичних і духовних спроможностей, якими володіє організм, жива особистість людини і які застосовуються кожного разу, коли вона виробляє споживні вартості" [9].

2) Точка зору, відповідно до якої існують два самостійних ринки: ринок праці і ринок робочої сили. Зокрема, автори виданого у США підручника "Сучасна економіка праці. Теорія і державна політика" Р. Еренберг і Р. Сміт [3], російські економісти В. Буланов, С. Карташов, Ю. Одогов, українські вчені Л. Шевченко, С. Мочерний, О. Устенко та інші також розрізняють ринок праці і ринок робочої сили. Зокрема, українські автори С. Мочерний і О. Устенко вважають, що ринок робочої сили включає "сукупність працівників, які опинилися в ситуації ще не працюючих або вже не працюючих, але які ведуть пошук роботи". Тобто ринок робочої сили охоплює лише безробітних. Щодо ринку праці, то, на їхню думку, до нього "входять лише зайняті в даний час працівники сфери матеріального і нематеріального виробництва". Далі вони стверджують, що ринок робочої сили є більш широкою категорією, тому що включає також ринок праці як "найважливіша його складова частина" [10].

3) Третя точка зору, відповідно до якої об'єктом купівлі-продажу є послуга. Про "трудова послуги" говорять М. Фрідман, П. Самуельсон, А. Г. Гаджєв та ін. Останній, зокрема стверджує, що "продається не робоча сила, а послуга". Причому під послугою автор має на увазі кінцевий продукт праці: "Предметом мінових відносин стає послуга, яку надає працівник. Капіталіст платить за неї іншим товаром або грошима і стає повністю власником кінцевого результату" [11]. Ф. Котлер визначає послугу як будь-яку діяльність, котру одна сторона може пропонувати іншій; дію, яка не сприймається дотиком і яка не призводить до володіння будь-чим [12]. Отже, працівник реалізує свою робочу силу в процесі праці або дії – надає трудову послугу наймачу, але її результат належить власнику засобів виробництва, він його реалізує споживачеві і одержує відповідну плату. Послуга є дією, яку здійснює людина, працівник, але результат послуги – об'єкт відповідного ринку продуктів, а не ринку праці. Слід зазначити, що подібний підхід використовував ще А. Маршалл у його "Принципах політичної економії", де він пише, що "людина продає свої послуги", а

розглядаючи дохід від управління, специфіку управлінської праці, на прикладі попиту "на послуги майстрів" аналізує "природу послуг, що надаються суспільству тими, хто створює комерційні підприємства і управляє ними" [2].

Для ефективного розвитку ринку праці необхідним є ефективне державне управління із застосуванням новітніх досягнень наукової управлінської думки, використанням сучасних наукових підходів, а також досвіту інших розвинених країн. На сучасному етапі наукового пошуку до вивчення сутності категорії "ринок праці" можна виділити п'ять підходів.

Системний підхід щодо вивчення ринку праці є методологічною основою розвитку пізнання оточуючої дійсності та передбачає розгляд об'єкта, явища, процесу як цілісної динамічної складної системи. Ідею «загальної теорії систем» започаткував австрійський учений Людвіг фон Берталанфі (1937 р.), реалізуючи її у підході до розвитку філософсько-методологічної концепції біологічного організму. Поняття і сутність цілісних систем ґрунтовно розкрито у філософській, соціологічній та психолого-педагогічній літературі (В. Г. Афанасьєв, І. Б. Блауберг, А. Д. Сараєв, А. І. Уйюмов тощо.). Поняття «система» визначається вченими через наявність елементів і відношень між ними, або наявність елементів і взаємодії між ними. Елементи систем, залежно від їх типу (біологічні, механічні, соціальні, економічні) теж різні й специфічні. При цьому «Під цілісною системою слід розуміти сукупність компонентів, взаємодія яких породжує нові (інтегративні, системні) якості не притаманні їй твірним» [13, с. 8]. Системний підхід широко використовувався відомими вченими у різних галузях науки: у дослідженні біосфери (В. І. Вернадським), у галузі біології (В. М. Сукачовим та І. І. Шмальгаузенем), у нейрофізіології (П. К. Анохіним та ін.). Поява нової галузі науки про управління – кібернетики, що пов'язана з ім'ям Н. Вінера, відкрила нові можливості використання системних методів у дослідженнях та управлінні соціально-економічними системами.

Системний підхід у вивченні ринку праці застосовують такі вчені, як М.Г. Акулова, В.С. Буланов, Н.А. Волгін, П.Е. Шлендер, В.Д. Базилевич, Л.О. Баластрик, В.В. Безусий, Я.Б. Олійник, А.В. Ковтун та ін. При системному підході вивчення ринку праці враховується плинність і мінливість властивостей компонентів регулюючої системи, постійні зміни у зовнішньому середовищі, взаємодія елементів між собою та з іншими регуляторами економічної системи, окремих її підсистем тощо. До основоположних ознак систем у сфері регулювання соціально-економічних процесів відносять такі: цілісність, що зумовлюється взаємодією компонентів і підсистем; ієрархічність цілей, функцій, структури, повноважень компонентів; багатоманітність взаємозв'язків компонентів і підсистем, їх зв'язків із зовнішнім оточенням; наявність особливої, властивої саме системі якості (або якостей), що відрізняється від якостей компонентів; здатність до саморозвитку та самоорганізації. На думку М.Г. Акулова, системний підхід відбиває врахування взаємозв'язків між окремими аспектами, механізмами ринку праці та їхніми елементами і полягає в розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їхнього досягнення [14]. В.С. Буланов та Н.А. Волгін вважають, що ринок праці – це динамічна система, що включає в себе комплекс соціально-трудових відносин з приводу умов найму, використання й обміну робочою силою на життєві засоби. На думку П.Е. Шлендера, ринок праці – сукупність економічних зв'язків між попитом та пропозицією робочої сили [15]. В.Д. Базилевич, Л.О. Баластрик, вважають, що ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання [16]. В.В. Безусий розглядає ринок праці, як систему суспільних відносин і соціальних, економічних, юридичних норм, і інститутів у сфері формування робочої сили, її розподілу, обміну (купівлі-продажу за ціною, обумовленою співвідношенням попиту та пропозиції) і використання праці [17, с. 7]. На думку А.В. Ковтун, ринок праці – це суспільно-економічна система, метою функціонування якої є нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів.

Отже, в рамках системного підходу ринок праці розглядається науковцями як динамічна соціально-економічна система, заснована на сукупності суб'єктів, механізмів, норм та інститутів та спрямована на нагромадження, відтворення і використання робочої сили.

Найбільш розповсюдженими при вивченні ринку праці є діалектичний та функціональний підходи. Діалектика включає в себе вчення про загальний зв'язок явищ та їх розвитку, про протиріччя буття і мислення, перехід кількісних змін у якісні, перервах поступовості, регіонах, запереченні та ін. Як філософська наука, вона має тривалу історію, йдучи корінням часів античності, але як би заново відкриваючи в ідеалістичній формі в працях представників німецької класичної філософії Канта і Гегеля. Особливе значення для економічної теорії має діалектичний метод, який вказує на те, що в природі і суспільстві існує загальний зв'язок явищ і процесів, і все знаходиться у зміні і розвитку, що йде від простого до складного, від нижчого до вищого. Діалектичний метод лежить в основі функціонального методу, що дозволяє виявляти залежності одних явищ від інших, причому ці залежності можуть мати і кількісну визначеність.

Діалектичний підхід при вивченні ринку праці застосовували такі вчені, як Г. Завіновська, В. Брич, О. Волкова, В. Петюх та ін. На думку Г.Завіновської, ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками [18]. В. Петюх вважає, що ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що

проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів [4]. Діалектичний підхід дає змогу обґрунтувати причинно-наслідкові зв'язки, процеси диференціації та інтеграції, постійну суперечність між сутністю і явищем, змістом і формою. З позицій діалектичного підходу дослідження ринку праці зосереджено на розгляді сукупності відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили, котрі вивчаються у контексті взаємозв'язку між виробничими відносинами та рівнем розвитку продуктивних сил суспільства [19].

Функціональний підхід при аналізі сутності ринку праці виходить із функціонально-економічних взаємозв'язків і «технології» руху робочої сили в умовах ринкової економіки. Функціональний підхід при дослідженні ринку праці застосовували такі вчені, як А.В.Калина, О. Грішнова, Т. Заяць, С. Мочерний, Л. Швайка та ін. На думку А.В.Калини, за функціональним підходом ринок праці розглядається як засіб відтворення трудового потенціалу, як форма функціонування особистого фактора виробництва і як форма розвитку людського капіталу [20]. На думку Л. Швайки, ринком праці називається система відносин між роботодавцем і працездатним населенням з укладання трудових договорів (контрактів) щодо кількості, умов та оплати праці; між населенням і органами державного управління з забезпечення права здійснювати будь-яку економічну діяльність, захисту від дискримінації в сфері праці, допомоги і компенсацій при безробітті [21]. У цьому визначенні поняття «ринку праці» розглядається через призму функціонально-економічних взаємозв'язків між органами державної влади та населення.

В останні роки стає все більш популярним на практиці інституціональний підхід до вивчення ринку праці. Проблема інституціонального розвитку економіки і соціальної діяльності знайшла відображення у працях вітчизняних і зарубіжних економістів Дж. Бьюкенена, Т. Веблена, К. Макконела, С. Брю, Е. Лібанової, О. Грішнова, В. Брезінського, Д. Богині, Г. Куликової, І. Маслової, Б. Генкіна та ін.

Інституціоналізм – це напрям економічної думки, для якого є характерним використання категорії інституту (сукупності правових норм, звичаїв, традицій) як основоположного поняття. Відповідно до інституційної теорії людина схильна діяти на основі загальноприйнятої практики та соціокультурних норм. Названі неформальні інститути впливають на поведінку людей у виборі професії, місця роботи, а також можуть обмежувати трудову активність. Дія неформальних інститутів значно впливає на формування ринку праці в Україні. У концепції інституціоналістів досліджуються відмінності професійні та галузеві в загальній структурі ринку праці і на основі цього аналізуються відмінності в рівнях заробітної плати. Даний підхід діалектично розвивається в даний час на рівні мікроекономік.

Е.М. Лібанова вважає, що ринок праці – це інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб) з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння – з іншого [22]. На думку О.А. Грішнкової ринок праці – механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію [23]. К.Р. Макконел, С.Л. Брю розглядають ринок праці, як механізм (інститут), що поєднує, зводить разом продавців товару робоча сила (працівників) і покупців цього товару (роботодавців) [24, с. 77]. В.Б. Брезінський вважає, що ринок праці – механізм, у якому покупці та продавці здійснюють купівлю-продаж товару “робоча сила”, вступаючи в відносини товарного обміну [25, с. 183]. На думку Д.П. Богині та Г.Г. Куликова, ринок праці – це складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження цін і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару “робоча сила” [26, с. 10]. І.С. Маслової, вважає, що ринок праці – специфічний механізм розподілу і перерозподілу працездатного населення по сферам і галузям господарства, видам і формам діяльності, переливу робітників всередині і між підприємствами по критерію ефективності у відповідності із структурою суспільних потреб та інтересами капіталу у самозростанні, заснований на вартісних принципах узгодження якісно різних інтересів роботодавця та найманого працівника [27, с. 4]. На думку Б.М. Генкіна, ринок праці – це механізм узгодження інтересів осіб, що працюють за наймом, та роботодавців [28].

Отже, прихильники інституціонального підходу сприймають ринок праці як сукупність інститутів, що формують механізм взаємодії суб'єктів ринку та узгодження їх інтересів. Інституціональний підхід до дослідження ринку праці дає можливість повніше враховувати у стратегії трансформаційних зрушень взаємозв'язок економічних, соціальних, політичних, правових та інших складових системних перетворень, а також їхній вплив на суспільну й індивідуальну свідомість, психологію, етику й мораль, щоб досягти бажаної збалансованості економічних реформ.

До наукових розробок останнього часу можна віднести синергетичний підхід до вивчення ринку праці. Проблеми синергетики в економічній і соціальній діяльності вивчали такі вітчизняні й закордонні науковці й фахівці, як Г. Хакен, І. Пригожин, О. В. Кондрацька, В. Білоус, С. Курдюмов, Е. Князева, В. Альошкін та інші. Свій розвиток синергетика розпочала в фундаментальних науках, зокрема біології, фізиці та хімії, де синергетичні процеси були доведені науковим методом і отримала широке поширення. Потім, в результаті кропіткої роботи науковців різних напрямків було виявлено, що ці процеси притаманні не лише біологічним або хімічним структурам, а й соціальним системам. Синергетика (від грецьк. *synergetikos* – спільний; що діє узгоджено) вивчає процеси утворення масової (колективної) взаємодії в нерівноважних умовах [29]. Синергетика виявляється у взаємоузгодженні соціальної та економічної, екологічної та

економічної, а також екологічної та соціальної сфер, і на цьому ґрунтуються теорії соціально орієнтованого, екологічно орієнтованого та ергономічного суспільного господарства. Використання синергетичного підходу передбачає здійснення наступних кроків: виділення складної системи або процесу, які потребують синергетичного впливу, їх характеристика (у поняттях формальної логіки); дослідження стратегії її розвитку – можливі рівні її свободи, тобто передбачення рівно можливих напрямів і шляхів її розвитку; здійснення факторного аналізу можливих шляхів її самоорганізації; визначення мети або бажаного результату (у яких конкретно аспектах необхідно змінити стан даної системи); розробка номенклатури (переліку) слабких впливів, що сприятимуть самоорганізації хаотичної системи, а також тактику їх застосування; правильно визначити критичний момент біфукації досліджуваної системи.

На думку В. Альошкіна, міждисциплінарний характер синергетичного знання може стати дієвим інструментом для підвищення ефективності розробок у сфері досліджень не лише природних, а й суспільних, економічних наук.

О.В. Кондрацька вважає, що дослідження ринку праці повинно концентруватися на характері взаємодії довгострокового попиту на працю з іншими системами (інноватизацією та економікою в цілому), а також точкам біфукації як «ключам управління» складною системою. Детермінуючою тенденцією сучасності є стрімка зміна навколишнього середовища, зростання невизначеності та непередбачуваності наслідків управлінських рішень на ринку праці різних рівнів економіки. Одним із способів подолання вказаних явищ є замкнутість системи, в якій зміни є передбачуваними. Однак межі такої системи постійно піддаються зовнішнім впливам, через які викликають флуктуації (хвилювання) всередині системи, які в кінцевому підсумку переводять систему в стан хаосу, з якого існує два можливих способи виходу – повна дезінтеграція або перехід до нового порядку (самоорганізація). Кількість флуктуацій прямо пропорційна складності системи, саме тому в соціальних системах, до яких належить ринок праці, особливу увагу слід приділяти налагодженню контакту із зовнішнім світом – мережі комунікації [30].

В економічній діяльності, В. С. Білоус сформулював основний закон синергетики як відповідність потреб та інтересів суб'єктів соціального середовища (системи) їх здібностям і можливостям, правильне розуміння ними інтересів інших суб'єктів та суспільства в цілому і взаємодія та взаємодопомога в реалізації всіх цих інтересів [31, с. 231].

Синергетичний підхід до аналізу ринку праці ґрунтується на таких положеннях: 1) Ринок праці – це самоорганізована система, стан якої змінюється завдяки внутрішнім механізмам. При цьому зовнішнє середовище не є цілковитою детермінантою її змін, хоча може вносити суттєві елементи дезорганізації – ентропії. 2) Управління ринком праці відбувається в процесі переведення системи із одного стану в інший, що відповідає цілям управління за рахунок впливу на структурні компоненти системи – попит на пропозицію праці. 3) Управління ринком праці є системним процесом, а тому управлінські рішення впливають не лише на конкретну область системи, а також і на суміжні підсистеми. 4) Ринок праці є нерівноважною системою із законами нелінійного характеру, тобто відгук системи непропорційний силі впливу на неї. 5) Для ринку праці характерним є явище резонансного хвилювання, суть якого полягає в тому, що навіть слабка дія призводить до більшого ефекту, ніж сильний, але не узгоджений з системою вплив. 6) Головне завдання державного управління ринком праці в стані невизначеності – збереження стабільності системи з одночасним пошуком нових альтернатив.

Г.І. Купалова вказує, що наявність таких різних, діаметрально протилежних думок щодо вивчення ринку праці пояснюється розглядом лише окремих його аспектів [32, с. 11]. Ю.М. Маршавін зазначає «На наш погляд вказані напрями не суперечать один одному, а скоріше є взаємодоповнюючими, що віддзеркалюють різні сторони такої багатогранної наукової категорії, як ринок праці» [33].

Залежно від ступеня оволодіння кожного з підходів, методологією пізнання, опанування світової економічної думки, знання реалій дійсності, кожний автор по-різному наближається до істини, тобто сутності ринку праці. Крім того, ринок праці не є незмінною економічною системою, а тому зазнає кількісно-якісних перетворень, еволюціонує, а отже, його розвиток відображається в мінливості підходів до вивчення. Для всебічного аналізу необхідним є розглядати ринок праці з урахуванням всієї багатоплановості, а також із застосуванням сучасних наукових підходів.

Висновки. В результаті дослідження було виділено три принципово різних точки зору: відповідно до якої наукові терміни "ринок праці" і "ринок робочої сили" є синонімами; відповідно до якої існують два самостійних ринки: ринок праці і ринок робочої сили; відповідно до якої об'єктом купівлі-продажу є послуга. Встановлено, що для всебічного аналізу необхідним є розглядати ринок праці з урахуванням всієї багатоплановості та із застосуванням сучасних теоретико-методичних підходів. Серед яких було виділено: системний підхід, в рамках якого ринок праці розглядається як динамічна соціально-економічна система, заснована на сукупності суб'єктів, механізмів, норм та інститутів та спрямована на нагромадження, відтворення і використання робочої сили; діалектичний підхід, за допомогою якого, дослідження ринку праці зосереджено на розгляді сукупності відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили, котрі вивчаються у контексті взаємозв'язку між виробничими відносинами та рівнем розвитку продуктивних сил суспільства; функціональний підхід при аналізі сутності ринку праці виходить із функціонально-економічних взаємозв'язків і «технологій» руху робочої сили в умовах ринкової економіки;

інституціональний підхід, прихильники якого сприймають ринок праці як сукупність інститутів, що формують механізм взаємодії суб'єктів ринку та узгодження їх інтересів; синергетичний підхід, прихильники якого сприймають ринок праці як самоорганізовану систему, стан якої змінюється завдяки внутрішнім механізмам.

Подальших досліджень потребує детальне вивчення проблем зайнятості населення, визначення перспектив переходу українського ринку праці на європейські стандарти, можливості впровадження зарубіжного досвіду в сфері ринку праці в Україні.

Література

1. Основи економічної теорії / за ред. С.В. Мочерного. – К. : Видавничий центр «Академія», 1998. – 464 с.
2. Маршалл А. Принципы политической экономии : в 3 т. / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1983–1984.
3. Эренберг Р. Дж. Современная экономика: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М. : МГУ, 1996. – 800 с.
4. Петюх В.М. Ринок праці : навчальний посібник / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с
5. Маршавін Ю.М. Шляхи удосконалення інституційного забезпечення ринку праці України / Ю.М. Маршавін // Зайнятість та ринок праці : міжвідомч. наук. зб. – 2001. – Випуск 14. – С. 99–109.
6. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. /под. ред. А. И. Рофе. – М. : Издательство «МИК», 1997. – С. 160.
7. Чайка І.В. Ринок праці України: основні підходи до визначення [Електронний ресурс] / І. Чайка. – Режим доступу : <http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2015/v2/4.pdf>
8. Про зайнятість населення : закон України від 05.07.2012, № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>
9. Маркс К. Капитал : т. 1 / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. – 2-е изд. – М. : Политиздат, 1960. – т. 23. – 907 с.
10. Мочерний С. Ринок праці та ринок робочої сили й тенденції до їх гармонізації в ЄС / С. Мочерний, О. Устенко // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2000. – № 15. – Ч. 2. – С. 62–67.
11. Гаджиев А. Рабочая сила в системе экономических отношений. Социальная защита в переходный период: республика и регионы : сб. статей / А. Гаджиев. – М. : РАН Минтруда Рос. Федерации, 1992. – С. 63–84.
12. Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент: анализ, планирование, внедрение, контроль / Ф. Котлер. – СПб : Питер, 1998. – 896 с
13. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом. (Опыт системного исследования) / В. Г. Афанасьев. – Изд. 2-е, доп. – М. : Политиздат, 1973. – 390 с.
14. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини : [навч. посіб.] / М. Г. Акулов, А. В. Дрabanіч, Т. В. Євась та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
15. Рынок труда : учеб. пособие / под ред. П. Э. Шлендера. – М. : Вузовский учебник, 2004. – 208 с.
16. Базилевич В. Д. Макроекономіка : навч. посіб. / В. Д. Базилевич, Л. О. Баластрик ; ред. В. Д. Базилевич. — К. : Атіка, 2002. — 368 с.
17. Безусий В.В. Правове регулювання працевлаштування в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / Безусий В.В. – Х., 2007. – 19 с.
18. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. — К. : КНЕУ, 2003. — 432 с.
19. Борюшкіна О.В. Визначення поняття “ринок праці” в економічній та соціологічній науках / О.В. Борюшкіна // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : збірник наукових праць. – Харків : Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, 2005. – С. 206–210.
20. Калина А. В. Ринок праці : навч. посібник / А. В. Калина, А. А. Котвицький. – К. : Т-во «Знання» України, 2010. – 207 с.
21. Швайка Л.А. Державне регулювання економіки : навчальний посібник / Швайка Л. А. – К. : Знання, 2006. – 435 с.
22. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посіб. / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
23. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / Грішнова О.А. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
24. Макконнелл К. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю ; [пер. с англ. 11-го изд.]. – К. : Хагар-Демос, 1993. – Т. 1. – 339 с.
25. Брезінський В.Б. Ринок праці і підвищення його ролі в формуванні ефективної ринкової економіки / В.Б. Брезінський // Вісник Житомирського інженерно-технологічного інституту. – 2002. – № 22. – С. 182–190.

26. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : колект. монографія / Богиня Д.П., Куликов Г.Г., Шамота В.М., Лисого Л.С. та ін. – К. : Ін-т економіки НАН України., 2001. – 300 с.
27. Маслова И.С. Российский рынок труда / Маслова И.С. – М. : Институт экономики РАН 1993. – 189 с.
28. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Генкин Б.М. – М. : НОРМА- ИНФРА, 1998. – 384 с.
29. Хакен Г. Тайны природы. Синергетика: учение о взаимодействии / Г. Хакен. – Москва-Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2003. – 320 с.
30. Кондрацька О.В. Формування довгострокового попиту на працю: синергетичний підхід / О.В. Кондрацька // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2010. – № 4 (43). – С. 84–89.
31. Білоус В. С. Синергетика та самоорганізація в економічній діяльності : навч. посіб. / В. С. Білоус. – К. : КНЕУ, 2007. – 376 с.
32. Купалова Г.І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України / Купалова Г.І. – К. : ІАЕ УААН, 1995. – 232 с.
33. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія / Маршавін Ю.М. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.

Надійшла 02.08.2016; рецензент: д. е. н. Чернега О. Б.

УДК 331.101.3:621

БАРДАКОВА С. М., САКУН Л. М.

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

МЕТОДИКА ОЦІНКИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ

У статті розглянуто основні види мотивації персоналу. Виявлено, що важливим інструментом у процесі мотивації є заробітна плата. Проведено порівняльну оцінку рівня мінімальної заробітної плати в Україні та деяких країнах світу та відображено її динаміку. Здійснено аналіз показників оплати та продуктивності праці на підприємстві машинобудівної галузі. Запропоновано заходи щодо вдосконалення системи нематеріальної мотивації праці ПАТ «Кременчуцький завод дорожніх машин». Обґрунтовано доцільність та розроблено методику оцінки рівня мотивації персоналу.

Ключові слова: мотивація, персонал, оплата праці.

BARDAKOVA S. M., SAKUN L. M.

Kremenchuk National University named after Mikhail Ostrogradsky

METHOD OF ASSESSMENT OF MOTIVATION OF STAFF AT ENGINEERING INDUSTRY ENTERPRISES

The aim of the article is an analysis of the main elements of the system of motivation and assessment of the importance of motivating factors of effective activities staff. At the present stage of economic development, one of the key tasks of leaders is the motivation of their employees to work effectively with the purpose of quality and productive work. Motivation of staff is one of the major functions of management as achieving the main goal of the company depends on an important coordination work of employees in the team and the convergence of objectives of company with individual goals of employees. Analyzing the system of motivation of staff both in Ukraine and abroad, we can say that a key component of motivation is a form of monetary motivation, namely wages. For managers is especially important not only to understanding the types of motivation, but also the ability to effectively use them in practice, it is possible for the qualitative assessment of conditions motivating factors of work. For in-depth study of motivational mechanism of staff have analyzed the factors motivating work for different age categories of employees in engineering enterprises and assess their significance. Thus, was revealed that the key motivating factors of effective staff of different age groups are: high wages, job security, the stability of the company.

Keywords: motivation, staff, work fees.

Постановка проблеми та її актуальність. В умовах сьогодення одним з головних завдань вищої ланки керівництва є мотивація підлеглих до ефективної праці, що спрямована на досягнення цілей організації, підвищення активності та ініціативності працівників. Для керівників особливо актуальним є не тільки розуміння видів мотивації, а й вміння ефективно використовувати їх на практиці, що можливо за умов якісної оцінки мотивуючих чинників трудової діяльності.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Даній темі присвячено чимало наукових праць зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема: В. Врума [1], Ф. Герцберга [2], М. Мескона [3], А. М. Колота [4], В. М. Діденко [5] та ін. Проте, й сьогодні ця проблема залишається не менш актуальною. В останні роки спостерігається зростання інтересу до проблем управління і мотивації персоналу, з'являються більш удосконалені методи, які сприяють підвищенню результативності праці.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз основних елементів системи мотивації та оцінка значущості мотивуючих чинників ефективної діяльності персоналу.

Результати досліджень. Злагодженість роботи у колективі та поєднання місії організації з індивідуальними цілями працюючих значною мірою залежить від побудови ефективного мотиваційного механізму на підприємстві. Виходячи із соціальної, економічної, організаційної та психологічної природи праці, можна виокремити основні види мотивації: матеріальну та нематеріальну. В свою чергу, матеріальна мотивація може набувати грошової та не грошової форми [4, 5]. На практиці вони взаємопов'язані та часто планомірно переходять з одного виду в інший. Наприклад, матеріальна винагорода не тільки дозволяє отримати певні блага, але й приносить повагу та визнання серед членів суспільства [5]. Аналізуючи системи мотивації праці персоналу як в Україні, так і за кордоном, можна констатувати, що ключовим компонентом системи мотивації праці залишається грошова форма мотивації, а саме, заробітна плата. Але рівень заробітної плати в нашій країні майже у 10 разів нижчий, ніж у високорозвинених країнах.

Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні та світі представлена на рис. 1 [6, 7].

Як бачимо з рис. 1, рівень мінімальної заробітної плати в Україні є суттєво нижчим за мінімальні показники оплати праці в розвинутих країнах. До того ж, враховуючи курс валют, він має тенденцію до зниження, що негативно позначається на платоспроможності населення. Причинами зниження реальних доходів громадян є нестабільна політична ситуація в країні та, як наслідок, економічна криза.

Розглянемо систему мотивації праці на одному із підприємств машинобудівної галузі, а саме ПАТ «Кременчуцький завод дорожніх машин». Основним видом діяльності підприємства є виробництво асфальто- і ґрунтозмішувальних установок, запасних частин до них, автоцистерн для перевезення світлик

нафтопродуктів, комбінованих дорожніх машин різного призначення, товарів народного споживання, чавунного та кольорового литва. Динаміка фонду оплати праці, середньомісячної заробітної плати та продуктивності праці на ПАТ «Кредмаш» представлена у табл. 1.

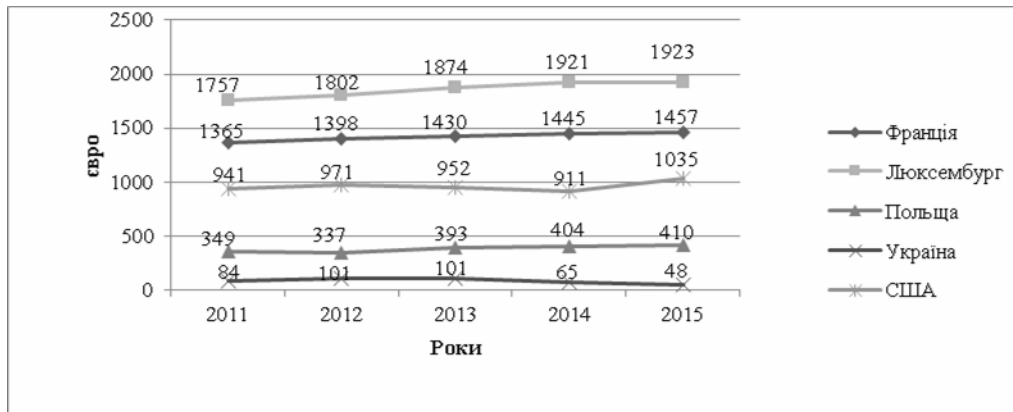


Рис. 1. Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні та світі, 2011–2015 рр.

Таблиця 1

Динаміка показників оплати та продуктивності праці на ПАТ «Кредмаш» у 2011–2015 рр.

Найменування показника	Роки					Ланцюговий темп зміни			
	2011	2012	2013	2014	2015	2012/2011	2013/2012	2014/2013	2015/2014
Фонд оплати праці	102828	127694	121780	108461	110297	+24866	-5914	-13319	+1836
Середньомісячна заробітна плата	3456,5	4269,8	4150,1	3960,6	4308,5	+813,3	-119,7	-189,5	+347,9
Продуктивність праці	152,07	188,51	171,43	193,77	198,83	+36,4	-17,08	+22,34	+5,1

*Складено на підставі [8, 9]

Дані таблиці 1 свідчать про те, що фонд оплати праці та середньомісячна заробітна плата з 2011 року по 2012 рік збільшується, але в 2013–2015 рр. спостерігається тенденція до зниження цих показників порівняно з попередніми роками, що зумовлено зменшенням обсягів виробництва продукції на підприємстві. У 2015 році спостерігається зростання середньомісячної заробітної плати на 8,8 % у порівнянні з 2014 роком, однак, слід враховувати, що в країні проходять інфляційні процеси, що здешевлюють грошові кошти. Незначне зростання продуктивності праці на ПАТ «Кредмаш» пояснюється оновленням технологій процесу виробництва, збільшенням фондоозброєності робітників, матеріальною мотивацією персоналу.

В сучасних умовах особливо актуальною є нематеріальна мотивація персоналу, яка не стосується будь-яких витрат роботодавця. Серед типових нематеріальних стимулів: подяка (звання «кращий працівник місяця або року»); письмова подяка керівництва компанії; фото сумлінного працівника на дошці пошани; нагородження грамотами; підтримка психологічного клімату в колективі; уважне ставлення до проблем співробітників, формування у них почуття захищеності.

При аналізі існуючої системи нематеріальної мотивації ПАТ «Кредмаш» був зроблений висновок, що вона не працює належним чином, 41% з 960 респондентів (обиралися вибірково) із усієї кількості штатних працівників облікового складу, не задоволені нею, і вона потребує вдосконалення. На рис. 2 представлені заходи щодо вдосконалення системи нематеріальної мотивації персоналу в ПАТ «Кредмаш» на 2016 рік.

При аналізі потреб персоналу в видах нематеріальної мотивації було з'ясовано, що колектив виявляє необхідність у корпоративних святах, спортивних та культурно-розважальних заходах. На це і буде спрямована увага при побудові системи нематеріальної мотивації на 2016–2017 роки. Важливу роль у мотивуванні працівників відіграє оцінка ефективності мотивації персоналу.

Для поглибленого вивчення мотиваційного механізму в ПАТ «Кредмаш» проведено аналіз мотивуючих чинників трудової діяльності для різних вікових категорій працівників та оцінку їхньої значущості, що представлено в табл. 2.

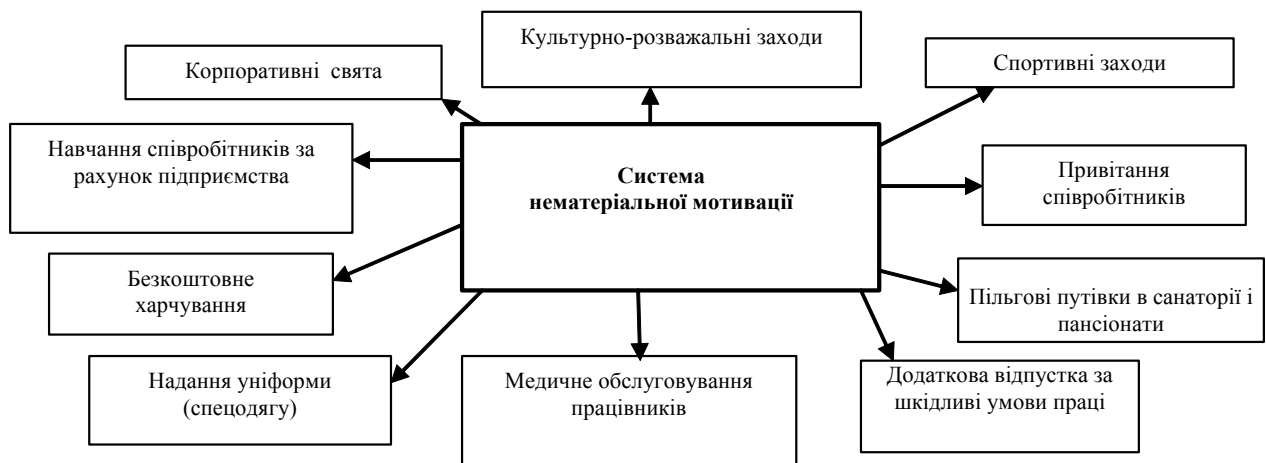


Рис. 2. Заходи щодо вдосконалення системи нематеріальної мотивації праці ПАТ «Кредмаш»

Таблиця 2

Значущість мотивуючих чинників персоналу

Мотивуючі чинники	Оцінка фактора працівниками, бали		
	Віком до 30 років	Віком від 30 до 50 років	Віком старші 50 років
Високий рівень оплати праці	4	4	3
Гарантія зайнятості	2	4	4
Соціальні гарантії	1	3	4
Справедлива винагорода	3	3	4
Надійність та конкурентоспроможність компанії	3	4	3
Просування по службі, навчання та розвиток	4	4	2
Графік роботи	2	2	2
Сприятливий психологічний клімат в колективі	4	3	4
Комфортні умови праці	2	3	3
Можливість самореалізації	3	4	1
Можливість самостійного прийняття рішень	1	2	1

Рівень важливості мотивуючих чинників визначається за шкалою від 0 до 4, при цьому: 0 балів – чинник цілком неважливий; 1 бал – досить неважливий; 2 бали – чинник не досить важливий; 3 бали – чинник досить важливий; 4 бали – чинник особливо важливий.

Відповідно до таблиці 2, ключовими мотивуючими чинниками ефективної діяльності персоналу різних вікових груп є: високий рівень заробітної плати, гарантія зайнятості, стабільність компанії. Не менш важливим залишається сприятливий мікроклімат в колективі. Для молоді значущими є можливість кар'єрного зростання, навчання та розвитку. Працівники віком від 30 до 50 років особливо важливими факторами вважають можливість самореалізації та просування по службі. А для працівників старших 50 років пріоритетними мотивами є соціальні гарантії та справедлива винагорода.

Висновки. Таким чином, оплата праці є основним методом заохочення до активної трудової діяльності на сучасних підприємствах як в Україні, так і за кордоном. Однак, мотивуючи своїх підлеглих, необхідно орієнтуватись не лише на матеріальні, а й на нематеріальні стимули. Керівнику підприємства слід пам'ятати, що при побудові системи мотивації не можна мотивувати всіх співробітників однаково, адже від цього залежить ефективність роботи не тільки самих працівників, але й підприємства в цілому. Дієвим методом оцінки рівня мотивації персоналу є оцінка важливості мотивуючих чинників для окремих вікових груп співробітників. Впровадження системи оцінки мотивації працівників на підприємствах машинобудівної галузі передбачає оцінювання рівня мотивації не тільки на етапах відбору та атестації персоналу, а й на основних етапах управління персоналом. Поділ працівників на певні категорії обумовлює можливість розробки індивідуальних систем мотивації для кожного співробітника або груп співробітників, що є тематикою майбутніх публікацій.

Література

1. Vroom V. Work and motivation / V. Vroom. – N.Y. : Villey, 1964. – 249 p.
2. Herzberg F. Work and the nature of man / F. Herzberg. – Cleveland : Holt, 1966. – 315 p.
3. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1997. –

704 с.

4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. / Колот А. М. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.
5. Діденко В. М. Менеджмент : підручник / Діденко В. М. – К. : Кондор, 2008. – 584 с.
6. Євростат [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/eurostat>.
7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
8. Сайт ПАТ «Кредмаш» [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.kredmash.com/>.
9. Служба фінансової звітності України [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://smida.gov.ua/>.

Надійшла 02.08.2016; рецензент: д. е. н. Хоменко М. М.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті проаналізовано теоретичні аспекти еволюції концептуальних підходів до управління персоналом. Проведено історико-економічний аналіз концепцій управління персоналом. Встановлено відповідність між концептуальними поняттями "управління персоналом" та "управління людськими ресурсами". Виокремлено фактори, які впливають на динаміку еволюції концепцій управління персоналом з другої половини ХХ століття дотепер. Досліджено трансформацію концептуальних підходів до управління персоналом в умовах економіки, заснованої на знаннях.

Ключові слова: концепції управління персоналом, школа людських відносин, управління персоналом, управління людськими ресурсами, управління людиною, управління талантами, управління знаннями, економіка знань, економіка, заснована на знаннях.

BORYSIAK O. V.

Ternopil National Economic University

CONCEPTUAL APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT

The article is devoted the theoretical aspects of the evolution of conceptual approaches to personnel management. The effectiveness of development of new conceptual approaches depends on analysis of the evolution of existing approaches. Consideration of human as subject and object of business processes strengthens the scientific interest in the study of personnel management in the enterprises. The evolution of strengthening the humanistic aspects in economic processes is explored. Historical and economic analysis of the concepts of personnel management is made. The conceptual consistency between the "personnel management" and "human resource management" is established. Factors that influence on the dynamic of the evolution of personnel management concepts from the second half of the twentieth century until now are determined in the article. The results of the research of the transformation of conceptual approaches to personnel management in the knowledge-based economy is explored.

Keywords: concepts of personnel management, school of human relations, personnel management, human resource management, human management, talent management, knowledge management, knowledge economy, knowledge-based economy.

Постановка проблеми. В останні десятиріччя у ресурсній базі підприємств, поряд із традиційними ресурсами виробництва (земля, праця, капітал), зростає роль знань, безпосереднім носієм, творцем яких є людина. Такий сучасний виклик є основою для удосконалення наявних і створення нових технологій управління.

Розгляд людини як суб'єкта та об'єкта бізнес-процесів посилює науковий інтерес до вивчення системи управління персоналом на підприємствах. Ефективність стану розробки нових концептуальних підходів визначається рівнем проведеного аналізу еволюції вже сформованих таких підходів. До того ж актуальність вивчення теоретичних аспектів управління персоналом доповнюється зростанням частоти соціально-економічних і політичних криз, а також тенденцією обмеження природних ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У рамках дослідження особливостей функціонування системи управління персоналом на підприємствах, ринку праці, життєвого рівня населення М. Армстронг, Л. Балабанова, В. Брич, Д. Богиня, О. Грішнова, П. Друкер, Г. Назарова, Ю. Одегов, О. Сардак, М. Ушева та ін. здійснюють огляд окремих аспектів еволюції концептуальних підходів до управління персоналом. С. Войтович [1] провів історичний аналіз еволюції управління персоналом у контексті суспільних, економічних і науково-технічних чинників. Р. Коц'янова [2], вивчаючи процес утвердження ролі людини в управлінні підприємствами, виокремила напрями дослідження управління персоналом на початку ХХІ століття (соціальна відповідальність організації, управління талантами та ін.). М. Нагара [3] провела теоретичний аналіз соціально-економічної категорії "людські ресурси" та з'ясувала фактори, які впливають на зростання ролі управління людськими ресурсами.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Позитивна динаміка зростання кількості концепцій управління персоналом в останні десятиріччя обумовлює необхідність проведення їхньої систематизації, виокремлення трансформаційних закономірностей у контексті еволюції економічних парадигм, встановлення відповідності між концептуальними поняттями, які характеризують процес управління персоналом на сучасних підприємствах.

Метою дослідження є висвітлення закономірностей еволюції концептуальних підходів до управління персоналом і виокремлення сучасних тенденцій формування концепцій управління персоналом. Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання: дослідити еволюцію утвердження гуманістичних аспектів в економічних процесах; провести історико-економічний аналіз концепцій управління персоналом; встановити відповідність між концептуальними поняттями "управління персоналом" та "управління людськими ресурсами" на мікроекономічному рівні; виокремити фактори, які впливають на динаміку еволюції концепцій управління персоналом з другої половини ХХ століття дотепер; з'ясувати процес

трансформації концептуальних підходів до управління персоналом в умовах економіки, заснованої на знаннях.

Для розкриття теми дослідження використано методи історико-економічного аналізу, синтезу, порівняння, наукової абстракції, індукції, дедукції, теоретичного узагальнення.

Виклад результатів дослідження. Конкурентно-турбулентні умови діяльності підприємств у бізнес-середовищі та економічні виклики, пов'язані з обмеженістю природних ресурсів, оптимізацією витрат, змушують менеджерів усіх рівнів управління вдаватися до активного пошуку інноваційних підходів з формування ресурсної бази. У такій ситуації вагоме значення належить проведенню ретельного аналізу наявних внутрішніх ресурсів на всіх ланках організаційної структури управління.

Доречно звернути увагу на те, що результати діяльності людини є невід'ємною частиною реалізації усіх бізнес-процесів на підприємстві. Це свідчить про необхідність розглядати персонал у контексті прагматичності використання доступних ресурсів.

Визначення місця людини в економічних процесах на мікро-, мезо- і макрорівнях та зворотної дії на неї – одне із ключових гносеологічних та онтологічних питань в історії філософської та економічної думки. Упродовж століть підходи до розкриття його сутності неодноразово зазнавали трансформацій: від розгляду людини як невід'ємної частини природи до людини як підприємця, інноватора, яка може безпосередньо впливати на майбутнє. Зокрема, якщо у працях докласичного періоду гуманістичні аспекти носили ситуативний і фрагментарний характер і зазвичай зводились до звеличення не людини як особистості, а лише її фізичних зусиль (Платон, Т. Мор, Т. Кампанелла та ін.), то починаючи з епохи Відродження (XV–XVI ст.) дані аспекти поступово стають пріоритетними не лише в мистецтві і філософії, а й в економічній думці (теорії “економічної людини” і продуктивності праці А. Сміта, трудові теорії вартості В. Петті і Дж.С. Мілля та ін.).

На початку XIX ст. Р. Оуен стає основоположником основ менеджменту і гуманістичних ідей у системі управління, звернувши увагу на значення задоволення потреб працівників (тривалість робочого часу, розмір заробітної плати) у досягненні виробничої мети. На межі XIX–XX ст. Ф. Тейлор розробляє принципи управління, пропонує науковий підхід до дослідження праці, розміщення працівників на підприємстві, проводить класифікацію видів робіт працівників.

Упродовж XX ст. інтерес до дослідження ролі людини в економічних процесах посилюється, про що свідчить динаміка еволюції концепцій управління персоналом, відображена на рис. 1. Це обумовило розширення спектру категорій, які характеризують управління персоналом на макро-, мезо- і мікроекономічних рівнях (робоча сила, кадри, персонал, кадровий потенціал, трудовий потенціал, людські ресурси, трудові ресурси та ін.). У даному контексті пропонуємо зосередити увагу на розгляді концептуальних понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” на мікроекономічному рівні. Причинами прийняття рішення про детальний розгляд сутності цих категорій є неоднозначність їхнього трактування у наукових колах, а також зростання частоти їхнього застосування у професійній лексиці: менеджер (управитель) з підбору, забезпечення та використання персоналу; менеджер з персоналу; HR-менеджер та ін. Зокрема, упродовж багаторічних дискусій у науковому середовищі сформувалося два підходи до трактування цих категорій:

– революційний характер “управління людськими ресурсами”; поняття “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” є відмінними між собою: К. Легге, Т. Кіной, Дж. Сторі, Д. Гест та ін.;

– синонімічність понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами”: Д. Торрінгтон, М. Армстронг та ін. [7, с. 234, 236].

У свою чергу М. Армстронг у [5, с. 1-2] будує мережу взаємозв'язків між спектром таких концептуальних понять: “управління людьми”, “управління людським капіталом”, “управління людськими ресурсами”, “управління персоналом”. Він вважає, що термін “управління людьми” (політика і практика, які регулюють, як люди керуються і розвиваються в організаціях) охоплює два взаємопов'язані поняття “управління людськими ресурсами” (стратегічний і послідовний підхід до керівництва в організації найбільш цінними активами – людьми, що працюють там і які індивідуально і колективно вносять свій вклад для досягнення своїх цілей) та “управління людським капіталом” (підхід до отримання, аналізу та звітів за даними, які повідомляють напрямком управління людьми, додану вартість, стратегічні інвестиції і оперативні рішення як на корпоративному рівні, так і на рівні управління попередньої лінії). На думку М. Армстронга, ці поняття практично замінили таке поняття як “управління персоналом” (пов'язане з отриманням, організацією і мотивацією людських ресурсів, необхідних підприємству), хоча філософія і практика управління персоналом все ще забезпечують основу для філософії і практики управління людськими ресурсами та управління людським капіталом [5, с. 1-2].

С. Войтович вважає, що концепції “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” не є тотожними, адже кожна з них має власну історію, логіку, закономірності виникнення та розвитку, обумовленими відповідними факторами економічного і суспільного розвитку [1, с. 271-273]. Р. Коц'янова наголошує на тому, що не існує універсальної моделі управління персоналом чи управління людськими ресурсами, тому організація повинна завжди в системі даного управління виходити зі своїх специфічних внутрішніх і зовнішніх умов [2, с. 87].

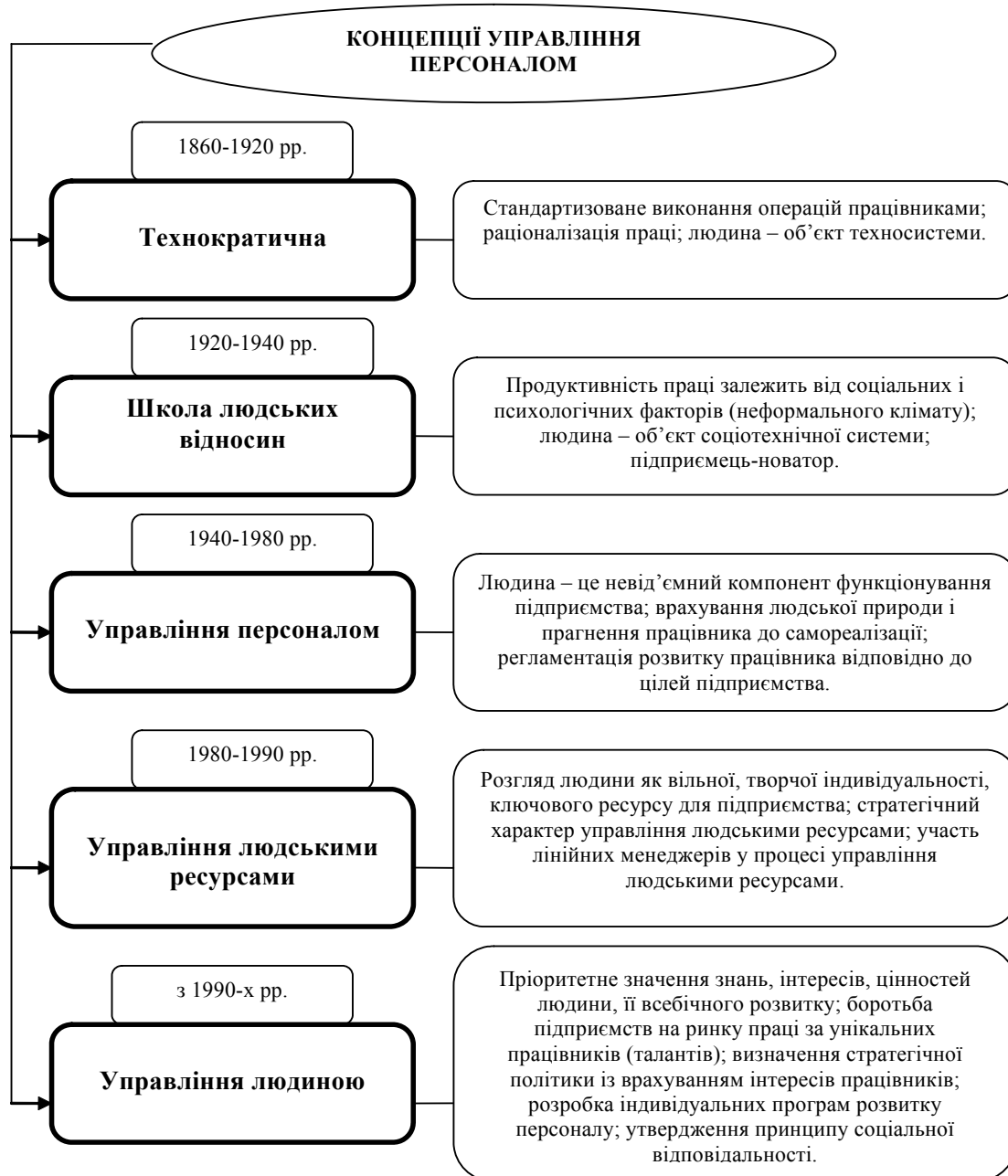


Рис. 1. Історико-економічний аналіз концепцій управління персоналом

Джерело: склала авторка за [1-2; 4-6].

Серед вітчизняних науковців це питання також активно обговорюється. Л. Балабанова і О. Сардак розглядають управління персоналом як систему ефективного управління працівниками і їхньою діяльністю. До того ж, на їхню думку, персонал підприємства – це сукупність його працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють по найму та мають трудові відносини з роботодавцем, а людські ресурси – це сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей його працівників. Л. Балабанова і О. Сардак вважають, що останнє поняття набуло поширення у зв'язку з усвідомленням економічної доцільності інвестицій у людину, орієнтацією на розвиток її вмінь, здібностей та навичок [6, с. 21]. Д. Богиня та О. Грішнова під поняттям “людські ресурси” розглядають працівників, які мають певні професійні навички й знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі [8, с. 29]. У свою чергу М. Нагара звертає увагу на актуальність управління людськими ресурсами на сучасних підприємствах (скоординована система взаємодоповнюючих заходів щодо формування, ефективного використання та якісного зростання можливостей і компетенцій працівників з метою оптимізації бізнес-процесів, створення та утримання стійких конкурентних переваг підприємства) [3, с. 37].

У табл. 1 нами згруповано основні спільні і відмінні риси у підходах до трактування концептуальних понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” на мікроекономічному рівні.

Провівши теоретичне узагальнення підходів вітчизняних і зарубіжних науковців щодо трактування понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами”, погоджуємось з думкою С. Войтовича про неоднозначність інтерпретації сутності концептуальних понять в економічній думці, яка обумовлена таким соціально-психологічним явищем як мода або престиж, впливом всебічної культурної парадигми, а також переконанням в те, що все, що переймається з Європи є ефективним [1, с. 271-273].

На основі проведеного порівняльного аналізу думок науковців щодо визначення сутності концептуальних понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” підтримуємо ідею диференційованого підходу до застосування цих понять у професійній лексиці. Пропонуємо на мікроекономічному рівні розглядати поняття “управління персоналом” як фундаментальний науковий напрям в системі менеджменту, предметом вивчення якого є всі працівники підприємства, кожен з яких наділений індивідуальними рисами. Натомість, “управління людськими ресурсами” є однією із концепцій у рамках наукового напрямку “управління персоналом”, яка підкреслює вагомий роль кожного працівника як суб’єкта в досягненні бізнес-цілей підприємством, зокрема його знань, умінь, навиків та інтересів; стратегічна функція управління підприємством. Під поняттям “людські ресурси”, на нашу думку, слід розуміти сукупність фактичних і потенційних знань, умінь і навиків працівників, їхню фізичну здатність до праці та емоційно-психологічний стан. У процесі прямої взаємодії таких ресурсів з іншими ресурсами формуються нові (корпоративні) знання, які є джерелом для створення унікального, корпоративного (-ої) продукту (послуги). У системі ресурсного забезпечення підприємства такі знання, в залежності від виробничих операцій, можуть матеріалізуватись або нематеріалізуватись, а у бізнес-середовищі виконують роль конкурентної переваги.

Таблиця 1

Основні спільні і відмінні риси у підходах до трактування концептуальних понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами” на мікроекономічному рівні

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	люди як джерело трудової сили (витрати)	люди як головне джерело виробництва (актив)	УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ
	акцент на працівників, які не обіймають керівні позиції	акцент на працівників, які обіймають керівні позиції	
	домінуюча роль тактичного та оперативного планування	домінуюча роль стратегічного планування	
	прагнення впливати на діяльність лінійних менеджерів	орієнтація на інтеграційну діяльність лінійних менеджерів	
	упереджене ставлення до формування організаційної культури	участь керівників високого рівня у формуванні організаційної культури	
	стратегія впливає із стратегії організації		
	лінійні керівники несуть відповідальність за управління людьми, а кадрова служба допомагає їм в управлінні		
	орієнтація на повагу до особистості, розвиток людей для досягнення максимального рівня їхньої компетентності як інструмент мотивації до праці, так і інструмент досягнення організаційних цілей		
	підбір персоналу – важливий етап у формуванні персоналу		
	за основу взято функції та технології управління		
забезпечення комунікаційних процесів та активної участі працівників у вирішенні питань			

Джерело: склала авторка за [1-2; 4-5; 7].

У даному контексті вважаємо, що для комплексного розуміння сутності трансформації концептуальних підходів до управління персоналом з другої половини ХХ століття дотепер, варто також проаналізувати його чинники.

Починаючи з 60–70-х рр. ХХ ст. на рівень розвитку економіки на макро- мезо- і мікрорівні безпосередній вплив здійснюють результати наукового-технологічного прогресу. Зокрема, у 1962 р. Ф. Махлуп у праці “Виробництво і поширення знань у США” (“The Production and Distribution of Knowledge in the United States”) розглядає поняття знання в економічному контексті та, відповідно, укріплює ідейний фундамент, закладений Й. Шумпетером, Ж. Сеєм, А. Смітом, для створення нового сектору економіки – економіка знань. П. Друкер звертає увагу на формування суспільства знань і появу нового типу працівника інтелектуальної (розумової) праці, а лауреати Нобелівської премії Т. Шульц і Г. Беккер аргументують роль інвестицій у людський капітал. У наступні десятиріччя у структурі управління підприємств (“організація, яка навчається”) впроваджується така нова функція як управління знаннями, а в економічній думці – концепція управління знаннями.

У 90-х рр. ХХ ст. знання все більше починають розглядатися як ключовий ресурс інноваційного розвитку цивілізації, а людина, відповідно, – як головний постачальник знань. У 1996 р. Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) трактує поняття “економіка, заснована на знаннях” (Knowledge-Based Economy) як економіку, яка безпосередньо заснована на виробництві, розповсюдженні і

використанні знань та інформації. Цей термін дає цілісне визначення ролі знань і технологій в економічному зростанні [9, с. 7, 9].

У даному контексті доцільно звернути увагу на дослідження В. Іванової щодо адекватності використання категорій “економіка знань” і “економіка, заснована на знаннях” [10]. На думку науковця, суттєва різниця полягає в тому, що в економіці знань знання – це продукт, а в економіці, заснованій на знаннях, знання – це засіб виробництва (знаряддя праці). До того ж В. Іванова вважає, що економіка, заснована на знаннях, – це якісна характеристика нового етапу розвитку економіки, категорія, що відображає сутність її нового типу; це економіка, розвиток якої стимулюється знаннями, що стають основою матеріального виробництва завдяки постійному розробленню та впровадженню інновацій, основою яких є інформаційні ресурси, продукти, послуги, технології та комунікації. Фактично це більш ємне поняття, ніж “інформаційна” та “інноваційна економіка”, та включає їх основні ознаки, тобто економіка, заснована на знаннях, має риси інформаційності й інноваційності, головною ж залишається знаннємісткість [10, с. 49-50, 52].

Узагальнюючи вищесказане, вважаємо, що поява концепцій управління людськими ресурсами і управління людиною у 80-90-х рр. ХХ ст. є закономірним явищем в еволюції системи управління. Це демонструє утвердження філософських засад звеличення ролі людини в економічних процесах і зобов’язує розглядати персонал не тільки як об’єкт, а й як суб’єкт економічних відносин у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, отриманні максимального прибутку та оптимізації процесів використання ресурсів. У свою чергу погоджуємось із думкою М. Нагари про те, що концепція управління людиною є органічним доповненням концепції управління людськими ресурсами, яка є найбільш розповсюдженою на практиці, що зумовлює необхідність аналізу формування останньої [3, с. 35].

Під впливом стрімкого інформаційно-технологічного розвитку, утвердження неоінституціональних теорій поведінкової та експериментальної економік на межі ХХ–ХХІ ст. в економічній думці продовжується процес посилення значення економічного вчення та парадигми – економіка, заснована на знаннях, які в системі менеджменту трансформуються в концепцію управління знаннями, а в управлінні персоналом – в концепцію управління людськими ресурсами. Зростання інтересу як науковців, так і фахівців-практиків до вивчення ролі людини в бізнес-процесах підприємства обумовлює зародження нових концептуальних поглядів на систему управління персоналом: управління талантами, управління людськими ресурсами на основі компетенцій, креативний менеджмент та ін. До того ж з розвитком робототехніки, мережевої та віртуальної економік, формування суспільства сталого розвитку, розгляду суб’єкта господарювання на засадах самоорганізації (синергізму) у найближчому майбутньому можемо очікувати чергові трансформаційні процеси в еволюції концептуальних підходів до управління персоналом.

Така тенденція обумовлює необхідність зміни підходу до визначення місця управління персоналом у системі управління підприємством, зокрема в стратегічному управлінні, шляхом розгляду його міжфункціональної (інтегрованої) ролі у досягненні синергетичного ефекту. Кожен працівник розглядається як талант, джерело креативності (управління талантами, креативний менеджмент), що є основою для інноваційного розвитку підприємства. На думку науковців, інновації як синонім “нововведення” – це не просто нові ідеї, предмети, способи діяльності та поведінки (зокрема трудової), перш за все, це прогресивна зміна з орієнтацією на кінцевий прикладний результат її застосування, що приведе врешті до зміни середовища, в якому відбувається (реалізується) інновація [11, с. 250].

У даному контексті доцільно згадати також про те, що посилення тенденції розвитку мережевої та віртуальної економік обумовлює перебудову соціально-трудових відносин, розробку інноваційних механізмів управління персоналом, створення умов для побудови професійної кар’єри, забезпечення балансу між роботою і сім’єю, вивчення організаційної поведінки, безперервності навчання, запровадження нових форм зайнятості (телезайнятість, фрілансинг), віртуальної комунікації, участі працівників у прийнятті рішень, виведення формули розміру заробітної плати на основі індивідуальних показників ефективності, об’єднання цілей підприємства, персоналу і суспільства та ін. Провідне значення набуває переорієнтація маркетингової стратегії підприємств на дослідження запитів споживачів у забезпеченні конкурентних переваг на ринку та отриманні швидкісного і максимального прибутку, активне впровадження в практику корпоративної соціальної відповідальності як технології вирішення глобальних проблем буття людини на Землі. Це свідчить про гуманізацію економіки.

Висновки. У результаті проведеного дослідження трансформації гуманістичних підходів в економічних процесах та историко-економічного аналізу концепцій управління персоналом можемо чітко відстежити тенденцію утвердження управління персоналом як самостійного наукового напрямку, зокрема концепції управління людськими ресурсами. Підприємство розглядається не просто як виробнича, а й соціальна система. Фактор соціальності стає в центрі уваги управлінців, зокрема це стосується вивчення взаємовідносин людей у процесі спільної діяльності, їхньої участі в прийнятті управлінських рішень. За таких умов ключове завдання управління на підприємствах – це виявлення потенціалу персоналу, дослідження людських ресурсів. Усе це є основою для утвердження в економіці гуманістичних концептуальних підходів та зростання ролі управління персоналом на підприємстві як інтеграційної функції. Це свідчить про необхідність поглиблення наукових досліджень з аналізу розроблених сучасних концепцій

управління персоналом на підприємствах (за видами економічної діяльності) та формування електронної інформаційної бази цих концепцій. На межі ХХ–ХХІ ст. поряд із глобалізацією усіх сфер нашого життя формується нова форма бізнес-світогляду, в якій найвищою цінністю є людина та її потенційні можливості (генералізація знань).

Література

1. Vojtovič S. Personálny manažment. Historické súvislosti vzniku a rozvoja. 1 vydanie. – Bratislava : IRIS, 2006. – 292 p.
2. Kocianová R. Personální řízení. Východiska a vývoj. 2, přepracované a rozšířené vydání. – Praha : Grata Publishing, 2012. – 152 p.
3. Нагара М. Б. Трансформація ролі управління людськими ресурсами підприємства в сучасних умовах / М. Б. Нагара // Наука молода. – 2013. – Вип. 19. – С. 33–38.
4. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Електронний ресурс] / М. Армстронг ; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 328 с. – Режим доступа : <http://files.soyuzminor.ru/biblioteka/m.armstrong-strateg-uprav-chelov-resurs.pdf>.
5. Armstrong M. A. A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th edition. London and Philadelphia : Kogan Page Limited, 2006, 957 p. URL: http://www.b-ac.org/uploads/9/3/9/2/9392622/book_of_hrm.pdf.
6. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
7. Savaneviciene A., Stankeviciute Z. Relabeling or New Approach: Theoretical Insights Regarding Personnel Management and Human Resource Management. Engineering Economics, Vol. 24, No 3, 2013, pp. 234-243. URL: <http://www.inzeko.ktu.lt/index.php/EE/article/view/1618/2704>.
8. Богиня Д. Б. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. Б. Богиня, О. А. Гришнова. – 2-е вид. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.
9. Organization for Economic Cooperation and Development. The Knowledge-Based Economy. OECD/GD (96)102, Paris, 1996, 45 p. URL: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OCDE/GD\(96\)102&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OCDE/GD(96)102&docLanguage=En).
10. Іванова В. В. Економіка, заснована на знаннях, та економіка знань: адекватність використання категорій [Електронний ресурс] / В. В. Іванова // Механізм регулювання економіки. – 2011. – № 3. – С. 47–54. – Режим доступа : http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/articles/issue_14/V_V_IvanovaKnowledge_based_economy_and_knowledge_economy_adequacy_of_categories_usage.pdf.
11. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення : методологія, практика, шляхи вирішення : монографія / В. Я. Брич. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – 375 с.

Надійшла 10.08.2016; рецензент: д. е. н. Брич В. Я.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНИХ МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Стаття присвячена розгляду особливостей зарубіжного досвіду стимулювання та мотивації персоналу на промислових підприємствах. Виділено чотири основні моделі мотивації та стимулювання персоналу: японську, американську, німецьку та шведську. Аналіз проведених досліджень дав змогу здійснити поглиблене вивчення сутності процесів мотивації та стимулювання персоналу та запропонувати впровадження відповідних складових зарубіжних моделей мотивації та стимулювання персоналу в практичну діяльність промислових підприємств України.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, персонал, зарубіжний досвід, моделі мотивації та стимулювання, методи стимулювання та мотивації працівників.

KLYMCHUK A. O.
Khmelnitskyi National University

PECULIARITIES OF USING FOREIGN MODELS OF PERSONNEL'S MOTIVATION AND STIMULATION AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISES

The article deals with the peculiarities of foreign experience of personnel's motivation and stimulation at the industrial enterprises. Four basic models of personnel's motivation and stimulation are identified: Japanese, American, German and Swedish. The research's analysis made it possible to carry out in-depth study of the nature of processes of personnel's motivation and stimulation and offer to implement the relevant components of foreign models of motivation and stimulation of personnel into the practice of Ukrainian industrial enterprises. A comparative analysis of the characteristics of personnel's motivation and stimulation of Ukrainian enterprises is presented with mechanisms aimed at borrowing the experience of personnel's motivation and stimulation at the enterprises of highly developed countries. The analysis of foreign models of personnel's motivation and stimulation at the industrial enterprises gives reason to believe on the feasibility of their use in practice at the industrial enterprises of Ukraine.

Keywords: motivation, stimulation, personnel, foreign experience, motivation and stimulation models, methods of stimulation and motivation of employees.

Постановка проблеми. В умовах функціонування ринкової економіки відносини між персоналом підприємства та його керівництвом будуються наступним чином: для керівництва головним є успіх підприємства на ринку і, відповідно, одержання ним прибутку; персонал ставить за мету одержання матеріальної винагороди та задоволення від роботи. В свою чергу, використання тільки матеріальної чи моральної мотивації не завжди надає бажаних результатів. Саме тому, під час формування систем мотивації та стимулювання персоналу на промислових підприємствах необхідно застосовувати вже накопичений світовою практикою досвід. Процес вивчення іноземного досвіду мотивації та стимулювання персоналу не є сталим, оскільки він постійно збагачується новими елементами та є найбільш привабливим для сучасних українських підприємств. Тому пошук найбільш оптимальної моделі стимулювання та мотивування персоналу на промислових підприємствах є актуальним в наш час.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань, пов'язаних з особливостями зарубіжного досвіду мотивації та стимулювання персоналу було приділено багато уваги такими вітчизняними та зарубіжними вченими, як М. С. Дороніна, А. М. Колот, В. І. Лаптев, Т. І. Лепейко, К. Г. Наумік, Н. С. Павловська, М. В. Семикіна, В. П. Сладкевич, О. С. Соснін, Є. В. Стаценко, І. І. Тимошенко, С. О. Цимбалюк, О. О. Шумаєва та іншими. В свою чергу, проблемами мотивів та стимулів, мотиваційної сфери діяльності і поведінки працівників займалися провідні зарубіжні учені: В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Лоулер, А. Маслоу, Д. Мак Клееланд, Д. Портер, Х. Хекхаузен та інші.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. В той же час, комплексний та системний підхід до вирішення проблеми пошуку ефективних методів мотивації та стимулювання персоналу на промислових підприємствах не вирішено і дотепер, зокрема ще недостатня увага приділена вивченню і адаптації зарубіжного досвіду до вітчизняної економіки. Крім того, дослідження особливостей стимулювання та мотивації персоналу на промислових підприємствах в різних країнах світу дають підставу стверджувати, що дотепер не існує найбільш оптимальної моделі мотивації та стимулювання персоналу, яка могла б підійти усім без виключення підприємствам.

Формування цілей статті. Метою статті є розгляд особливостей стимулювання та мотивації персоналу на промислових підприємствах в різних країнах світу.

Вклад основного матеріалу дослідження. Мотивація та стимулювання персоналу належить до проблем, вирішенню яких в світовій практиці завжди приділялася велика увага з боку теоретиків та практиків. Тому під час формування систем мотивації та стимулювання персоналу на підприємствах, особливо великих, необхідним є використання вже накопиченого світового досвіду. Системи мотивації та стимулювання персоналу в розвинених країнах базуються, власне, на моделях соціально-трудових відносин,

з яких на основі узагальнень літературних джерел можна виділити чотири найбільш характерні: американська, європейська, шведська та японська моделі.

Сутність шведської моделі мотивації та стимулювання персоналу полягає у формуванні сильної соціальної політики, спрямованої на скорочення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств населення. Відповідно до політики солідарної заробітної плати існує принцип рівної оплати за рівну працю, який означає, що працівники різних підприємств, які мають однакову кваліфікацію та виконують аналогічну роботу, отримують однакову заробітну плату незалежно від результатів господарської діяльності підприємства. У випадку низької рентабельності підприємств керівникам не дозволяється знижувати заробітну плату нижче загального рівня, що встановлений на переговорах щодо переукладання трудових угод. Ще однією з характерних особливостей солідарної заробітної плати є скорочення розриву між розмірами мінімальної та максимальної заробітної плати. Згідно із системою визначення єдиного рівня підвищення заробітної плати формується його вирівнювання: заробітки зростають у низькооплачуваних і стримуються у високооплачуваних працівників [1, с. 7].

Європейська модель мотивації та стимулювання персоналу полягає в тому, що в її центрі знаходиться людина з її потребами та інтересами, що усвідомлює свою відповідальність перед суспільством. До складу цієї моделі входить велика різноманітність економічних інструментів, включаючи стратегічне планування і стимулювання конкуренції, гнучку систему оподаткування, забезпечення рівною мірою як економічного добробуту, так і соціальних гарантій. Політика оплати праці визначається двома тенденціями: індексацією заробітної плати залежно від вартості життя та індивідуалізацією оплати праці. Індекси цін на споживчі товари враховуються в оплаті праці практично на всіх великих підприємствах, що відбувається в колективних договорах з профспілками. Принцип індивідуалізації оплати праці здійснюється шляхом обліку рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених раціоналізаторських пропозицій, рівня мобільності працівника. Відповідно до здійснення принципу індивідуалізації оплати праці використовують три основні підходи: для кожного робочого місця, що оцінюється на основі колективної угоди, визначаються мінімальна заробітна плата та оклад; заробітну плату поділяють на дві частини: постійну, що залежить від посади або робочого місця, та змінну, що відображає ефективність праці персоналу; на підприємствах здійснюються такі форми індивідуалізації заробітної плати: участь в прибутках, продаж працівникам акцій підприємства, виплата премій.

В свою чергу, доцільно виділити відмінності між найбільш поширеними підходами до мотивації та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством: американськй та японськй моделях. Так, японські моделі ефективної мотивації та стимулювання персоналу полягають у тому, що в підвищенні ефективності виробництва основну роль відводять тим, хто працює на цьому підприємстві. Довічний найм охоплює близько 35 % робочої сили Японії, що відповідає чисельності зайнятих працівників у великих компаніях та державних установах. Сутність довічного найму полягає у прийомі працівників на роботу один раз в рік, зазвичай весною. Після того, як працівника прийняли на роботу, він залишається в цій організації до офіційного виходу на пенсію. Працівника, окрім випадків вчинення ним тяжкого кримінального злочину чи банкрутства підприємства не можуть звільнити ні за яких обставин. Після того, як працівник іде на пенсію, він отримує заробіток в сумі за останніх 5–6 років роботи і більше не отримує ніякої пенсії. Після виходу на пенсію у працівника є можливість залишитися або повернутися в ту саму компанію, де він працював, але лише в категорію тимчасових працівників.

На відміну від японських спеціалістів, в США висококваліфікованим працівником є той, котрий до найменших дрібниць знає лише свою вузьку сферу діяльності, а в процесі просування на фірмі виконує не більше двох різних функцій, тобто мова йде про вузького спеціаліста. Отже, відмінності японської та американської моделі до управління персоналом полягають в тому, що японським працівникам необхідно виконувати різну роботу в межах фірми, а американським – одну й ту ж саму роботу в різних фірмах.

Дослідження методів мотивації та стимулювання персоналу в американських компаніях, проведені журналом «Fortune» (табл. 1) та аналіз приведеної нижче таблиці показують, що ефективність системи стимулювання працівників та підвищення їх мотивації забезпечується на основі поєднання всіх її складових.

Порівнюючи наведені підходи щодо управління персоналом, а також методи стимулювання та мотивації, варто відмітити, що японський підхід з управління є найбільш прогресивним та гуманістично орієнтованим. Для японських фірм характерною є орієнтованість на «вирощування» власного людського ресурсу та опіку за його розвитком. Для американського підходу ефективного управління персоналом працівник є звичайною цеглиною, що символізує його відповідну категорію та кваліфікацію.

Таким чином, довгострокові програми мотивації та стимулювання персоналу набувають пріоритетного значення. Водночас за переконаннями фахівців з управління людськими ресурсами (HR) наявні системи управління талантами на підприємстві вимагають значного удосконалення. У табл. 2 представлено порівняльний аналіз особливостей сформованого загального механізму мотивації та стимулювання персоналу українських підприємств із механізмами мотивування та стимулювання персоналу підприємств високо розвинутих країн [3, 4]. Порівняльний аналіз механізмів мотивації та стимулювання персоналу вітчизняних підприємств та підприємств високорозвинених країн ринкової економіки показав, що українські підприємства при виборі методів мотивації та стимулювання орієнтуються в більшій мірі на

результативність праці, при цьому ігнорують якість роботи, кваліфікацію та професійну майстерність працівника. При цьому майже не застосовується участь у прибутках та капіталі, що є дуже популярним методом в інших країнах.

Таблиця 1

Методи стимулювання працівників щодо підвищення мотивації їх діяльності у найбільш перспективних компаніях США [2, с. 82–85]

Назва компанії	Методи стимулювання
«Container Store»	Атмосфера довіри, де 41% всіх працівників були прийняті на роботу за рекомендацією друзів-працівників цієї компанії
«SAS Institute»	Акцент зосереджений на турботі про дітей персоналу; гнучкий графік роботи; у компанії є свій фітнес-центр; 15% від фонду заробітної плати спрямовується до пенсійного фонду працівників.
Cisco Systems»	Встановлені веб-камери на місцях роботи працівників дозволяють їм зі свого робочого місця слідкувати за дітьми.
«Tindustries»	Відносини у компанії будуються на принципах рівноправності та соціального партнерства, а також не містять ієрархічну підпорядкованість.
«Southwest airlines»	Наявність медичного страхування, де оплата наданих послуг здійснюється за рахунок компанії
«Charles Shwab»	Усі працівників беруть участь у розподіленні прибутку компанії, а щоквартальні бонуси складають приблизно 10% від розміру заробітної плати
«Fenwick & West»	Підвищена заробітна плата
«Frank Russel»	Розвинута система винагород
«Born Information Service»	Надання кожному працівникові уніформу та власного портативного комп'ютера
«Plant & Moran»	Кожному працівнику надається статус повноправного партнера
«CDW Computer Center»	При досягненні обсягу продажу в розмірі 3 млрд дол., усі працівники отримують бонуси загальною сумою 5 млн дол., а вища ланка менеджерів підтримує дружні взаємини з рядовими працівниками
«Edward Jones»	Жінкам передбачені великі розміри преміальних протягом відпустки по вагітності та пологах, а також доглядом за дитиною

Отже, аналіз проведених досліджень дає змогу сформулювати думку з приводу того, що незважаючи на ряд переваг, які може отримати підприємство від запровадження ефективних процесів мотивації та стимулювання працівників до виконання своїх обов'язків, сьогодні механізм мотивації та стимулювання персоналу на українських підприємствах залишається застарілим і неефективним, оскільки не відповідає потребам сьогодення, завданням соціально-економічного розвитку країни. Більшість науковців переконують, що механізми мотивації та стимулювання працівників є складними системами впливу керівництва підприємства на працівників, що безпосередньо передбачають взаємодію інтересів керівника та працівника.

Таблиця 2

Особливості стимулювання та мотивації персоналу підприємств різних країн світу [4–6]

Країна	Характеристика чинників, що визначають мотивацію трудової діяльності	Особливості стимулювання трудової діяльності
США	Заохочення підприємницької активності Висока кваліфікація Якість роботи	Поєднання компонентів відрядної і погодинної систем оплати праці Участь у прибутках Технологічні надбавки Дотримання технологічної дисципліни Система подвійних ставок Премії за тривалу експлуатацію обладнання та інструментів, безаварійну роботу

Країна	Характеристика чинників, що визначають мотивацію трудової діяльності	Особливості стимулювання трудової діяльності
Франція	Кваліфікація Якість роботи Рівень мобілізації Кількість раціоналізаторських пропозицій	Індивідуалізація оплати праці Додаткові винагороди (надання автомобіля, виховання дітей, забезпечення по старості) Оцінювання професійної майстерності працівника, якості роботи, продуктивності праці, дотримання правил техніки безпеки та етики виробництва на основі бальних оцінок
Німеччина	Якість	Соціальні гарантії Участь персоналу в управлінні підприємством та своєю діяльністю Відповідність трудової діяльності працівника показнику результативності Можливість розпорядження робочим часом на власний розсуд
Велика Британія	Дохід	Участь у прибутках Трудова пайова участь Пайова участь у капіталі Суто трудова участь
Японія	Вік Стаж Професійна майстерність Результативність праці	Одноразова допомога при виході на пенсію Довічний найм Орієнтованість на виховання працівника та опіку за його розвитком
Швеція	Солідарна заробітна плата	Сильна соціальна політика, що спрямована на скорочення майнової нерівності Диференціація системи податків та пільг Можливість отримання акцій на пільгових засадах
Україна	Результативність праці	Тісний взаємозв'язок мети підприємства та інтересів працівників Винагорода за досягнення поставлених цілей У доповнення до матеріальних використовують нематеріальні та соціально-психологічні методи стимулювання персоналу

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз зарубіжних моделей мотивації та стимулювання персоналу дає підстави стверджувати щодо доцільності їх використання у практичну діяльність промислових підприємств України. Застосування певної моделі мотивації та стимулювання персоналу конкретної країни для вітчизняних підприємств не є виходом із скрутної ситуації. Тому, безумовно, для кожного конкретного працівника має бути побудована окрема система його стимулювання та мотивування до трудової діяльності з врахуванням особистих якостей, наявності тих чи інших ресурсів на підприємстві, стилю керівництва на підприємстві чи в його підрозділі. Незважаючи на те, що дієвість методів та моделей мотивації та стимулювання персоналу може бути оцінена лише з часом, за допомогою використання зарубіжного досвіду стимулювання та мотивації працівників у вітчизняних підприємств є усі шанси бути конкурентоспроможними та прогресивними у своєму розвитку.

Література

1. Шумаєва О. О. Особливості зарубіжних моделей управління мотивацією праці персоналу / О. О. Шумаєва, О. Є. Пода // Економіка та управління. – 2012. – С. 5–7.
2. Концептуальні засади менеджменту в інформаційній економіці : монографія / Т. І. Лепейко, О. І. Пушкар, О. М. Миронова та ін. ; за заг. ред. Т. І. Лепейко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 252 с.
3. Кушнерик О. В. Зарубіжні моделі мотивації праці персоналу на підприємстві / О. В. Кушнерик // Вісник університету «Україна». – 2012. – № 15. – С. 98–103.
4. Ларка М. І. Сучасна модель системи стимулювання найманого персоналу на виробничому підприємстві [Електронний ресурс] / М. І. Ларка, М. О. Зоріна // Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2010. – № 14/7. – Режим доступу : <http://www.kpi.kharkov.ua>.
5. Стаценко Є. В. Адаптація міжнародних нематеріальних методів мотивації персоналу до сучасної системи стимулювання праці в Україні / Є. В. Стаценко, Ю. В. Лобода // Економіка та управління. – 2011. – С. 11–13.
6. Дряхлов Н. И. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе / Н. И. Дряхлов, Е. А. Куприянов // Социологические исследования. – 2002. – С. 12–14.

Надійшла 10.08.2016; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

ОБЛІК ТА АУДИТ

УДК 331.21

ЛПІЧ Л. Г., КУШНІР М. А., ХІЛУХА О. А.

Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки, Луцьк

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СТРАТЕГІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто необхідність формування стратегії оплати праці з урахуванням стратегії розвитку підприємства з виокремленням часткових стратегій складових заробітної плати. Запропоновано стратегії оплати праці для різних стратегій розвитку організації. Проаналізовано чинники внутрішнього та зовнішнього середовища, що мають вплив на вибір стратегії та системи оплати.

Ключові слова: детермінанти, стратегія, оплата праці, часткова стратегія оплати.

LIPYCH L., KUSHNIR M., KHILUKHA O.

Lesya Ukrainka Eastern European National University

INTERCONNECTION OF REMUNERATION STRATEGY AND ENTERPRISE'S DEVELOPMENT STRATEGY

To achieve a desired employees' behaviour, it is necessary to formulate an effective approach to compensation strategy. The influence of human resources on company's competitiveness is recently growing. A remuneration strategy is closely aligned to a business strategy. Therefore, it is necessary to strengthen a motivational potential of a salary, increase its flexibility and ensure objectivity of the employees' achievements and a fair salary distribution. Nowadays, a compensation strategy, as a component of a business strategy, is ineffective in terms of motivation and reproduction of human resources. This determines a relevance of the research topic. In the article it was verified an expediency to align compensation strategy with business strategy. A compensation strategy is influenced by internal and external factors. Author claimed, that it is necessary to define the indicators of group and individual effects on company's development. The indicators should be flexible, reflect a variable part of the employees' wages and take into account business risks. Therefore, it is important to establish the proportion between a constant and variable part of a salary. A general compensation strategy should include partial functional strategies for key elements of a remuneration system. A compensation strategy is formed for a company and its departments within a general business strategy. A remuneration strategy should take into account a market position and a potential of the enterprise, a prospect for increasing its market value and a stage in a product life cycle.

Keywords: indicators, strategy, compensation, a strategy of multi-component salary.

Постановка проблеми. Ефективне використання оплати праці вимагає орієнтації на стратегічний підхід, що дозволяє підприємству досягати бажаної поведінки персоналу. Значною мірою це обумовлено зростанням впливу трудового ресурсу на конкурентоспроможність підприємства. Стратегія оплати праці тісно зв'язана зі стратегією розвитку підприємства. Це пояснюється, в першу чергу, необхідністю посилення стимулюючої функції заробітної плати, підвищення її гнучкості, об'єктивності оцінки досягнень працівників підприємства і співвідношень в оплаті різних їх категорій. Однак, в даний час, заробітна плата як складова стратегії розвитку підприємства вкрай неефективно виконує свої функції – відтворення робочої сили і стимулювання праці. Відтак реформування заробітної плати шляхом формування відповідної стратегії є одним з головних напрямів подальших перетворень національної економіки [1].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання організації й регулювання оплати праці в умовах перехідної економіки та ринкової системи господарювання досліджувало чимало вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, зокрема Н. Болотіна [2], О. Валецька [3], О. Грішнова [4], А. Колот [5], В. Лагутін [6], Е. Лібанова [7], О. Стефанишин [8], Л. Шульгінова [9], М. Армстронг [10] та багато інших. Дослідження названих авторів стосувались багатьох аспектів проблем регулювання оплати праці у ринкових умовах. Проте необхідність і актуальність досліджень стратегії оплати праці в сучасних умовах господарювання обумовлена виокремленням особливостей стратегії оплати праці при різних стратегіях розвитку підприємства, характерною рисою яких є визначальна роль персоналу в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства.

Мета статті полягає у виявленні тенденцій та спільних підходів до формування стратегії оплати праці персоналу підприємств на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки, встановленні причин, що зменшують ефективність їх впровадження і визначення їх особливостей та напрямів удосконалення при використанні підприємством різних стратегій розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Заробітна плата – один з найважливіших засобів підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, це один з основних стимулів та мотивів праці.

Згідно з законом України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за

виконану ним роботу. Структура заробітної плати складається з основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат [11].

Частина оплати праці має постійний характер. Її рівень безпосередньо не зв'язаний з ефективністю праці та є гарантованим протягом працевлаштування на даному робочому місці. До неї відносять основну заробітну плату працівників. Розмір основної заробітної плати залежить від кількості та якості праці. Підвищення її ефективності навіть в межах даного робочого місця (дільниці, підрозділу) часто залежить безпосередньо від працівника. Проте він не зацікавлений в тому, так як на розмір його оплати це не вплине. Зрозуміло, що стабільним є також і розмір доплат.

Крім постійних виплат є також і змінні. Їх розмір залежить від ефективності праці, тобто рівня виконання завдань, загальної оцінки досягнень працівників, їх впливу на ефективність роботи підприємства. До них відносять коротко та довготермінові виплати (бонуси). До короткотермінових змінних виплат відносять надбавки за інтенсивність праці, комісійні виплати, премії, участь у прибутках. Змінні довготермінові виплати мають особистісний характер і надаються за причетність до підвищення ефективності діяльності підприємства, поліпшення його фінансового стану, економію коштів, енергоощадність тощо [12]. Як показав огляд ринку заробітних плат і компенсацій в Україні, проведений міжнародною консалтинговою компанією в галузі управління «Нау Group» [13], загальні підходи до оплати праці персоналу вітчизняних підприємств стали наближатися до міжнародних. Особливо актуальним є те, що результативність і продуктивність були основними чинниками для ухвалення рішення щодо збільшення оплати. Все більше організацій проводять підвищення заробітних плат менеджерам і фахівцям частіше, ніж керівництву. Головним критерієм перегляду заробітної плати стала продуктивність. Їх ціль – утримувати й мотивувати високоефективних і ключових співробітників, застосовуючи системи підвищення заробітних плат на основі індивідуальних результатів. Відповідно до загального акценту на підвищенні продуктивності, кількість підприємств, які проводять підвищення заробітних плат на основі рівня інфляції або стажу, протягом останніх років постійно зменшується. При формуванні стратегії оплати праці усе більше компаній орієнтуються на загальну винагороду (основна заробітна плата (оклад) + короткотермінові виплати + довготермінові виплати + додаткові пільги), ніж на його грошову частину (оклад + премії), тобто усе більшої популярності в Україні набирає міжнародний підхід порівняння соціального пакету кожного співробітника з ринком. Що стосується пільг, то «лідерські позиції» в останні роки займають додаткове медичне страхування, надання мобільних телефонів і корпоративних автомобілів [13].

Базовими детермінантами вибору системи оплати праці є стратегія розвитку, загальна структура та культура організації, а також очікування працівників і зовнішнє середовище підприємства, які визначають етапи напрямів руху при проектуванні та впровадженні абсолютно нової чи модифікованої (удосконаленої) системи оплати праці.

Зрозуміло, що першим кроком, є визначення загальної стратегії оплати, яка повинна бути гармонізована зі стратегією розвитку підприємства та стратегією управління персоналом. Вона повинна також забезпечувати позитивну динаміку основних показників діяльності підприємства. Як і стратегія розвитку підприємства, вона крім загальної стратегії включає і часткові, що стосуються процесу її реалізації, наприклад, преміювання.

До основних чинників успішного розвитку підприємства і, одночасно, організаційних детермінант стратегій оплати праці Хоуріхан (Hoуріхан 1986) відніс стратегію розвитку, ринкову вартість та зовнішнє середовище підприємства, до якого входять культурні традиції, конкуренція, фінансово-податкова система та рівень витрат (рис. 1). Результатом реалізації стратегії має стати добір найкращих працівників, їх мотивування до підвищення ефективності праці та особистісного розвитку.

Нова (або модифікована) система оплати і її складові повинні бути оцінені з точки зору їх мотиваційної атракційності, отриманих ефектів, або витрат на впровадження. При цьому необхідно визначати як економічний так і соціальний ефект, в коротко- та довготерміновому періоді.

Оплата праці – це витрати інвестора, які він прагне повернути з певним зиском для себе. Це постійні витрати інвестора, які виражаються не лише через заробітну плату та інші готівкові виплати, але й нарахування на неї. У цьому відношенні слід звернути увагу на:

- можливість зниження ефективності при виникненні соціальних конфліктів через недостатню або несправедливу оплату (зниження продуктивності та обсягів продажу, оплата тривалості страйку тощо);
- втрати в наслідок виникнення непорозумінь між керівництвом і працівниками чи появи взаємної недовіри;
- нестачу коштів на оплату праці або розвиток працівників;
- можливості мотивування шляхом використання безготівкових інструментів, що дозволяють зменшити витрати на оплату з погляду бухгалтерського обліку.

Важливим елементом стратегії оплати праці є визначення рейтингу підприємства з точки зору його фінансових можливостей та ринкової позиції. Мова йде про те, які показники вибирати для порівняльного аналізу та який вплив вони мають на стратегію оплати праці. Слід також визначитися, чи на рівень і відносини оплати домінуючу роль мають чинники зовнішнього чи внутрішнього середовища. При переважанні зовнішніх чинників підприємство свій фонд оплати праці та розмір середньої заробітної плати

має намір утримувати на середньому рівні для аналогічних підприємств взятих за базу для порівняння. У цьому випадку необхідно порівнювати продуктивність праці або продуктивність витрат праці свого підприємства з обраними для порівняння.



Рис. 1. Детермінанти стратегії оплати праці (за Хоуріханом) [14]

Аналізування чинників зовнішнього середовища є доцільним у таких випадках:

- конкуренції на ринку праці;
- великої мобільності працівників;
- наявності аналогічних робочих місць на багатьох інших підприємствах, що збільшує потік працівників;
- необхідності спеціальної підготовки за відповідним рівнем, а в подальшому підвищення рівня набутих вмінь.

Вибір зовнішніх чинників відобразить об'єктивну ситуацію в тому випадку, коли правильно відібрані об'єкти або мотиваційні системи для порівняння певних груп працівників даного підприємства. Ними можуть бути, в залежності від характеру і виду діяльності даної організації, підприємства, що конкурують на локальному або глобальному ринку тощо. При акцентуванні на внутрішніх чинниках до уваги беруть, перш за все, велику внутрішню мобільність працівників або розвинену комунікабельність між ними в межах підприємства. Аналіз внутрішніх чинників не використовують підприємства, де працюють висококваліфіковані фахівці.

Формуючи стратегію оплати праці необхідно окреслити діапазон її дії в цілому та окремих модулів. Необхідно також визначитися, чи це буде монолітна система чи диференційована. Загалом, чи існує тенденція до її внутрішньої диверсифікації. Крім того, необхідно враховувати, що працівники зайняті фізичною працею краще реагують на монолітні системи, а працівники зайняті розумовою – на диференційовані.

На малих та середніх підприємствах, як правило, є схильність до індивідуалізації оплати праці, на великих – до її більшої уніфікації. Проте децентралізація управління великими організаціями і виокремлення центрів відповідальності створюють підґрунтя до організаційної диверсифікації системи оплати праці в усіх підрозділах. Для них характерна більша схожість з погляду монолітності проблем в межах однієї структурної одиниці, ніж на малих приватних підприємствах.

Поява різноманітних підсистем оплати праці викликана також великою диверсифікацією видів діяльності та швидкою змінністю потреб споживачів. Індивідуалізація оплати сприяє підвищенню ролі

висококваліфікованих спеціалістів, «людей знань», а також підвищує силу їх впливу на діяльність підприємства. В свою чергу міцні професійні зв'язки сприяють уніфікації рішень щодо виробничих завдань.

На урізноманітнення конструкції підсистем оплати праці мають вплив також системи вартості та очікувань працівників. Їх систематичні, періодичні дослідження за допомогою анкет дозволяють ідентифікувати групи працівників з однаковими наборами вартостей та очікувань. Ці групи можуть бути сформовані за професійними, віковими, статевими та іншими ознаками, і під кутом їх бачення необхідно диференціювати підсистеми мотивування. Узгодженість цілей та очікувань працівників та підприємства визначає успішність системи мотивування. Можна також запропонувати працівникам самим визначити набір показників для преміювання в межах визначеного для них переліку.

Стратегія оплати праці повинна чітко визначати діапазон та значення групових та індивідуальних показників, досягнення яких забезпечує ефективну роботу підприємства. Вони повинні відображатися в змінній частині заробітку, бути еластичними та враховувати зв'язаний з роботою підприємства ризик. Це вимагає встановлення пропорцій між постійною та рухомою частинами заробітної плати, а також додатковими пільгами.

Загальна стратегія оплати праці також повинна визначати принципи вибору груп основних показників для встановлення заробітної плати. Основна проблема полягає у правильному виборі еластичних та постійних показників оплати. Еластичні показники оплати праці визначаються для невеликої кількості професійних груп працівників, зі значними відмінностями між ними і широкими інтервалами розмірів оплати в рамках професійної групи. Для них характерна також різна швидкість та частота підвищення оплати в межах структурного підрозділу. Такі показники необхідні підприємствам, що працюють в конкурентному середовищі, а їх працівники спрямовані на креативну діяльність, еластичну поведінку, швидкий кар'єрний ріст. Зрозуміло, що вони працюють в умовах великої мобільності кадрів. Стабільні показники використовуються для великої кількості категорій працюючих, які мало різняться між собою і мають незначні відмінності в розмірах оплати праці. Їх зміна відбуваються нечасто, при цьому її легко прогнозувати та регулювати. Вони використовуються на підприємствах, що:

- прагнуть працевлаштувати працівників на тривалий період;
- можуть забезпечити тривалий кар'єрний ріст;
- не працюють в потужному конкурентному середовищі;
- використовують централізовану систему управління, мають невелику кількість видів діяльності

та, як результат, слабо розвинену структуру працевлаштування.

Важливим елементом загальної стратегії оплати праці є визначення пропорцій між постійною та змінною частинами преміальних виплат, тобто діапазону фінансової партиципації працівників. Якщо працівники не мають впливу на рішення, що приймаються керівництвом підприємства на стратегічному та оперативному рівнях, то фінансова партиципація як інструмент мотивування не має сенсу.

Формування загальної стратегії оплати праці супроводжується створенням часткових функціональних стратегій для ключових елементів системи оплати праці і модулів, що входять до їх пакетів. Тобто, стратегія оплати праці включає:

- структурні елементи оплати праці;
- систему показників оплати праці;
- форми оплати праці;
- короткотермінові виплати (премії, участь в прибутках, доплати та надбавки за інтенсивність праці

тощо);

- довготермінові виплати;
- додаткові пільги.

Вони є елементами системи оплати праці і потребують створення відповідних функціональних стратегій. Ці стратегії будуть різними для різних професійних груп, наприклад, керівників, спеціалістів робітників.

Слід зауважити, що вони створюються для підприємства та його підрозділів в рамках загальної стратегії розвитку, з урахуванням ринкової позиції та потенціалу розвитку підприємства, або здатності підприємства до підвищення ринкової вартості та стадії життєвого циклу розвитку підприємства або продукції.

Зручним інструментом для порівняння різних стратегічних зон господарювання, в яких працюють господарські підрозділи, є створена засновником Бостонської консалтингової групи Брюсом Д. Хендерсоном спеціальна матриця (англ. BCG matrix) [15]. У даній матриці для визначення перспектив розвитку підприємства пропонується використовувати єдиний показник – зростання обсягу попиту. Він дає розмір матриці за вертикаллю. Розмір за горизонталлю задається співвідношенням частки ринку, що належить його основному конкуренту. Це співвідношення повинно визначати порівняльні конкурентні позиції підприємства в майбутньому.

Матриця БКГ дозволяє підприємствам визначити своє місце за часткою на ринку, щодо основних конкурентів і темпами річного зростання за даним видом діяльності. Вона базується на передумові: що більша частка підприємства на ринку, то нижчі питомі витрати і більший прибуток в результаті відносно

економії від обсягів виробництва. Матриця пропонує таку класифікацію видів стратегічних альтернатив у зонах господарювання підприємств:

Стратегія «зірки»: Високе зростання обсягу продажів і висока частка ринку. Частку ринку необхідно зберігати і збільшувати. «Зірки» приносять дуже великий прибуток. Але, незважаючи на привабливість даного товару, його чистий грошовий потік достатньо низький, тому що вимагає значних інвестицій для забезпечення високого темпу зростання. Основне завдання полягає в підтримці переваг, що вирізняють продукцію підприємств з поміж інших в умовах зростаючої конкуренції.

Стратегія «дійні корови» («грошові мішки»): висока частка на ринку, але низький темп зростання обсягу продажів. «Дійних корів» необхідно берегти і максимально контролювати. Їх привабливість пояснюється тим, що вони не вимагають додаткових інвестицій і самі при цьому забезпечують хороший грошовий прибуток. Кошти від продажів можна спрямовувати на розвиток «важких дітей» та на підтримку «зірок». Основні завдання зводяться до підтримання нових моделей товарів з метою стимулювання лояльних клієнтів до повторних покупок, періодичного нагадування про товар через рекламу та заохочення новими ціновими знижками.

Таблиця 1

Стратегії оплати праці підприємств

Вид стратегії розвитку	Види стратегій оплати праці			
	Постійні виплати	Короткотермінові виплати	Довготермінові виплати	Додаткові пільги
«Зірки»	Високі	Висока питома вага	Висока питома вага, що пояснюється довготерміновим терміном діяльності	Залежать від ефективності діяльності
«Дійні корови»	Високі	Висока питома вага до появи необхідності додаткових інвестицій	Поміркована питома вага беручи до уваги межу до якої можуть зменшуватися поточні ефекти	Залежать від конкурентних переваг
«Важкі діти»	Мінімальні	Висока питома вага, особливо при збільшенні зиску	Поміркована	Мінімальні
«Собаки»	Помірковані	Мінімальні, бо провокують збільшення витрат	Майже відсутні	Майже відсутні

Стратегія «важкі діти» («дикі кішки», «темні конячки», «знаки питання»): низька частка ринку, але високі темпи зростання. «Важких дітей» необхідно вивчати. У перспективі вони можуть стати як «зірками», так і «собаками». Тому, керівники повинні вирішити: чи вірять вони, що даний підрозділ зможе успішно конкурувати при відповідній підтримці, або його необхідно вилучити з ринку.

Стратегія «собаки» («кульгаві качки», «мертвий вантаж»): темп зростання низький, частка ринку низька, продукт, як правило, низького рівня рентабельності і вимагає великої уваги з боку менеджменту. Від «собак» треба позбавлятися. Підприємство, що має такий товар, може спробувати збільшити прибуток шляхом проникнення на спеціальні ринки і скорочення витрат на обслуговування або піти з ринку.

Кожна стратегія розвитку підприємства корелює з відповідною стратегією оплати праці, що відрізняються рівнем та структурою різних виплат (табл. 1).

Для визначення ключових елементів загальної стратегії оплати праці до уваги слід приймати також і стадію життєвого циклу розвитку підприємства, який узагальнено складається з чотирьох фаз (табл. 2) [16].

Таблиця 2

Значення основних складових пакету оплати праці в різних фазах розвитку підприємства

Складові оплати праці	Розмір оплати в фазі розвитку			
	Зародження	Ріст	Зрілість	Спад
Основна заробітна плата	Мала	Від поміркованої до великої	Поміркована	Велика
Короткотермінові бонуси	Помірковані	Великі	Великі	Помірковані
Довготермінові бонуси	Великі	Великі	Помірковані	Малі
Пільгові виплати	Малі	Малі	Помірковані	Великі

Підприємство, що розпочинає діяльність має великі перспективи розвитку проте ще не має достатніх фінансових коштів, тому доцільним інструментом матеріального мотивування є довготермінові виплати. Завдяки яким можна долучити висококваліфікованих спеціалістів, які потребують високих

заробітків частину з яких вони погоджуються отримувати цінними паперами.

На стадії зростання підприємство зацікавлене в отриманні високих результатів роботи як в короткотерміновій так і довготерміновій перспективі. Воно знову використовує довготермінові виплати, поряд з ними зростає питома вага постійних виплат в загальному пакеті оплати праці.

На стадії зрілості підприємство прагне запровадити випуск модифікованої або нової продукції з метою уникнення стадії спаду. З існуючих елементів оплати підвищується значення короткотермінових виплат, проте інші також відіграють суттєву балансуєчу роль в системі мотивування.

На основі аналізу можна стверджувати, що на стадії зародження переважають довготермінові виплати, на стадії зростання – довго- та короткотермінові, а на стадії зрілості – короткотермінові. Ефективність інших елементів оплати є поміркованою.

З точки зору роботодавця ефективність зазначених елементів оплати праці є найменшою:

- на стадії зародження – основної заробітної плати та додаткових пільг;
- на стадії росту – пільгових виплат;
- на стадії спаду – довготермінових виплат.

На стадії спаду з огляду на законодавство працівнику виплачують основну заробітну плату, а різноманітні доплати та надбавки в міру можливості. В даному випадку мова йде в першу чергу про економію витрат праці, а не про спонукання до підвищення продуктивності через рухома частину заробітної плати.

Якщо є шанс на порятунок підприємства, його оновлення та ріст, намагаються скоротити стадію спаду. В подальшому переходять до стимулювання через короткотермінові виплати конкретних завдань, що дозволяють підприємству вийти зі стадії спаду. В цій ситуації доцільно запросити менеджерів чи інших фахівців, котрі стануть тією рушійною силою, що допоможе підприємству вийти з кризи. Зрозуміло, що їм буде запропоновано, залежно від їх компетенцій, високий оклад, або, що більш реально, додаткові довготермінові бонуси до невисокої основної заробітної плати.

На інших стадіях розвитку також може використовуватися цільове працевлаштування висококваліфікованих спеціалістів та керівників. Загально відомим є факт Лі Якокка, який працюючи на посаді голови правління корпорації Крайслер встановив собі оклад у розмірі одного долара і поставив змінну частину своєї загальної плати у залежність від успішності діяльності підприємства [17].

Висновки. Ефективне використання оплати праці вимагає використання стратегічного підходу, що дозволяє підприємству досягати бажаної поведінки персоналу. Базовими детермінантами вибору системи оплати праці є стратегія розвитку, організаційна структура та культура, а також очікування працівників і зовнішнє середовище підприємства, які визначають етапи напрямів руху при проектуванні і впровадженню абсолютно нової чи модифікованої (удосконаленої) системи оплати праці. Слід також визначитися чи на рівень і відносини оплати домінуючу роль мають чинники зовнішнього чи внутрішнього середовища. При переважанні зовнішніх чинників підприємство свій фонд оплати праці та розмір середньої заробітної плати має намір утримувати на середньому рівні для аналогічних підприємств взятих за базу для порівняння. У цьому випадку необхідно порівнювати продуктивність праці або продуктивність витрат праці. При акцентуванні на внутрішніх чинниках до уваги беруть, перш за все, велику внутрішню мобільність працівників або розвинену комунікабельність між ними в межах підприємства.

Стратегія оплати праці повинна чітко визначати діапазон та значення групових та індивідуальних показників, досягнення яких забезпечує ефективну роботу підприємства. Вони повинні відображатися в змінній частині заробітку, бути еластичними та враховувати зв'язаний з роботою підприємства ризик. Це вимагає встановлення пропорцій між сталою та рухома частинами заробітної плати, а також додатковими пільгами.

Формування загальної стратегії оплати праці супроводжується створенням часткових функціональних стратегій для ключових елементів системи оплати праці та модулів, що входять до їх пакетів. Вони створюються для підприємства та його підрозділів в рамках загальної стратегії розвитку з урахуванням ринкової позиції та потенціалу розвитку підприємства, або здатності підприємства до підвищення ринкової вартості та життєвого циклу розвитку підприємства або продукції.

Література

1. Щодо пріоритетних напрямів реформування заробітної плати в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.niss.gov.ua/Monitor/Monitor1 72/01 .html>
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 2-е вид., стер. – К. : Вікар, 2004. – 645 с.
3. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці / О. В. Валецька. – Миколаїв : УДУ, 2012. – 220 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [підручник] / О. А. Грішнова. – 4-е вид., оновлене. – К. : Знання, 2009. – С. 274–291.
5. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення [Електронний ресурс] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д.е.н. : 08.06.01 / А. М. Колот.

– Режим доступу : http://librar.org.ua/sections/load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14.

6. Лагутін В. Д. Реформування оплати праці стимулюючого типу в Україні: концепція, практичні рекомендації і пропозиції : монографія / В. Д. Лагутін. – Луцьк : Ред.-вид. від. «Вежа» Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2000. – С. 225.

7. Лібанова Е. М. Ринок праці / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

8. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України : монографія / О. В. Стефанишин. – Львів : Видавн. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2006. – 315 с.

9. Шульгінова Л. А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці [Електронний ресурс] / Л. А. Шульгінова. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/1/09.pdf>

10. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / Армстронг М. ; перекл. з англ. ; под. ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб : Питер, 2004. – 832 с.

11. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://search.ligazakon.ua/ldoc2.nsf/link1/Z950108.html>

12. Borkowska S. Strategie wynagrodzeń. Wydanie 2. – Kraków : Oficyna ekonomiczna, 2006. – 580 p.

13. Обзор зароботных плат и компенсаций в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pravo-ukraine.org.ua/blogs/hr/rekruting/4430-obzor-zarabotnix-plat-i-kompensacii-v-ukraine-2011>

14. Hourihan G. Shareholder Value and Executive Compensation. – The Missing Link, 2985 Conference Highlights, ACA, Scottsdale 1986.

15. Henderson B. D. The Product Portfolio. Retrieved 16 May 2013.

16. Kimberly J. R. The Organizational life cycle: issues in the creation, transformation, and decline of organizations / J. R. Kimberly, R. E. Miles // San Francisco: Jossey-Bass. – San Francisco, 1980. – 492 p.

17. Якокка Ли Карьера менеджера / Ли Якокка. – Москва : Прогресс, 1991. – 416 с.

Надійшла 10.08.2016; статтю прорецензовано редакційною колегією

РОЛЬ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

В статті досліджено сутність та значення внутрішнього аудиту в системі управління корпоративної соціальної відповідальності як основи сталого розвитку підприємства. Визначено мету, суб'єкти, об'єкти, предмет, завдання, функції внутрішнього аудиту, які визначають концепцію внутрішнього аудиту в умовах сталого розвитку. Визначені методологічні, організаційні та технологічні основи здійснення внутрішнього аудиту, послідовне застосування яких обумовлює якісне його проведення.

Ключові слова: внутрішній аудит, сталий розвиток, корпоративна соціальна відповідальність, соціально відповідальна діяльність, сталий розвиток.

BUDKO O. V.

Dneprodzerzhinsk State technical university

THE ROLE OF INTERNAL AUDIT IN THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

The article studies the essence and internal audit in the management system of corporate social responsibility as a basis for sustainable development of the enterprise. Defines the objectives, subjects, objects, subject, objectives, internal audit function, and define the concept of internal audit in terms of sustainable development. It identifies the methodological, organisational and technological framework for the implementation of internal audit, consistent application of quality which determine his conduct

Key words: internal audit, sustainable development, corporate social responsibility, socially responsible activities, and sustainable development.

Постановка проблеми

Виклики світових проблем, пов'язаних з погіршенням якості життя, обмеженістю ресурсної бази та екологічного потенціалу планети, обумовили появу парадигми сталого розвитку, яка передбачає збалансованість економічних, соціальних та екологічних цілей суспільства.

Базовими для побудови стратегії сталого розвитку називають концепції корпоративного громадянства, екологічної ефективності та корпоративної соціальної відповідальності. Саме корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) має стати «ядром» у побудові стратегії сталого розвитку [1, с.268].

Ефективність соціально відповідальної діяльності визначається результатами і наслідками дій та напрямів діяльності підприємства. Оцінку такої діяльності та базу для прийняття управлінських рішень щодо подальшого розвитку підприємства забезпечить інформація, яку надає система контролю (контрольна інформаційна система), складовою якої виступає внутрішній аудит. Служба внутрішнього аудиту підприємства покликана сприяти керівництву у здійсненні заходів щодо впровадження практик корпоративної соціальної відповідальності та здійснювати перевірку результатів діяльності в сфері соціальної відповідальності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Проблеми корпоративної соціальної відповідальності як основи сталого розвитку розглядали в своїх працях Х. Барлибаєв [2], О.А. Грішнова, А.М. Колод [3], М.М. Ігнатенко [4], І.В. Лебедев [5], Н.А. Супрун [6], К.М. Харитонов [7]. Пов'язуючи оцінку корпоративної соціальної відповідальності підприємства в контексті її доцільності та ефективності, рядом науковців виділяється поняття соціального аудиту або аудиту корпоративної соціальної відповідальності. Саме в такому аспекті здійснюють дослідження Л.І. Голінач [8], А.В. Катаєв [9], І.О. Крюкова [10], О.В. Мазурик [11].

Теорії і практики аудиту, в тому числі внутрішнього, присвячені праці українських та зарубіжних вчених: А.Аренса, Дж. Лоббека [12], Р. Доджа [13], Н.І. Дорош [14], Т.О. Каменської [15], М.Д. Корінька, В.П. Пантелєєва [16], О.А. Петрик [17], О.Ю. Редька [18], В.С. Рудницького [19], О.В. Сметанка [20].

Разом з тим здійснення діяльності підприємства вимагає оцінки її результатів з точки зору принципів корпоративної соціальної відповідальності, що вимагає побудови такої системи внутрішнього аудиту, яка дозволить підвищити ефективність системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю в цілому, що забезпечить власників та управлінський персонал інформацією щодо розробки подальшої стратегії діяльності підприємства. За цих умов залишаються актуальними питання, пов'язані з визначенням сутності, місця та завдань внутрішнього аудиту, ідентифікація та реалізація яких сприятиме втіленню принципів корпоративної соціальної відповідальності, як основи сталого розвитку в практику діяльності підприємства.

Формулювання цілей

Метою статті є теоретичне обґрунтування сутності та розкриття ролі внутрішнього аудиту в забезпеченні сталого розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження

Основою сталого розвитку є соціальна відповідальність бізнесу, під якою розуміють відповідальність організації за вплив її рішень і діяльності на суспільство та довкілля через прозору і етичну поведінку, яка сприяє сталому розвитку, включаючи здоров'я і добробут суспільства, враховує очікування зацікавлених сторін, відповідає законодавству і узгоджується з міжнародними нормами поведінки, інтегрована в діяльність організації і застосовується у взаємовідносинах з іншими суб'єктами.

Актуальною проблемою є побудова такої системи управління корпоративною соціальною відповідальністю, яка буде охоплювати аспекти управління персоналом, управління в області охорони праці, охорони довкілля, управління соціальними програмами, планування і управління ризиками тощо. Керівництво компанії повинно відповідати за впровадження та використання такої системи, а служба внутрішнього аудиту повинна здійснювати оцінку її адекватності та ефективності.

Оцінку соціальної відповідальності компанії, яка передбачає використання системи кількісних і якісних вимірів, можливо здійснювати за допомогою методик, визначених міжнародними стандартами. Серед найбільш авторитетних і таких, які отримали найбільше поширення, слід виділити подані в табл. 1.

Таблиця 1

Міжнародні стандарти (методики) в галузі корпоративної соціальної відповідальності

Стандарт	Характеристика
1. Система звітності зі сталого розвитку (GRI Reporting Framework) [21]	Розроблена у 1997 році міжнародною організацією Глобальна ініціатива звітності (Global Reporting Initiative – GRI). Звітність складається на основі показників, що об'єднані в 6 груп: прямий економічний вплив, вплив на оточуюче середовище, заходи з реалізації концепції гідної праці, права людини, суспільство, відповідальність за продукцію. При цьому можна складати звіт за окремими показниками. Залежно від кількості показників, які представлено у звіті, йому надається рейтинг A+, B+, C+ (за умови проходження аудиту сертифікованою GRI організацією). Цей стандарт є найбільш повним керівництвом для допомоги організаціям у складанні соціального звіту
2. Звітність про прогрес у реалізації Глобального договору ООН про корпоративну соціальну відповідальність [22]	Єдиної структури звіту не передбачено. Основні елементи звіту – заява про підтримку Глобального договору, опис практичних дій (зобов'язань, політики, заходів і проєктів) для реалізації принципів Глобального договору; результати, що оцінені
3. Стандарт соціальної звітності SA 8000 [23]	Розроблений у 1998 році Міжнародною організацією соціальної звітності (Social Accountability International – SAI). Даним стандартом встановлено критерії для соціальної звітності за такими аспектами: умови праці; охорона здоров'я; свобода створення професійних об'єднань і укладання колективного договору; системи управління; робочий час; оплата праці; дискримінація; рівна оплата чоловічої і жіночої праці; дисциплінарні стягнення; неприпустимість застосування дитячої або примусової праці. Інших сторін соціальної відповідальності стандарт не торкається
4. Міжнародний стандарт звітності із соціальної відповідальності ISO 26000:2010 [24]	Розроблений Міжнародною організацією із стандартизації і вступив в дію з 01.01.2010 р. . Стандарт визнає необхідність систематичного аналізу рівня корпоративної соціальної відповідальності. Конкретна методика не пропонується, орієнтує підприємство на описовий характер соціального звіту
5. Міжнародний стандарт не фінансової звітності AccountAbility 1000 (AA1000) [25]	Розроблений у 1999 році Британським Інститутом соціальної і етичної звітності. Були розроблені такі стандарти для використання організаціям за вибором: AA1000APS – загальні принципи звітності; AA1000AS – звітність зі сталого розвитку; AA1000SES – звітність із залучення зацікавлених сторін

За визначенням міжнародного Інституту внутрішніх аудиторів, внутрішній аудит визначається як діяльність з надання незалежних та об'єктивних гарантій і консультацій, спрямованих на вдосконалення

діяльності організації. Саме з цього визначення випливають такі властивості (характеристики) внутрішнього аудиту, як незалежність та об'єктивність, надання гарантій і консультацій та вдосконалення діяльності організації.

За умов пріоритетності критеріїв сталого розвитку надання гарантій і консультацій здійснюється не тільки в контексті фінансової інформації, але і торкається питань достовірності не фінансової інформації, управління ризиками, оцінки соціальної відповідальності.

Характеристика внутрішнього аудиту сприяти вдосконаленню діяльності організації проявляється в можливостях виявити негативні аспекти діяльності підприємства, здійснити оцінку існуючих ризиків, аналізувати перспективи розвитку компанії та надати рекомендації щодо підвищення ефективності її діяльності.

Дослідження сутності внутрішнього аудиту свідчить про наявність таких підходів до його розкриття [20, с.22]:

1) внутрішній аудит як основний елемент (складова) внутрішнього (внутрішньогосподарського) контролю, спрямованого на дотримання встановленого порядку ведення бухгалтерського обліку і законності здійснюваних господарських операцій;

2) внутрішній аудит розглядається як складова (елемент) виробничої бухгалтерії і управління організацією. При цьому його суть зводиться до формування інформаційних аналітичних потоків, необхідних для прийняття своєчасних управлінських рішень;

3) внутрішній аудит забезпечує оцінку існуючих систем контролю та управління;

4) сутність внутрішнього аудиту зводиться до управління ризиками.

Виокремлені підходи характеризують сутність внутрішнього аудиту, висвітлюючи і акцентуючи увагу на окремому аспекті. В умовах реалізації принципів корпоративної соціальної відповідальності сутність внутрішнього аудиту слід розширити, врахувавши його можливості у сприянні створення і впровадження системи управління корпоративною соціальною відповідальністю на підприємстві. При цьому, внутрішній аудит, який спрямований на досягнення цілей сталого розвитку, не слід ототожнювати з широким аудиторським аудиторством. Поняття соціального аудиту розглядають у широкому і вузькому розумінні. У широкому сенсі, аудит виступає моніторингом соціальних взаємовідносин на рівні міжнародних, національних регіональних, місцевих соціально-економічних систем. У вузькому сенсі аудит розуміють як контроль відповідності результатів поведінки бізнесу етичним, законодавчим вимогам до його діяльності [8, с.115]. Також концептуальний зміст соціального аудиту визначають як комплексний підхід до процесу перевірки, оцінки, підготовки звітності, а також у цілому до підвищення результативності діяльності й управління компанією [4, с.81].

Завдання, які стоять перед соціальним аудиторством можуть виконувати як служба внутрішнього аудиту, так і аудиторські фірми, які проводять зовнішній аудит.

Визначаючи сутність внутрішнього аудиту слід застосовувати комплексний підхід, який забезпечить формування внутрішнього аудиту, що найбільш повно відображає його місію для забезпечення сталого розвитку підприємства. Враховуючи це, внутрішній аудит слід визначити як діяльність служби внутрішніх аудиторів, яка полягає в перевірці, оцінці, моніторингу систем бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю, управління з метою надання гарантій, консультацій, рекомендацій і пропозицій власникам та управлінському персоналу, спрямованих на забезпечення реалізації концепції сталого розвитку.

Внутрішній аудит, як форма внутрішнього контролю, забезпечує комплексну оцінку результатів діяльності підприємства та його можливих ризиків, ґрунтується на концепції поданій на рис. 1.

Сутність внутрішнього аудиту розкривається через його функції. До його головних функцій, які забезпечують реалізацію стратегії сталого розвитку підприємства слід віднести такі:

1) контрольну, яка полягає у встановленні відповідності економічної, екологічної і соціальної діяльності підприємства встановленим параметрам та оцінці ефективності системи обліку, в якій відображені їх результати;

2) превентивну, яка реалізується в процесі планування і прогнозування, запобігаючи наслідкам неправильних управлінських рішень і дій;

3) інформаційну, яка спрямована на своєчасне і повне подання власникам і керівництву компанії достовірної, доречної і доцільної інформації, в тому числі результатів перевірок та виявлення фактів порушень, що дозволить мінімізувати ризики та обґрунтувати майбутні рішення щодо екологічної та соціальної політики підприємства;

4) оцінювальну, яка дозволить надати оцінку процесам і системам управління КСВ за результатами економічної, екологічної та соціальної діяльності;

5) аналітичну, спрямовану на здійснення аналізу внутрішнього і зовнішнього середовища компанії, що передбачає визначення причинно-наслідкових зв'язків між прийнятими рішеннями і кінцевими результатами діяльності компанії;

6) консультативну, яка забезпечує отримання своєчасних і якісних консультацій власниками та вищим керівництвом підприємства;

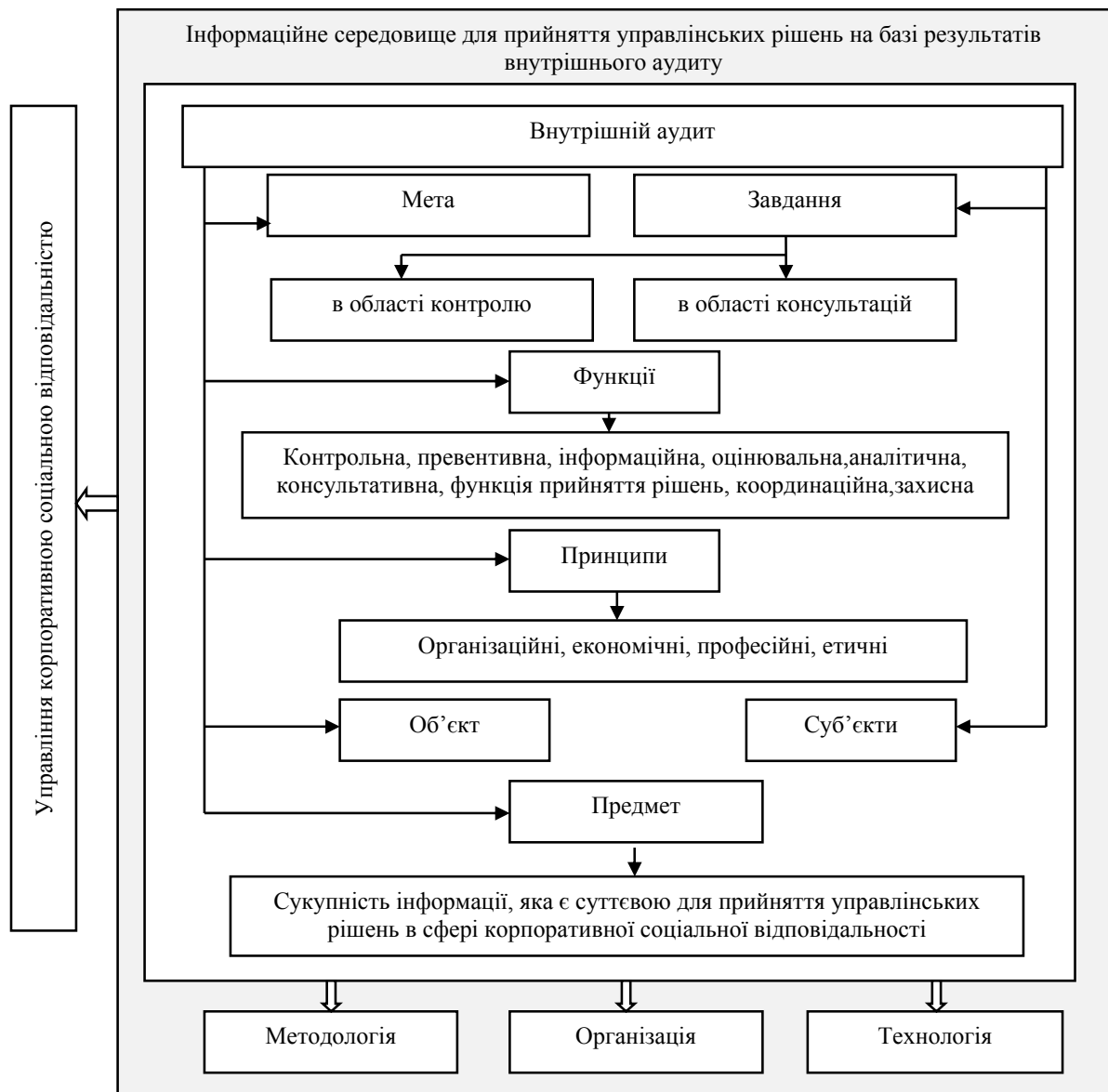


Рис. 1. Концепція внутрішнього аудиту в системі управління корпоративною соціальною відповідальністю

7) функцію прийняття рішень, яка спрямована на розробку внутрішніми аудиторами проектів рішень, рекомендацій та пропозицій, що забезпечать досягнення більш високих результатів при дотриманні принципів КСВ;

8) координаційну, яка забезпечує узгодженість дій між різними суб'єктами системи задля концентрації зусиль на реалізації визначених цілей;

9) захисну, яка передбачає розробку заходів, спрямованих на захист економічних та правових інтересів власників та вищого керівництва, а також попередження неефективного управління компанією.

В межах виконання функцій перед внутрішнім аудитом можуть бути поставлені завдання в області контролю та області консультацій.

Так, в області контролю слід виділити такі завдання:

- підтвердження достовірності бухгалтерської, фінансової, статистичної, управлінської, податкової звітності, оцінка їх якості;

- оцінка системи внутрішнього контролю в цілому, її окремих елементів на предмет їх адекватності, достатності та ефективності;

- перевірка дотримання нормативно-правової бази, внутрішньо корпоративних документів, включаючи вимоги облікової політики, інструкцій, регламентів, рішень власників;

- перевірка наявності і стану майна підприємства, а також оцінка процедур контролю, які забезпечують збереження майна підприємства;

- оцінка ефективності та результативності діяльності підприємства в цілому, а також за економічною, екологічною і соціальною діяльністю;

- організація і проведення службових розслідувань за надзвичайними подіями, оцінка професійного рівня співробітників;

- здійснення контролю за виконанням рішень з ліквідації виявлених недоліків, розробка заходів з попередження порушень в майбутньому та здійснення контролю за виконанням таких заходів.

В області консультацій служба внутрішнього аудиту вирішує завдання щодо консультування у сфері фінансового, податкового та іншого господарського законодавства, надання рекомендацій в частині функціонування системи внутрішнього контролю, а також консультування з питань корпоративного управління та управління ризиками.

Внутрішній контроль повинен базуватися на принципах, як базових постулатах, які визначають процедурний аспект методології внутрішнього аудиту.

До цих принципів слід віднести, попередньо їх згрупувавши:

- організаційні – системність, комплексність, цілісність, своєчасність, регулярність, цілеспрямованість;

- економічні – результативність, раціональність, ефективність;

- професійні – інформаційна забезпеченість, незалежність, розмежування відповідальності, законність;

Етичні – об'єктивність, чесність, сумлінність, конфіденційність, компетентність, доброзичливість.

Суб'єктом внутрішнього аудиту слід визначити джерело персоніфікованого впливу на систему управлінських завдань (процеси, функції) в цілому; управлінський апарат, який формує цілі та приймає рішення, а також забезпечує контроль за їх виконанням [26].

Об'єкти внутрішнього аудиту в умовах орієнтації підприємства на досягнення цілей сталого розвитку визначаються як традиційні та ті, які характеризують соціальну та екологічну діяльність з не фінансового боку.

Так, до традиційних слід віднести:

- стан ведення бухгалтерського обліку на підприємстві;

- порядок складання фінансової звітності та ступінь її достовірності;

- стан та порядок збереження активів на підприємстві;

- порядок нарахування та сплати податків;

- система управління підприємством;

- стан внутрішнього контролю;

- фінансовий стан підприємства (фінансова стійкість, платоспроможність та ділова активність);

- якість роботи економічних та інших служб, що забезпечують діяльність підприємства;

- дотримання законодавчої та нормативно-правової бази, яка регламентує діяльність підприємства.

З метою оцінки соціально відповідальної діяльності внутрішній аудит повинен торкатися оцінки екологічної та соціальної діяльності, яку здійснює підприємство. Так, метою внутрішнього аудиту екологічної діяльності є сприяння у визначенні екологічної політики, формування пріоритетів із здійснення заходів, в тому числі превентивних, спрямованих на дотримання встановлених екологічних вимог, а також створення механізму реалізації ефективного регулювання природокористування та забезпечення сталого розвитку підприємства. У зв'язку з цим, об'єктами екологічного аудиту виступає господарська діяльність, пов'язана з впливом на довкілля, а також результати такої діяльності та відображення її у звітності.

Внутрішній аудит соціальної діяльності спрямований на перевірку стану соціально-трудова відносин (організації праці, трудової дисципліни, системи нормування і стимулювання праці), а також оцінку ефективності здійснюваних соціальних програм на різних рівнях соціального партнерства (навчання працівників, підвищення кваліфікації, благодійні заходи, спонсорська допомога).

Розглянуті вище елементи обумовлюють визначення методології, організації та технології внутрішнього аудиту в умовах управління сталим розвитком.

Найважливішими елементами методології аудиту є його методи та прийоми [17, с.138]. Метод визначають як систему принципів, прийомів, правил, вимог, якими необхідно користуватися в процесі пізнання. Методи внутрішнього аудиту включають методи фактичного контролю (органолептичні методи), документальні та розрахунково-аналітичні вимоги. Вибір методу залежить від поставленої цілі і його використання дозволяє сформулювати професійне судження аудитора.

Організація внутрішнього аудиту базується на таких аспектах:

1) кожний господарюючий суб'єкт має вибір при побудові системи внутрішнього аудиту. Так, на підприємстві може бути створена власна служба внутрішнього контролю, працівники якої добре орієнтовані в особливостях діяльності та внутрішньої структури. При аутсорсингу функції внутрішнього аудиту повністю передаються спеціалізованій компанії (зовнішньому консультанту). Косорсинг передбачає створення служби внутрішнього аудиту в межах компанії, але для виконання окремих аудиторських завдань залучається спеціалізована компанія (зовнішній консультант);

2) в основі внутрішнього аудиту має знаходитися інтегрована інформація різних видів, зокрема, облікова, звітна, нормативно-довідкова, статистична, не фінансова тощо. В окремих випадках інформація може носити конфіденційний характер;

3) взаємодія системи управління корпоративною соціальною відповідальністю і внутрішнього аудиту (диференційований контроль за центрами відповідальності, видах і сегментах діяльності, бізнес-процесами), яка особливо проявляється на заключному етапі здійснення аудиторського контролю у вигляді реалізації управлінських рішень, сформованих на підставі аудиторського звіту чи висновку та подальшому моніторингу їх результатів;

4) система внутрішнього аудиту має бути гнучкою згідно з цілями розвитку бізнесу в оперативному, тактичному і стратегічному розумінні. Цей аспект особливо відображає важливість здійснення внутрішнього аудиту задля підвищення корпоративної соціальної відповідальності, як ефективного інструменту забезпечення сталого розвитку компанії. Крім найбільш поширених видів аудиторської діяльності (аудит на відповідність вимогам, аудит фінансової звітності, операційний аудит, аудит прогнозної інформації) особливу увагу слід акцентувати на проведенні соціального та екологічного аудиту, результати якого будуть сприяти безпечному та ефективному використанню людського та природного капіталу;

5) незалежність внутрішніх аудиторів, яка визначається рівнем підлеглості служби внутрішнього аудиту.

Технологічні основи внутрішнього аудиту визначають необхідність та порядок застосування обраних методів та інструментів проведення аудиту, процедур аудиту, особливостей складання плану та програми аудиту.

Висновки

Отже, внутрішній аудит є інформаційним ресурсом підприємства, цілеспрямоване та правильне використання якого забезпечить підвищення ефективності його діяльності.

В умовах обрання підприємством стратегії сталого розвитку, межі внутрішнього аудиту розширюються внаслідок необхідності здійснення оцінки економічної, екологічної та соціальної діяльності за допомогою як фінансової, так і не фінансової інформації.

Саме результати внутрішнього аудиту є гарантом об'єктивної і достовірної інформації для власників та управлінського персоналу, якою вони в майбутньому керуються для розробки напрямів соціально відповідальної діяльності компанії.

Література

1. Carroll A. B. Corporate social responsibility: Evolution of definitional construct / A. B. Carroll // *Business and Society*. – 1999. – № 38(3). – P. 268–295.
2. Барлыбаев Х.А. Глобализация: за и против устойчивого развития? / Х.А. Барлыбаев. – М. : Изд-во РАГС, 2006. – 262 с.
3. Колот А.М. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : [монографія] / [за наук. ред. А.М. Колога]. – К. : КНЕУ, 2012.
4. Ігнатенко М.М. Теоретичні засади та практичні напрями формування корпоративної соціальної відповідальності аграрних і харчових підприємств / М.М. Ігнатенко // *Економіка АПК*. – 2015. – № 1. – С. 78–83.
5. Лебедев І.В. Сталий розвиток на засадах корпоративної соціальної відповідальності в умовах глобальної нестабільності / І.В. Лебедев // *Міжнародна економічна політика*. Київський національний економічний університет. Спец. вип. : у 2 част. – 2012. – Ч. 1. – С. 311–317.
6. Супрун Н.А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку / Н.А. Супрун [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://eip.org.ua/docs/EP_09_3_61_uk.pdf
7. Харитоновна Е.Н. Управление социальной ответственной деятельностью промышленных предприятий (на примере черной металлургии) : автореф. дис. на соискание науч. степени доктора экон. наук : 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»; 08.00.12 «Бухгалтерский учет, статистика» / Е.Н. Харитоновна. – Москва, 2009. – 42 с.
8. Голінач Л.І. Сутність соціального аудиту в процесі утвердження соціальної відповідальності / Л.І. Голінач // *Економічний аналіз*. – 2014. – Том 18. № 2. – С. 113–117.
9. Катаєв А.В. Соціально-орієнтований маркетинг-аудит : [монографія] / А.В. Катаєв. – Харків : Видавець Оберемок В., 2005. – 212 с.
10. Крюкова І.О. Проблеми організації аудиту соціальної відповідальності в аграрних формуваннях та напрями їх вирішення / І.О. Крюкова // *Глобальні та національні проблеми економіки*. – 2015. – Випуск 7. – С. 828–833.
11. Мазурик О.В. Соціальний аудит як сучасна діагностична технологія в управлінській практиці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора соціол. наук : спец. 22.00.04 / О.В. Мазурик. – К., 2014. – 36 с.
12. Аренс А. Аудит / А. Аренс, Дж. Лоббек ; гл. редактор Я.В. Соколов. – М. : Финансы и статистика, 1995. – 560 с.
13. Додж Р. Краткое руководство по стандартам и нормам аудита / Р. Додж. – М. : Финансы и статистика, ЮНИТИ, 1992. – 224 с.

14. Дорош Н.І. Аудит: теорія і практика / Н.І. Дорош. – К. : Знання, 2006. – 495 с.
15. Каменська Т.О. Внутрішній аудит: методологія та організація : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності) / Т.Я. Каменська. – Київ, 2011. – 42 с.
16. Пантелєєв В.П. Внутрішній аудит / В.П. Пантелєєв, М.Д. Корінько. – К. : Державна академія статистики, обліку та аудиту Державного комітету статистики України, 2006. – 247 с.
17. Петрик О.А. Аудит: методологія і організація : [монографія] / О.А. Петрик. – К. : КНЕУ, 2003. – 260 с.
18. Редько О.Ю. Аудит в Україні. Морфологія : [монографія] / О.Ю. Редько. – К. : ДП Інформаційно-аналітичне агентство, 2008. – 493 с.
19. Рудницький В.С. Внутрішній аудит: методологія, організація : [монографія] / В.С. Рудницький. – Тернопіль : Економічна думка, 2000. – 106 с.
20. Сметанко А.В. Современный подход к определению сущности внутреннего аудита и его основных функций в системе корпоративного управления акционерным обществом / А.В. Сметанко // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2013. – № 2. – С. 22–25.
21. G4 Reporting Guidelines [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.globalreporting.org>
22. UN Global Compact Participants. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>
23. SA8000®:2008 Standard [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.sa-intl.org>
24. ISO 26000:2010. Guidance on social responsibility [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.iso.org/iso/iso26000>
25. AA1000 AccountAbility Principles Standard [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.accountability.org/about-us/publications/aa1000.html>
26. Суворова С.П. Концепция внутреннего аудита в системе управленческих задач организации [Електронний ресурс] / С.П. Суворова, Л.А. Панкратова, М.Е. Ханенко. – Режим доступу : <http://www.rae.ru/forum2012/21/996>

Надійшла 02.08.2016; рецензент: д. е. н. Коренюк П. І.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 631.164.23:330.341.1

ОРЛОВА-КУРИЛОВА О. В.

Луганський національний аграрний університет, м. Харків

ВЕНЧУРНИЙ КАПІТАЛ ЯК НЕОБХІДНЕ ДЖЕРЕЛО ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В статті визначено, що залучення венчурного капіталу є джерелом, яке забезпечує економічну безпеку країни та є необхідною умовою переходу вітчизняної економіки на інноваційну модель розвитку. Метою такого фінансування є сприяння стартуванню, розвитку або розширенню нового проекту, стимулюванню зростання конкретного бізнесу шляхом надання певної суми коштів в обмін на частку в статутному капіталі або якийсь пакет акцій. Венчурне інвестування — це особливо ризикована система вкладення коштів у нові проекти. Венчурне інвестування виступає певним каталізатором і для регіональних виробничих систем. За допомогою такого інвестування відбувається кінцевий симбіоз новітніх ідей, технологій управління зі складовими елементами еволюціонуючої соціально-економічної місцевої системи. Визначено, що імовірність ризикованості венчурної діяльності знаходиться в прямій залежності від життєвого циклу венчурної компанії та венчурного капіталу. Цілком очевидним є факт необхідності підтримки інноваційних компаній саме на початкових стадіях їх розвитку. Залучення венчурного капіталу на початкових стадіях реалізації інноваційного проекту ризиковане, проте вкрай необхідне для втілення новаторських ідей. Тому наразі державна підтримка венчурного бізнесу є особливо актуальною.

Ключові слова: венчурний капітал, інноваційна модель, інновації, інвестиції, посівні інвестиції, стартове фінансування, стартапи, бізнес-ангели, краудфандинг, бутстрепінг, кредитування, конкурентоспроможність, життєвий цикл компанії, потенціал зростання, проекти.

ORLOVA-KURILOVA O. V.

Lugansk National Agrarian University, Kharkiv

VENTURE CAPITAL AS A REQUIRED ORIGIN OF FINANCING INNOVATIVE ACTIVITY

This article stipulates that attract venture capital is a source that provides economic security of the country and is a prerequisite for national economy transition to innovation model of development. The purpose of this funding is to assist starting, developing or expanding new project to stimulate the growth of a particular business by providing a certain amount of money in exchange for a share in the authorized capital or a stake. Venture investments - is particularly risky system of investing in new projects. Venture Investment certain acts as a catalyst for regional production systems. With this investment is the ultimate symbiosis of new ideas and technology management from the constituent elements of evolving local socio-economic system. Determined that the likelihood of high-risk venture capital activity is directly related to the life cycle of venture capital companies and venture capital. It is a fact obvious need to support innovative companies is in the early stages of their development. For attracting venture capital in the early stages of the innovation project risky, but very necessary for the implementation of innovative ideas. Therefore, the current government support for venture capital is particularly important.

Keywords: venture capital, innovation model, innovation, investment, sowing investments starting funding, start-ups, business angels, crowdfunding, bootstrapping loans, competitiveness, the life cycle of potential growth projects.

Постановка проблеми. Досвід розвитку провідних європейських країн світу підтверджує, що саме залучення венчурного капіталу є джерелом, яке забезпечує економічну безпеку країни та є необхідною умовою переходу вітчизняної економіки на інноваційну модель розвитку. Бо, венчурний капітал є певним засобом, що пов'язує власників фінансового капіталу з власниками інноваційних проектів, вирішуючи тим самим проблему реалізації ризикованих інноваційних проектів. Особливо важливим є залучення венчурного капіталу у вітчизняну економіку в умовах проведення антитерористичної операції, що триває на Сході нашої країни. Україна має достатньо невеликий досвід венчурного бізнесу, практично відсутня культура ведення такої діяльності, що, як наслідок, відчувається в інерційності вітчизняної економіки, зниження її конкурентоспроможності та стійкості. Проте саме швидкозмінність умов ведення бізнесу в Україні, вимагає від малих суб'єктів господарювання пристосовуватися до кон'юнктури внутрішнього ринку шляхом освоєння нових ринків збуту або випуску нового продукту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній та зарубіжній літературі існує достатньо велика кількість досліджень спрямованих на аналіз венчурного фінансування в інноваційній сфері. До закордонних дослідників, які розглядали дану проблему, слід віднести таких вчених, як Д. Гарнер, Р. Оуен, Р. Конвей, Д. Броффі, А. Соломон, В. Хорсман, Д.Ф. Музика, Р. Хизрич, М. Питере, Р. Дамарі, В. Стівене, Б. Бішоп, Д. Зингер, Д. Уолл, Д. Смит, К. Шерлінг, Р. Старманс, Д.В. Хайнінг, Т. Нагтегаал, В. Герке, В. Хаарман тощо.

Теоретичні і практичні аспекти венчурного бізнесу розглядалися в наукових розробках українських вчених, а саме у працях В. Васенко, О. Гальчинського, О. Гудзинського, І. Бланка, С. Володіна, О. Дадія, М. Дем'яненка, О. Крисального, М. Кропивки, П. Макаренка, М. Маліка, О. Прокопенко, П. Саблука, О.

Савченка, В. Трегобчука, О. Тивончука, О. Ульянченка, Л. Федулової, С. Хамініч, О. Школьного, В. Яценка тощо.

Українські вчені, здебільш узагальнюють закордонний досвід процесу венчурного фінансування, аналізують організаційні форми існування венчурного капіталу та досліджують необхідність його залучення в національну економіку. Проте не зменшуючи наукові розробки зазначених вчених, слід зауважити, що низка аспектів венчурного фінансування потребують свого удосконалення за умов сьогодення. Тем більш, що 2015 рік був багатий на посівні інвестиції та угоди про партнерство між стартапами і венчурними фондами. Looksey, Prodvigator, Ajax Systems, iBlaz – найвідоміші українські стартапи, про які говорить світова спільнота.

Метою статті є розгляд особливостей залучення венчурного капіталу в ризиковану інноваційну діяльність.

Виклад основного матеріалу. В сучасній економіці існує досить велика кількість джерел фінансування інноваційних проектів: власні, залучені, позичкові тощо. Проте для подальшого стимулювання розвитку вітчизняних інноваційних процесів слід звернути увагу на новітні альтернативні джерела фінансування, а саме залучення венчурного капіталу до інноваційних програм та проектів.

У перекладі з англійської мови термін венчур «venture» означає «ризик», «ризиковане починання», «ризиковане підприємство» тощо [1, с. 279]. Окремі схеми венчурного фінансування застосовувались вже в першій половині 20–го століття. Однак жвавий розвиток венчурного фінансування відбувся у США після другої світової війни. Основні концепції даного бізнесу започаткували Том Перкінс, Юджин Клейнер, Франк Кофілд та ін., які у 50–60-х роках минулого століття розробили нові основоположні концепції організації фінансування: створення партнерств у вигляді венчурних фондів; збір грошей у партнерств з обмеженою відповідальністю та встановлення правил захисту їх інтересів; використання статусу генерального партнера тощо [2, с. 37].

Варто зазначити, що венчурне фінансування представляє собою довгострокові приватні інвестиційні вливання в акціонерний капітал, зазвичай перспективних новостворених компаній, які орієнтовані на виробництво високотехнологічного продукту. Метою такого фінансування є сприяння стартуванню, розвитку або розширенню нового проекту, стимулюванню зростання конкретного бізнесу шляхом надання певної суми коштів в обмін на частку в статутному капіталі або якийсь пакет акцій. Венчурне інвестування — це особливо ризикована система вкладення коштів у нові проекти. Його головна і принципова відмінність від традиційного фінансування полягає в тому, що необхідні кошти можуть надаватися під перспективну ідею без гарантованого забезпечення наявним майном, заощадженнями або іншими активами підприємця. Венчурне фінансування, загалом, направлене на малі та середні підприємства, що мають надійний ринок внутрішнього збуту і зазвичай не залежать від імпорту. В сучасних умовах не достатньо вигідних банківських кредитів, низького державного фінансування саме фінансові кошти великих компаній можуть бути стартом для підприємців-винахідників та реалізаторів ризикованих ідей.

Венчурне інвестування виступає певним каталізатором і для регіональних виробничих систем. За допомогою такого інвестування відбувається кінцевий симбіоз новітніх ідей, технологій управління з складовими елементами еволюціонуючої соціально-економічної місцевої системи.

Окремо слід навести визначення венчурного капіталу Європейською асоціацією прямого та венчурного інвестування (European Private Equity & Venture Capital Association – EVCA). За їх визначенням венчурне фінансування представляє собою акціонерний капітал. Такий капітал надається інвесторами – професійними фірмами, які у подальшому активно беруть участь в управлінні компаніями на усіх етапах циклу їх розвитку [3, с. 90].

Венчурні капіталісти є головними учасниками венчурного фінансування, які інвестують свої кошти у певні компанії.

У США, Японії, Україні, Росії фірми венчурного капіталу в основному представлені такими категоріями [4, с. 145]: приватними незалежними фондами; корпоративними філіалами; інвестиційними компаніями для малого бізнесу (SBICs); інвестиційними корпораціями, які фінансують за рахунок держави малий бізнес; державні інноваційні фонди; неформальні джерела венчурного капіталу, коли нові підприємства отримують ресурси від великих корпорацій, які не займаються венчурним бізнесом, або від приватних інвесторів.

Технологічні засоби перетворення фінансових коштів у венчурний капітал мають певні особливості. Так, власні кошти компаній і тимчасово вільні кошти, які знаходяться в джерелах позичкового капіталу, згідно з правилами управління портфелем активів у принципі не можуть стати венчурним капіталом у повному обсязі. Ним стає лише невелика частина портфеля (в пенсійних фондах і активах страхових компаній відповідно до законодавства більшості країн). Фінансування інновацій у вигляді банківських кредитів також має свої обмеження (необхідність захисту вкладників банків). Базельські принципи забороняють кредитування підприємств, не здатних обслуговувати та погашати кредит, тобто таких, які не мають стійких позитивних фінансових потоків (що властиво для молодих інноваційних компаній). Капітал для фінансування інновацій, як правило, зосереджується в спеціальних фондах корпорацій або фінансових інститутах – венчурних фондах – і лише капітал, який передається інноваційному підприємцю або підприємству на певних умовах, перетворюється в діючий венчурний капітал [5, с. 197].

В свою чергу венчурний капітал представляє собою довгострокові прямі інвестиції які залучені від індивідуальних або інституціональних інвесторів для підтримки розвитку інноваційних компаній. Термін залучення таких інвестицій може коливатися від 2 до 7 років, або більше.

Венчурний бізнес, як правило створює невелика група осіб, що мають новаторські ідеї або винаходи (талановиті вчені, підприємці, інженери, програмісти тощо). Основними умовами для створення венчурної компанії є: наявність новаторської ідеї; суспільної потреби в цій ідеї; підприємця здатного реалізувати цю ідею та відповідно фінансового капіталу для її реалізації. Венчурна компанія не обмежена в певній організаційній формі. Такі компанії можна організувати як: незалежні малі інноваційні фірми з використанням капіталу інвестиційних фондів; «зовнішні венчури» корпорацій, тобто фірми, що спеціалізуються на впровадженні у виробництво науково-технічних розробок і організуються у вигляді паю з промисловими корпораціями; «внутрішні венчури», які створює корпорація у вигляді самостійних науково-дослідних підрозділів, діяльність яких підлягає найбільшому комерційному ризику; науково-дослідні консорціуми, що являють собою тимчасові статутні об'єднання венчурних підприємств та інших суб'єктів господарювання [6, с. 10].

Важливим суб'єктом венчурного бізнесу є фізична чи юридична особа, яка надає ризиковане фінансування – інвестор. Як приклад, інвестиційні кошти можуть надавати державні венчурні фонди як з державних так і з місцевих бюджетів, а також бізнес-ангели, зазвичай приватні особи, які інвестують власні кошти в замість на отримання частки прибутку.

В науковій літературі справедливо зазначено, що імовірність ризикованості венчурної діяльності знаходиться в прямій залежності від життєвого циклу венчурної компанії та венчурного капіталу. У класичному розумінні життєвий цикл венчурної компанії представлений етапами: НДДКР; залучення інвестора; запуск; початкове зростання; прискорене зростання; стає зростання; зрілість; вихід інвестора. Основні етапи венчурних капіталовкладень полягають у: стартовому фінансуванні; фінансуванні в період розвитку компанії та при реалізації певної операції. На ранніх стадіях ризикованість венчурної діяльності є найвищою і зменшується по мірі просування венчурних продуктів до споживача [7, с. 374]. Венчурне фінансування молодих інноваційних фірм здійснюється, як правило, поетапно, причому різні етапи фінансування різними венчурними інвесторами. Застосування етапів життєвого циклу венчурного підприємства, дозволяє виділити етапи венчурного фінансування інноваційної діяльності. Розглянемо їх більш детально.

Перші три етапи життєвого циклу компанії (НДДКР; залучення інвестора; запуск) характеризуються передстартовим «Seed» та стартовим фінансуванням «Start-up».

Венчурне фінансування на етапі («Seed» – «компанія для посіву»), перша стадія життя інноваційного проекту. На цьому етапі інвестиції в інновації найбільш ризиковані, бо потрібний значний час для генерування грошових потоків в інвестиційному проекті. Стартові інвестиції – найбільш ризикована форма вкладень, бо такий тип вкладень має найдовший період окупності та позначається найбільш непередбаченою зміною бізнес-моделі компанії.

Наступний етап характеризується початком виробництва продукції компанією – стартове фінансування («Start-up»). Зазвичай компанії на цій стадії мають початкову історію операційної діяльності, де розроблена маркетингова стратегія компанії та сформований колективи менеджерів. Ризик в цьому випадку високий, і вкладення навряд чи окупляться раніше, ніж через 5–10 років.

Посівне фінансування у 2000-х роках характеризувалося залученням коштів на розвиток ідеї та розробки прототипу (так їх розглядав засновник бізнес-акселератора Y Combinator Пол Грем). Після 2011 року посівне фінансування розглядалося, як підтримка запуску нового продукту або розширення ринкової ніші. Саме тому відомий вчений С. Бланк зауважував на тому, що на початковому етапі найбільш доречним є використання фінансових коштів засновників стартапів, їх родичів, друзів, бізнес-ангелів та широкого використання краудфандінгу. Таке фінансування зазвичай здійснюється з метою підтримки бутстрепінгу при незначному фінансуванні, що забезпечує найменший ризик при початковому розвитку компанії.

Якщо ми проаналізуємо ефективність посівного фінансування на прикладі українського венчурного ринку, то варто відзначити, що вітчизняні стартапи стикаються з недосконалою системою виводу власників капіталу з компанії. З іншого боку, існує ризик у намаганні інвестора здійснення тотального контролю над компанією вже на початку свого існування. Зазначені дії певною мірою гальмують мотивацію стартапа до розвитку бізнесу та у подальшому залучення наступних інвестиційних раундів. Хоча до позитивних тенденцій розвитку венчурного фінансування в Україні слід віднести зародження сектору приватних венчурних інвесторів, яких на Заході ще називають «бізнес-ангелами», котрікладають кошти в проекти, що знаходяться на рівні бізнес-ідеї. На даний момент зростає кількість східноєвропейських і пан'європейських фондів, які починають розглядати українські проекти не лише з точки зору економії на інфраструктурі та робочій силі, а й з точки зору технічного потенціалу.

До успішних прикладів стартапів слід віднести «Microsoft», засновники – Білл Гейтс та Пол Аллен; «Apple Computer inc», засновники – Стів Джобс і Стів Возняк та «Google», засновники – Леррі Пейдж та Сергій Брін тощо.

«Networking» є найбільш продуктивним методом пошуку інвестора для власного проекту, що

позначається в активній участі у конференціях, галузевих форумах, конкурсах стартапів, в яких беруть участь потенційні інвестори [8, с. 358].

Наступні етапи життєвого циклу компанії передбачають фінансування в період розвитку. «Фінансування початкової стадії («Early-Stage»)), що включає 4-й та 5-й етапи життєвого циклу венчурного підприємства («початкове зростання», «прискорене зростання») та «фінансування розширення» («Expansion»)), що включає 6-й та 7-й етапи життєвого циклу венчурного підприємства («стале зростання», «зрілість»).

«Early-Stage» – фінансування початкової стадії – розраховане на надання допомоги невеликим підприємствам зі значним потенціалом зростання. Як правило, вони не можуть забезпечити фінансування розвитку за рахунок кредиту у зв'язку з нездатністю гарантувати його повернення. Враховуючи відносно високу міру передбаченості результатів інвестування, ризик капіталовкладень в цьому випадку дещо менше, ніж при стартовому фінансуванні, але все ще значний. Часто таким чином фінансуються фірми, які існують менше 3-х років і ще не отримують прибутку.

«Expansion» – стадія розширення. На цій стадії зазвичай компанія має певний авторитет на ринку, є прибутковою та орієнтованою на масового споживача. На цьому етапі відбувається експоненційне зростання продажів. Венчурний капітал здебільш вкладається в подальші маркетингові дослідження, удосконалення реклами. На стадії «Expansion» кампанія потребує в декілька більше коштів ніж на попередніх стадіях, проте ризик інвестицій та термін їх окупності значно менші.

На цьому етапі залучення венчурного капіталу необхідне для розширення виробничих потужностей підприємством, введення нових виробничих ліній або пошуку додаткових ринків збуту. Венчурне фінансування може припинитися або значно скорочується. Ризик інвестицій значно менший ніж у попередніх етапах, а термін окупності може становити 3–6 років. Підприємство вирішує питання залучення класичного кредитування, замість венчурного капіталу. На пізніх стадіях венчурного фінансування припадає найбільша частка ризикованих капіталовкладень.

Останній етап життєвого циклу – зрілість. На цьому етапі здійснюється фінансування конкретних зазвичай одноразових операцій. На цій стадії венчурний капітал від активної участі у фінансуванні переходить до допомоги і сприяння. Надаються різні послуги, що дають змогу усунути труднощі, пов'язані з виходом нової фірми на ринок. Цю стадію називають ще фінансуванням злиття, чи викупу. Кошти на даній стадії, як правило, виділяються на короткий термін і спрямовані для забезпечення виходу інвестора з проекту (8-й етап життєвого циклу) шляхом придбання підприємства його управлінським персоналом, стратегічного продажу «Strategic sale», чи публічного розміщення його акцій [7, с. 377].

Отже, розміщення таким чином венчурного фінансування в залежності від етапів життєвого циклу компанії дозволяють найбільшою мірою охарактеризувати ризикованість процесу фінансування та у подальшому розробити алгоритми мінімізації ризиків венчурного вкладення в залежності від етапу розвитку венчурної компанії.

Висновки. На наш погляд, цілком очевидним є факт необхідності підтримки інноваційних компаній саме на початкових стадіях їх розвитку, так як залучення венчурного капіталу на початкових стадіях реалізації інноваційного проекту ризиковане, проте вкрай необхідне для втілення новаторських ідей. Тому наразі державна підтримка венчурного бізнесу є особливо актуальною. Так, одним із способів стимулювання венчурного фінансування є надання державних гарантій тим, хто вкладає кошти у наукоємні проекти, зменшення податкового тиску на підприємства, які виробляють високотехнологічну продукцію та принципово оновлюють виробництво традиційних продуктів [9, с. 29]. Іншим способом є створення механізму державної участі в гарантуванні інвестицій в найбільш перспективні інноваційні проекти венчурних фондів та державної страхової компанії щодо страхування гарантій кредитів, які надаються ринковими фінансово-кредитними установами середньому та малому підприємству під реалізацію інноваційних проектів.

Література

1. Малюта Л.Я. Стан та тенденції розвитку венчурного фінансування в Україні / Л.Я. Малюта, А.Р. Бабій, А.П. Колесніков // Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – № 5 (31). – С. 278–282.
2. Клименко В.В. Венчурне фінансування інноваційного розвитку: світовий досвід і Україна / В.В. Клименко // Науковий вісник Інституту міжнародних відносин НАУ. – 2010. – № 1. – С. 35–42.
3. Антонюк Л.Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації : монографія / Л.Л. Антонюк, А.М. Поручник, В.С. Савчук. — К. : КНЕУ, 2003. – 394 с.
4. Шклярчук С.Г. Основні засади венчурного фінансування інноваційних технологій / С.Г. Шклярчук // Наукові праці МАУП. – 2013. – № 1. – С. 144–149.
5. Сас Б.Б. Розвиток системи венчурного фінансування / Б.Б. Сас, Г.І. Спак // Економічний аналіз. – 2014. – № 1. – С. 195–202.
6. Притуляк Н.М. Венчурне фінансування інноваційної діяльності (теоретичний аспект) / Н.М. Притуляк // Інновації: практика та досвід. – 2013. – № 8. – С. 9–13.

7. Найчук-Хрущ М.Б. Ключові характеристики венчурного фінансування на етапах життєвого циклу венчурного підприємства / М.Б. Найчук-Хрущ // Вісник національного університету «Львівська політехніка». – 2006. – № 552. – С. 373–378.

8. Семенюк С.Б. Стартапи – інноваційні технології ведення бізнесу / С.Б. Семенюк // Матеріали III Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів «Актуальні задачі сучасних технологій». – Тернопіль, 2014. – № 3. – С. 358–359.

9. Грига В.Ю. Сучасний стан венчурного фінансування в Україні: статистичний розріз та експертна характеристика / В.Ю. Грига, О.В. Красовська // Наука та наукознавство. – 2009. – № 3. – С. 18–30.

Надійшла 02.08.2016; рецензент: д. е. н. Кукса І. М.

АНАЛИЗ ИНОСТРАННОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ В УКРАИНЕ

В статье рассмотрено иностранное инвестирование в Украину в 2015 г. Приведена динамика поступления прямых иностранных инвестиций за период 2010–2015 гг. Проанализированы прямые иностранные инвестиции и определены основные страны инвесторы, а также наиболее инвестируемые отрасли. Показано влияние инвестиционной привлекательности Украины с целью привлечения иностранных инвестиций.

Ключевые слова: прямые иностранные инвестиции, инвестор, инвестиционная привлекательность, область, отрасль, динамика, страны-инвесторы.

ROMANKOVA O. N., GORGOLIUK K. V.

Donbass State Machine-building Academy, Kramatorsk

ANALYSIS OF FOREIGN INVESTMENT IN UKRAINE

Analyze flow of foreign direct investment in Ukraine for 2015 in the context of investor countries and industries invested. This article is based on the analysis and review of foreign direct investment in Ukraine. Investment plays an important role in the economy of any country, as it largely determines its economic growth. From an investment policy effectiveness depend on the development of production, business, level of technical equipment of enterprises, social and environmental problems. An essential factor for the development of the national economy is its investment attractiveness. Studied the flow of foreign direct investment in Ukraine for 2010-2015 years, identified the main investor countries, highlights the main industries that receive foreign direct investment, as well as shows the investment attractiveness of Ukraine.

Keywords: direct foreign investments, investor, investment attractiveness, region, industry, dynamics, country investors.

Постановка проблемы. Инвестирование играет важную роль в экономике любой страны, так как в значительной степени определяет ее экономический рост. От эффективности инвестиционной политики зависят развитие производства, предпринимательства, уровень технической оснащенности предприятий, решение социальных и экологических проблем. Поэтому привлечение инвестиций в страну в значительной степени влияет на решение ряда вопросов, с которыми сталкивается любая страна. Неотъемлемым фактором для развития экономики страны является ее инвестиционная привлекательность. Несмотря на то, что Украина имеет достаточный производственный и технический потенциал вопрос инвестирования по-прежнему остается актуальным.

Анализ последних исследований. Вопросам инвестирования в Украину посвящены научные работы ученых-экономистов, таких как В. Н. Храпко [1], Т. И. Олешко, В. И. Дегтяренко [2], И. В. Стречная, В. А. Кондратьев [3] и других.

Целью статьи является анализ поступления прямых иностранных инвестиций в Украину за 2015 г. в разрезе стран-инвесторов и инвестируемых отраслей. Изучение динамики прямых иностранных инвестиций за период 2010–2015 гг., а также инвестиционной привлекательности Украины.

Раскрытие основного материала исследования. Прямые иностранные инвестиции – форма участия иностранного капитала в реализации инвестиционных проектов на территории страны-реципиента инвестиций, которая характеризуется активным участием инвестора (или его представителей) в деятельности организации. Прямые иностранные инвестиции – наиболее востребованная форма капиталовложений для развивающихся экономик, так как позволяет реализовывать крупные и важные проекты, а кроме того в страну поступают новейшие технологии, новые практики корпоративного управления и т. п. [4].

Сегодня для осуществления преобразований в экономике Украины требуются значительные капитальные вложения. Нужно отметить, что такие процессы, как структурное и качественное обновление производства и создание рыночной инфраструктуры происходят практически за счет инвестирования. Целью развития инвестиционной деятельности в Украине является создания привлекательного инвестиционного климата и развитие инфраструктуры инвестиционной деятельности для обеспечения постоянного экономического роста и повышения жизненного уровня населения [3].

Для принятия решения об инвестировании средств необходимо провести подробный анализ инвестиционной привлекательности инвестируемого объекта. Объектом инвестирования может выступать отдельный проект, предприятие в целом, город, регион и т.д. Большинство ведущих зарубежных и отечественных экономических изданий регулярно отслеживают информацию о состоянии национальных и региональных инвестиционных комплексов. На ее основании публикуют рейтинги инвестиционной привлекательности национальных экономик и регионов.

К основным показателям инвестиционной привлекательности Украины следует отнести следующие:

- 1) Украина имеет наибольшую территорию среди европейских стран (603,7 тыс. км), что означает

соседство со многими европейскими странами (Белоруссия, Польша, Венгрия, Румыния и др.), а также выгодные экономические отношения с этими странами;

2) Украина расположена на перекрёстке транспортных путей, соединяющих Центральную и Восточную Европу, Европу и Азию, а так же имеющих международное значение;

3) Украина имеет выход к Черному и Азовскому морям, что экономически выгодно для привлечения инвестиций в страну при транспортировке различных природных ресурсов из Азии в Европу через Черное море по территории нашего государства;

4) Украина имеет выгодное географическое положение в полосе умеренно-континентального климата;

5) на территории Украины расположено самое большое количество плодородных земель – черноземов, что является стимулом для развития аграрной промышленности;

6) на территории Украины, на протяжении многих лет, отсутствуют катастрофические природные явления (например, тайфуны, торнадо, цунами, вулканизм и др.);

7) на территории Украины протекают реки Днепр, Дунай, Южный Буг, Днестр, Северский Донец и другие, которые являются одним из главных источников для выработки электроэнергии.

Наличие таких условий для инвестирования, позволяет Украину отнести к странам с инвестиционной привлекательностью. Данные показатели влияют на предпочтения инвестора в выборе того или иного объекта инвестирования. Для качественного анализа и исследования прямых иностранных инвестиций в Украину следует рассмотреть поступление инвестиций в динамике. Согласно статистическим данным, приведенным в источнике [5] динамика прямых иностранных инвестиций в Украину за 2010–2015 гг. представлена в табл. 1, рис. 1.

Таблица 1

Сводная таблица прямых иностранных инвестиций в Украину за 2010–2015 гг.

Год	Показатель млрд дол.	Абсолютный прирост, млрд дол.		Темп роста, %		Темп прироста, %	
		базисный	цепной	базисный	цепной	базисный	цепной
2010	44,7	-	-	-	-	-	-
2011	49,4	4,7	4,7	110,51	110,51	10,51	10,51
2012	54,5	9,8	5,1	121,92	110,32	21,92	10,32
2013	58,2	13,5	3,7	130,20	106,79	30,20	6,79
2014	45,9	1,2	-12,3	102,68	78,87	2,68	-21,13
2015	43,4	-1,3	-2,5	97,09	94,55	-2,91	-5,45



Рис. 1. Динамика прямых иностранных инвестиций в Украину за период 2010–2015 гг., млрд дол.

Проводя анализ динамики прямых иностранных инвестиций в Украину за период 2010–2015 гг. просматривается тенденция постепенного повышения инвестиций в 2010–2013 гг. с 44,7 до 58,2 млрд дол., а затем наблюдается снижение инвестиционного потока в 2013–2015 гг. с 58,2 до 43,4 млрд дол.

На основании статистических данных, приведенных в источнике [5] в десятку основных стран-инвесторов вошли: Кипр (11,7 млрд дол.), Нидерланды (5,6 млрд дол.), Германия (5,4 млрд дол.), Россия (3,4 млрд дол.), Австрия (2,4 млрд дол.), Великобритания (1,9 млрд дол.), Виргинские острова (1,8 млрд дол.), Франция (1,5 млрд дол.), Швейцария (1,4 млрд дол.), Италия (1 млрд дол.). Структура прямых иностранных инвестиций в Украину за 2015 год в разрезе стран инвесторов представлена на рис. 2.

В инвестиционной деятельности инвесторы являются главными субъектами инвестирования, которые осуществляют самостоятельный выбор объектов инвестирования, определяют направления, объемы

и эффективность инвестиций. В свою очередь, инвесторы могут контролировать их целевое использование, являясь собственником созданного объекта инвестиционной деятельности. Основной задачей инвестора является выбор объекта инвестирования, имеющего наилучшие перспективы развития и обеспечивающего высокую эффективность вложений.

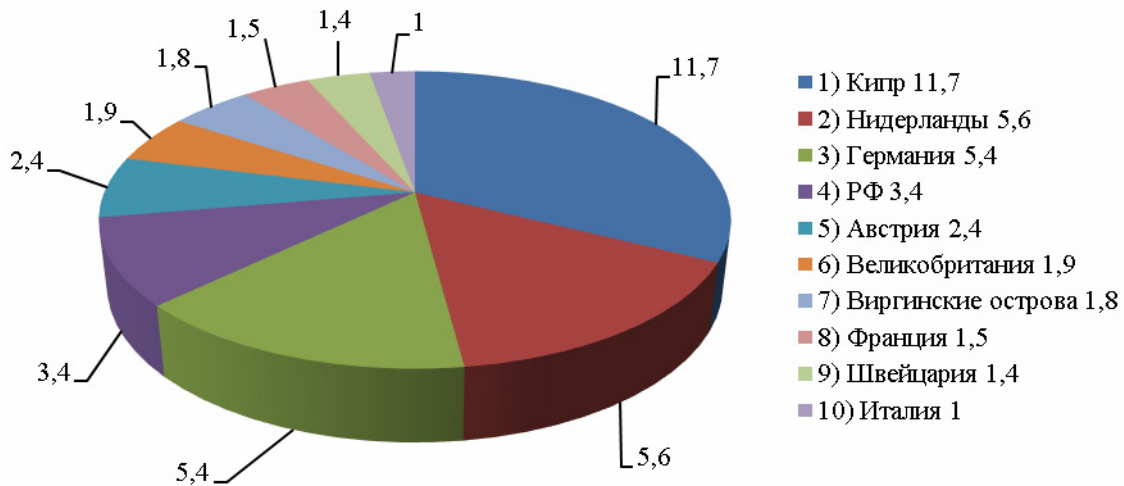


Рис. 2. Структура прямых иностранных инвестиций в Украину в 2015 г. в разрезе стран-инвесторов, млрд дол.

Согласно статистическим данным, приведенным в источнике [5] наибольшее количество инвестиционного потока приходится на такие отрасли как, промышленность – 87,7 млрд дол., строительство – 43,5 млрд дол., сельское хозяйство – 30,2 млрд дол., информация и телекоммуникации – 23 млрд дол., финансовая и страховая деятельность – 6,4 млрд дол., здравоохранение – 2,4 млрд дол., образование – 1,5 млрд дол., а так же искусство, спорт и развлечения – 1 млрд дол. Структура прямых иностранных инвестиций в Украину за 2015 г. отдельно по отраслям представлена на рис. 3.

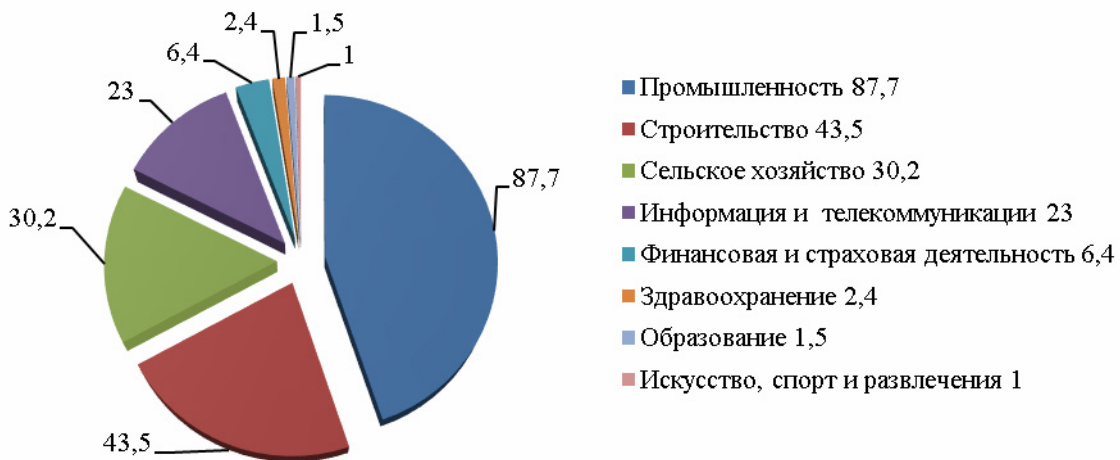


Рис. 3. Структура прямых иностранных инвестиций по отраслям в Украину в 2015 г., млрд дол.

Так как Украина является промышленно развитой страной и важными для населения являются такие отрасли как, здравоохранение и образование, поэтому для более детального анализа инвестиционной привлекательности отраслей рассмотрено поступление инвестиций в отдельные отрасли за период 2010–2015 гг.

В соответствии со статистическими данными [6], рассмотрена динамика прямых иностранных инвестиций 2010–2015 гг. в различные отрасли (промышленность, здравоохранение и образование).

Динамика прямых иностранных инвестиций в Украину за период 2010–2015 гг. в промышленность представлена в табл. 2, рис. 4., здравоохранение – в табл. 3, рис. 5 и образование – в табл. 4, рис. 6.

Проводя анализ динамики прямых иностранных инвестиций в промышленность за период 2010–2015 гг. наблюдается увеличение инвестиционного потока в 2010–2013 гг. с 55,4 до 97,6 млрд дол., в 2013–2014 гг. уменьшение с 97,6 до 86,2 млрд дол., с дальнейшим его увеличением в 2015 г. с 86,2 до 87,7 млрд дол.

В результате анализа динамики прямых иностранных инвестиций в здравоохранение за период 2010–2015 гг. выявлено, что в 2010–2012 гг. уровень поступления инвестиций повышался с 1,9 до 2,7 млрд

дол., в 2012–2014 гг. снижался с 2,7 до 1,2 млрд дол., а затем в 2015 г. снова увеличивался с 1,2 до 2,4 млрд дол.

Таблица 2

Сводная таблица прямых иностранных инвестиций в промышленность в 2010–2015 гг.

Год	Показатель, млрд дол.	Абсолютный прирост, млрд дол.		Темп роста, %		Темп прироста, %	
		базисный	цепной	базисный	цепной	базисный	цепной
2010	55,4	-	-	-	-	-	-
2011	78,7	23,3	23,3	142,06	142,06	42,06	42,06
2012	91,6	36,2	12,9	165,34	116,39	65,34	16,29
2013	97,6	42,2	6	176,17	106,55	76,17	6,55
2014	86,2	30,8	-11	155,60	88,32	55,60	-11,68
2015	87,7	32,3	1,5	158,30	101,74	58,30	1,74

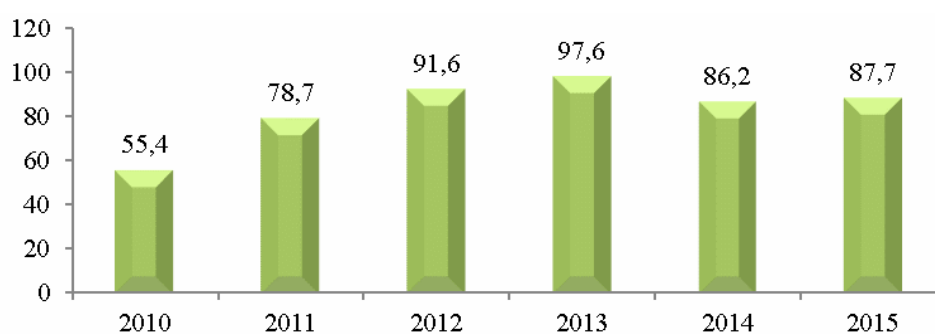


Рис. 4. Динамика прямых иностранных инвестиций в промышленность в 2015 г., млрд дол.

Таблица 3

Сводная таблица прямых иностранных инвестиций в здравоохранение в 2010–2015 гг.

Год	Показатель, млрд дол.	Абсолютный прирост, млрд дол.		Темп роста, %		Темп прироста, %	
		базисный	цепной	базисный	цепной	базисный	цепной
2010	1,9	-	-	-	-	-	-
2011	2,1	0,2	0,2	110,53	110,53	10,53	10,53
2012	2,7	0,8	0,6	142,11	128,57	42,11	28,57
2013	1,7	-0,2	-1	89,47	62,96	-10,53	-37,04
2014	1,2	-0,7	-0,5	63,16	70,59	-36,81	-29,41
2015	2,4	0,5	1,2	126,32	200	26,32	100

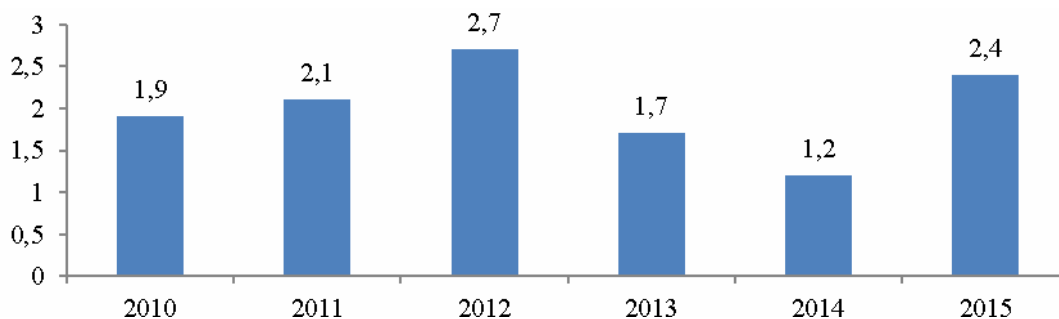


Рис. 5. Динамика прямых иностранных инвестиций в здравоохранение в 2015 г., млрд дол.

На основании ряда динамики прямых иностранных инвестиций в образование за период 2010–2015 гг. выявлен рост объёмов инвестиций с 2010 по 2011 гг. с 1,8 до 2,1 млрд дол. В 2011–2014 гг. показано снижение объёмов инвестиций с 2,1 до 0,8 млрд дол., а затем с 2014–2015 гг. – рост объёмов инвестиций с 0,8 до 1,5 млрд дол.

Сводная таблица прямых иностранных инвестиций в образование в 2010–2015 гг.

Год	Показатель, млрд дол.	Абсолютный прирост, млрд дол.		Темп роста, %		Темп прироста, %	
		базисный	цепной	базисный	цепной	базисный	цепной
2010	1,8	-	-	-	-	-	-
2011	2,1	0,3	0,3	116,67	116,67	16,67	16,67
2012	1,5	-0,3	-0,6	83,33	71,43	-16,67	-28,57
2013	1,0	-0,8	-0,5	55,56	66,67	-44,44	-33,33
2014	0,8	-1	-0,2	44,44	80,00	-55,56	-20
2015	1,5	-0,3	0,7	83,33	187,5	-16,67	87,5

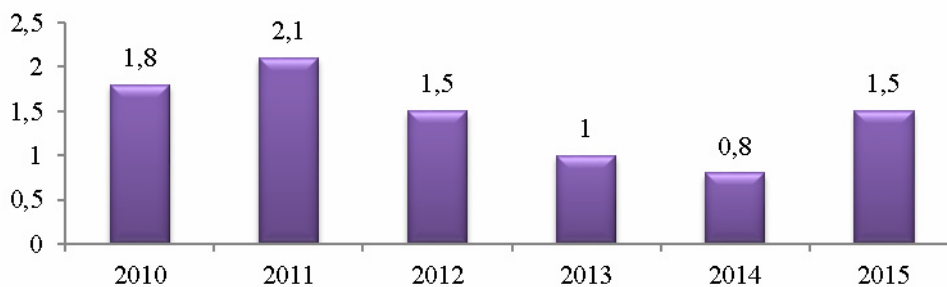


Рис. 6. Динамика прямых иностранных инвестиций в образование в 2015 г., млрд дол.

Выводы. В результате анализа ряда прямых иностранных инвестиций, поступающих в Украину за 2015 г. определены основные страны-инвесторы, такие как Кипр, Нидерланды, Германия, РФ, Австрия, Великобритания, Виргинские острова, Франция, Швейцария и Италия. Так же выделены основные отрасли, в которые поступают иностранные инвестиции, такие как промышленность, строительство, сельское хозяйство, информация и телекоммуникации, финансовая и страховая деятельность, здравоохранение, образование, а также искусство, спорт и развлечения. Рассматривая динамику поступления прямых иностранных инвестиций в Украину за период 2010–2015 гг. выявлены значительные колебания по годам, с 2010 по 2013 гг. – прямые иностранные инвестиции увеличивались, а затем с 2013 до 2015 г. происходило их уменьшение. Важным также является то, что Украина по-прежнему остается привлекательной страной для инвестирования за счет своей территории, экономико-географического положения, имеющего международное значение, благоприятного умеренно-континентального климата и богатства природными ресурсами.

Литература

1. Храпко В.Н. Инвестиционные рынки и прямые иностранные инвестиции в посткризисных условиях [Электронный ресурс] / В. Н. Храпко // Вісник Сумського державного університету. Сер.: Економіка. – 2013. – № 4. – С. 81–93. – Режим доступа : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSU_ekon_2013_4_12.
2. Олешко Т. И. Проблемы иностранного инвестирования в Украине в период экономического кризиса [Электронный ресурс] / Т. И. Олешко, В. И. Дегтяренко // Научный вестник ДГМА. – 2015. – № 1 (16е). – С. 169–173. – Режим доступа : [http://www.dgma.donetsk.ua/science_public/science_vesnik/%E2%84%961\(16%D0%95\)2015/article/25.pdf](http://www.dgma.donetsk.ua/science_public/science_vesnik/%E2%84%961(16%D0%95)2015/article/25.pdf).
3. Стречная И. В. Проблемы инвестирования в Украине: правовой аспект [Электронный ресурс] / И. В. Стречная, В. А. Кондратьев. – Режим доступа : http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2009/Pravo/45057.doc.htm.
4. Прямые иностранные инвестиции в Украине. – Режим доступа : <http://insiders.com.ua/spravochnik/inostrannye-investitsii>.
5. Прямые иностранные инвестиции (акционерный капитал) из стран мира в экономику Украину [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/zd/ivu/ivu_u/ivu0415.html.
6. Капитальные инвестиции по видам экономической деятельности за 2010–2015 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/ibd/ibd_rik/ibd_u/ki_rik_u_e_bez.htm.

Надійшла 02.08.2016; рецензент: д. е. н. Бурлуцкий С. В.

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ
ПОСЛУГ: ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД**

У статті розглянуті характерні особливості інноваційних підходів до формування організаційної культури підприємств сфери послуг. Досліджено методологічні аспекти формування культури, що дозволяє зрозуміти виникнення, існування, функціонування, розвиток культури підприємства як соціального феномена, її сутності, значення, внутрішньої структури, логіки розвитку. Особливу увагу приділено місцю людини в сучасному соціумі та розвитку професійної культури співробітників підприємств сфери послуг. Сформовані та визначені особистості підприємств сфери послуг, які необхідно враховувати під час формування організаційної культури цих підприємств. Показано, що на сучасному етапі недооціненими є такі інструменти формування організаційної культури, як навчання та виховання співробітників.

Ключові слова: інноваційні підходи, організаційна культура, культура підприємства, підприємства сфери послуг.

KRUPSKYI O. P., MAXIMCHUK O. S.
Oles Honchar Dnipropetrovsk National University

**SHAPING OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN SERVICE FIRMS:
AN INNOVATIVE APPROACH**

Special features of different innovative approaches towards shaping of organizational culture in service firms were analyzed in this paper. Methodological aspects of culture shaping were investigated. This allowed a better understanding of organizational culture as a social phenomenon: its emergence, existence, functioning, and development. It also allowed analyzing its meaning, nature, internal structure, and development logics. A particular emphasis was put on the role of an individual in society and on the development of the professional culture of the service firms' personnel. Specific characteristics of service firms needed for the shaping of the organizational culture were defined and described. It was shown that the tools of organizational culture, such as learning and training of employees, are currently underrated.

Keywords: innovative approach, organizational culture, enterprise culture, service firms.

Постановка проблеми. Сучасний динамізм політичної, ринкової, соціально-релігійної ситуації у суспільстві вимагає від підприємств сфери послуг застосування інноваційних підходів щодо забезпечення здатності пристосовуватись та своєчасно і адекватно реагувати на «виклики зовнішнього середовища». Виживання в ситуації що складається останні роки навколо території України можливо лише у випадку, коли підприємства на глибинному культурному рівні будуть орієнтовані на створення, впровадження і поширення послуг, основними властивостями яких є інформаційно-технічна новизна, прозорість у застосуванні та готовність споживачів використовувати саме цю послугу. Це, в свою чергу, в значній мірі підвищує конкурентоспроможність підприємств сфери послуг за рахунок покращення результатів діяльності. Другим важелем, який може допомогти поліпшити результати економічної та соціальної діяльності підприємств сфери послуг, є людський фактор – персонал, завдяки якому і відбувається продаж послуги. У цьому контексті постає питання широкого використання інноваційних підходів до формування організаційної культури підприємств сфери послуг, адже саме культура є тим ланцюгом, що поєднує персонал, організаційні цінності та «виробництво» послуги з одного боку зі споживачем та сприйняттям якості отриманої послуги – з іншого.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Важливий внесок у дослідження сутності культури підприємства як організаційної, так і корпоративної зробили сучасні науковці, зокрема О. Вікарчук [1], Г. Захарчин [2], Т. Гринько, С. Смирнов [3], М. Кальницька [4], Л. Карамушка та І. Сняданко [5], Г. Хаєт із колегами [6], О. Харчишина [7] та інші. У поняття «культура підприємства» та «інноваційна культура» авторами вкладається різний зміст, як наслідок по-різному визначають їхню сутність, але інноваційна діяльність на підприємстві ускладнена, а часто і не є можливою, якщо фасилітатором саме цієї діяльності не постає організаційна культура, яка склалась на підприємстві [8, с. 133].

Мета статті полягає у визначенні інноваційних підходів до формування організаційної культури підприємства сфери послуг. Для цього необхідно виявити основні елементи системи цінностей організаційної культури підприємств сфери послуг і принципи інноваційного підходу щодо її формування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування організаційної культури є важливим напрямом управлінської діяльності менеджерів підприємств сфери послуг. Адже саме організаційна культура забезпечує стабілізацію роботи колективу орієнтованого на послуги та взаємодію зі споживачем. Однозначне розуміння норм і правил поведінки персоналу із клієнтом, є саме тим механізмом передачі знань та цінностей (накопичених відповідним підприємством), що впливають на рівень сервісу і як наслідок задоволення споживача послугою.

Роль організаційної культури в структурі підприємства, за думкою С. Ліпатова [9], досить жорстко обмежена двома векторами розвитку. Перший вектор відокремлює погляди на організаційну культуру як на

одну з підсистем, що організує бізнес-процеси підприємства, в одному рядку із адміністративною, технологічною, комунікативною та іншими підсистемами, та вважають що культура підприємства зосереджена на функції «адаптації організації до навколишнього середовища» та функції «ідентифікації» її працівників.

Другий вектор відокремлює погляди на культуру як на віддзеркалення підприємства. Апологети цього вектору коли говорять про організаційну культуру, описують її ефективність не в конкретних (матеріальні, економічні тощо) категоріях, а в когнітивно-експресивних, через призму сприйняття, емоцій, настрою, впізнавання, пригадування тощо.

На нашу думку, для підприємств сфери послуг більш дієвими є погляди, відокремлені другим вектором, так як будуючи свій бізнес на продажі послуг підприємці стикаються із, по-перше, особливостями послуг як товару [10, с. 59], по-друге, з особливостями праці у системі «людина – людина» [11], коли якість послуги корелює із індивідуально психологічними особливостями продавця послуги, та емоційним станом споживача під час використання послуги, по-третє надзвичайною значимістю рівня індивідуальної культури співробітників підприємства [12].

Т. Гринько у роботі [13, с. 112] наголошує: «Управління розвитком підприємства являє собою забезпечення необхідних якісних змін у керованій системі, а інноваційний розвиток – це зміна структури і властивостей системи». Проводячи паралель між «організаційною культурою підприємства» та «підприємством» між системою інерційною за замовченням (культура) і системою, динамічність якої залежить від людського фактору та організації бізнес-процесів (підприємство), тобто не є константою ми бачимо що інноваційність у підходах до формування культури підприємства повинна розглядатися з точки зору процедури.

В укрупненому вигляді існує два механізми формування організаційної культури підприємств, а саме, плановий, коли існує очікуваний ефект від культури і усі процедури з формування останньої спрямовані на досягнення результатів, що очікуються, та спонтанний, коли культура підприємства формується (розвивається) не за планом, а за якимись еволюційними процесами, які протікають всередині і поза підприємством і відбиваються на культурних особливостях останнього. Причиною (джерелом) зміни організаційної культури підприємства можуть бути як на одинці, так і в комплексі: криза (економічна, політична, тощо), зміна стратегічних орієнтирів, зміна керівничої ланки підприємства або власника, зміна потреб соціуму, слаба організаційна культура, оновлення (омолодження) кадрового складу підприємства. Зазвичай зміна як процедура виконується одним з трьох шляхів: 1 – зміна керівника (зміна керуючої ланки), 2 – зміна «критичної маси», або найодіозніших виконавців (зміна в рядах персоналу), 3 – зміна в ланках «менеджерів з персоналу». Але ефективність подібних рокировок, чи замін залежить від усвідомлення змін, які очікуються, та шляхів, які до цих змін призведуть. І якщо спонтанні організаційні культури апріорі не передбачають управління через процедуру формування, то планові жорстко залежать саме від якості обраних процедур, та ретельності виконання.

Основу планування організаційної культури будь-яких підприємств складають визначення цілей і завдань, як власне культури так і підприємства, знаходження коштів, які можна витратити, для досягнення цих цілей і вишукування ресурсів, необхідних для їх реалізації. Знаючи цілі і завдання, підприємству слід визначити основні принципи планування, а саме пріоритетність, ефективність, науковість, соціальна орієнтація, спадкоємність, стимулювання. Стосовно до планування майбутньої (бажаної) організаційної культури змістовно наповнення дій, які передбачаються для реалізації описаних принципів десь змінюються. Конкретизація ж дій залежить від сфери діяльності підприємства. Так, для підприємств туризму і гостинності розшифровка дій, що призводять до потрібної оргкультури і потрібного економіко-соціального результату діяльності, виглядає наступним чином:

Принцип пріоритетності. Відповідно до організаційної культури підприємств сфери послуг передбачає ретельний і усвідомлений вибір пріоритетних напрямків розвитку підприємства, на досягнення яких впливає організаційна культура або її складові і яким слід віддати прерогативу під час розподілу ресурсів, виходячи з економічної доцільності, перспективності, новизни і наочної необхідності їх здійснення. При цьому треба розрізняти відомі і ведучі зміни, щоб не затрачувати ресурс другорядні нововведення, які можуть бути актуалізовані під час використання першочергових для даного періоду «життєдіяльності» підприємства змін. Так, не має сенсу розвивати індивідуальний фірмовий стиль обслуговування при відсутності споживача, який зможе його оцінити і каналу передачі інформації, що зможе про цей стиль розповісти й привабити потенційного споживача послуги.

Принцип ефективності базується на трьох стовпах, а саме: конкурентної позиції підприємства (яка, як указує Г. Рябик, залежить від точності оцінки ринку, на якому працює підприємство, його сегментів, місткості, потреб, переваг, моди тощо [14]), що дозволить розставити пріоритети при пошуку як форми, так і змісту послуги; економічному обґрунтуванні необхідності змін (бажано мати декілька варіантів розвитку підприємства) та професійних можливостях і індивідуально психологічних особливостях персоналу підприємства як керівників, так і виконавців. Цей принцип потрібно розглядати як функцію від двох змінних: зіставленні витрати на реалізацію заходів щодо підвищення рівня організаційної культури та отриманих ефектів від їх впровадження. При чому в сфері послуг за оптимальним неможливо розглядати

критерій ефективності нововведень типу «максимум отримання ефекту при мінімальних витратах», так як для підприємств туризму й гостинності, які «працюють на довірі» неможливо точно прорахувати емоційну складову від споживання послуги і тому не є доцільним мінімізація витрат, яка може призвести до зниження довіри до підприємства і послуги.

Принцип наукової обґрунтованості відштовхується від оцінки доцільності, відхилення від традиційних та прогресивності нововведень, які очікуються (плануються) і їх відповідності успішним проектам, які підтвержені часом. Для підприємств сфери послуг останніми трендами науково обґрунтованих інноваційних змін були екологічність, соціальна відповідальність, інформатизація тощо. Але стосовно організаційної культури, принцип реалізувався в врахуванні індивідуально-психологічних особливостей, кроскультурних відмінностей, гендерної орієнтації, ціннісних планів персоналу підприємства.

Принцип соціальної орієнтації – вимагає від керівництва підприємств та власників приділяти більш щільну увагу умовам праці, соціальній та економічній захищеності працівників, вирішення питань пов'язаних із побутом, дозвіллям, здоров'ям працівників, а в ряді випадків і членів їх сімей. Керівники та спеціалісти з персоналу підприємств сфери послуг змушені не тільки звертати увагу на питання професійної компетентності та культури, індивідуально-психологічних особливостей та кар'єрного росту персоналу, але і на очікування працівників відносно соціальної відповідності підприємства

Принцип наступності – обумовлює поєднання і спадкоємність тактичних і стратегічних планів, що були закладені у філософію культури підприємства, і повинні відображати загальний напрям розвитку підприємства. При цьому показники тактичних і стратегічних планів розвитку підприємства повинні бути прозорі з точки зору очікуваного впливу організаційної культури на економічні та соціальні результати, які фіксуються.

Принцип стимулювання здійснення інновацій. Вважається, що якщо спонукати та стимулювати персонал підприємства до інноваційної діяльності, то ефективність знаходження, впровадження та підтримки інноваційних заходів буде вище. Тому при плануванні заходів організаційної культури паралельно необхідно передбачати заходи, які будуть направлені на підвищення зацікавленості виконавців в робот. Треба пам'ятати, що культура організації є інерційним конструктом, який не тільки піддається зміні, але і змінює членів трудового колективу. Тому процес стимулювання інноваційної активності персоналу не повинен вироджуватися у процес пошуку «інноваційної ідеї». Ресурси фінансові, часові, людські, які були мобілізовані внаслідок стимулювання, повинні порівнюватися з отриманим результатом. Людино-години тренінгів комунікативної компетентності менеджерів з продажу туристичного підприємства повинні позитивно корелювати з кількістю проданих турів, а не перетворюватися в сертифікат про проходження тренінгу і, як наслідок, новий візуальний атрибут компетентності менеджерів даного підприємства, так званий «візуально сприймаємий споживачем атрибут організаційної культури».

Організаційна культура підприємств сфери послуг повинна бути заснована на особливостях групової динаміки властивих конкретному трудовому колективу. На динаміку групових процесів великий вплив мають зовнішнє оточення, розмір групи, ролі, згуртованість, конфліктність, процеси лідерства. На рисунку 1 наведена модель, яка показує, що підприємства з певним типом організаційної культури по-різному реагують на вплив зовнішнього середовища. Оскільки динаміка групової діяльності дуже сильно змінюється від підприємства до підприємства і в перебігу життєдіяльності підприємства, то практично неможливо, використовуючи дану типологію, ідентифікувати чистий тип організаційної культури. Тому під час процедур, що виконуються безпосередньо перед процесом формування організаційної культури потрібно не тільки привертати увагу ключові «подразники» зовнішнього та внутрішнього середовища, а й екстраполювати можливі зміни цих показників. Таким чином, організаційна культура підприємства сфери послуг – це культурний континуум усередині якого відбувається «дифузія» цілей, норм, правил, цінностей, які сприймаються як норма співробітниками організації, які продемонстрували свою життєздатність і актуальність на даному (конкретному) етапі розвитку підприємства, та спрямовані на реалізацію послуг суспільству.

При плануванні організаційної культури покликаної полегшувати рішення певних завдань підприємства сфери послуг необхідно розуміти особливості притаманні цим підприємствам:

Економічні особливості:

- висока динамічність ринкових процесів;
- висока швидкість обороту капіталу
- велика конкуренція (як наслідок низького бар'єру входу до деяких напрямків ринку послуг), поява нових конкурентів на ринку з оновленим асортиментом послуг, маркетинговими ходами та агресивною ціновою політикою;
- недосконалість системи ведення статистичного обліку;
- відсутність дієвих механізмів сертифікації та акредитації підприємств сфери послуг;
- зниження рівня життя, і як наслідок купівельної спроможності громадян України
- відсутність у власників підприємств коштів та бажання розвивати свої підприємства після досягнення певного економічного рівня;
- ненадійність партнерів (підприємств і організацій, що надають супроводжуючі);

- загроза банкрутства в результаті неможливості сплати фінансових зобов'язань перед кредиторами;
- продаж послуги, найчастіше, відбувається як результат безпосереднього контакту виробника послуги і її споживача;
- майже повна відсутність державної підтримки;
- недосконалість нормативно-правового забезпечення й інституційної бази державної політики та неузгодженість дій владних структур;
- жорстка залежність від правових і організаційних нововведень (постійні правові та організаційні нововведення в системі ведення бізнесу вимагають постійного вдосконалення системи управління підприємствами сфери послуг).



Рис. 1. Система зовнішніх на внутрішніх «подразників», яка характеризує організаційну культуру підприємства сфери послуг

Територіальні особливості:

- сконцентрованість економічних суб'єктів у великих містах;
- недостатній розвиток транспортної інфраструктури;
- відсутність планів комплексного розвитку територій громад;
- обсяг попиту на послугу залежність від міста розташування підприємства.

Особливості споживання послуг:

- попит на послугу жорстко корелює із модою, рекламою, сезоном (ринковою кон'юнктурою);
- у діаді «ціна – якість» – орієнтація споживача більшою мірою спрямована на ціну;
- деякі послуги можуть набридати споживачу, що призводить до неможливості продати послугу одному і тому ж клієнту кілька разів (наприклад, подія у квест-кімнаті);
- частина послуг орієнтована на певну стать, вік, добробут тощо;
- існують послуги, які вимагають певної підготовки для їх використання;

- диференціація попиту, на ту чи іншу послугу, із місцем проживання споживача;
- невизначеність результату використання послуги.

Зовнішньоекономічні особливості:

- експортна спрямованість підприємств сфер послуг ускладнюється соціально-економічними реаліями часу;

- відносно малий відсоток спеціалістів, які вільно володіють іноземними мовами;
- відсутність знань про культурні особливості партнерів з інших країн;

- недостатній рівень обізнаності іноземних партнерів про можливості (про існування) українських підприємств сфери послуг;

- недостатній розвиток та поганий стан транспортної інфраструктури.

Інноваційні особливості:

- зацікавленість академічної науки проблемами підприємств сфери послуг досить низка;
- інновації торкаються більшою мірою інформатизації бізнес процесів та «оформлення» послуги;
- інновації у виготовлення послуги, власниками підприємств не розглядаються як майбутня конкурента перевага;

- специфіка виробництва і надання послуг.

Кадрові особливості:

- залежність послуги від професіоналізму виконавця;
- нестача кваліфікованих менеджерів орієнтованих на роботу на підприємствах сфери послуг;
- нестача кваліфікованого персоналу підготовленого для роботи на підприємствах сфери послуг;
- недостатній рівень усвідомленості керівництвом та співробітниками підприємств сфери послуг існуючих професійних проблем;

- велика кадрова плінність.

Кожна з перерахованих особливостей, згрупованих за класифікаційними ознаками, відображає або характеризує, на наш погляд, різні сторони діяльності підприємств сфери послуг. На розвиток їх діяльності можуть впливати зовнішні умови, що не залежать від діяльності підприємств:

- техногенно-природні фактори, які виражаються в погіршенні екологічної ситуації;
- державна підтримка під час подій державного масштабу;
- чинне законодавство та оподаткування, які загалом не стимулюють орієнтації на прозору діяльність підприємств сфери послуг.

Культура підприємства сфери послуг є функцією від середовища підприємства (зовнішнього та внутрішнього) і культури людей, які власне і працюють на підприємстві, та з підприємством. Для вироблення базових положень ефективної для конкретного підприємства сфери послуг організаційної культури із подальшими рекомендаціями щодо її створення, впровадження, підтримки необхідно відстежувати всі фактори впливу на формування культури підприємства. До факторів, які впливають на «життєдіяльність» організаційної культури підприємства сфери послуг, відносять глобалізаційні процеси, перехідні періоди в економіці, різноманітні кризи, культурний рівень та професійну культуру співробітників, моду на послуги (потрібність послуги), сталий розвиток держави, галузі, підприємства, демографічні особливості, культурологічні тенденції в суспільстві, внутрішній стан підприємства тощо. Організаційна культура підприємства сфери послуг візуалізується в організаційному поведінці співробітників. «Сюди слід віднести стійкість, ефективність і надійність внутрішніх організаційних зв'язків; дисципліну праці і культуру її виконання; динамізм і адаптивність до нововведень та інновацій; загальноприйнятий (на всіх рівнях) стиль управління, заснований на співпраці; активні процеси позитивної самоорганізації та багато іншого, що проявляється в корпоративній поведінці працівників відповідно до прийнятих норм і визнаних цінностей, які об'єднують інтереси окремих людей, груп і організації в цілому» [15].

Культура організації сфери послуг є важливим чинником конкурентоспроможності підприємства, тому необхідно її використовувати як інструмент управління, що формуватиме у свідомості людей прагнення працювати на єдину ціль, використовувати свої знання й досвід для досягнення конкурентних переваг на ринку й стабільного процвітання.

Культура організації формується поступово, тому що це тривалий процес, який проходить за відповідними правилами, має свою специфічну технологію та складається з багатьох етапів.

Важливим моментом у механізмі формування культури організації є вибір інструментарію. Вибір інструментарію зумовлений специфікою структури культури організації, в якій виділяють експліцитну (видиму, відкриту) та імпліцитну (невидиму, приховану) частини. Експліцитна частина за своєю суттю має матеріальний характер, містить продукти людської діяльності, а також звичай як продукт духовної культури. Імпліцитна частина організаційної культури складається з норм, цінностей, переконань, уявлень, тобто тих елементів, які охоплюють глибинний рівень культури та формуються значно довше.

Механізм формування культури організації повинен передбачати наявність стратегії, яка допоможе прогнозувати тенденції і фокусувати зусилля, поєднуючи діловий дух з культурологічними аспектами. В умовах стрімких змін зростає загальна увага до стратегічного розгляду діяльності підприємства, оскільки

загострюється конкурентна боротьба, яка вимагає швидкої реакції на зміну кон'юнктури ринку. Історично стійка система норм, правил і способів здійснення нововведень в різних сферах життя суспільства, характерна для даної соціокультурної спільноти, представляє собою інноваційну культуру. Це історично пристосована в конкретному соціумі структура моделей і алгоритмів інноваційних дій, яка відіграє роль соціокультурного механізму регуляції інноваційної поведінки соціальних суб'єктів [16, с.45].

Організаційна культура є тією настройкою, яка обумовлює норми бізнес-поведінки та є наслідком бізнес-філософії яку сповідує топ-менеджмент та власники конкретного підприємства. Провідниками цієї філософії є співробітники. Для підприємств сфер обслуговування основні постулати організаційної бізнес-філософії проявляються через культуру обслуговування, тобто культура обслуговування споживача є механізм, який транслює на споживача послуги склалася на підприємстві організаційну культуру. Культура обслуговування (як і будь-яка культура) є система, яка включає в себе види послуг, які надає підприємство; асортимент, якість і супровід послуг; інноваційність послуг, маркетингове просування послуги, професійна культура співробітників. Але все більше людей прагне до самовираження і самореалізації, не є винятком і співробітники підприємств сфери послуг, тому при формуванні організаційної культури необхідно враховувати індивідуально-психологічні особливості співробітників підприємства. Збільшено, бізнес підприємств сфери обслуговування залежить від успішності в завоюванні й утриманні довіри і розташування споживача послуги, які неможливо за відсутності у персоналу навичок обслуговування. Серед найбільш значущих навичок можна виділити комунікативні навички (проявляються в умінні встановити контакт з клієнтом, утримати його і з'ясувати потреби клієнта); презентаційний навик (проявляється в умінні донести необхідний клієнту обсяг інформації і доступній формі); навик переконання (проявляється в роботі з запереченнями, невпевненістю). Навички як професійні, так і соціальні або побутові є наслідком внутрішньої культури людини, тому що саме культура відповідає за індивідуальне відношення до тих чи інших процесів в яких приймає участь людина, до того скільки зусиль людина прикладає до опанування професійно необхідних навичок, та їх своєчасного використання. Культура людини формується під впливом індивідуально-психологічних особливостей людини, її досвіду, етичних принципів та рівню (чи напрямку) виховання, і проявляється як загальна культура через поведінку та висловлювання. Професійна культура спеціаліста залежить від рівня загальної культури, рівня освіти, кваліфікації, когнітивних та вольових здібностей, ціннісно-мотиваційних переваг і знаходиться під постійним впливом культури підприємства, соціуму, етносу тощо. Інструментами впливу організаційної культури є віра, впевненість, переконання, лояльність, тобто речі досить інерційні, які не можуть змінитися миттєво. Переконання є базисними в характері поведінки людей і виникають або під впливом зовнішніх факторів (родина, школа, вулиця, релігія, пропаганда тощо), або внутрішніх (власний досвід, помилки, розумові побудови).

Говорячи про культуру підприємства можна відмітити, що культура підприємства може формуватися як цілеспрямовано, так і стихійно; культура є наслідком потреби підприємства в зовнішній адаптації та внутрішньої інтеграції; культура організації інертна, зусилля з формування порівняно швидко проявляються в матеріальній сфері через накази, зовнішній вигляд співробітників і т.п. і досить повільно в духовній сфері (лояльність, переконання, віра); основним рушієм (провідником) організаційної культури виступає топ-менеджмент підприємства (формування культури "знизу" рідко буває успішною). Заходи щодо формування культури підприємства можуть проводитися як силами підприємства, так і силами залучених фахівців (консультантів). Зміни корпоративної культури процес тривалий і трудомісткий і вимагають як мінімум віри керівників у необхідності змін і їх безпосередню участь в даному процесі.

О. Стеклова у своїй роботі [17, с. 65] наголошує, що успішне формування культури підприємства є неможливим, якщо не дотримуватися наступних принципів:

- культура повинна відображати основні ідеї підприємства;
- закладаються в культуру підприємства ідеї повинні нести позитивний емоційний заряд;
- дії щодо зміни або формування організаційної культури повинні випереджати всі інші дії на підприємстві / виконанні планів;
- елементи і заходи, які розробляються щодо формування культури підприємства, повинні гармоніювати між собою, підтверджуватися поведінкою і ставленням до них керівництва;
- культура, яка існує на підприємстві повинна відповідати його розміру і особливостям, прийнятій системі управління, умов існування;
- накопичений попередніми поколіннями культурний досвід не можна відкидати як не доцільний, його потрібно поступово видозмінювати або використовувати його як основу, плацдарм для нової культури;
- забезпечення гнучкості мислення керівників при формуванні культури підприємства (або тих, хто відповідальний, відповідає за її формування);
- облік поведінки співробітників підприємства, прийняття і неприйняття ними формується організаційної культури;
- залучення до організаційної культури всіх співробітників підприємства.

Всі перелічені принципи передбачають проведення заходів які сприймаються як інтуїтивно зрозумілі і тому проводяться без належної ретельності. Ми вважаємо, що змінити ситуацію, що склалася можуть заходи спрямовані на навчання та виховання персоналу в якості методів формування і підтримки

організаційної культури підприємства сфери послуг. Питання навчання дорослої людини, є досить складними, але й вони вивчені набагато краще ніж питання виховання дорослої людини [18, с. 93]. Навчати дорослих вірної моделі поведінки та відношення до підприємства (бізнесу) можливо за допомогою комунікативних заходів, які будуть спрямовані на виклик певних розумових конструкцій і, як наслідок, усвідомлення себе і своєї ролі на підприємстві. Процес відбувається у взаємодії керівник-підлеглий, та між співробітниками. У разі необхідності асимілювання в організаційну культуру знову найнятих фахівців топ-менеджерів, необхідно орієнтуватися і на потребу останніх у самовдосконаленні, тобто на процеси внутрішнього діалогу (так званої внутрішньої мови). Більш проблемним є процес виховання (прищеплення) дорослим, сформованим людям бажаної поведінкової моделі, яка буде вписуватися в організаційну культуру підприємства. В якості методів виховання, які можна використовувати з дорослими людьми можна прийняти наступні: зараження, навіювання і наслідування. На жаль, ці методи реалізуються в основному як результат комунікативних актів, а саме бесіди, лекції, розповіді, пояснення, диспути і т.д. Тобто є тимчасово емними з одного боку і вимагають людини, або групи людей, які не тільки «люблять» підприємство на якому працюють а й можуть вербалізувати це почуття, заражаючи співробітників, вселяючи «правильні» відгуки на зовнішні і внутрішні подразники і стимулюючи бажання «молодих» співробітників наслідувати більш досвідченим колегам.

В рамках формування організаційної культури підприємства шляхом навчання та виховання дорослої людини необхідно пам'ятати, що доросла людина під час подібних процедур завжди відчуває почуття тривоги, страх здатися некомпетентним і не зможе проявити свої знання, вміння та навички в належному обсязі. Починаючи з певного віку доросла людина дуже педантично ставиться до вторгнення в свій внутрішній простір, максималізм у прагненні до «свободи» та можливості приймати рішення який спостерігається в юнацькому віці – нікуди не дівається. Він мімікрує у щось добродійне, яке підпадає під поняття «впевненість у собі», «досвід», «інтуїція» та інші, але все перераховане ні якою мірою не пов'язано із бажанням (здатністю) навчатися та перевиховуватися. Це є милиці, які забезпечують ригідність мислення і, як наслідок, неприйняття всього, що не є звичним.

В роботі [19, с. 33] наголошується, що для підвищення конкурентоспроможності підприємств сфери послуг «Економічно доцільніше підприємствам сфери послуг на договірних засадах тимчасово запросити сторонніх фахівців. Взаємодія зі спеціалізованими організаціями сприяє прискореному навчанню колективу підприємства під час упровадження нововведення, дисциплінує й мобілізує його». Але, на наш погляд, даний підхід не дозволяє сформувати потрібну організаційну культуру, тому що з уходом запрошених спеціалістів утворюється «культурний вакуум», який буде обов'язково заповнений за рахунок найбільш сильною професійною субкультурою, яка склалася до даного часу на підприємстві сфери послуг і не обов'язково ця субкультура буде успадковувати конструктивні сторони культури привнесеної запрошеними експертами.

Висновки. Отже, з нашої точки зору, необхідно впроваджувати сучасні інноваційні підходи до формування організаційної культури, що мають базуватись не лише на рівні розвитку інноваційних процесів на підприємстві та зазначених вище принципах, але й враховувати особливості функціонування підприємств сфери послуг та участь в цих процесах людей, їх задоволення від цієї участі, забезпечує сприйнятливості нових ідей, їх готовність і здатність підтримувати й реалізувати інновації у всіх сферах життя.

Слід зазначити, що інноваційні підходи до формування культури підприємств пов'язані з розвитком творчих здібностей і реалізацією креативного потенціалу самої людини – її суб'єкта. Культура підприємства є функцією від загальної культури та культури ведення бізнесу, що існують на певній території, та загальної і професійної культури співробітників конкретного підприємства сфери послуг. Культура віддзеркалює цілісну орієнтацію людини, закріплену в мотивах, знаннях, вміннях і навичках помножених на норми поведінки та етичні принципи. Розвиток культури підприємства ґрунтується на системі цінностей, які є рядом ідей, які роз'яснюють цілі і сенс роботи підприємства. Культура підприємства сфери послуг складається з правил та норм, дотримання яких дає позитивний, довготривалий ефект. Цінності робітника підприємства сфери послуг можна розглядати як функцію від потреб конкретного співробітника. Тоді цінності підприємства сфери послуг – це трансформовані потреби її співробітників, споживачів, партнерів та інших людей, та організацій, які тим чи іншим чином пов'язані з конкретним підприємством. Водночас потреби перерахованих груп не є однорідними і саме це визначає індивідуалізовану структуру системи внутрішньофірмових цінностей. Обґрунтування доцільності пошуку інноваційних підходів для формування культури підприємств сфери послуг є перспективою нашого подальшого дослідження.

Література

1. Вікарчук О. І. Особенности инновационных подходов к формированию культуры организации / О. І. Вікарчук // Наука й економіка : науково-теоретичний журнал. – 2013. – № 2 (30). – С. 79–84.
2. Захарчин Г. М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства : монографія / Г. М. Захарчин. – Львів : Ви-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2009. – 276 с.
3. Гринько Т. В. Организационная культура как современный инструмент управления предприятием / Т. В. Гринько, С. А. Смирнов // Problems of Economy. – 2016. – №. 1. – С. 146–153.

4. Кальніцька М. О. Вплив організаційної культури на інноваційний потенціал підприємства / М. О. Кальніцька // Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Менеджмент інновацій. – 2015. – Вип. 5 – Т. 23. – С. 60–70.
5. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. – К. – Львів : Край, 2010. – 212 с.
6. Корпоративна культура: аспекти управління / колектив авторів: Г. Л. Хаєт, А. Л. Еськов, Л. Г. Хаєт та ін. ; під аг. ред. Г. Л. Хаєта – Донецьк : Донбас, 2003 – 400 с.
7. Харчишина О. В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості : монографія / О. В. Харчишина. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 290 с.
8. Шипуліна Ю. С. Інноваційна культура організації: сутність, структура, підходи до оцінки / Ю.С. Шипуліна // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2010. – № 2. – С. 132–138.
9. Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / С. А. Липатов // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 55–65.
10. Крупський О. П. Особливості управління підприємством сфери послуг / О.П. Крупський // Економіка і менеджмент – 2013: Перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф., 24-25 квітня 2014 р. : у 6 т. Т. 1 : Економіка підприємства: стратегічні пріоритети розвитку в XXI сторіччі. – Дніпропетровськ : Біла К.О., 2014. – С. 58–60.
11. Ламаш І. В. Особливості психологічної адаптації жінок, що зайняті у професіях системи «людина-людина» / І. В. Ламаш, Т.В. Селюкова // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Випуск 3. Частина 1. – С. 320–332.
12. Крупський О.П. Економічна культура як фактор інноваційного розвитку економіки країни / О.П. Крупський, Ю.М. Стасюк // Інноваційна економіка. – 2012. – № 9 (35). – С. 56–60.
13. Гринько Т. В. Концепция адаптивного управления инновационным развитием промышленного предприятия / Т. В. Гринько // Экономика промышленности. – 2010. – №. 4 (52). – С. 113–119.
14. Рябик Г. С. Стратегічне планування формування та використання конкурентних переваг підприємства в умовах невизначеності конкурентного середовища / Г. С. Рябик // Економічний простір : збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2011. – № 56/2. – С. 241–250.
15. Пеша А. В. Формирование культуры обслуживания как основы корпоративной культуры организаций сферы услуг [Электронный ресурс] / А. В. Пеша // УЭКС. – 2013. – № 9 (57). – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kultury-obsluzhivaniya-kak-osnovy-korporativnoy-kultury-organizatsiy-sfery-uslug>. – (Дата обращения: 25.08.2016).
16. Жовнір Н. М. Управління організаційною та інноваційною культурою в системі регіонального розвитку / Н.М. Жовнір // Економіка і регіон. – 2006. – № 1(2). – С. 45–47.
17. Стеклова О.Е. Организационная культура : учеб. пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2007. – 127 с.
18. Мешков А. Ю. Группы методов формирования корпоративной культуры / А. Ю. Мешков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2014. – Т. 6. – №. 4. – С. 92–102.
19. Єфімова С.А. Методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу підприємства сфери послуг / С.А. Єфімова, Т.В. Гринько // Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Менеджмент інновацій. – 2016. – Т. 23. – №. 5. – С. 30–37.

Надійшла 03.08.2016; рецензент: д. е. н. Мешко Н. П.

ФІНАНСИ ТА БАНКІВСЬКА СПРАВА

УДК 332.834.8

БАЛАНСЬКА О. І.

Національний університет «Львівська політехніка»

ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ФІНАНСУВАННЯ ЖИТЛОВОГО БУДІВНИЦТВА ТА ЇЇ СТРУКТУРНИХ ЕЛЕМЕНТІВ

Низький рівень забезпеченості житлом населення країни та складнощі під час вкладення коштів у житлове будівництво зумовили необхідність пошуку шляхів вдосконалення існуючих механізмів фінансування. Для формування комплексного уявлення про фінансування житлового будівництва як про систему було вивчено окремі елементи процесу інвестування – суб'єкти, об'єкти, джерела, організаційні форми та механізми фінансування, а також методи ціноутворення та індексації вартості. Це надасть змогу у майбутньому більш точно та ґрунтовно проводити подальші дослідження механізмів фінансування житлового будівництва та здійснювати пошук шляхів їх вдосконалення.

Ключові слова: система фінансування, житлове будівництво, структура системи, механізм фінансування житлового будівництва, фінансові ресурси, нерухомість.

BALANSKA O. I.

Lviv Polytechnic National University

CHARACTERISTIC OF THE SYSTEM OF FINANCING THE HOUSING BUILDING AND ITS STRUCTURAL ELEMENTS

The aim of the article is to form the basis for further studies of the mechanisms of financing the housing building by examining the system of financing in separate elements and relationships between them. The low level of providing the people with the housing in the country and difficulties in investing in the housing construction created the necessity of searching the ways to improve the existing mechanisms of financing. For forming the complex notion of financing the housing building as the system the separate elements of investment process were studied – the subjects, the objects, the sources, organizational forms and mechanisms of financing, and also methods of pricing and indexation of cost. The conducted research enabled to estimate a place which is occupied by the mechanisms of financing the housing building in the system of financing and their interactions with other elements.

Keywords: the system of financing, housing building, the structure of the system, the mechanism of financing the housing building, the financial resources, real estate.

Актуальність проблеми. Житлове будівництво відіграє важливу роль в економіці країни як галузь, розвиток якої стимулює інші, пов'язані з нею, Крім того воно також є важливим фактором соціального розвитку, оскільки потреба у житлі є однією із базових для людей. Необхідність зведення в Україні нового житла зумовлена значною кількістю людей, які перебувають на квартирному обліку, та тих, хто потребує покращення житлових умов. Ситуація ускладнюється тим, що держава практично не приймає активної участі у процесі, зокрема у фінансуванні. Як правило, житло зводиться за рахунок коштів приватних інвесторів, та процес ускладнюється високими цінами на нерухомість, можливістю неоднозначного трактування законодавства, недосконалістю механізмів фінансування, що призводить до значних ризиків при інвестуванні у цю галузь. Це зумовлює пошук нових шляхів фінансування чи вдосконалення існуючих. Під час розгляду якогось явища важливо мати уявлення про нього в комплексі, з усіма елементами та взаємозв'язками між ними, щоб в подальших дослідженнях мати змогу успішно розглядати окремі процеси. Тому важливим є вивчити структуру системи фінансування житлового будівництва перш ніж почати розгляд окремих її елементів.

Аналіз останніх досліджень: незважаючи на те, що житлове будівництво є предметом досліджень багатьох науковців, комплексного вивчення системи його фінансування не проводилося, тільки у розрізі окремих елементів. Джерела фінансування зведення житла, а зокрема іпотечне кредитування, розглядали такі українські дослідники, як В. Кравченко, К. Паливода [1, 2], О. Євтух, О. Киреев. Існуючі механізми фінансування будівництва житла аналізували також С.А. Ушацький, А.В. Сердюк.

Окремі суб'єкти, об'єкти та інструменти процесу зведення житла вивчала Марченко Г.Ю. [3]. Також деякі суб'єкти системи фінансування розглядалися в роботах О.І. Ярошенко [4]. Однак вони вивчали їх тільки як елементи системи іпотечного кредитування, а не фінансування житлового будівництва загалом. Комплексного дослідження елементів системи фінансування житлового будівництва не проводилося, тому існує потреба у її вивченні як сукупності усіх складових.

Мета роботи – дослідити елементи процесу фінансування житлового будівництва для формування уявлення про нього як про систему, що відкриє шлях для ґрунтовного проведення подальших досліджень.

Викладення основного матеріалу. Вивчення фінансування житлового будівництва в Україні з метою виявлення напрямів його вдосконалення та виділення результативних механізмів реалізації варто почати з безпосереднього дослідження системи фінансування, взаємодія між окремими елементами якої і

має за мету зведення житла. Отже, система фінансування житлового будівництва – це система економічних відносин між учасниками інвестиційного комплексу стосовно процесів мобілізації, акумулювання і руху фінансових ресурсів на основі нормативно-правових актів та процедур для створення житлового фонду.

Основними елементами, що визначають суть системи фінансування житлового будівництва, є: об'єкти фінансування, суб'єкти системи – учасники процесу, джерела фінансування, організаційні форми фінансування, механізми фінансування та механізми ціноутворення і індексації вартості будівництва.

Перелік об'єктів будівництва не обмежується окремим будинком чи квартирою, а є значно ширшим. Відповідно до Рекомендацій зі страхування ризиків у будівництві, об'єкт будівництва – це окрема будівля чи споруда (з належними до неї устаткуванням, меблями, інструментами, галереями, естакадами, підсобними та допоміжними подвірними будівлями, внутрішніми інженерними мережами), будівництво якої здійснюється за окремим проектом та кошторисом, або сукупність будівель чи (та) споруд, будівництво яких здійснюється на одному будівельному майданчику за єдиною проектно-кошторисною документацією зі зведеним кошторисним розрахунком вартості будівництва або зі зведенням витрат [5]. Також об'єктом будівництва виступають будівлі і споруди, які є об'єктами реконструкції, капітального ремонту, реставрації, на яких здійснюється технічне переоснащення.

Суб'єктами системи фінансування є дійові особи, які взаємодіють між собою у процесі зведення житла. Їх можна умовно поділити на дві групи – основні, тобто ті, що безпосередньо приймають участь у процесі фінансування та будівництва, та додаткові (забезпечуючі), участь яких не є обов'язковою. До першої групи належать: інвестори – власники майбутніх об'єктів будівництва, забудовники – відповідальні за зведення житла, підрядні і субпідрядні будівельні організації, проектні та контролюючі організації, а у окремих випадках і фінансові установи – управителі. Друга група являє собою різні інституції, які надають допомогу при фінансуванні та поділяється на:

- учасників, що надають на тих чи інших умовах фінансові ресурси для забезпечення процесу будівництва та обслуговують грошові потоки, так званих інституцій первинного фінансування житла, до яких відносяться - місцеві і державні органи влади, комерційні банки, ощадні банки, фонди спільного інвестування, кредитні спілки, будівельно-ощадні каси та ін.;

- суб'єктів рефінансування, що забезпечують доступними ресурсами первинні інституції фінансування, таких як: фондовий ринок цінних паперів, державні і приватні іпотечні організації, пенсійні фонди, інвестиційні фонди, а також інституцій, що приймають участь у трансфертах ризиків – страхових компаній і страхових фондів;

- інші організації – учасники інвестиційного процесу.

Житлове будівництво може фінансуватися із різних джерел. У більшості випадків інвесторами виступають фізичні особи, але держава теж являється активним учасником процесу фінансування, особливо щодо зведення житла різним соціально незахищеним категоріям населення, чи у тих випадках коли держава взяла на себе зобов'язання щодо забезпечення житлом окремих категорій людей (наприклад військовослужбовців чи учасників АТО).

До складу фінансових ресурсів держави включають:

1. Фінансові ресурси, що перебувають у розпорядженні органів державного управління:

- ресурси державного бюджету;

- ресурси місцевих бюджетів;

- цільові державні фонди;

- фінансові ресурси державних фінансових інституцій (Національного банку, державних страхових органів, державних кредитних установ).

2. Фінансові ресурси, що перебувають у розпорядженні господарських підприємств, установ і організацій різних форм власності.

3. Фінансові ресурси, що перебувають у розпорядженні населення (вклади, заощадження, депозити) [6, с. 95].

Перший пункт ще називають централізованими фінансовими ресурсами, а інші два – децентралізованими. За рахунок централізованих фінансових ресурсів здійснюється будівництво соціального житла, житла для військовослужбовців, викуп іпотечних цінних паперів для їх рефінансування тощо. Децентралізовані фінансові ресурси теж поділяють за правом власності на:

- власні кошти;

- залучені кошти;

- позикові фінансові ресурси [6, с. 80].

Фінансування житлового будівництва за рахунок власних коштів здійснюється через використання заощаджень населення чи коштів акумульованих юридичними особами. Проте, враховуючи високі ціни на нерухомість та низький рівень доходів в країні для здійснення інвестування у житлове будівництво виникає потреба у використанні залучених чи позикових фінансових ресурсів. Позикові ресурси – це є власне іпотечні кредити. Залучені кошти використовують юридичні особи, оскільки більшість забудовників не може дозволити собі звести повністю житло за рахунок власних коштів, тому вони змушені залучати кошти інвесторів різними шляхами – через емісію облігацій, інвестиційні внески, внески інвестиційних фондів, довірчих товариств чи житлово-будівельних кооперативів.

Також при придбанні житла джерела фінансування можуть поєднуватися – наприклад при здійсненні інвестування за рахунок заощаджень фізичних осіб, але із залученням державних коштів для часткової компенсації сплати процентів (при молодіжному кредитуванні) чи оплати частини вартості житла (як при зведенні доступного житла), таким чином формуються змішані джерела фінансування. Система фінансування та її структурні елементи зображені в табл. 1.

Таблиця 1

Система фінансування житлового будівництва та її елементи

Елементи системи	Структура елементів системи	
Об'єкти системи	Житлові комплекси, індивідуальні будівлі, окремі квартири, об'єкти реконструкції, капітального ремонту та реставрації житлового фонду	
Суб'єкти системи	Основні - безпосередні учасники будівництва	
	Забезпечуючі	Первинні інституції фінансування житла
		Інституції рефінансування і страхування
Джерела фінансування	Державні ресурси	
	Ресурси державного бюджету	
	Ресурси місцевих бюджетів	
	Цільові державні фонди (Державний фонд сприяння молодіжному житловому будівництву)	
	Фінансові ресурси державних фінансових інституцій (Національного банку, державних страхових органів, державних кредитних установ)	
	Недержавні ресурси	
Організаційні форми фінансування	Власні	Акумуляовані інвестиційні ресурси фізичних і юридичних осіб
	Залучені	Емісійні доходи і інвестиційні внески, ресурси інвестиційних, страхових, пенсійних фондів і довірчих товариств
	Позикові	Банківські і комерційні кредити
	Змішані ресурси	Фінансування за рахунок власних чи позикових коштів фізичних осіб із наданням державної підтримки
Механізми фінансування	Традиційні	
	Стратегічні альянси	
	Фінансування через інститути спільного інвестування (венчурні фонди)	
	Проектне фінансування	
Механізми ціноутворення та індексації вартості	Прості	Не потребують посередників – інвестиційний договір із забудовником, договір купівлі-продажу, договір попереднього продажу
	Розширені	З посередниками – ФФБ, випуск облігацій, ЖБК, опціон
Механізми ціноутворення та індексації вартості	За способом ціноутворення	Кошторисні (затратні), тендерні, ринкові, договірні
	За можливістю зміни та індексації ціни	Динамічні та тверді ціни

Серед організаційних форм фінансування житлового будівництва умовно можна виділити:

- традиційні (самофінансування, боргове фінансування, емісійне фінансування);
- фінансування шляхом створення стратегічних альянсів, що можуть існувати у формі асоціацій, корпорацій, консорціумів, концернів;
- фінансування через інститути спільного інвестування (венчурні фонди);
- проектне фінансування.

Організаційними формами боргового фінансування житлового будівництва можуть бути банківський кредит, іпотечні позики, державний кредит, розміщення боргових зобов'язань; позики міжнародних кредитно-інвестиційних інституцій та іноземних банків.

Під стратегічним альянсом підприємств слід розуміти систему договірних відносин між

підприємствами з приводу досягнення ними стратегічних цілей на основі спільного використання ресурсів та отримання синергійного ефекту [7, с. 5].

Стратегічні альянси, залежно від їх форми можуть діяти як на постійній, так і на тимчасовій основі. Створення різних видів об'єднань підприємств передбачено статтею 120 Господарського кодексу України [8], яка надає їхні визначення.

Асоціація – це договірне об'єднання, створене з метою постійної координації господарської діяльності підприємств, що об'єдналися, шляхом централізації однієї або кількох виробничих та управлінських функцій, розвитку спеціалізації і кооперації виробництва, організації спільних виробництв на основі об'єднання учасниками фінансових та матеріальних ресурсів для задоволення переважно господарських потреб учасників асоціації.

Корпорацією визнається договірне об'єднання, створене на основі поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, що об'єдналися, з делегуванням ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління корпорації.

Консорціум – тимчасове статутне об'єднання підприємств для досягнення його учасниками певної спільної господарської мети (реалізації цільових програм, науково-технічних, будівельних проектів тощо). Консорціум використовує кошти, якими його наділяють учасники, централізовані ресурси, виділені на фінансування відповідної програми, а також кошти, що надходять з інших джерел, в порядку, визначеному його статутом. У разі досягнення мети його створення консорціум припиняє свою діяльність.

Концерном визнається статутне об'єднання підприємств, а також інших організацій, на основі їх фінансової залежності від одного або групи учасників об'єднання, з централізацією функцій науково-технічного і виробничого розвитку, інвестиційної, фінансової, зовнішньоекономічної та іншої діяльності. Учасники концерну наділяють його частиною своїх повноважень, у тому числі правом представляти їх інтереси у відносинах з органами влади, іншими підприємствами та організаціями. Учасники концерну не можуть бути одночасно учасниками іншого концерну.

Також останнім часом в Україні набуло поширення фінансування будівництва через використання інститутів спільного інвестування (венчурних фондів), які можуть бути корпоративними або пайовими.

Корпоративний фонд – це юридична особа, яка утворюється у формі акціонерного товариства і провадить виключно діяльність із спільного інвестування.

Пайовий фонд - сукупність активів, що належать учасникам такого фонду на праві спільної часткової власності, перебувають в управлінні компанії з управління активами та обліковуються нею окремо від результатів її господарської діяльності [9].

Відповідно до законодавства України, інститути спільного інвестування звільнені від сплати податку на прибуток та ПДВ до завершення свого існування. Оскільки більшість венчурних фондів створюється на тривалі періоди, то це надає можливості інвесторам вільно розпоряджатися своїми активами та відкриває широкі шляхи для зловживань.

Суть такого фінансування полягає в наступному: забудовник створює та формує венчурний фонд, шляхом продажу інвестиційних сертифікатів певному колу інвесторів. Потім венчурний фонд направляє отримані від продажу сертифікатів гроші забудовнику. Після завершення будівельних робіт він передає будівництво інвесторам у якості доходу. Ті ж, у свою чергу, продають нерухомість та отримують гроші, а сам фонд продовжує функціонувати не сплачуючи податки, адже усі податки він має виплатити лише у випадку закриття. Крім цього, венчурні фонди дають можливість інвестувати кошти за кордон, реалізовувати вексельні схеми, отримувати кредити під заставу активів [10].

Ще однією новою та перспективною організаційною формою фінансування у будівництві є проектне фінансування. Під ним розуміють форму реалізації фінансово-кредитних відносин учасників з приводу організації та здійснення фінансування інвестиційного проекту з використанням різноманітних фінансових інструментів за умови, що джерелами погашення заборгованості виступають генеровані проектом грошові потоки, а забезпеченням боргу виступають активи учасників фінансування [11, с. 11].

Як правило такий спосіб фінансування використовується при будівництві об'єктів соціальної та виробничої інфраструктури, що потребує значних капіталовкладень та не має високої комерційної ефективності. Для реалізації таких проектів створюються об'єднання між державою та приватними підприємствами. В Україні проектне фінансування у вигляді державно-приватних партнерств дозволене з 2010 року Законом України «Про державно-приватне партнерство» [12].

Дослідження природи економічних відносин між суб'єктами житлового будівництва, вивчення специфічних особливостей систем фінансування, неможливе без розгляду механізмів фінансування, що складаються з механізмів залучення і мобілізації коштів, механізмів управління ресурсами в процесі будівництва, механізмів розрахунку між суб'єктами будівництва.

Фінансовий механізм визначається як сукупність форм і методів створення і використання фондів фінансових ресурсів з метою забезпечення різноманітних потреб державних структур, господарських суб'єктів і населення [13, с. 104]. Виходячи із цього та враховуючи характерні особливості будівництва можна дати таке визначення механізму фінансування житлового будівництва – це сукупність способів взаємодії між суб'єктами процесу будівництва шляхом залучення, використання та управління фінансовими ресурсами з метою зведення житла.

За схемою фінансування (моделлю руху фінансових ресурсів) механізми фінансування поділяють на прості і розширені. Останні із названих – це ті, які передбачають участь посередників. До посередників відносять операторів ринків підрядних робіт, об'єктів будівництва, об'єктів нерухомості, а також операторів ринків капіталів – фінансових та фондових, первинних і вторинних, які забезпечують мобілізацію, акумулювання і рефінансування коштів, необхідних для здійснення капіталовкладень.

До простих механізмів фінансування відносяться інвестиційний договір із забудовником та договір купівлі-продажу (вже зведеної нерухомості), сюди ж можна віднести і договір попереднього продажу, який хоча і повинен завірятися нотаріусом, але повноцінним посередництвом це назвати складно.

Розширеними механізмами фінансування виступають фонди фінансування будівництва, фінансування в яких здійснюється через управителя, випуск цільових облігацій та опціони, які реєструються у ДКЦПФР та розповсюджуються через торговця, житлово-будівельні кооперативи, у яких фінансовими ресурсами розпоряджається власне кооператив.

Прийняті механізми визначають і поєднують всі елементи системи фінансування, включаючи порядок формування вартості будівництва – механізм ціноутворення, який в свою чергу визначає обсяги і можливі джерела залучення коштів, і тому вимагають особливої уваги при вивченні і визначенні ефективних напрямків розвитку вітчизняної системи фінансування житлового будівництва.

Ціна – це грошове вираження вартості товару, що зазнає впливу всіх умов відтворювального процесу, який лежить в основі виробництва, розподілу, обміну і споживання [14, с. 274].

При формуванні ціни на продукцію будівництва використовуються різні механізми ціноутворення та індексації вартості. Але будівництву властиві такі техніко-економічні особливості, які впливають на процес ціноутворення і обумовлюють його специфіку. Можна виділити наступні характерні риси будівельної продукції:

- значні капітальні витрати на зведення об'єктів будівництва;
- тривалий термін виробничого циклу процесу будівництва;
- різноманітність об'єктів будівництва;
- індивідуальний характер продукції будівництва від унікальних до типових об'єктів;
- локальна закріпленість об'єктів будівництва на ділянці землі;
- залежність величини витрат на будівництво від місцевих умов;
- участь у формуванні ціни на будівельну продукцію трьох сторін: замовника (інвестора), проектувальника і підрядника [15, с. 117]

Тому в силу особливостей будівельної продукції в галузі неможливо реалізувати принцип єдиної ціни на однорідну продукцію. У зв'язку з цим ціна кожної окремої будівлі та споруди визначається кошторисною вартістю, розрахованою на основі проекту [16, с. 278].

Залежно від способу ціноутворення можна виділити кошторисні (затратні), ринкові, тендерні та договірні ціни.

Кошторисна вартість – це ціна будівельної продукції, яка розраховується відповідно до проектних даних на основі діючих норм витрат та використання усіх видів матеріально-технічних та трудових ресурсів, її ще можна назвати витратним методом ціноутворення.

Ринкова ціна на продукцію будівництва формується на основі кошторисних розрахунків, але з врахуванням рівня попиту і пропозиції, цін конкурентів та інших ринкових факторів.

Тендерна ціна формується в процесі тендерних торгів і являє собою ціну пропозиції учасників тендерних торгів, з якою погодився організатор тендера. На офіційному сайті Центру супроводу державних закупівель надане таке визначення тендеру:

- письмова пропозиція, заявка, оферта чи запрошення здійснювати оферти;
- вид торгів, конкурсна форма розміщення замовлення на ринку обладнання чи приваблення підрядників для спорудження комплексних об'єктів і виконання інших робіт, що представляє собою змагання оферт з точки зору їх відповідності критеріям, що містяться в тендерній документації;
- оповіщення про намір поставити товар за терміновим контрактом;
- ціна, запропонована підприємством, при визначенні якої виходять, перш за все, з цін, які можуть назначити конкуренти, а не з рівня власних витрат чи величини попиту на товар [17].

Договірна ціна – це визначена на основі кошторису, узгоджена сторонами і обумовлена у договорі підряду ціна (вартість) робіт [18].

Раніше ДБН Д.1.1-1-2000 «Правила визначення вартості будівництва» [19] за можливістю перегляду вартості об'єкта будівництва виділяв тверді, динамічні та періодичні договірні ціни. На зміну йому з 2014 року прийшов ДСТУ Б Д.1.1-1:2013 Правила визначення вартості будівництва [20], відповідно до якого договірні ціни бувають динамічними або твердими.

Динамічна договірна ціна – це договірна ціна, визначена як приблизний кошторис, що підлягає уточненню у разі змінення поточних цін на ресурси, що враховані у договірній ціні, а також з інших підстав, визначених умовами договору підряду.

Тверда договірна ціна – це договірна ціна, визначена як твердий кошторис, що може коригуватися лише в окремих випадках за згодою сторін у порядку, визначеному договором підряду.

Висновки. Дослідження елементів системи фінансування житлового будівництва дозволило звести їх у сукупність для формування комплексного уявлення про інвестування у зведення житла в Україні. Виділено суб'єкти та об'єкти системи, джерела фінансування, організаційні форми та механізми фінансування, способи формування ціни та можливості її фіксації чи перегляду. Проведений аналіз відкриває можливості для поглибленого вивчення окремих аспектів процесу фінансування.

Подальшого дослідження потребує вивчення окремих механізмів фінансування житлового будівництва, їх переваг і недоліків та виявлення потенційних ризиків для пошуку шляхів ефективного інвестування у житлову нерухомість.

Література

1. Кравченко В.І. Фінансування будівництва житла: новітні тенденції. Ч. 1 / В.І. Кравченко, К.В. Паливода. – К. : Вид. Дім “Києво-Могилянська академія”, 2006. – 175 с.
2. Кравченко В.І. Фінансування будівництва житла: новітні тенденції. Ч. 2 / В.І. Кравченко, К.В. Паливода. – К. : Вид. дім “Києво-Могилянська академія”, 2006. – 131 с.
3. Марченко Г.Ю. Страхування ризиків іпотечного кредитування в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.08 «Гроші, фінанси і кредит» / Г.Ю. Марченко. – К., 2010. – 19 с.
4. Ярошенко О.І. Моделювання іпотечного кредитування : монографія / О.І. Ярошенко. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2010. – 176 с.
5. Рекомендації зі страхування ризиків у будівництві [Електронний ресурс] : додаток до наказу Мінрегіонбуду від 30 травня 2008 р. № 230. – Режим доступу : http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=40846
6. Романенко О.Р. Фінанси : підручник / О.Р. Романенко. – 4-е видання, стереотипне. – К. : Видавництво «Центр учбової літератури», 2008. – 310 с.
7. Махова Г.В. Формування та функціонування стратегічних альянсів підприємств в Україні: теоретико-методичні аспекти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04. «Економіка та управління підприємствами(за видами економічної діяльності)» / Г.В. Махова. – К., 2009. – 20 с.
8. Господарський кодекс України № 436-IV від 16.01.2003 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>
9. Про інститути спільного інвестування [Електронний ресурс] : закон України № 5080-VI від 05.07.2012 // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5080-17/page>
10. Стариченко О. Особливості та можливості венчурних інвестиційних фондів в Україні [Електронний ресурс] // Україна фінансова. Інформаційно-аналітичний портал Українського агентства фінансового розвитку. – Режим доступу : http://www.ufin.com.ua/analit_mat/rzp/195.htm
11. Пересада А.А. Проектне фінансування : підручник / А.А. Пересада, Т.В. Майорова, О.О. Ляхова. – К. : КНЕУ, 2005. – 736 с.
12. Про державно-приватне партнерство [Електронний ресурс] : закон України № 2404-VI від 01.07.2010 // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2404-17>
13. Василик О.Д. Теорія фінансів : підручник / О.Д. Василик ; КНУ ім. Т.Г. Шевченка. – 4-е вид., доп. – К. : Ніс, 2003. – 416 с.
14. Сус Л.М. Особливості цінової політики та ціноутворення в Україні / Л.М. Сус // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2016. № 1. – С. 272–275.
15. Окландер М.А. Маркетингова цінова політика : навчальний посібник / М.А. Окландер, О.П. Чукурна. – К. : «Центр учбової літератури», 2012. – 238 с.
16. Суровцева Ю.В. Синергетичні підходи до систем ціноутворення будівельної продукції в умовах ринку / Ю.В. Суровцева // Комунальне господарство міст : науково-технічний збірник. Харків : Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – 2008. – № 85. – С. 277–281.
17. Словник термінів [Електронний ресурс] // офіційний сайт Центру супроводу державних закупівель. – Режим доступу : <http://tenderhelp.net/glossary/?lang=ru>
18. Про затвердження Загальних умов укладення та виконання договорів підряду в капітальному будівництві [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.2005 № 668 // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/668-2005-п>
19. ДБН Д.1.1-1-2000 Правила визначення вартості будівництва [Електронний ресурс] : затв. наказом Мінрегіонбуду від 27.08.2000 № 174 // Офіційний сайт Державні будівельні норми України. – Режим доступу : <http://dbn.at.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-233>

20. ДСТУ Б Д.1.1-1:2013 Правила визначення вартості будівництва [Електронний ресурс] : затв. наказом Мінрегіонбуду від 05.07.2013 № 293 // Офіційний сайт Державні будівельні норми України. – Режим доступу : http://dbn.at.ua/load/normativy/dstu/dstu_b_d_1_1_1_2013/5-1-0-1113

Надійшла 03.08.2016; рецензент: к. е. н. Панченко А. В.

УДК 519.248:004.358(045)

БОНДАР М. В., СТЕПОВА С. В.

Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету

МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМ МАСОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ЗАСОБАМИ ANYLOGIC

В роботі розглянута теорія масового обслуговування, її основні елементи та продемонстрований один зі способів представлення використання інформаційних технологій для вирішення основних характеристик систем масового обслуговування. Побудована математична модель систем масового обслуговування засобами інформаційних технологій. Проведений комп'ютерний експеримент показує доцільність і ефективність використання інформаційної системи для дослідження змодельованого об'єкту. Отримана інформація, за допомогою засобів AnyLogic, дозволяє легко зрозуміти, наочно побачити, провести оцінку і аналіз статистичних даних, які можна переглядати як в реальному часі, так і віртуальному за допомогою побудованих 2 і 3-D моделей.

Ключові слова: системи масового обслуговування, вхідний потік вимог, черга, канали обслуговування, вихідний потік вимог, система AnyLogic.

BONDAR M. V., STEPОВА S. V.

Vinnytsia Institute of Trade and Economics of Kyiv National Trade and Economic University

SIMULATION OF MASS SERVICE MEANS ANYLOGIC

We consider queuing theory and its main elements demonstrated one way of presenting the use of information technology to address basic characteristics of queuing systems. A mathematical model of queuing systems by means of information technology. Conducted a computer experiment shows the feasibility and efficiency of the information system for the study of the simulated object. The information obtained by means AnyLogic, makes it easy to understand, clearly see, assess and analyze statistical data that can be viewed both in real time and virtual constructed using 2 or 3-D models.

Keywords: queuing System, incoming flow requirements, queue, service channels, output flow requirements, the system AnyLogic.

Вступ

В даний час все частіше виникають завдання, пов'язані з обслуговуванням потоків вимог випадкового характеру. Подібні завдання виникали завжди, проте в найпростіших випадках вони вирішувалися без застосування методів математичного моделювання. Науковий підхід до завдань масового обслуговування став застосовуватися тоді, коли подібні проблеми стали виникати в технічних системах, так як в цьому випадку була потрібна висока точність і економічна ефективність рішення. Виникнувши в зв'язку з проблемами телефонії, теорія масового обслуговування знайшла застосування в інших областях людської діяльності. За час існування теорії масового обслуговування зроблено чимало праць в різних її напрямках. Помітно, що більшість досліджень у цій області було пов'язано з рішенням конкретних прикладних завдань. У міру зростання технічного прогресу з'являються нові області додатків цієї теорії, такі як телекомунікації, транспорт, сфера обслуговування населення та ін. Огляд наукових статей в даній області за останні роки показує, що роботи вчених цього часу були орієнтовані на вирішення завдань у галузі телекомунікації. Проте останнім часом у зв'язку з розвитком ринку в Україні з'являється все більша кількість різного роду товарів і послуг, і виникають проблеми, пов'язані з організацією пунктів торгівлі та обслуговування населення, таких, як банки, супермаркети, торгові бази, оптові ринки. Для вирішення подібних завдань доцільно використовувати методи теорії масового обслуговування, засновані на математичному апараті теорії випадкових процесів.

Метою даної роботи є застосування сучасних комп'ютерних інформаційних технологій – комп'ютерної системи імітаційного моделювання AnyLogic – для оцінки ефективності роботи систем масового обслуговування.

Системи масового обслуговування (СМО) – це такі системи, до яких у випадкові моменти часу надходять замовлення на обслуговування, при цьому замовлення, що надійшли, обслуговуються за допомогою наявних у розпорядженні системи каналів обслуговування, як відомо з [1].

Основними елементами СМО є:

- Вхідний потік вимог – це сукупність вимог (заявок) на надання певної послуги, що надходять до системи;
- Черга – ряд замовлень, що очікують на обслуговування;
- Канали обслуговування – технічні пристрої та люди, які забезпечують обслуговування однієї вимоги;
- Вихідний потік вимог – це потік вимог, що залишають систему, отримавши чи не отримавши замовлену послугу.

Експериментальна частина

Менеджеру банківського відділення необхідно визначити протягом одного робочого дня: кількість

клієнтів, що потребують обслуговування; середню зайнятість банкомату; середню довжину черги банкомату; завантаженість клерків; максимальне, середнє та мінімальне число клієнтів в кожній черзі. Основні правила моделі подано в таблиці 1:

Таблиця 1

Основні правила моделі

Поле	Значення	Опис
Кількість каналів	2	Кількість каналів в системі. Перший канал – це банкомат, другий – касири.
Інтенсивність надходження	0,3	Кількість клієнтів, що надходять в систему за хвилину, тобто в середньому 1 заявка за 3 хвилини.
Вибір клієнтів	0,5	Вибір клієнтів між банкоматом чи послугами клерка визначається приблизною ймовірністю – 0,5
Тривалість	10 годин	Тривалість роботи моделі.
Кількість банкоматів	1	Наявна кількість банкоматів у банківському відділенні.
Функція часу обслуговування банкомату	Triangular (0,8; 1,5; 3,5)	Час обслуговування клієнтів банкоматом визначається функцією за трикутним законом: triangular (0,8; 1,5; 3,5);
Максимальний розмір	15	максимальна кількість заявок в черзі до банкомату – 15.
Кількість клерків	4	Наявна кількість клерків у банківському відділенні.
Функція часу обслуговування банкомату	Triangular (2,5; 6; 11)	Час обслуговування клієнтів клерками визначається функцією за трикутним законом triangular (2,5; 6; 11);
Максимальний розмір	20	максимальна кількість заявок в черзі до клерків – 20;

Сучасний підхід до проектування інформаційних систем передбачає створення моделі вихідної інформаційної системи, яка описує всі необхідні аспекти її функціонування. Застосування моделей дозволяє скоротити терміни проектування, поліпшити якість проекту за рахунок усунення великого числа помилок у вирішенні стратегічних питань вже на ранніх стадіях роботи.

При створенні такої моделі зазвичай застосовується функціональна методологія. Вона передбачає розгляд системи у вигляді набору функцій, що перетворюють вхідний потік інформації у вихідний.

Для вирішення такого завдання доцільно скористатися засобами системи AnyLogic для створення імітаційної моделі «Відділення банку».

Система AnyLogic – популярна у всьому світі програма для побудови імітаційних моделей систем різної природи, яка включає в себе графічну мову моделювання. Використання AnyLogic дає можливість оцінити ефект конструкторських рішень в складних системах реального світу. Зарубіжний професійний інструмент імітаційного моделювання AnyLogic нового покоління, розроблений на основі сучасних концепцій у галузі інформаційних технологій і результатів досліджень у теорії гібридних систем і об'єктно-орієнтованого моделювання, тому дане середовище є досить зручним для представлення складних систем, крім того він інтуїтивно зрозумілий і природний для користувача системи.

Ще одна особливість AnyLogic це подання моделей як набору взаємодіючих паралельно функціонуючих активних об'єктів. Активний об'єкт AnyLogic може включати в себе будь-яку кількість екземплярів інших активних об'єктів. Активні об'єкти можуть динамічно породжуватися і зникати відповідно до законів функціонування системи. Так можуть моделюватися соціальні групи, холдинги компаній, транспортні системи. Система AnyLogic підтримує проектування, розробку, документування моделі, виконання комп'ютерних експериментів з моделлю, включаючи різні види аналізу - від аналізу чутливості до оптимізації параметрів моделі щодо деякого критерію.

У результаті AnyLogic не обмежує користувача однієї-єдиної парадигмою моделювання, що є характерним практично для всіх інструментів моделювання, існуючих сьогодні на ринку. У AnyLogic розробник може гнучко використовувати різні рівні абстрагування, різні стилі та концепції, будувати моделі в рамках тієї чи іншої парадигми і змішувати їх при створенні однієї і тієї ж моделі, використовувати раніше розроблені модулі, зібрані в бібліотеки, доповнювати і будувати свої власні бібліотеки модулів. При розробці моделі на AnyLogic можна використовувати концепції і засоби з декількох «класичних» областей моделювання. У AnyLogic легко будуються потрібні моделі з необхідним рівнем адекватності, що дозволяють відповісти на багато питань, що цікавлять дослідника. Широкі можливості анімації і візуального представлення результатів у процесі роботи моделі дозволяють зрозуміти суть процесів, що відбуваються в моделюється системі, спростити налагодження моделі, як відомо з [2].

Реалізуємо нашу модель за три кроки:

Крок 1 – Створення моделі

Створимо просту модель, в якій будемо розглядати обслуговування людей банкоматом і клерками. Запишемо перші характеристики нашої моделі – це ім'я моделі (Bank) та одиниці модельного часу

(хвилини). Підключимо основні об'єкти: «Source» (генерує клієнтів), «selectOutput» (вибір клієнта між каналами), «Queue» (моделює чергу клієнтів), «ATM» (затримує клієнтів на заданий період часу), «Sink» (знищує надійшовших клієнтів), «Service» (захоплює для агента задану кількість ресурсів, затримує агента, а потім звільняє захоплені їм ресурси). Також налагодимо всі властивості вказані в основних правилах моделі.

Крок 2 – Створення анімації моделі

Створимо анімації для наших об'єктів (банкомат та клерки). Підключимо 3D анімації: банкомат, черга до банкомату і клерки, які показано на рис. 1.

Крок 3 – Виведення статистики моделі

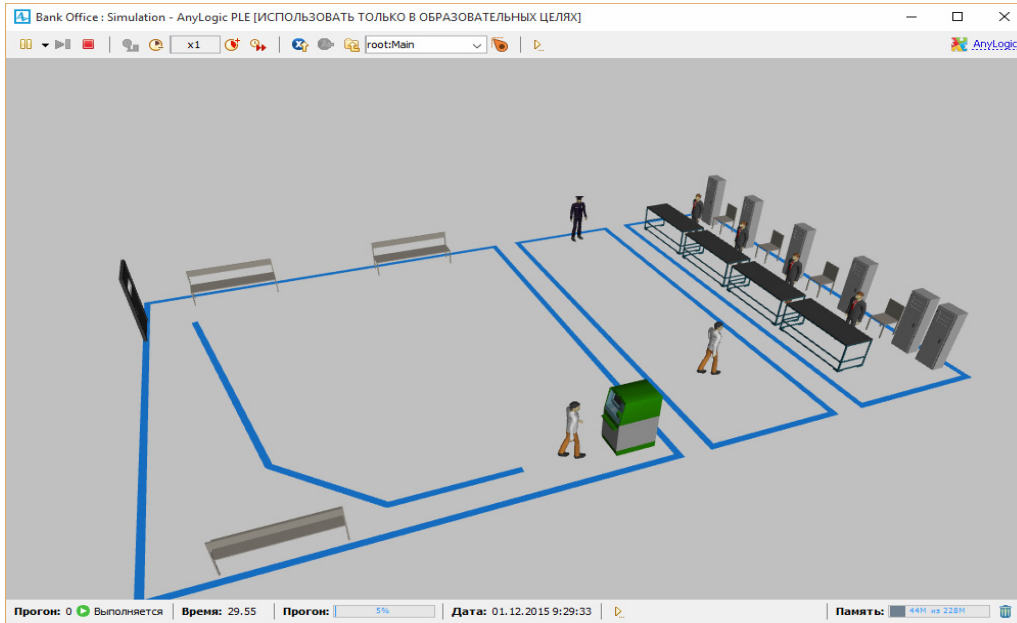


Рис. 1. 3-D модель банку створеного засобами AnyLogic

AnyLogic надає користувачеві зручні засоби для збору статистики по роботі блоків діаграми процесу. Об'єкти бібліотеки моделювання процесів самостійно проводять збір основної статистики. Все, що нам потрібно зробити – це включити збір статистики для об'єкта. Ми можемо, переглянути статистику, за допомогою діаграм, які показано на рис. 2:

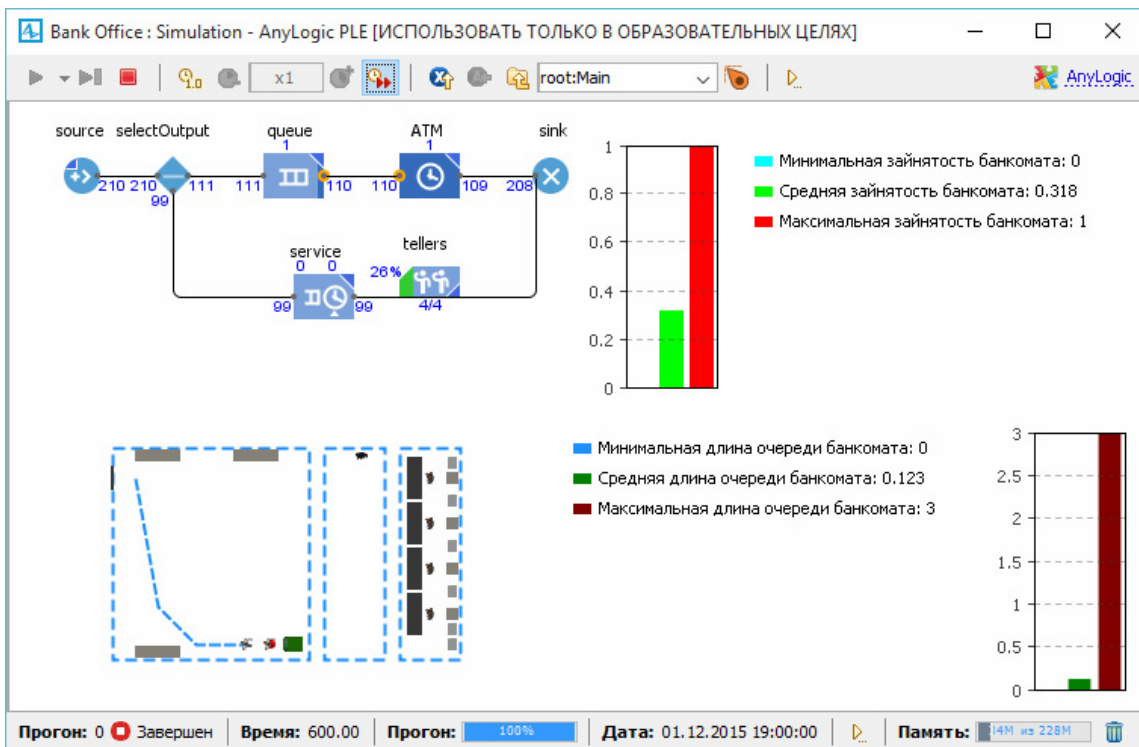


Рис. 2. Кінцевий результат імітаційної моделі банку

Для зручності виведено отримані статистичні дані в таблицю 2:

Таблиця 2

Отримані результати моделі банку	
Характеристика	Кількість клієнтів
Загальна кількість клієнтів	210
з них:	-
успішно скористалися банківськими послугами	208
з них:	-
успішно скористались банкоматом	109
успішно скористались послугами клерків	99
не встигли закінчити операцію з банкоматом	1
залишилась черга до банкомату	1
Мінімальна зайнятість банкомату	0
Середня зайнятість банкомату	0,318
Максимальна зайнятість банкомату	1
Мінімальна довжина черги банкомату	0
Середня довжина черги банкомату	0,123
Максимальна довжина черги банкомату	3
Завантаженість клерків	26%

Висновки

Отже, за допомогою програмного засобу AnyLogic було створено комп'ютерну імітаційну модель системи масового обслуговування. На основі даного дослідження було зібрано і опрацьовано статистичну інформацію, таку як: кількість клієнтів, що потребують обслуговування; середню зайнятість банкомату; середню довжину черги банкомату та завантаженість клерків. Також було зібрано статистичну інформацію кожного споживача і виведена ця інформація на діаграми. У роботі наводиться покроковий опис побудови імітаційної моделі в системі AnyLogic. Ця система незважаючи на свою складність вирішуваних завдань є простою у використанні. Розроблена імітаційна модель системи масового обслуговування банківського відділення є актуальною на сьогоднішній день, оскільки надає великі можливості для аналізу роботи системи та прийняття рішень в різних ситуаціях на практиці.

Література

1. Исследование операций в экономике : учеб. пособие для вузов / [Н. Ш. Кремер, Б. А. Петько, И. М. Тришин, М. Н. Фридман] ; под ред. проф. Н. Ш. Кремера. – М. : ЮНИТИ, 1997. – 407 с.
2. Инструмент имитационного моделирования AnyLogic: обзор [Электронный ресурс]/ – Режим доступа : <http://www.anylogic.ru/overview>.

Надійшла 04.08.2016; рецензент: д. е. н. Бондаренко В. М.

ВПЛИВ ВОЛАТИЛЬНОСТІ ВАЛЮТНОГО КУРСУ НА ОКРЕМІ ПОКАЗНИКИ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

У статті розглянуто вплив волатильності валютного курсу на окремі показники фінансово-економічного розвитку України, зокрема валовий внутрішній продукт, експорт та імпорт товарів та послуг, офіційні резервні активи, валовий зовнішній борг, індекс інфляції, прострочену заборгованість за кредитами банків, резерви за активними операціями банків. Доведено необхідність урахування взаємозв'язку цих показників. Досліджено теоретичні та практичні аспекти впливу валютного курсу на окремі показники фінансово-економічного розвитку України, що дозволить вчасно здійснювати ефективні управлінські рішення у сфері курсоутворення національної валюти та забезпечення її стабільності.

Ключові слова: валютний курс, показники фінансово-економічного розвитку, стабільність національної грошової одиниці.

HARIAHA L. O.

Cherkasy Educational Institute SHEE «University of banking»

THE INFLUENCE OF VOLATILITY OF THE EXCHANGE RATE ON SELECTED INDICATORS OF FINANCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF UKRAINE

In the article there are discussed the impact of the volatility of the exchange rate on certain indicators of financial and economic development of Ukraine, in particular, gross domestic product, export and import of goods and services, official reserve assets, the gross external debt, inflation, outstanding debts of banks' loans, the reserves for active operations of banks. The necessity of taking into account the relationship of these indicators is proved. There are researched the theoretical and practical aspects of the impact of the exchange rate on certain indicators of financial and economic development of Ukraine, which will allow to implement effective administrative decisions in the exchange rate of the national currency and ensure its stability in time.

Keywords: exchange rate, indicators of financial and economic development, stability of the national currency.

Постановка проблеми. Глобалізація та інтернаціоналізація світових відносин значно впливає на усі сфери господарської діяльності. Це стосується як реального, так і фінансового секторів економіки. Визначальну роль у фінансовому секторі економіки відіграють грошові відносини. Гроші як особливий специфічний товар мають свою ціну. Тобто кожна валюта, і гривня зокрема, має внутрішню та зовнішню ціну. Внутрішня ціна валюти – це процентна ставка, а зовнішня – валютний курс. Також варто зауважити, що вартість грошей визначається їх купівельною спроможністю, тобто тією кількістю товарів та/або послуг, які можна придбати за одну грошову одиницю. Отже, валютний курс та забезпечення його стабільності відіграють одну із найбільш важливих ролей у формуванні ефективної валютної системи та сприяють нормальному розвитку економіки. Недаремно основною функцією Національного банку є забезпечення стабільності грошової одиниці України [1]. Необхідно відмітити, що на волатильність валютного курсу значно впливають світові та локальні фінансові кризи, стан зовнішньоекономічної діяльності та міжнародних зв'язків країни, розвиток реального сектору економіки та ряд інших соціально-політичних, фінансово-економічних та форс-мажорних факторів [2; 3]. Для подолання негативних проявів впливу вище перелічених факторів на зміну валютного курсу важливо досліджувати його взаємозв'язок із іншими фінансово-економічними показниками розвитку економіки. Виявлення закономірностей такого взаємозв'язку дозволить вчасно здійснювати ефективні управлінські рішення у сфері валютного курсоутворення та нейтралізувати негативні наслідки кризових явищ, що спричиняються волатильністю валютного курсу.

Таким чином, валютний курс має значний вплив на соціально-економічний розвиток країни та взаємопов'язаний із розвитком більшості фінансово-економічних показників. Саме тому актуальність проблематики не викликає сумнівів, оскільки для забезпечення стабільного розвитку як фінансового, так і реального секторів економіки вкрай важливо досліджувати ці питання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем взаємозв'язку валютного курсу та показників фінансово-економічного розвитку України присвячено низка праць як вітчизняних, так і закордонних науковців, зокрема Бадасена П., Береславської О., Грінспена А., Журавки Ф., Красавіної Л., Кучеренко А., Монастирної Н., Онафори О., Уілсона П. та ін. Проте враховуючи кризові явища та нестандартність розвитку економіки України питання, пов'язані зі взаємовпливом обмінного курсу національної валюти та основних показників фінансово-економічного розвитку України, потребують постійного дослідження.

Метою статті є дослідження впливу волатильності валютного курсу на окремі показники фінансово-економічного розвитку України, зокрема валовий внутрішній продукт, експорт та імпорт товарів та послуг, офіційні резервні активи, валовий зовнішній борг, індекс інфляції, прострочену заборгованість за кредитами банків, резерви за активними операціями банків.

Виклад основного матеріалу. Індикаторами розвитку та успішного функціонування економіки можна назвати ряд макроекономічних показників, волатильність яких може показати, наскільки ефективно розвиваються реальний та фінансовий сектори економіки. Серед таких показників варто відзначити валовий внутрішній продукт, валютний курс національної грошової одиниці, експорт та імпорт товарів та послуг, офіційні резервні активи, валовий зовнішній борг, індекс інфляції, прострочена заборгованість за кредитами банків, резерви за активними операціями банків та ін. Валютний (обмінний) курс – це своєрідна форма ціни грошової одиниці однієї країни, виражена у грошових одиницях інших країн, що визначається попитом і пропозицією на валютному ринку та, по суті, є коефіцієнтом перерахунку однієї валюти в іншу [4]. Також можна стверджувати, волатильність валютного курсу відображає динаміку основних фінансово-економічних показників розвитку країни та сам активно впливає на їх зміну.

Отже, валютний курс – це не просто показник виміру ціни грошової одиниці на міжнародному ринку – це той показник, який дозволяє оцінити перспективи розвитку зовнішньоекономічної діяльності, показує тенденції внутрішнього економічного розвитку, впливає на стан платіжного балансу та сприяє перерозподілу національного доходу між країнами як із вигодами, так і зі втратами. Отже, валютний курс значно впливає на національну економіку та тісно переплітається з іншими макроекономічними показниками. Розглянемо зміну валютного курсу та його вплив на окремі макроекономічні показники за період із 2005 р. до 2015 р.

Перш за все, порівняємо волатильність валютного курсу гривні та валового внутрішнього продукту (ВВП) (рис. 1).

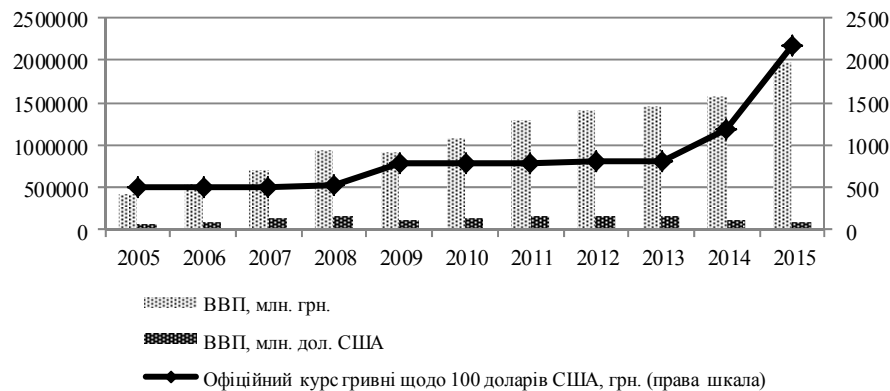


Рис. 1. Динаміка валютного курсу гривні та валового внутрішнього продукту України (побудовано автором на основі офіційних даних Національного банку України [5])

Аналізуючи дані, наведені на рис. 1, варто зазначити, що починаючи із 2006 р. гривня постійно девальвувала, тобто знецінювалася по відношенню до однієї з найбільш конвертованих валют у світі – долара США. Офіційний курс гривні по відношенню до 100 доларів США змінився із 512,47 грн у 2005 р. до 2184,47 грн у 2015 р., що свідчить про знецінення національної валюти за 10 років у 4 рази. За період аналізу ВВП України у гривневому еквіваленті зростає із 441452 млн грн у 2005 р. до 1979458 млн грн у 2015 р., тобто цей показник зріс у національній валюті у 4,5 разу, незважаючи на девальвацію гривні, соціально-політичну нестабільність, кризові явища в економіці, анексія Криму та конфлікт на сході України. Проте закономірно, що знецінення гривні значно вплинуло на розмір ВВП у доларовому еквіваленті, оскільки у 2015 р. ВВП склав 90615,02 млн дол. США, що всього на 4473 млн дол. США більше, ніж у 2005 р., коли ВВП становив 86142,02 млн дол. США.

Досліджуючи взаємний вплив валютного курсу та ВВП варто виділити ряд досліджень, що стосуються даної проблематики. Відповідно до теорії чистої конкуренції зростання ВВП країни на 1% приводить до здорожчання національної валюти на 1% за інших незмінних умов і навпаки [6]. Проте в Україні, незважаючи на зростання ВВП протягом періоду дослідження, таке твердження залишається суто теоретичним припущенням, оскільки на курс національної валюти впливає така кількість умов та факторів, що ми спостерігаємо абсолютно протилежну ситуацію: ВВП зростає і валютний курс по відношенню до долара зростає, тобто валюта здешевлюється або девальвує.

Також варто відмітити дослідження Кучеренко А.С. [7], де автор доводить, що значна волатильність валютного курсу негативно впливає на ВВП країни. Автор дійшов висновку, що при девальвації гривні на 1% відбудеться зниження ВВП на 3,4%.

Низка авторів [8] займалися вивченням впливу валютного курсу рубля на динаміку ВВП Росії. Основні висновки їх наукової праці наступні: послаблення ефективного валютного курсу впливає на основні галузі російської економіки або позитивно, або нейтрально, проте автори відразу ж зауважують, що результати здійсненого дослідження не можна трактувати так однозначно, оскільки представлений ними аналіз не враховує причин зниження валютного курсу, окремі з яких можуть створити загрозу фінансовій

стабільності, «переключаючи» економіку в абсолютно інший режим функціонування, що не був вивчений науковцями у певному періоді. Причому досліджувалися не всі галузі економіки, тому не можна однозначно стверджувати, що знецінення валюти тільки позитивно чи нейтрально впливає на економіку.

Отже, взаємозв'язок ВВП та валютного курсу справляють значний вплив на економічне зростання країни. Волатильність валютного курсу є індикатором стабільності національної грошової одиниці. Значна та різка волатильність може негативно вплинути на ВВП України, зменшуючи його, тоді як незначна волатильність (плавна зміна валютного курсу) може справити позитивний вплив на ВВП держави.

Зупиняючись на позитивних моментах девальвації національної валюти варто дослідити її вплив на формування важливої складової ВВП та платіжного балансу – експорті та імпорту товарів та послуг (баланс товарів та послуг, сальдо торгового балансу).

Важливою складовою валового внутрішнього продукту за методом витрат є показник чистого експорту, що розраховується як експорт мінус імпорт. Обмінний курс національної валюти впливає на цю складову валового внутрішнього продукту найбільшим чином. Крім того, у структурі платіжного балансу баланс товарів та послуг, що входить до складу рахунку поточних операцій, відіграє важливу роль, оскільки демонструє наскільки розвиненими є міжнародна торгівля країни та її зовнішньоекономічні відносини та показує яким є співвідношення експорту та імпорту товарів та послуг.

Теоретичний та емпіричний зв'язок впливу обмінного курсу на торговельний баланс досліджувався як закордонними, так і вітчизняними науковцями. Одні дослідники не підтверджували факт довгострокової залежності між волатильністю валютного курсу та торговельним балансом [9; 10], інші ж доводили позитивний вплив, як правило, у довгостроковому періоді девальвації національної валюти на стан торговельного балансу [11; 12]. В українських реаліях науковці вказують на неоднозначність впливу зміни валютного курсу на торговельний баланс, що пов'язано з рядом факторів [13].

Розглянемо теоретико-методичні аспекти впливу волатильності валютного курсу на стан торговельного балансу, що формується під впливом експорту та імпорту країни.

Девальвація національної валюти за інших незмінних умов стимулює експорт та стримує імпорт, тобто знецінення валютного курсу вигідне експортерам, оскільки зниження курсу національної валюти дає змогу отримувати додатковий валютний прибуток. Проте залежність волатильності валютного курсу та експорту більш яскраво може проявитися тільки у середньо- та довгостроковому періодах. Такий прояв залежить від того, що зовнішньоторговельні контракти укладаються на тривалий проміжок часу, тому неможливо одномоментно та швидко змінити фізичні обсяги товарів та послуг, що експортуються.

Отже, можна стверджувати, що зниження валютного курсу всередині країни сприяє активізації експортної діяльності, що приводить до зростання ВВП та сприяння економічного зростання. Тобто залежність між валютним курсом та чистим експортом є оберненою.

Автори дослідження [14] доводять, що коливання валютного курсу, в першу чергу, впливають на фізичний обсяг імпорту та експорту, тобто зниження курсу національної валюти за інших незмінних умов приводить:

- по-перше, до зростання внутрішніх цін на імпортні товари, що викликає зниження експорту за рахунок переключення попиту на вітчизняну продукцію;
- по-друге, до зниження зовнішніх цін на продукцію, що експортується, наслідком чого є зростання експорту.

Також науковці [14] відзначають, що не менш важливим показником, ніж зміна фізичних обсягів експорту та імпорту, є показник, що відображає «умови торгівлі» – співвідношення експортних та імпортних цін для даної країни. Так, зміна валютного курсу на 1% призводить до зміни ціни імпорту на 0,8% та експорту – на 0,1-0,6% залежно від країни. Отже, за інших незмінних умов зниження обмінного курсу національної валюти погіршує «умови торгівлі», а його підвищення – поліпшує. Ці фактори в сукупності визначають вплив валютного курсу на торговий баланс країни.

Досліджуючи взаємний вплив валютного курсу та активності експортно-імпортної діяльності важливо пам'ятати, що постачальниками доларів в Україну є експортери, а основними споживачами – імпортери. Якщо відбувається значне розбалансування експорту та імпорту, то це призводить до надлишку або браку валюти в країні та може сигналізувати про значні проблеми на валютному ринку.

Тенденції валютного курсу гривні, експорту та імпорту товарів та послуг показано на рис. 2.

Аналізуючи дані, наведені на рис. 2, можна зробити наступні висновки. Вплив зміни валютного курсу на динаміку торгового балансу був неоднозначним. Сальдо торгового балансу тільки у 2005 р. було позитивним, тобто експорт перевищував імпорт на 671 млн дол. США. Починаючи з 2006 р. ситуація значно почала дестабілізуватися і до 2015 р. включно імпорт перевищував експорт. Це слугувало сигналом для прояву дисбалансу як у реальному, так і фінансовому секторах економіки. Розвиток експортно-імпортної діяльності 2005–2015 рр. у взаємозв'язку з волатильністю валютного курсу розділимо на три етапи:

1) 2005–2008 рр. – період відносної стабільності національної валюти (2005–2007 рр. – ревальвація гривні, 2007–2008 рр. – незначна девальвація). У цей період імпорт закономірно зростав швидшими темпами, ніж експорт, розрив між показниками постійно зростав та склав 14350 млн дол. США, що вказує на об'єктивні проблеми із валютою в країні.

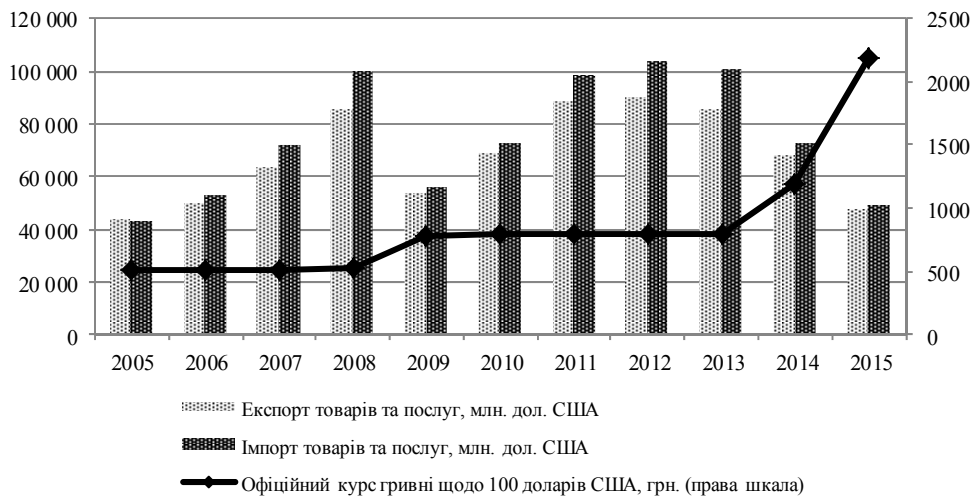


Рис. 2. Динаміка валютного курсу гривні, експорту та імпорту товарів та послуг України (побудовано автором на основі офіційних даних Національного банку України [5])

2) 2009–2012 рр. – повільна девальвація гривні (у 2009 р. порівняно із 2008 р. гривня знецінилася у 1,48 разу, у 2012 р. порівняно із 2008 р. – у 1,52 разу). Це повинно було сприяти зростанню експорту та вирівнюванню сальдо торгового балансу. Проте стабілізація так і не відбулася з ряду причин: подолання наслідків фінансової кризи, негативні очікування зміни валютного курсу, значна імпортозалежність вітчизняних виробників, монополізація деяких видів продукції (нафтопродукти, газ тощо), проблеми на валютному ринку тощо. Саме тому дисбаланс експортно-імпортової діяльності у період 2009–2012 рр. був наростаючим, сальдо торгового балансу постійно було від’ємним, причому розрив постійно наростав від 1953 млн дол. США у 2009 р. до 14326 млн дол. США у 2012 р.

3) 2013–2015 рр. – суттєва девальвація гривні (офіційний курс гривні щодо 100 доларів США за цей період змінився із 799,3 грн у 2013 р. до 2184,47 грн у 2015 р., тобто національна валюта знецінилася у 2,73 разу). За цей період відбулися наступні зміни: обсяг експорту та імпорту зменшився (експорт із 85482 млн дол. США у 2013 р. до 47797 млн дол. США у 2015 р., імпорт – із 101076 млн дол. США до 49488 млн. дол. США), розрив між експортом та імпортом значно скоротився за цей період – із 15594 млн дол. США до 1691 млн дол. США, проте все-таки імпорт продовжує перевищувати експорт та баланс товарів та послуг є від’ємним. Така ситуація зумовлена рядом проблем, що були невирішені у попередньому періоді плюс додалися проблеми із порушенням торговельних зобов’язань із Російською Федерацією, загостренням соціально-політичної ситуації в країні, анексією Криму, конфліктом на Сході України, нестабільністю у світі тощо.

Подолати проблеми валютної кризи та стабілізувати курс національної грошової одиниці держава, зазвичай, намагається з допомогою золотовалютних резервів.

Роль золотовалютних резервів надзвичайно важлива в економіці [15; 16]:

- створення запасу ліквідності для покриття дисбалансу між зовнішніми виплатами та надходженнями;
- збереження стабільного обмінного курсу національної валюти;
- забезпечення покриття від’ємного сальдо балансу товарів і послуг (торговельного балансу);
- обслуговування зовнішніх зобов’язань країни, в тому числі державного зовнішнього боргу;
- проведення валютної політики, насамперед регулювання волатильності і рівня обмінного курсу національної валюти;
- забезпечення ліквідності на фінансових ринках в ході виникнення криз;
- формування заощаджень держави, запасу її ліквідності;
- отримання прибутку при здійсненні фінансових операцій.

Кожна країна повинна обрати оптимальний рівень золотовалютних резервів, проте єдності щодо їх достатнього розміру серед науковців немає.

За критерієм Грінспена А. [17] золотовалютні (міжнародні) резерви повинні бути достатніми для уникнення нових зовнішніх запозичень хоча б протягом одного року з досить високою вірогідністю, наприклад, 95%.

Інші науковці наголошують, що обсяг золотовалютних резервів залежить від режиму обмінного курсу в країні [18]. На такому ж принципі базується методика оцінки адекватності резервів МВФ [19]:

- мінімально допустимий рівень міжнародних резервів у країні із фіксованим валютним курсом повинен складати: 30% короткострокового зовнішнього боргу + 15% іноземних портфельних інвестицій + 10% грошової маси M2 + 10% експорту товарів і послуг;
- мінімально допустимий рівень міжнародних резервів у країні із плаваючим валютним курсом

повинен складати: 30% короткострокового зовнішнього боргу + 10% іноземних портфельних інвестицій + 5% грошової маси М2 + 10% експорту товарів і послуг.

На думку Богдан Т. мінімально допустимий рівень міжнародних резервів в Україні повинен бути скоригований у частині збільшення процентного співвідношення грошової маси, що покривається резервами до 15% [15].

Розглянемо динаміку офіційних резервних активів України (рис. 3).

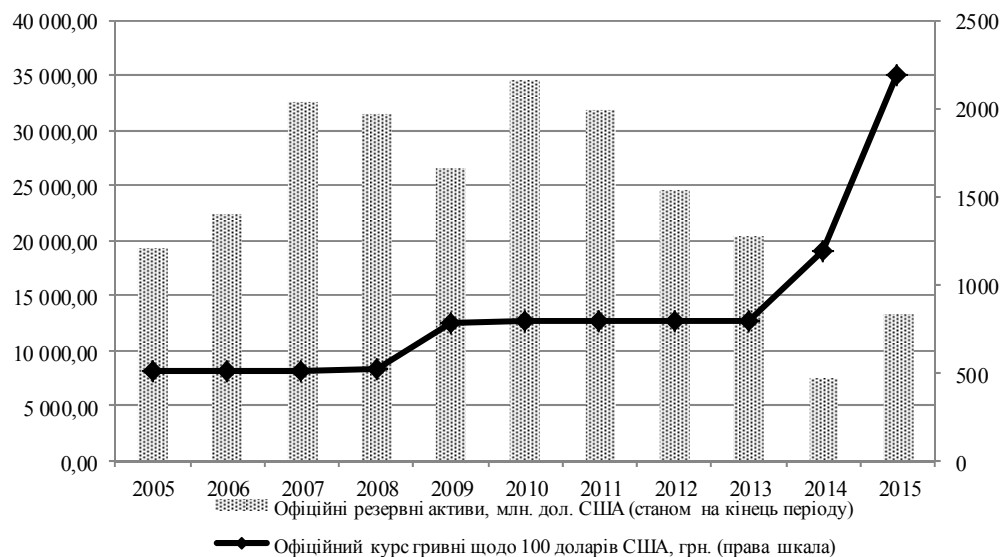


Рис. 3. Динаміка валютного курсу гривні та офіційних резервних активів України (побудовано автором на основі офіційних даних Національного банку України [5])

Аналізуючи дані, наведені на рис. 3 зауважимо, що рівень офіційних резервних активів України змінювався за 2005–2015 рр. неоднозначно. У період відносної стабільності національної валюти з 2005 р. по 2013 р. обсяг офіційних резервних активів України був не менше 19000 млн. дол. США (станом на кінець періоду). У період значної девальвації гривні у 2014 р. та 2015 р. рівень офіційних резервних активів України знизився до критичного мінімуму 7533,33 млн дол. США та 13299,99 млн дол. США відповідно. Тобто незважаючи на використання у валютному регулюванні золотовалютних резервів обмінний курс гривні так і не вдалося стабілізувати та забезпечити зменшення зростаючого спекулятивного попиту на валюту в країні.

За таких умов (недостатній рівень міжнародних резервів) для покриття зростаючого дисбалансу в країні доводиться вдаватися до інших каналів поповнення валютного дефіциту – зовнішніх запозичень. Цей канал поповнення валютою національної економіки є досить небезпечним, оскільки кредитні ресурси, запозичені на зовнішньому ринку, є завжди платними та лягають значним тягарем на економіку країни в майбутньому.

Динаміка валютного курсу гривні та валового зовнішнього боргу України показана на рис. 4.

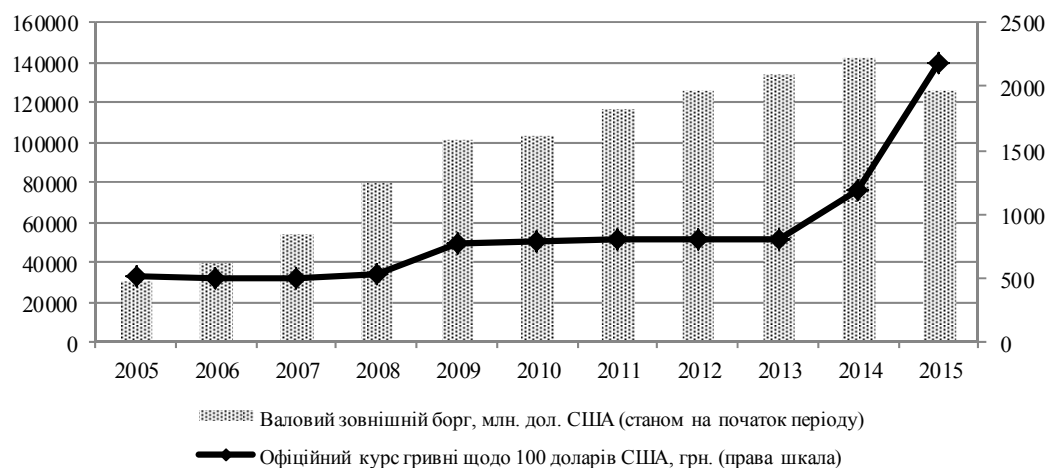


Рис. 4. Динаміка валютного курсу гривні та валового зовнішнього боргу України (побудовано автором на основі офіційних даних Національного банку України [5])

Аналізуючи дані рис. 4 варто відзначити, що валовий зовнішній борг України із 2005 р. по 2014 р. постійно зростає. У 2014 р. цей показник склав 142079 млн дол. США, що на 111432 млн дол. США більше, ніж у 2005 р., тобто розмір валового зовнішнього боргу зріс у 4,6 разу. Розмір боргу, виражений у валюті, у 2015 р. порівняно із 2014 р. зменшився на 15771 млн дол. США та склав 126308 млн дол. США. Проте це «ілюзія» покращення ситуації із погашенням зовнішніх боргів, оскільки за цей же період обсяг валового зовнішнього боргу у національній валюті тільки зростає. На це вплинула значна нестабільність національної валюти у цей період.

Таким чином, одним із визначальних факторів динаміки валового зовнішнього боргу є девальваційні процеси. Також основними причинами зростання як внутрішнього, так і зовнішнього боргу України, експерти Національного рейтингового агентства «Рюрік» називають наступні [20]:

- політична криза, анексія АР Крим та тривалий військовий конфлікт на сході країни;
- глибока економічна рецесія, викликана перегрупуванням економічних зав'язків з міжнародними партнерами та руйнуванням інфраструктури та промислових об'єктів на частині території країни;
- фінансування за рахунок державних запозичень дефіциту державного бюджету, зростання якого обумовлене в значній мірі збільшенням видатків на оборону та обслуговування державного боргу;
- необхідність потужної державної підтримки державних підприємств та банків, зокрема НАК «Нафтогаз України» тощо.

Дослідження взаємозв'язку волатильності валютного курсу та інфляції є одним із найбільш важливих в економіці. Найбільш тісно цей зв'язок виявляється в умовах знецінення національної валюти, тобто у процесі девальвації. Ці показники чинять взаємний вплив один на другий. Чим вищий темп інфляції в країні, тим нижчий курс її валют, якщо не протидіють інші фактори. Також науковці відмічають [21; 22], що залежність валютного курсу від темпу інфляції особливо велика у країн з великими обсягами міжнародного обміну товарами, послугами і капіталами. Це пояснюється тим, що найтісніший зв'язок між динамікою валютного курсу і відносним темпом інфляції виявляється при розрахунку курсу на базі експортних цін. Верігою Г. побудовано кореляційно-регресійну модель за щомісячними даними 1996–2012 рр., що підтверджує тісний кореляційний зв'язок руху обмінного курсу національної валюти до долара США з кумулятивними темпами інфляції [23].

Отже, недаремно, забезпечуючи стабільність національної валюти, центробанки більшості країн світу можуть обирати один із видів грошово-кредитної політики: режим монетарного таргетування, режим валютного таргетування, режим інфляційного таргетування. У нашій державі Національним банком України офіційно проголошено перехід до режиму інфляційного таргетування [5]. Проте ряд науковців категорично заперечують необхідність термінового переходу до інфляційного таргетування. Так, наприклад, Найман Е. стверджує, що у разі переходу до політики інфляційного таргетування гривня остаточно втратить статус валюти заощаджень та залишить за собою виключно функцію валюти розрахунків. Монетарна політика повинна підтримувати високі темпи економічного росту (із розрахунку ВВП на душу населення, у дол. США), що і забезпечить сильну національну [24, с. 61].

Розглянемо динаміку індексу інфляції в Україні у зв'язку зі зміною валютного курсу (рис. 5).

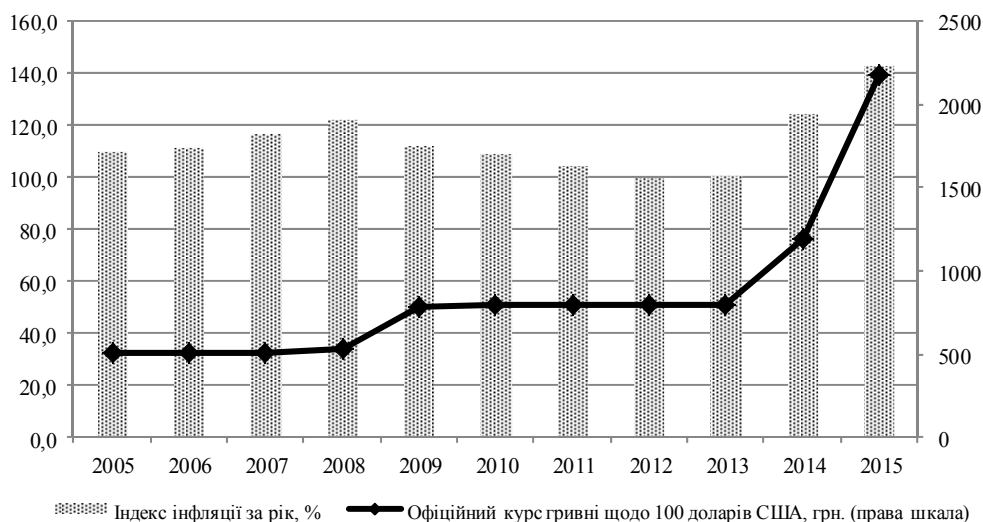


Рис. 5. Динаміка валютного курсу гривні та індексу інфляції в Україні (побудовано автором на основі офіційних даних Національного банку України [5])

Як видно з рис. 3 спочатку поступова девальвація гривні з 2005 р. по 2013 р. впливала на зміну індексу інфляції в Україні з незначними коливаннями. Проте вже у 2014 р. одним із негативних проявів девальвації гривні стало прискорення інфляційних процесів. Стрімке знецінення офіційного курсу гривні

щодо 100 доларів США до 2184,47 грн у 2015 р. привело до збільшення індексу інфляції в Україні до 143,3% (на 33,0 п.п. більше, ніж у 2015 р.), що є негативним наслідком як для економіки, так і для населення.

Дослідивши вплив волатильності валютного курсу на основні макроекономічні показники, розглянемо яким чином зміна обмінного курсу національної валюти вплинула на фінансовий сектор, зокрема банківську діяльність. Найбільш вразливою сферою банківської діяльності до волатильності валютного курсу виявилось кредитування.

Ризики кредитування у валюті повною мірою проявилися у вітчизняному банківському секторі у кризовий період, що супроводжувався знеціненням гривні. Надаючи валютні кредити, банки, крім кредитного ризику, наражаються і на валютний ризик, тобто несприятливу зміну курсу валюти кредиту. Проте банківські установи у своїй практиці використовують диверсифікацію кредитного портфелю за видами валют досить часто. При нормальній фінансово-економічній ситуації це звичайна практика. Але у період фінансової нестабільності кредитоспроможність більшості позичальників (особливо фізичних осіб) може значно погіршитися, якщо вони не мають стабільних надходжень у валюті кредиту. Так сталося із більшістю позичальників – фізичних осіб в Україні. Валютні кредити приваблювали потенційних клієнтів нижчими, ніж у національній валюті, процентними ставками, проте ці позичальники внаслідок стрімкої девальвації гривні опинилися у «валютній пастці». Позичальники повністю або частково стали не кредитоспроможними, а банки отримали зростання проблемних кредитів у своїх кредитних портфелях.

Саме у таких умовах у зв'язку з політичною та фінансовою кризою, яка сталася у 2014 році та спричинила девальвацію національної валюти в Україні, враховуючи скрутне становище, в якому опинилися позичальники – фізичні особи, які отримали споживчі кредити в іноземній валюті, було підписано Меморандум щодо врегулювання питання реструктуризації споживчих кредитів в іноземній валюті [25].

Розглянемо динаміку простроченої заборгованості за кредитами банків України (рис. 6).

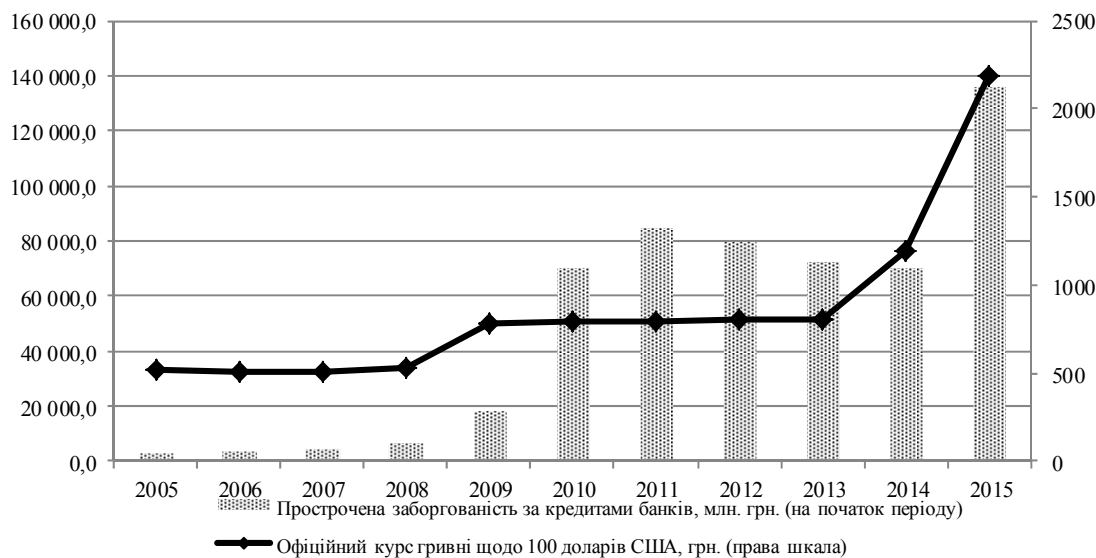


Рис. 6. Динаміка валютного курсу гривні та простроченої заборгованості за кредитами банків України (побудовано автором на основі офіційних даних Національного банку України [5])

Аналізуючи дані рис. 6 можна стверджувати, що знецінення гривні негативно впливає на динаміку простроченої заборгованості за кредитами. У період стабільного валютного курсу з 2005 р. до 2008 р. прострочена заборгованість за кредитами коливалася зі 3104,0 млн. грн. на початку 2005 р. до 6309,8 млн. грн. на початку 2008 р. У період першої хвилі девальвації гривні з 2009 р. по 2013 р. показник збільшився на 54342,5 млн. грн, або у 4 рази із 18221,6 млн. грн у 2009 р. до 72564,1 млн. грн у 2013 р. У період другої хвилі значного знецінення національної валюти 2014-2015 рр. прострочена кредитна заборгованість у 2014 р. зменшилася на 2386,1 млн. грн порівняно із 2013 р. Проте уже на початку 2015 р. прострочена заборгованість за кредитами банків України зросла на 63294,2 млн. грн, або у 1,9 рази порівняно із 2013 р. та катастрофічно збільшилася порівняно із 2005 р. на 132754,3 млн. грн, або у 43,8 разів. Таке погіршення якості кредитного портфелю банків України викликане, передусім, погіршенням кредитоспроможності позичальників валютних кредитів, переоцінкою простроченої валютної заборгованості у зв'язку з девальвацією гривні, визнанням неплатоспроможними великої кількості банків України (станом на 01.01.2005 р. кількість діючих банків складала 160, а станом на 01.01.2016 р. – 117 установ (без неплатоспроможних банків) [5]).

Незважаючи на вищевказані проблеми частка валютних кредитів залишається у банківській системі України досить високою – понад 50% (близько 1/5 валютних кредитів були надані населенню, у т.ч. значна частка валютних кредитів була надана ще у 2008-2009 рр. на придбання і будівництво нерухомості) [26]. Це

свідчить про недовіру до національної валюти, високий рівень доларизації економіки та нестабільність розвитку банківської сфери.

Іншим показником банківської діяльності, на який справила значний вплив девальвація гривні, стали резерви за активними операціями банків України.

Девальвація національної валюти впливає на збільшення резервів за активними операціями банків, оскільки при знеціненні валютного курсу існує більша ймовірність того, що буде зростати кількість неповернених кредитів, тобто з кожним роком банку потрібно формувати більшу суму резервів за активними операціями. Тож в Україні характерною є стійка тенденція до зростання частки і обсягу резервів для відшкодування можливих втрат за активними банківськими операціями.

Розглянемо динаміку резервів за активними операціями банків України (рис. 7).

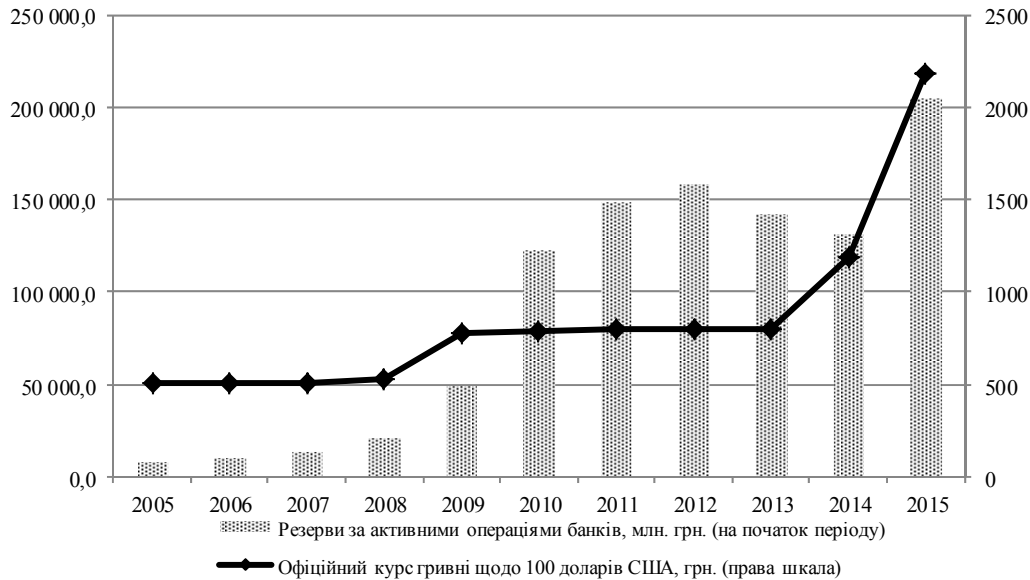


Рис. 7. Динаміка валютного курсу гривні та резервів за активними операціями банків України (побудовано автором на основі офіційних даних Національного банку України [16])

Аналізуючи дані, наведені на рис. 7, слід зазначити, що зі збільшенням курсу гривні відносно долара США із 2005 р. по 2012 р. відбувалося зростання резервів за активними операціями банків України відповідно зі 7250 млн грн до 157907 млн грн. У 2013–2014 рр. порівняно із 2012 р. цей показник дещо зменшився та склав у 2014 р. 131252 млн грн. Проте у 2015 р. відбулася як значна девальвація валюти, так і значне зростання резервів за активними операціями банків України, цей показник склав 204931 млн грн, що на 197681 млн грн (у 28,3 разе) більше, ніж у 2005 р.

Висновки. Ефективний розвиток держави неможливо уявити без стабільно функціонуючих валютного, фінансового та реального секторів економіки. В умовах світової нестабільності, різкого загострення внутрішніх фінансових, політичних та соціальних проблем питання забезпечення стабільності національної валюти та дослідження впливу її волатильності на розвиток економіки стоять досить гостро. Девальвація національної валюти у період 2005–2015 рр. була спричинена наступними факторами: фінансова криза, скорочення обсягу експорту, зменшення пропозиції іноземної валюти на міжбанківському валютному ринку, значне зменшення обсягу офіційних резервних активів, недовіра до банківського сектору та національної валюти, значна доларизація економіки, зростаючі витрати на обслуговування зовнішнього державного боргу та ін.

Таким чином, волатильність валютного курсу та більшість фінансово-економічних показників справляють взаємний вплив один на інший. Дослідження основних аспектів такого впливу дозволяє виявити найбільш ефективні методи та інструменти забезпечення стабільності національної грошової одиниці, оскільки неконтрольоване та непрогнозоване коливання валютного курсу може вкрай негативно позначитися на функціонуванні національної економіки, що викликає збільшення інфляції, зростання ризиків міжнародної торгівлі та залучення інвестицій, загострення валютного ризику у банківській сфері, спекуляції з валютою та ін.

У подальших дослідженнях увагу буде зосереджено на прогнозуванні впливу волатильності валютного курсу гривні на основні показники фінансово-економічного розвитку України.

Література

1. Про Національний банк України [Електронний ресурс] : закон України № 679-XIV від 20.05.1999 р. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/679-14>.

2. Гаряга Л. О. Нестабільність валютного курсу в Україні / Л. О. Гаряга // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2015. – Вип. 2. – С. 43–50.
3. Монастирна Н. В. Основні закономірності формування валютного курсу в глобальному економічному середовищі / Н. В. Монастирна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 2. – С. 182–185.
4. Журавка Ф. О. Валютна політика в умовах трансформаційних змін економіки України : монографія / Ф. О. Журавка. – Суми : Ділові перспективи; ДВНЗ «УАБС НБУ», 2008. – 334 с.
5. Офіційний сайт Національного банку України [Електронний ресурс] / Національний банк України. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua>.
6. Финансы, денежное обращение и кредит : учебник для бакалавров / под ред. М. В. Романовского, О. В. Врублевской. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИД Юрайт, 2010. – 714 с.
7. Кучеренко А. С. Оцінка впливу динаміки валютного курсу на валовий внутрішній продукт / А. С. Кучеренко // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2011. – № 2. – С. 116–119.
8. Бадасен П. В. Эконометрическая оценка влияния валютного курса рубля на динамику выпуска / П. В. Бадасен, Ф. С. Картаев, А. А. Хазанов // Деньги и кредит. – 2015. – № 7. – С. 41–49.
9. Wilson P. Exchange Rates and the Trade Balance for Dynamic Asian Economies. Does the J-Curve Exist for Singapore, Malaysia, and Korea? / P. Wilson // Open Economies Review. – 2001. – Vol. 12. – P. 389–413.
10. Mahdavi S. The Exchange Value of the Dollar and the US Trade Balance: An Empirical Investigation Based on Cointegration and Granger Causality Tests / S. Mahdavi, A. Sohrabian // Quarterly Review of Economics and Finance. – 2003. – Vol. 33 (4). – P. 343–358.
11. Lal A. The J-Curve: Evidence from East Asia / A. Lal, T. Lowinger // Journal of Economic Integration. – 2002. – Vol. 17. – P. 397–415.
12. Onafowora O. Exchange Rate and Trade Balance in East Asia: Is There a J-Curve? / O. Onafowora // Economics Bulletin. – 2003. – Vol. 5 (18). – P. 1–13.
13. Береславська О. І. Валютний курс і зовнішня торгівля: теоретичні й емпіричні аспекти взаємозв'язку / О. І. Береславська // Фінанси України. – 2009. – № 3. – С. 66–76.
14. Биржевое дело : учебник / под ред. В. А. Галанова, А. И. Басова. – М. : Финансы и статистика, 2010. – 351 с.
15. Богдан Т. П. Достатність міжнародних резервів як передумова забезпечення макрофінансової стабільності / Т. П. Богдан // Економіка України. – 2012. – № 8. – С. 44–54.
16. Береславська О. І. Золотовалютні резерви України: джерела поповнення та ефективність управління / О. І. Береславська // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – 2014. – Вип. 27. – С. 63–68.
17. Greenspan A. Currency reserves and debt / Federal Reserve System. – 1999. URL: <https://www.federalreserve.gov/boarddocs/speeches/1999/19990429.htm>.
18. Моисеев С. Р. Денежно-кредитная политика: теория и практика : учеб. пособие / С. Р. Моисеев. – М. : Экономиста. – 2005. – 652 с.
19. Assessing Reserve Adequacy (Prepared by Monetary and Capital Markets, Research, and Strategy, Policy, and Review Departments) / IMF. – 2011. URL: <https://www.imf.org/external/np/pp/eng/2011/021411b.pdf>.
20. Спеціальне дослідження стану державного боргу України за підсумком 2015 року [Електронний ресурс] / Національне рейтингове агентство «Рюрік». – Режим доступу : http://rurik.com.ua/documents/analytic_articles/Gov_debt_2015.pdf.
21. Международные валютно-кредитные и финансовые отношения : учебник / под ред. Л. Н. Красавиной. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2014. – 543 с.
22. Мельник Л. М. Чинники валютного курсу та його вплив на економічну ситуацію в Україні [Електронний ресурс] / Л. М. Мельник, В. Л. Мельник. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/prvse/2010_1/5.pdf.
23. Веріга Г. В. Механізм валютного курсоутворення в системі таргетування інфляції на основі кошика валют [Електронний ресурс] / Г. В. Веріга. – Режим доступу : http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12205/2/Veriga_mehanizm_valytnogo_kursoyvtvorennnya.pdf.
24. Сучасна валютна політика та особливості її реалізації в Україні / за ред. В. Юрчишина – Київ : Заповіт, 2016. – 120 с.
25. Меморандум щодо врегулювання питання реструктуризації споживчих кредитів в іноземній валюті [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Національного банку України. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=17175484>.
26. Аналітичний огляд банківської системи України за 9 місяців 2015 року [Електронний ресурс] / Національне рейтингове агентство «Рюрік». – Режим доступу : http://rurik.com.ua/documents/research/bank_system_3_kv_2015.pdf.

Надійшла 04.08.2016; рецензент: д. е. н. Колодій С. Ю.

СТРУКТУРА РИНКУ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ

У статті через дослідження різних наукових концепцій до вивчення ієрархії та основних складових ринку фінансових послуг проаналізовано сучасну його структуру, ідентифіковано його компоненти. Обґрунтовано доцільність використання багатоваріантного підходу до ідентифікації структури ринку фінансових послуг. Виділено варіанти визначення структури окресленого ринку за такими ознаками: залежно від виду фінансового посередника, що надає фінансові послуги; залежно від специфіки самої фінансової послуги; залежно від характеру інститутів державного регулювання; залежно від сутності економічних суб'єктів, яким надаються фінансові послуги. Виділені відповідні їм типи компонентів структури ринку фінансових послуг та виокремити серед всіх можливих варіантів ідентифікації його структури найбільш прийнятну класифікацію групування основних елементів такого ринку, не акцентуючи уваги на інших можливих варіантах виокремлення компонентів такого ринку.

Ключові слова: система, ринок фінансових послуг, структура, компонент системи, систематизація.

STRUCTURE OF THE FINANCIAL SERVICES MARKET

Within the article through the investigation of different scientific concepts to the study to hierarchy and main components of the financial services market its modern structure was analyzed its components were identified. Appropriateness of use multi variant approach to the identification of the financial services market was based. Variants of the defined market structure were defined by such peculiarities: depending on the type of the financial intermediary that submits financial services; depending on the specifics of the financial service itself; depending on the character of the institutions of the state regulation; depending on the essence of the economic entities to which the financial services are submitted. Correspondent to them components types of the financial services market were determined. The performed analysis allowed to deepen the theoretical component of the investigation of the economic nature of the financial services market and to separate among all possible variants of its structure the most appropriate classification of grouping the main elements of such market, not putting the attention on other possible variants of separating the components of such market.

Key words: system, the financial services market, structure, system component, systematization.

Вступ. Важливість розвитку ринку фінансових послуг не викликає жодних сумнівів в сучасних умовах функціонування національних економічних систем. Окреслений ринок займає важливе місце в економічній системі держави і безпосередньо впливає на діяльність її основних суб'єктів. Це насамперед обумовлено об'єктивною спроможністю такого ринку сприяти процесам перетворення тимчасово вільних фінансових ресурсів у кредитні та інвестиційні ресурси. Фактично в сучасних умовах всі зазначені операції реалізуються через фінансових посередників, які їх здійснюють за допомогою надання фінансових послуг своїм клієнтам. Саме це обумовлює об'єктивну необхідність забезпечення належних умов для розвитку ринку фінансових послуг, створення реальних механізмів захисту прав його учасників. Все окреслене визначає важливість проведення наукових досліджень ринку фінансових послуг з метою поглиблення теоретичних та методологічних основ його розвитку для застосування отриманих результатів у прикладній сфері реформування такого ринку.

Складовою частиною теоретичного обґрунтування основних засад функціонування ринку фінансових послуг є дослідження його сутності з позиції застосування системного підходу, що розширює спектр наукових методів для науковців у частині пізнання сутності такого ринку. Одним з етапів його застосування є ідентифікація структури ринку фінансових послуг з метою визначення основних його компонентів, що представляють собою окремі підсистеми та базові елементи. Структуризація ринку фінансових послуг дозволяє узагальнити базові його складові, що сприяє більш детальному вивченню їх сутності, взаємодії і, в цілому, розширює теоретичний базис функціонування такого ринку як цілісного, окремого об'єкта дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання структури ринку фінансових послуг знайшли своє відображення у наукових працях низки науковців, до числа яких варто віднести наступних: Бобров Є.А., Горбач Л.М., Захарченко К.В., Зима О.Т., Кобушко І. М., Плєскач В.Л., Рязанова Н.С., Унець-Ходаківська В.П. та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проведений аналіз різних наукових концептуальних підходів до дослідження структури ринку фінансових послуг дозволяє стверджувати про існування значного спектру варіантів його сегментації. Однак, у науковій літературі не сформовано концепцію поєднання таких підходів з метою їх уніфікації, оскільки у більшості випадків запропоновані компоненти ринку фінансових послуг є сумісними в єдиному просторі, але ідентифіковані авторами за різними ознаками.

Мета статті. Метою статті є дослідження сучасної структури вітчизняного ринку фінансових послуг з метою ідентифікації його основних компонентів та дослідження різних концепцій до їх визначення.

Виклад основного матеріалу. Ринок фінансових послуг за своєю природою є цілісною макроекономічною системою. Однак, у більшості випадків науковці при його дослідженні розглядають такий ринок, аналізуючи його як сукупність взаємовідносин між покупцями та продавцями фінансових послуг. При цьому незначна увага приділяється застосуванню всієї методології системного підходу до обґрунтування змісту ринку фінансових послуг. У межах даної статті такий ринок розглядатимемо як окрему систему і розумітимемо його як сукупність споживачів та виробників фінансових послуг, що функціонують у межах єдиного економічного простору, їх взаємовідносин, які виникають з метою задоволення різних за своєю природою потреб у фінансових послугах, а їх взаємозв'язок пов'язаний з рухом фінансових ресурсів у межах такого простору, що частково супроводжується процесами перетворення тимчасово вільних коштів економічних суб'єктів у кредитні та інвестиційні ресурси.

Системний підхід дозволяє більш зручно проводити вивчення особливостей формування структури такого ринку з аналізом та описом його основних складових. У наукових роботах на сьогодні вже сформована значна сукупність різних концепцій до розгляду основних компонентів ринку фінансових послуг з позиції дослідження його як окремої системи. Розглянемо їх більш детально.

Зокрема, Рязанова Н.С. зауважує, що до ринків фінансових послуг належать професійні послуги на ринках банківських послуг, страхових послуг, інвестиційних послуг, операцій з цінними паперами та інших видах ринків, що забезпечують обіг фінансових активів [15, с. 308]. Однак, у такому контексті не зрозуміло залишається ідентифікація ринку банківських послуг та інвестиційного ринку як окремих, рівнозначних за своєю сутністю, оскільки банки є інституційними інвесторами, і вони своїм клієнтам також надають інвестиційні послуги, тобто означені ринки не можуть за однією класифікуючою ознакою бути віднесеними до різних складових.

Бобров Є.А. стверджує, що структуру ринку фінансових послуг можна поділити на ринок страхових послуг, ринок банківських послуг, ринок інвестиційних послуг... У запропонованій структурі ринку фінансових послуг ринок банківських послуг відповідає кредитному ринку, валютному ринку, ринку дорогоцінних металів, а ринок інвестиційних послуг – фондовий ринок. На ринку фінансових послуг виокремлюється ринок страхових послуг, що тією чи іншою мірою представлений на усіх взаємозалежних ринках у структурі фінансового ринку [3, с. 93]. Наведена класифікація, проте, не враховує значну кількість фінансових послуг, що надаються, наприклад, кредитними спілками, ломбардами, фінансовими компаніями, іншими кредитними установами, що є також частиною ринку фінансових послуг.

Зима О.Т. застосовує інституційний підхід до розгляду ринку фінансових послуг і пропонує у межах ринку фінансових послуг виділяти три складники, три дрібніших ринки: ринок банківських послуг, державне управління яким здійснює Національний банк України; ринок фінансових послуг, пов'язаних з обігом цінних паперів і фондовим ринком, державне управління яким здійснює Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку України; ринок інших фінансових послуг (щодо страхування, інвестування, небанківського кредитування тощо), державне управління яким здійснює Національна комісія, що виконує державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг України [7, с. 248]. Однак, такий підхід досить сильно спрощує можливість сегментації ринку фінансових послуг. Складною виявляється ситуація аналізу інвестиційного ринку як окремого об'єкта дослідження, оскільки інвестиційні послуги надаються різними інституційними інвесторами, державне регулювання за якими реалізовується в Україні різними державними органами. Окреслена ситуація також притаманна кредитному та депозитному ринкам.

Захарченко К.В. зазначає, що складовими ринку фінансових послуг виступають грошово-кредитний ринок, страховий ринок, ринок цінних паперів та похідних (деривативів), ринок послуг спільного інвестування, ринок недержавних пенсійних послуг та інші ринки фінансових послуг [6, с. 24]. Проте, окреслений розподіл відображає лише один з багатьох можливих підходів до сегментування ринку фінансових послуг. У монографії за заг. редакцією А.О. Єпіфанова, І.О. Шкільник і Ф. Павелки зазначається, що складовими ринку фінансових послуг за сегментаційними ознаками є грошовий ринок, валютний ринок, кредитний ринок, фондовий ринок, страховий ринок [8, с. 30]. На наше переконання така структура, насамперед, нагадує складові фінансового ринку як окремого об'єкта дослідження.

Унець-Ходаківська В.П. пропонує іншу класифікуючу ознаку, за якою розглядає структуру ринку фінансових послуг і зазначає, що розрізняють наступні ринки, які є структурними елементами ринку фінансових послуг залежно від фінансових установ та інститутів, що надають ті чи інші фінансові послуги (класифікація за суб'єктною ознакою): ринок банківських послуг, ринок фінансових послуг кредитних спілок, ринок фінансових послуг ломбардів, фінансові послуги в системі гарантування вкладів, фінансові послуги на валютному ринку, ринок фінансових послуг з лізингу, ринок фінансових послуг з недержавних пенсійних фондів, фінансові послуги у сфері будівництва та операцій з нерухомістю, фінансові послуги у сфері інноваційної діяльності, фінансові послуги міжнародних фінансових організацій та установ, ринок фінансових послуг професійних учасників фондового ринку, ринок допоміжних та супутніх послуг у сфері фінансової діяльності [17]. Частково подібного підходу дотримується також і Горбач Л.М., яка виділяє такі складові окресленого ринку: 1) ринок банківських послуг; 2) ринок інвестиційних послуг; 3) ринок послуг у

сфері торгівлі цінними паперами; 4) ринок послуг з обміну валют; 5) ринок послуг у сфері фінансового лізингу; 6) ринок страхових послуг; 7) ринок ломбардних послуг та послуг кредитних спілок; 8) ринок розрахункових послуг; 9) ринок послуг із надання і реалізації концесій [4, с. 22]. Проте, на наше переконання, у окреслених класифікаціях синтезовані різні ознаки до ідентифікації типів елементів ринку фінансових послуг, що ускладнює розуміння існування їх можливих видів, оскільки не всі фінансові послуги потрапили до зазначеної систематизації.

Плескач В.Л. зауважує, що до ринку фінансових послуг належать професійні послуги на ринках банківських, страхових, інвестиційних послуг, операцій із цінними паперами та інших видах ринків, які забезпечують обіг фінансових активів. [13, с. 93]. Кобушко І.М. під час дослідження теоретичних та методологічних засад функціонування інвестиційного ринку пропонує у складі ринку фінансових послуг виділяти банківський, небанківський кредитний, страховий, інвестиційний ринки [10, с. 94]. Проте, наведені приклади сегментації ринку фінансових послуг є спрощеними і сформульовані авторами з позиції доцільності їх розгляду у контексті тих наукових досліджень, що проводяться науковцями. У банківській енциклопедії пропонується розглядати ринок фінансових послуг як сукупність банків і небанківських установ [2, с. 390]. Також зазначається, що сегментація ринку фінансових послуг здійснюється за видами фінансових активів, які є об'єктом купівлі-продажу та використання яких визначає характер договірних відносин: послуги фінансових посередників на кредитному, страховому, валютному ринках, на ринку грошей, цінних паперів [2, с. 390].

Враховуючи окреслені вище підходи до структуризації ринку фінансових послуг, реалізуємо синтез таких підходів з метою їх уніфікації і формування авторського підходу до розгляду архітектури такого ринку. Але з початку конкретизуємо сутність категорії „структура”. Загалом зазначений термін у перекладі з латинської мови означає „будову”. В сучасній теорії науки, під структурою прийнято розглядати сукупність певних об'єктів у єдиному просторі, що взаємодіють між собою і такий їх взаємозв'язок визначає місце кожного із них у всій системі. Структура допомагає ідентифікувати конкретне наповнення і сприяє формалізації та групуванню основних компонентів будь-якої системи. Розділяємо думку Кармінської-Белобрової М.В.: „Категорія „структура” відображає будову та внутрішню форму системи. Зв'язок елементів у структурі підпорядкований діалектиці взаємовідношення частини і цілого. Наявність структури – це невід'ємний атрибут всіх реально існуючих систем, бо саме структура надає їм цілісності...” [9, с. 192].

У наукових дослідженнях можна зустріти різні трактування окресленої категорії. Наведемо декілька з них:

- 1) структура – будова, внутрішнє облаштування [16];
- 2) структура – це зображення елементів та зв'язків між ними [12, с. 10];
- 3) структура – сукупність стійких зв'язків об'єкта, які забезпечують збереження його основних властивостей при різних зовнішніх і внутрішніх змінах [11, с. 187];
- 4) структура – будова, сукупність відносин, частин і елементів, з яких складається певне економічне ціле [14, с. 44];
- 5) структура – це закономірні, необхідні зв'язки, взаємодія елементів [5, с. 102];
- 6) структура – це сукупність стійких відносин і зв'язків між елементами [1];

Отже, структуру будемо розглядати як набір, певну сукупність компонентів однієї системи, що взаємодіють між собою.

Враховуючи вище зазначене, проведемо дослідження сучасної структури ринку фінансових послуг. Зважаючи на різні наукові підходи до ідентифікації видів основних компонентів ринку фінансових послуг, спробуємо визначити сегменти класифікувати за певними ознаками. На рис. 1 наведено модель структури ринку фінансових послуг, що містить в собі розгляд такої структури за багатьма параметрами. Специфічність наукових досліджень, що проводяться науковцями обумовлює доцільність розгляду структури ринку фінансових послуг за певною ознакою. Це визначає існування їх різноманітних варіантів. Проте, з іншого боку можна визначити єдину систему структур ринку фінансових послуг.

Аналізуючи рис. 1, варто зауважити, що окреслену структуру можна розширити новими ознаками, якщо це буде доцільним з позиції реалізації нових наукових досліджень. Такий підхід дозволяє зробити висновок про гнучкість структури ринку фінансових послуг та наявності багатоваріантних підходів до вивчення її сутності і ідентифікації основних компонентів окресленого ринку. Проте, у науковій літературі на сьогодні у більшості випадків ринок фінансових послуг розподіляють за сутністю фінансових послуг, синтезуючи цю ознаку з інституційною. Таким чином досить часто можна зустріти підхід, за якого у складі зазначеного ринку виділяються, наприклад, ринок банківських послуг, страховий ринок та інвестиційний ринок, що, як вже зазначалося, є не зовсім аргументованим.

В цілому кожний з ідентифікованих сегментів ринку фінансових послуг, що представлені на рис. 1, можуть бути окремими об'єктами наукового дослідження і представляють собою складні системи, які в свою чергу також складаються із низки різних компонентів. Особливо варто відмітити недостатню опрацьованість теоретичних та методологічних основ розвитку ринків фінансових послуг для конкретних економічних суб'єктів і їх дослідження як цілісних об'єктів.

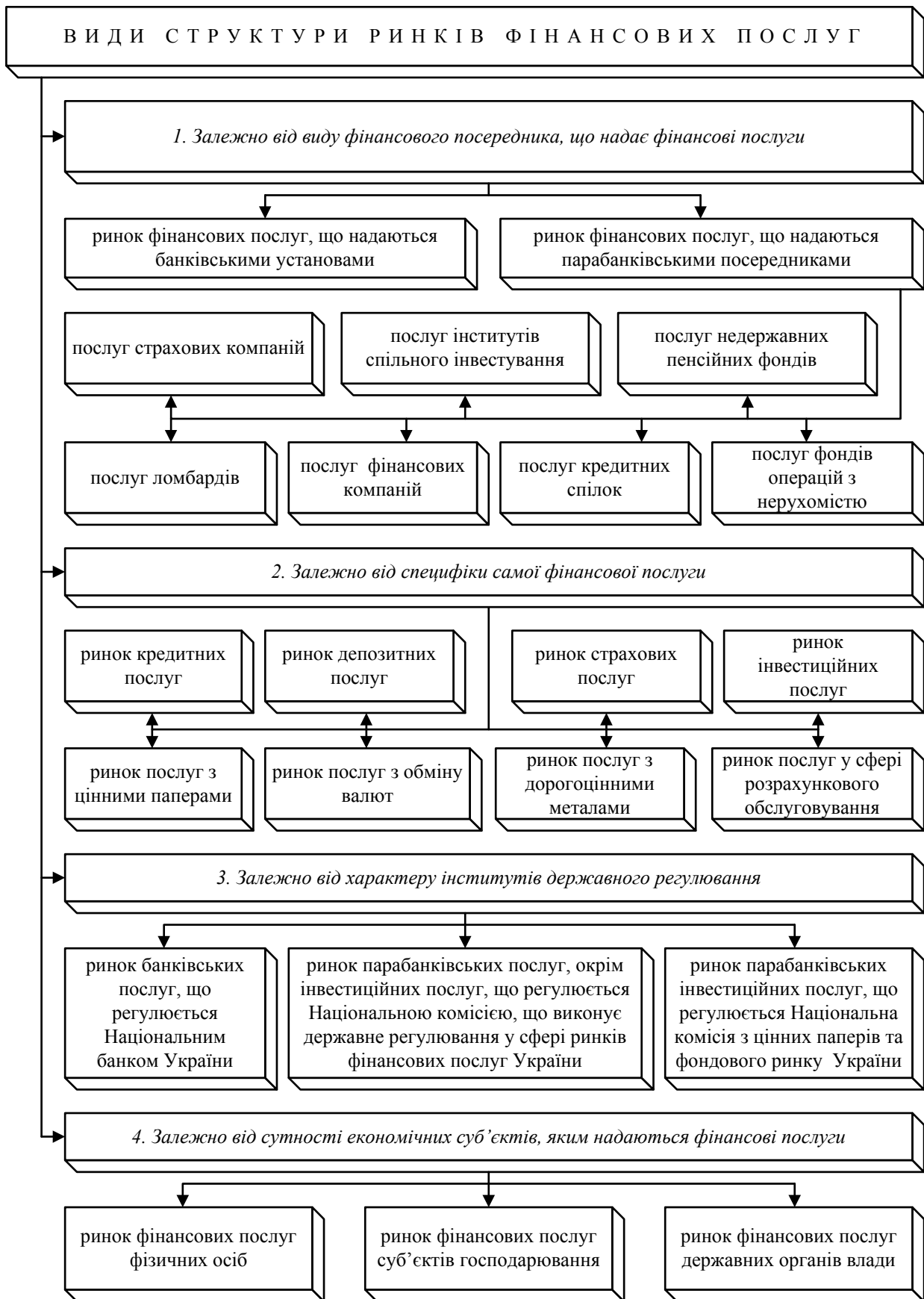


Рис. 1. Моделі структури ринку фінансових послуг

Висновок. У статті досліджено структуру ринку фінансових послуг, який запропоновано розглядати як сукупність споживачів та виробників фінансових послуг, що функціонують у межах єдиного

економічного простору, їх взаємовідносин, які виникають з метою задоволення різних за своєю природою потреб у фінансових послугах, а їх взаємозв'язок пов'язаний з рухом фінансових ресурсів у межах такого простору, що частково супроводжується процесами перетворення тимчасово вільних коштів економічних суб'єктів у кредитні та інвестиційні ресурси.

Проаналізовано існуючі у наукових роботах концептуальні підходи до декомпозиції ринку фінансових послуг, проаналізовано їх основні аспекти. Обґрунтовано доцільність використання багатоваріантного підходу до ідентифікації структури ринку фінансових послуг з визначенням його основних компонентів. Виділено варіанти визначення структури окресленого ринку за такими ознаками: залежно від виду фінансового посередника, що надає фінансові послуги; залежно від специфіки самої фінансової послуги; залежно від характеру інститутів державного регулювання; залежно від сутності економічних суб'єктів, яким надаються фінансові послуги. Виділені відповідні їм типи компонентів структури ринку фінансових послуг.

Література

1. Алексеев П.В. Філософія : підручник / П.В. Алексеев, А.В. Панін [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://society.polbu.ru/alekseev_philosophy/ch44_all.html
2. Арбузов С.Г. Банківська енциклопедія / С.Г. Арбузов, Ю.В. Колобов, В.І. Міщенко, С.В. Науменкова. – К. : Центр наукових досліджень Національного банку України : Знання, 2011. – 504 с. – (Інституційні засади розвитку банківської системи України).
3. Бобров Є.А. Роль та місце ринку фінансових послуг у структурі фінансового ринку / Є.А. Бобров // *Фінанси України*. – 2007. – № 4. – С. 88–94.
4. Горбач Л.М. Ринок фінансових послуг : навч. посібник / Л.М. Горбач, О.Б. Каун. – К. : Кондор, 2006. – 436 с.
5. Дегтярева С.В. Методологические основания исследования институциональной структуры национальной экономики / С.В. Дегтярева // *Формування ринкової економіки. Спец. вип. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія*. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 100–110.
6. Захарченко К.В. Ефективність розвитку фінансових послуг оператора поштового зв'язку : монографія / К.В. Захарченко, Л.А. Захарченко, Н.Ю. Потапова-Сінько. – Одеса : ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2012. – 256 с.
7. Зима О.Т. Реклама на ринку фінансових послуг: адміністративно-правові засади / О.Т. Зима // *Порівняльно-аналітичне право*. – 2014. – № 5. – С. 247–250.
8. Інтеграційні процеси на фінансовому ринку України : монографія / за заг. редакцією А. О. Спіфанова, І. О. Школьник і Ф. Павелки. – Суми : ДВНЗ “УАБС НБУ”, 2012. – 258 с.
9. Кармінська-Белоброва М.В. організаційні структури управління підприємством / М.В. Кармінська-Белоброва // *Бізнес Інформ*. – 2012. – № 12. – С. 192–195.
10. Кобушко І. М. Стратегія розвитку інвестиційного ринку: теоретичні засади та вітчизняні реалії : монографія / І. М. Кобушко. – Суми : Сумський державний університет, 2012. – 517 с.
11. Коломицева О.В. Структурні зрушення в економіці: сутність і напрями трансформації / О.В. Коломицева // *Продуктивні сили і регіональна економіка*. – 2008. – Ч. 2. – С. 186–191.
12. Мороз О.В. Економічна ідентифікація параметрів стійкості та ризикованості функціонування господарських систем : монографія / О.В. Мороз, А.О. Свентух. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2008. – 168 с.
13. Плєскач В.Л. Фінансові послуги як складова інтеграції України у світовий інформаційно-економічний простір / В.Л. Плєскач // *Фінанси України*. – 2008. – № 8. – С. 89–95.
14. Потравка Л.О. Необхідність структурних трансформацій України в умовах перехідного періоду / Л.О. Потравка // *Вісник Житомирського національного агроекологічного університету*. – 2011. – № 2(2). – С. 42–48.
15. Рязанова Н.С. Финансовый рынок как экономическая категория: ее характерные черты, общественное назначение и функции в современном информационном обществе / Н.С. Рязанова // *Проблеми економіки*. – 2015. – № 1. – С. 299–312.
16. Тлумачний словник Ожегова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=30854>
17. Унець-Ходаківська В.П. Ринок фінансових послуг: теорія і практика / В.П. Ходаківська, О.І. Костюкевич, О.А. Лятамбор. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 292 с.

Надійшла 05.08.2016; рецензент: д. е. н. Ільчук В. П.

ІНТЕГРАЛЬНЕ ОЦІНЮВАННЯ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

У статті представлено результати досліджень щодо оцінювання формування фінансових ресурсів та грошових потоків житлово-комунальних підприємств. Обґрунтована система показників оцінки фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ, яка складається з двох груп показників: формування фінансових ресурсів та управління грошовими потоками, що характеризують взаємопов'язані складові фінансового забезпечення. Автором з використанням запропонованої системи показників здійснена інтегральна оцінка фінансового забезпечення та запропонована її якісна інтерпретація (за «правилом трьох сигм»).

Ключові слова: житлово-комунальне господарство, фінансове забезпечення, інтегральний показник, таксономічний метод, «правило трьох сигм».

KOTSIURBA O. Y.

Kirovograd National Technical University

INTEGRAL EVALUATION OF FINANCIAL SUPPORT FOR ACTIVITY OF HOUSING AND COMMUNAL SECTOR ENTERPRISES

The research' results about evaluation of forming of financial resources and cash flows for housing and communal enterprises are presented in the article. The author grounds the system of indicators assessing the financial support for activity of housing and communal enterprises, which consists of two groups account of factors: the formation of financial resources and cash flow management, that characterize interrelated components of financial support. The author made integral evaluation of financial support based on the proposed system of indicators and offered her a qualitative interpretation (by the three-sigma rule).

Keywords: housing and communal sector, financial support, integral index, taxonomy method, the three-sigma rule.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Здійснюючи діяльність у сферах експлуатації житлового фонду, зовнішнього благоустрою та освітлення, комунального і побутового обслуговування, газо- та теплозабезпечення, готельного господарства, господарчого управління житловим і комунальним господарством та пожежної охорони та реалізуючи соціальну функцію шляхом встановлення партнерських відносин із споживачами житлово-комунальних послуг, підприємства житлово-комунального господарства (ЖКГ) посідають одну із провідних позицій в інфраструктурі національно-господарського комплексу. Іншими словами ЖКГ є сферою національного господарства, що включає різногалузеві об'єкти, використання яких спрямовано на забезпечення нормальної життєдіяльності населення та постачання підприємствам різних галузей необхідних ресурсів задля створення умов для їх функціонування та досягнення визначених стратегічних цілей.

Найбільш гострими сучасними проблемами для більшості підприємств ЖКГ є погіршення технічного й фінансово-економічного стану, що, в першу чергу, обумовлено недостатньо ефективною організацією процесу управління фінансовим забезпеченням підприємств. А це актуалізує питання необхідності оцінювання фінансового забезпечення, що дозволить отримати релевантну інформацію для прийняття управлінських рішень щодо досягнення беззбиткової діяльності підприємств ЖКГ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання, пов'язані з формуванням та аналізом фінансового забезпечення діяльності підприємств і, зокрема підприємств ЖКГ, знайшли відображення в працях таких вітчизняних вчених: О. Бабаєвська, Г. Костенко, О. Нагорна, Д. Нехайчук, Ю. Нехайчук, Н. Полякова, Н. Чопко.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Водночас висвітленню аспектів аналізу фінансового забезпечення діяльності підприємств даної галузі присвячено незначну кількість напрацювань. Зокрема, малодослідженими є питання оцінювання фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ шляхом розробки інтегральних показників раціональності формування фінансових ресурсів та управління грошовими потоками, які характеризують ефективність формування фінансового забезпечення.

Метою даної статті є вдосконалення методичного підходу до оцінювання фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ шляхом розробки інтегральних показників та їх якісної інтерпретації за правилом «трьох сигм».

Виклад основного матеріалу. Огляд літературних джерел дозволяє зробити висновки щодо наявності теоретичних положень та практичного досвіду щодо оцінювання фінансового забезпечення на підприємствах різноманітних сфер економіки.

Так, у роботі Н. Чопко [17] оцінку фінансового забезпечення діяльності підприємств здійснено за допомогою фінансового аналізу, в основі якого лежить аналіз фінансової звітності з використанням взаємозалежних показників. У Г. Костенко [] розраховано інтегральні показники фінансового забезпечення у розрізі стратегічного й тактичного розвитку підприємства.

Дослідники [10, 11, 13] вважають за доцільне проведення аналізу структури активів та пасивів, а також показників рентабельності діяльності підприємств ЖКГ в межах оцінки стану їх фінансового забезпечення.

На думку автора, інтегральне оцінювання фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ варто здійснити у розрізі двох складових: аналіз формування фінансових ресурсів та аналіз грошових потоків підприємства.

Доцільність виокремлення саме цих складових підтверджується тим, що саме управління грошовими потоками та фінансовими ресурсами є системоутворюючим чинником функціонування та розвитку підприємства.

Так, оцінка першої складової дозволить визначити достатність власних, залучених та запозичених коштів, необхідних для забезпечення фінансової стійкості та платоспроможності підприємства. В свою чергу, аналіз грошових потоків підприємств надасть можливість отримати інформацію для оцінки ефективності фінансових рішень та дозволить забезпечити фінансову рівновагу та ритмічність діяльності підприємства, прискорити обіг капіталу, знизити ризик неплатоспроможності й отримати прибуток [9].

Автором пропонується здійснювати інтегральне оцінювання фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ в наступній послідовності: формування переліку показників (рис. 1), оцінка складових фінансового забезпечення підприємств методом таксономії, визначення якісних рівнів за правилом «трьох сигм».

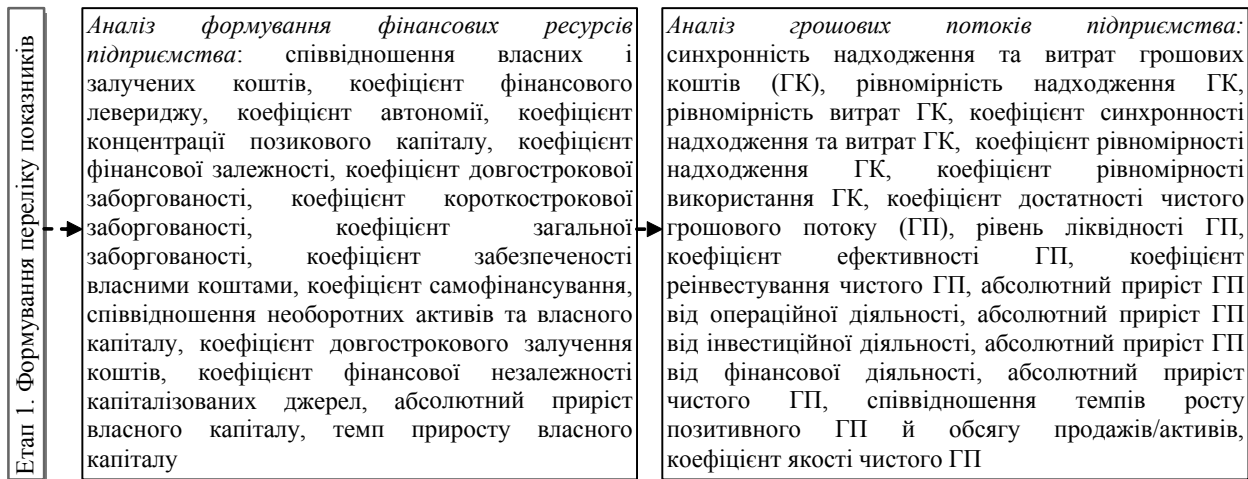


Рис. 1. Перший етап інтегрального оцінювання фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ

На першому етапі на основі узагальнення наукової літератури відібрано 33 показники для оцінювання фінансового забезпечення підприємств ЖКГ, які були розраховані за даними фінансової звітності десяти підприємств ЖКГ Кіровоградської області за п'ять років (2010-2014) [1-7, 18-20].

Проте використання такої кількості показників призведе до ускладнення процесу обґрунтування висновків щодо стану фінансових ресурсів і грошових потоків підприємств ЖКГ, оскільки деякі з показників можуть задовольняти рекомендованим або нормативним значенням, а деякі – виходити поза їх межі.

Отже, постає питання необхідності зведення множини означених коефіцієнтів до двох узагальнених (інтегральних) показників у розрізі виділених складових фінансового забезпечення, що складає зміст другого етапу інтегрального оцінювання фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ (рис. 2).

В науковій літературі представлено велику кількість методів розрахунку інтегрального показника, а саме: метод сум; метод геометричної середньої, метод коефіцієнтів, метод суми балів, метод відстаней, метод таксономії та метод ентропії [8].

Так, інтегральний показник, розрахований методом сум, визначається як сума фактичних значень або сума числових значень відносної зміни між фактичними і базовими значеннями показників. Незважаючи на простоту розрахунків та можливість застосування до великої кількості показників, обмеженість у використанні цього методу зумовлена однонаправленістю досліджуваних показників, тобто збільшення показника свідчить про покращення і навпаки.

Методи геометричної середньої та коефіцієнтів передбачають простоту розрахунків, проте суттєвим недоліком є можливість врахування малої кількості досліджуваних показників. При цьому значення інтегрального показника в більшості випадків має близьке значення до одиниці, що не дає можливості всебічно оцінити стан досліджуваного явища.

Такий метод розрахунку інтегрального показника як метод суми балів передбачає попереднє ранжування показників та побудову допоміжної матриці. Перевагою цього методу є можливість його

застосування як для односпрямованих показників, так і для різноспрямованих. Однак застосування методу експертних оцінок при ранжуванні показників надає ознаки суб'єктивності отриманим результатам.

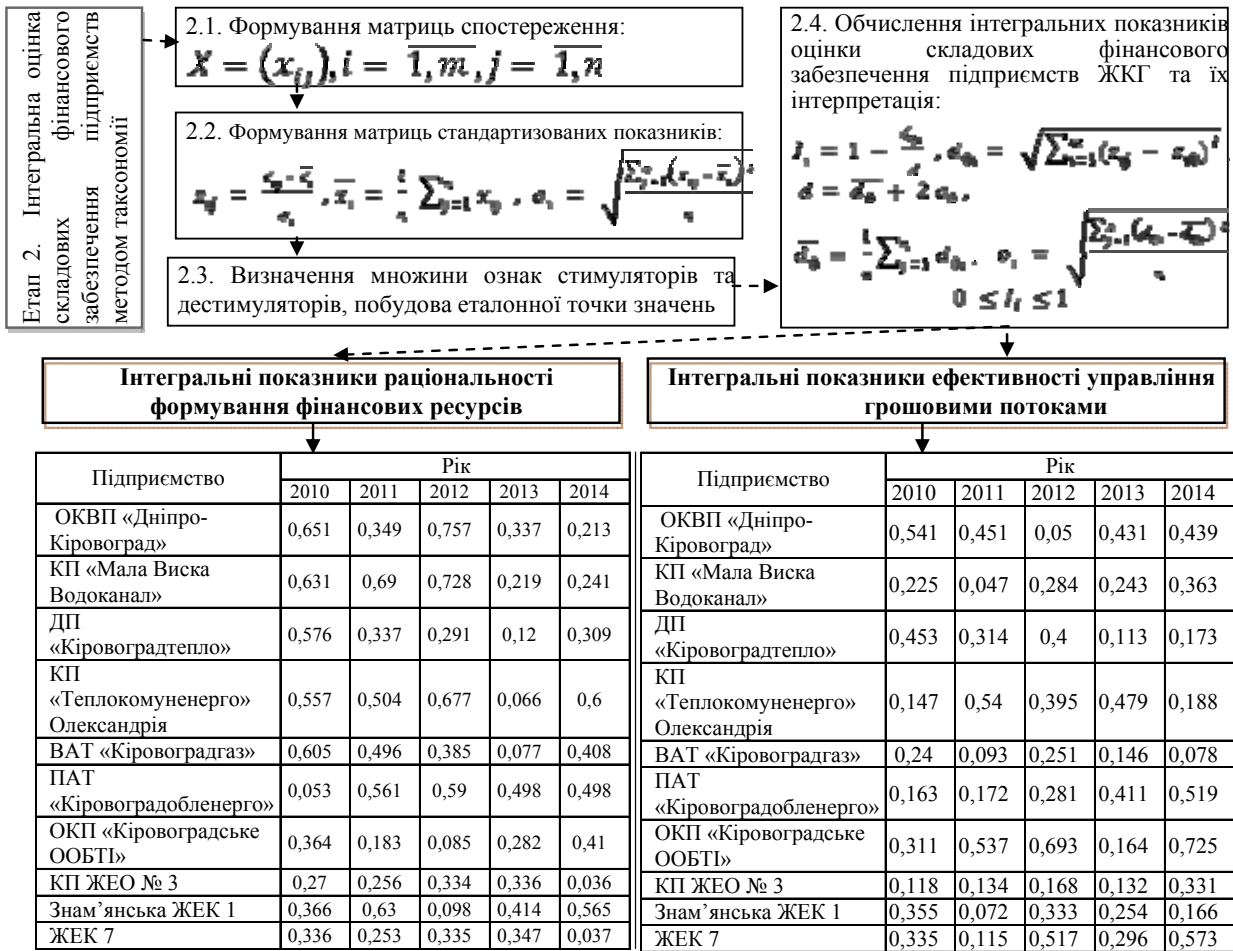


Рис. 2. Другий етап інтегрального оцінювання фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ

Найбільш формалізованим методом є метод відстаней, який передбачає можливість врахування близькості показників до показнику-еталону та дозволяє об'єктивно врахувати значущість кожного показника.

Методи таксономії та ентропії мають складну процедуру обчислення. При цьому перевагами застосування методу таксономії є: можливість об'єктивно врахувати значущість кожного показника при розрахунку узагальнюючого показника; можливість уникнення неявної значущості показників, що виникає за рахунок різної варіації. Особливістю даного методу є необхідність попередньої стандартизації всіх показників.

Метод ентропії також використовується для розрахунку інтегрального показника та дозволяє об'єктивно врахувати значущість кожного показника, врахувати вплив кожного елемента на нестабільність системи. Однак розрахунок величини ентропії для кожного показника значно ускладнює можливість застосування цього методу на практиці.

Враховуючи аналіз переваг та недоліків кожного з розглянутих методів, для отримання інтегральних показників оцінки фінансових ресурсів та грошових потоків застосовано метод таксономії.

Результати розрахунку інтегральних показників оцінки складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ представлена на рис. 3-4.

Аналізуючи отримані результати інтегральних показників раціональності формування фінансових ресурсів (рис. 3) видно, що значення показників коливаються в межах від 0,036 до 0,757.

Так, підприємства ДП «Кіровоградтепло», ОКП «Кіровоградське ООБТ», КП ЖЕО № 3 та ЖЕК 7 мають достатньо низькі значення інтегральних показників протягом 2010-2014 рр. Можливо це свідчить про незбалансованість або недостатність сформованих фінансових ресурсів для забезпечення ефективної діяльності.

Протилежна ситуація спостерігається на підприємствах КП «Теплокомуненерго» Олександрія, ПАТ «Кіровоградобленерго» та Знам'янська ЖЕК 1. Протягом досліджуваного періоду інтегральні показники мали достатньо високі значення в порівнянні з іншими підприємствами. Деякі підприємства

(ОКВП «Дніпро-Кіровоград», КП «Мала Виска Водоканал») за останні два роки (2013-2014 рр.) продемонстрували негативну тенденцію до зменшення цього показника.

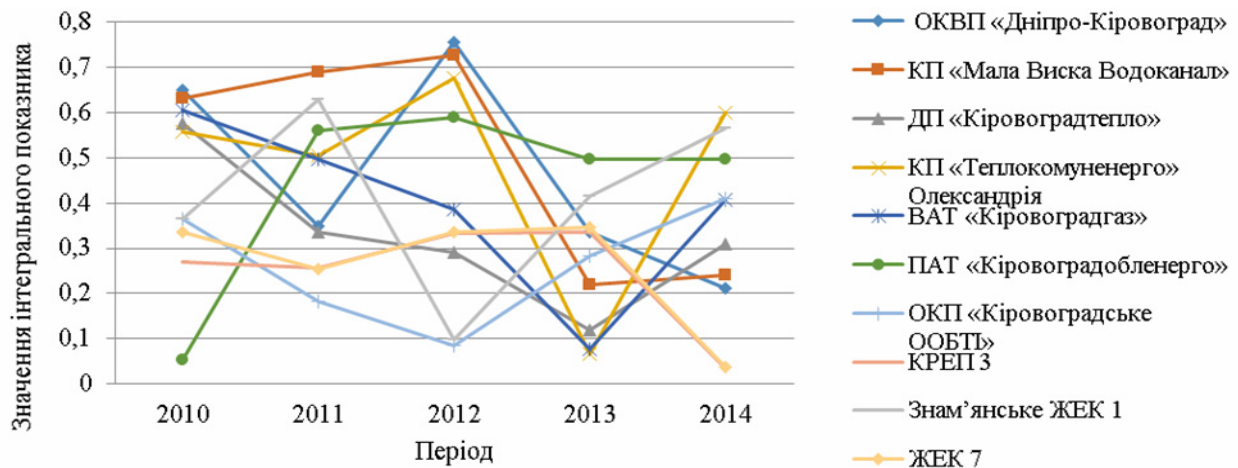


Рис. 3. Динаміка інтегральних показників раціональності формування фінансових ресурсів досліджуваних підприємств ЖКГ Кіровоградської області

Таким чином, аналіз інтегральних показників підтвердив наявність достатньо низького рівня раціональності формування фінансових ресурсів підприємств. Тому для підприємств ЖКГ притаманні проблеми щодо високого рівня зносу та застарілості основних фондів, зниження ефективності роботи і, як наслідок, можливість отримання збитку.

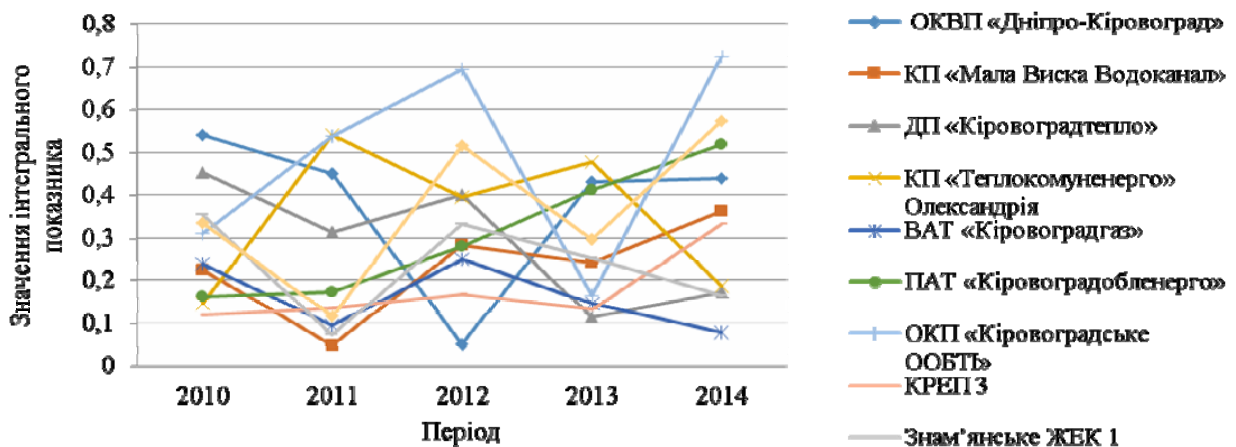


Рис. 4. Динаміка інтегральних показників ефективності управління грошовими потоками досліджуваних підприємств ЖКГ Кіровоградської області

Як видно з рис. 4, значення інтегрального показника ефективності управління грошовими потоками коливаються в межах від 0,047 до 0,725. При цьому всі підприємства, окрім ОКП «Кіровоградське ООБТ», описуються або достатньо низькими значеннями, або мають тенденцію до зменшення. Такі результати свідчать про можливість порушення платоспроможності та фінансової стійкості досліджуваних підприємств.

Однак, для формування висновків стосовно значень інтегральних показників, а також з метою вибору стратегії фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ доцільно визначити їх рівні. Виходячи з цього, третій етап інтегрального оцінювання фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ реалізовано за допомогою методу шкалювання за правилом «трьох сигм» (рис. 5).

Оскільки інтегральні показники оцінки складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ є метричними величинами, то шкали для їх вимірювання мають бути метричними. До метричних шкал належать шкала інтервалів та шкала відношення. Так, шкала відношень має природний початок відліку – нуль, але відсутня природна одиниця вимірювання. Відповідно до цієї шкали, властивості об'єкта класифікуються залежно від ступеня прояву.

Інтервальна шкала – це шкала, у якій класифікація здійснюється за принципом «більше, ніж визначена кількість одиниць – менше, ніж визначена кількість одиниць». Особливістю вимірювання ознаки за шкалою інтервалів є те, що дослідник має можливість самостійно визначити точку відліку та обрати

одиночку вимірювання [14]. Також ця шкала дає змогу здійснити вимір значень показників у відповідних проміжках та визначити величину розходження між інтенсивностями показників. Тому для інтегральних показників оцінки складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ доцільно застосувати інтервальну шкалу.

Етап 3. Визначення якісних рівнів за правилом «трьох сигм»	Рік	Розподіл інтегральних показників раціональності формування фінансових ресурсів, %			Рік	Розподіл інтегральних показників ефективності управління грошовими потоками, %		
		низький [0; 0,183]	середній (0,183; 0,573]	високий (0,573; 1]		низький [0; 0,136]	середній (0,136; 0,469]	високий (0,469; 1]
	2010	10	50	40	2010	10	80	10
2011	10	70	20	2011	50	30	20	
2012	20	40	40	2012	10	70	20	
2013	30	70	-	2013	20	70	10	
2014	20	70	10	2014	10	60	30	

Рис. 5. Третій етап інтегрального оцінювання фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ

Методики побудови інтервальних шкал ґрунтуються на аксіомі нормальності. Оцінювальні показники розподілені в економіці за нормальним законом Гауса, коли крайні інтенсивності показника трапляються рідше, ніж інтенсивності, близькі до середньої величини. Але, здебільшого показники розподілені не за нормальним законом.

Тому, перш за все, доцільно перевірити значення інтегральних показників оцінювання складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ на відповідність нормальності розподілу.

Якщо значення інтегральних показників розподілені за нормальним законом, то межі побудованої за правилом «трьох сигм» шкали коливатимуться в діапазоні наступних значень: $(\bar{X} - 3\sigma; \bar{X} + 3\sigma)$. В протилежному випадку, необхідною умовою є застосування коефіцієнта коригування k , запропонованого у роботі [15]. Діапазон значень шкали при правобічній асиметрії коливатиметься $(\bar{X} - 3\sigma k; \bar{X} + 3\sigma(k+1))$, у випадку лівобічної асиметрії – $(\bar{X} - 3\sigma(k+1); \bar{X} + 3\sigma k)$.

Для перевірки значень показників на відповідність нормальному закону розподілу та суттєвості асиметрії (у випадку її наявності) були розраховані основні параметри розподілу інтегральних показників оцінювання складових фінансового забезпечення підприємств ЖКГ, а саме: середнє арифметичне, середнє квадратичне відхилення, мода, медіана, відносний показник асиметрії, коефіцієнт асиметрії (табл. 1).

Таблиця 1

Кількісні характеристики оцінювання складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ

Показник	Середнє арифметичне	Медіана	Мода	Середнє квадратичне відхилення	Відносний показник асиметрії	Коефіцієнт асиметрії
Інтегральний показник оцінки раціональності формування фінансових ресурсів	0,378	0,345	0,304	0,195	6,429	0,38
Інтегральний показник оцінки ефективності управління грошовими потоками	0,303	0,276	0,241	0,167	0,543	0,372

Як видно з результатів розрахунків, представлених в табл. 1, показники оцінювання складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ розподілені не симетрично, оскільки у випадку симетричного розподілу значення моди, медіани та середнього мають співпадати.

Відносний показник асиметрії дозволяє оцінити бік асиметричності. Якщо відносний показник асиметрії додатний, то асиметрія є правобічною, якщо від'ємний – то лівобічною. У випадку, коли розподіл є симетричним, відносний показник асиметрії дорівнює нулю [12, с. 157].

Характер асиметрії також добре простежується при побудові графіку розподілу частот показників оцінювання стану фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ, із прямою нормального розподілу (рис. 6).

За даними табл. 1 та рис. 6 видно, що інтегральний показник оцінки раціональності формування фінансових ресурсів та інтегральний показник оцінки ефективності управління грошовими потоками розподілені із правобічною асиметрією, суттєвість якої визначено за допомогою розрахованого коефіцієнту асиметрії.

Якщо його значення перевищує за модулем 0,5, то таку асиметрію слід вважати значною, а якщо ні, то асиметрією розподілу можна знехтувати [16, с. 264].

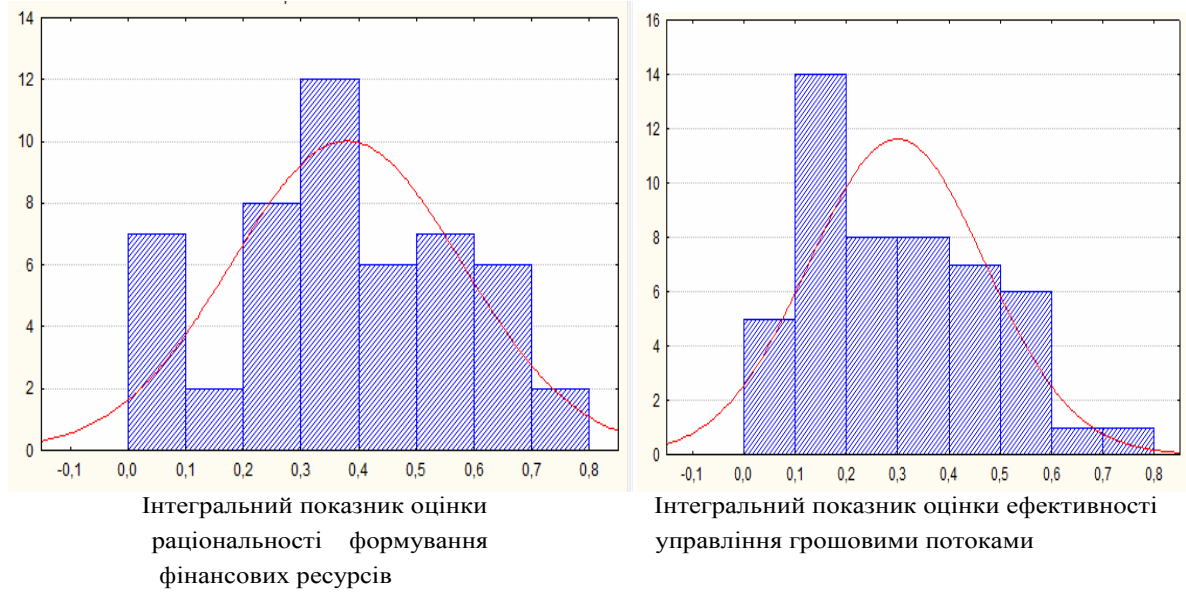


Рис. 6. Гістограми розподілу інтегральних показників оцінювання складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ

Виходячи з даних табл. 1 видно, що зазначені інтегральні показники оцінювання складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ мають незначну асиметрію розподілу (коефіцієнт асиметрії показників за модулем менше ніж 0,5 та складає відповідно 0,38 та 0,372), тому при шкалюванні її можна не враховувати.

Оскільки авторами визначено, що розподіл інтегральних показників оцінювання складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ близький до нормального, то точкою відліку обрано середнє арифметичне значення інтегрального показника за кожною складовою. В результаті проведення процедури шкалювання на основі правила «трьох сигм», інтервали значень шкали інтегральних показників оцінювання складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ розраховано наступним чином: низький рівень матиме діапазон $[0; \bar{X} - \sigma]$; середній рівень – $(\bar{X} - \sigma; \bar{X} + \sigma]$ та високий рівень – $(\bar{X} + \sigma; 1]$. Це стає підґрунтям для визначення шкал та рівнів інтегральних показників оцінювання складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ (табл. 2).

Таблиця 2

Шкали та рівні інтегральних показників оцінювання складових фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ

Показники	Рівні інтегральних показників		
	низький	середній	високий
Інтегральний показник оцінки раціональності формування фінансових ресурсів	[0; 0,183]	(0,183; 0,573]	(0,573; 1]
Інтегральний показник оцінки ефективності управління грошовими потоками	[0; 0,136]	(0,136; 0,469]	(0,469; 1]

Розроблені шкали та рівні інтегральних показників (табл. 2) дозволяють зробити більш ґрунтовні висновки щодо стану фінансового забезпечення діяльності досліджуваних підприємств ЖКГ Кіровоградської області за 2010–2014 рр. Розподіл цих показників за низьким, середнім та високим рівнями представлено на рис. 5.

Досліджуючи розподіл інтегральних показників оцінки раціональності формування фінансових ресурсів можна стверджувати, що переважна більшість інтегральних показників сконцентрована в межах середнього рівня. При цьому значення коливаються від мінімальних 40% у 2012 році до максимальних 70% у 2011 та 2013-2014 рр. Низькому рівню відповідають від 10% (2010-2011 рр.) до 30% у 2013 році, а високому – від 10% у 2014 р. до 40% у 2012 р. Таким чином, розподіл інтегральних показників за визначеними рівнями підтверджує існування певних проблем, пов'язаних з формуванням достатнього обсягу фінансових ресурсів, необхідного для забезпечення фінансової стійкості та отримання прибутку підприємствами ЖКГ.

Аналіз інтегральних показників оцінки ефективності управління грошовими потоками також характеризується переважно середнім рівнем розподілу (частка коливається від 30% у 2011 році до 80% у 2010 році). Низькому рівню розподілу відповідають такі значення, як 10% у 2010, 2012 та 2014 рр.,

максимального значення вони набувають у 2011 році – 50%. Високому рівню характерний наступний розподіл: 10% у 2010 та 2013 рр., 20% – у 2011-2012 рр. та 30% – у 2014 р. Отримані результати також підтверджують недостатню ефективність управління грошовими потоками підприємств ЖКГ.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, інтегральне оцінювання фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ ґрунтується на комплексній оцінці двох складових – раціональності формування фінансових ресурсів та ефективності управління грошовими потоками підприємства. При цьому, застосування методу шкалювання за правилом «трьох сигм» дозволило визначити, що інтегральні показники оцінки раціональності формування фінансових ресурсів та ефективності управління грошовими потоками підприємств розподілені за трьома якісними рівнями: високим, середнім та низьким. Отримані шкали дозволять розробити матрицю визначення типу стратегії, яка і стане підґрунтям для розроблення практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності формування фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ.

Література

1. Багацька К. В. Оцінка формування капіталу підприємств корпоративного типу / К. В. Багацька, В. П. Тарасюк // Вісник Сумського національного аграрного університету: серія «Фінанси і кредит». – 2012. – № 1. – С. 54–58.
2. Бонарев В. В. Теоретичні основи аналізу грошових потоків підприємства / В. В. Бонарев // Економічні науки. Серія «Облік і фінанси». – 2010. – Вип. 7(25). – С. 115–121.
3. Вейкрута Л. Аналіз рівномірності, синхронності та збалансованості грошових потоків підприємства / Л. Вейкрута // Вісник Львів. ун-ту. Серія екон. – 2008. – Вип. 40. – С. 65–69.
4. Власова Н. О. Коефіцієнтний аналіз грошових потоків підприємств роздрібної торгівлі / Н. О. Власова, П. В. Смірнова // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2010. – Вип. 1. – С. 321–329.
5. Гаркуша Н. М. Методика аналізу грошових потоків підприємства / Н. М. Гаркуша, О. О. Горошанська // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2011. – Вип. 2. – С. 90–96.
6. Кравцова А. М. Оцінка ефективності процесу використання фінансових ресурсів підприємства / А. М. Кравцова // Экономика Крыма. – 2006. – № 16. – С. 47–50.
7. Ларка М. І. Дослідження фінансових відносин і руху фінансових ресурсів у процесі господарської і торгової діяльності підприємств підйомно-транспортного устаткування / М. І. Ларка, М. С. Мочалова // Вісник НТУ «ХП». – 2013. – № 21(994). – С. 65–72.
8. Матюшенко О. І. Методичний підхід до визначення фінансово-господарського стану підприємства / О. І. Матюшенко // Бізнес Інформ. – 2013. – № 11. – С. 383–390.
9. Нагайчук В. В. Управління грошовими потоками підприємства / В. В. Нагайчук // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – Вип. 1(52). – С. 245–249.
10. Нехайчук Д. В. Фінансове забезпечення підприємств комунальної власності / Д. В. Нехайчук // Науковий вісник: фінанси, банки, інвестиції. – 2009. – № 1(2). – С. 66–69.
11. Нехайчук Ю. С. Оценка финансового обеспечения предприятий жилищно-коммунального хозяйства в АР Крым и пути его улучшения [Электронный ресурс] / Ю. С. Нехайчук. – Режим доступа : https://docviewer.yandex.ua/r.xml?sk=ea46dd90a7d81aa48e3661f872a19f5d&url=http%3A%2F%2Fpk.napks.edu.ua%2Flibrary%2Fcompilations_vak%2Fnvfbi%2F2009%2F4%2Fp_48_51.pdf.
12. Общая теория статистики. Статистическая методология в изучении коммерческой деятельности : учебник для вузов / О. Э. Башина, А. А. Спириин, В. Т. Бабуриин, И. А. Ионсен. – 5-е изд., доп. и перераб. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 440 с.
13. Полякова Н. С. Современное состояние предприятий коммунальной инфраструктуры в Украине [Электронный ресурс] / Н. С. Полякова. – Режим доступа : http://www.chteiknteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2013/v4/NV-2013-V4_23.pdf.
14. Попова В. В. Обґрунтування та встановлення типу шкали для вимірювання ознак економічного розвитку національної макросистеми / В. В. Попова // Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. – 2011. – № 2. – С. 242–250.
15. Притула Н. І. Кредитно-рейтингова оцінка як інструмент ринку цінних паперів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.08 «Гроші, фінанси і кредит» / Н. І. Притула. – Суми, 2008. – 20 с.
16. Теория статистики : учебник для вузов / [Р. А. Шмойлова, В. Г. Минашкин, Н. А. Садовникова, Е. Б. Шувалова]. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 656 с.
17. Чопко Н. Діагностика стану фінансового забезпечення розвитку підприємства / Н. Чопко // Формування ринкової економіки в Україні. – 2009. – Вип. 19. – С. 503–506
18. Brigham E. Financial Management – Theory and Practice (12th ed) / E. Brigham, M. Erhardt. – Thomson Learning, 2008. – 1071 p.

19. Shim Jae K. Financial Management / Jae K. Shim, Joel G. Siegel. – Barron's Ed, 1998. – 518 p.
20. Van Horne J. Fundamentals of Financial Management / James C. Van Horne, John M. Wachowicz Jr. – Prentice Hall (Financial Times), 2008. – 760 p.

Надійшла 05.08.2016; рецензент: д. е. н. Давидов Г. М.

ДОМІНАНТИ ІНКЛЮЗИВНИХ ФІНАНСОВИХ СИСТЕМ

Метою статті – показати, яким чином відбувається поширення охоплення фінансовими послугами, та яким чином це впливає на світовий сталий розвиток, зокрема в Україні. У процесі всесвітньої економічної інтеграції дедалі гостріше постає питання збалансованого фінансово-економічного розвитку усіх учасників світової економічної системи. На міжнародному рівні вже кілька десятиліть робляться дії для донесення необхідності вибудовування загальних пріоритетів, які сприятимуть соціальному, економічному та екологічному зростанню кожного суб'єкта. Внаслідок цього постало питання включення до національних фінансових систем населення країн, яке не було охоплене фінансовими послугами, що визначається як ключовий фактор у стимулюванні подальшого світового розвитку.

Ключові слова: фінансова інклюзивність, цілі сталого розвитку, доступність фінансових послуг.

LYZHONUB M. M.

Kyiv National University of Trade and Economics

DOMINANTS OF INCLUSIVE FINANCIAL SYSTEMS

The aim, of the research is to show current status of financial inclusion, and how it impacts on global sustainable development, especially in Ukraine. In the process of global economic integration, the question of sustainable financial and economic development of all participants in the global economic system is set. At the international level the actions for forming overall priorities that promote social, economic and environmental growth of each subject have been making for the last decades. As a result, we faced with the problem of reaching the excluded and underserved people with the financial services. It is defined as a key factor in stimulating further global development.

Keywords: financial inclusion, sustainable development goals, availability of financial services.

Постановка проблеми. Посилення глобалізаційних процесів обумовлює необхідність збалансованого фінансово-економічного розвитку усіх учасників світової економічної системи. Вагоме місце у цьому процесі займає проблема залучення до фінансових систем ширшого кола фізичних осіб, що сприятиме соціальному, економічному та екологічному зростанню національних економік. Перш за все це стосується розширення можливостей фізичних осіб щодо отримання якісних фінансових послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню окремих аспектів формування інклюзивних фінансових систем присвячено праці С. Волосович, А. Мазаракі, С. Науменкової, Я. Тао та ін.

Постановка завдання. Метою статті є виявлення шляхів активізації фінансової інклюзивності та їх взаємозв'язок із соціально-економічним розвитком країни.

Виклад основного матеріалу дослідження. Фінансова інклюзивність визначається як доступ споживачів до базових фінансових послуг, що базується на відсутності різного роду перешкод (економічних чи соціальних) щодо їх отримання. Відразу варто зазначити про протилежне поняття фінансового виключення, яке є унеможливленням доступу споживачів, громадян певної країни чи регіону, до базових фінансових послуг, які відповідають їх потребам, через наявність різного роду перешкод та ускладнень, що відвертає цих громадян від нормального соціального життя у суспільстві, до якого вони належать [3, с. 363].

Фінансова інклюзивність характеризує рівень доступності для більшості населення саме базових фінансових послуг. Йдеться про доступність для дорослого працездатного населення країни базових фінансових послуг, до яких, за підходами Світового банку, віднесено такі як грошові перекази та платежі, послуги із заощадження, кредитування, страхові послуги [2, с. 6].

У 2015 році Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй прийняла «Порядок денний сталого розвитку 2030». Цей документ – новий набір цілей в області розвитку, які в сукупності називають цілями сталого розвитку (ЦСР). «Порядок денний» є кульмінацією багатьох років переговорів і був схвалений всіма 193-ма членами Генеральної Асамблеї, як розвиненими країнами, так і країнами, що розвиваються. Цілі стосуються країн з усіма типами економіки і передбачають диференційовані шляхи досягнення та рівень зусиль, відповідно до соціально-економічної ситуації країни [4, с. 1].

За програмними документами ООН нараховуються 17 цілей сталого розвитку. І хоча ЦСР явно не включають фінансової інклюзивності, розширення доступу до фінансових послуг є ключовим фактором для багатьох з них. Вона розглядається як засіб досягнення конкретних показників розвитку людства, а не самоціль. При розгляді досліджень зв'язку між фінансовою інклюзивністю та розвитком, можна побачити, де і як фінансові послуги та доступність до них населення країн-учасників допоможуть досягти ЦСР. Перш за все, у країнах що розвиваються йдеться про базові фінансові послуги.

Фінансова інклюзивність означає, що фінансові послуги, такі як депозитні та ощадні рахунки, платіжні послуги, кредити, і страхування, стануть легко доступні для споживачів, і що вони активно і ефективно використовуватимуть ці послуги для задоволення їх конкретних потреб. Пов'язана з цим, але відрізняється концепція фінансового розвитку. В той час як фінансовий облік, як правило, вимірюється за

допомогою оцінки того, скільки людей володіють і використовують фінансові продукти, фінансовий розвиток стосується показників макrorівня, таких як розмір фондового ринку і співвідношення державного боргу країни для валового внутрішнього продукту. Багато факторів впливають одночасно і на фінансову інклюзивність країни і на розвиток фінансового сектора, в тому числі дохід на душу населення, політика уряду, якість інституційного забезпечення, доступність інформації, а також нормативно-правове середовище.

В обґрунтуванні першої ж цілі сталого розвитку – завершення крайньої бідності явно згадується важливість доступу до фінансових послуг. Коли люди включаються у фінансову систему, вони отримують нові можливості вибратися з бідності шляхом інвестування в бізнес або освіту. Відтак, в Індії, уряд відкрив банки в сільській місцевості, які допомогли скоротити бідність в сільських районах на 14-17 відсоткових пунктів. Витрати пов'язані зі шкільною освітою для дітей збільшилися на 20 відсотків у непальських домогосподарств, які відкрили безкоштовні банківські рахунки. Фінансове включення також запобігає зростанню бідності населення, пом'якшуючи удар несподіваних витрат. У випадку смерті годувальника, ощадний рахунок може врятувати від зубожіння. Електронні платіжні послуги також дозволяють людям позичати гроші у далеких друзів і родичів, коли стаються економічні труднощі.

Збільшення особистих рахунків серед бідних жінок допомогло б ЦСР сприяти гендерній рівності. Доступ до фінансових послуг також може привести до збільшення витрат на охорону здоров'я та інші предмети першої необхідності. Одне з досліджень в Кенії показало, що витрати на охорону здоров'я збільшилися на 66 відсотків, коли люди були забезпечені місцем для зберігання грошей.

Зростання фінансової інклюзивності сприяє активізації інвестиційної діяльності [1, с. 84]. Фінансове включення фермерів може привести до великих інвестицій в посівний сезон, що призводить до підвищення врожаїв і, отже, наближає до виконання другої цілі сталого розвитку, яка спрямована на підвищення продовольчої безпеки. Коли малавійські фермери зберігали свої прибутки на банківському рахунку, вони витратили на 13 відсотків більше грошей на обладнання і збільшили вартість рослинної продукції на 21 відсоток.

Дев'ятій ЦСР, зосередженій на інноваційній активності бізнесу, може посприяти широкий доступ до кредитів. Підприємці часто використовують мікрокредити для збільшення інвестицій в малому бізнесі, але у мікрокредитування не вийшло стати двигуном інновацій. Не існує прямої залежності між фінансовою інклюзивністю та зменшенням нерівності всередині країн та між ними, або інклюзивним економічним зростанням на національному рівні. Але воно сприяє доступу населення до можливостей ефективного вирішення власних проблем, за рахунок чого ті, хто зможуть скористатися перевагами нового рівня технологічного та фінансового розвитку, зможуть і змінити власне життя відповідно до міжнародних критеріїв використання людського потенціалу та економічної успішності.

У той же час, сприяння миру і стабільності відбувається легше, коли люди економічно успішні, і фінансові послуги можуть сильно на це вплинути. Для екологічних цілей зі списку ООН роль фінансової інклюзивності не така очевидна. Втім, вже досвід економічно розвинених країн показує, що при індивідуальному достатку та раціональному управлінні, у спільнот звільняються ресурси та можливості турбуватися про стан довкілля і провадити відповідні заходи.

Безпосередній механізм впливу фінансової інклюзивності на інклюзивне зростання і сталий розвиток діє через певні канали такі як фінансування малого та середнього бізнесу, мікрокредитування, фінансування сільського господарства, спеціальне фінансування економічно-незахищених груп населення, не охоплених банківськими послугами та фінансування екології [6, с. 3].

Ефективність і швидкість цих каналів залежить від багатьох факторів, таких як фінансові рамки включення, глибина фінансового ринку, фінансовий продукт, система надання фінансових послуг, система регулювання, фінансової грамотності та захисту прав споживачів. Ці чинники варіюються від країни до країни, внаслідок чого рівень охоплення населення сферою фінансових послуг теж різниться.

Потік фінансування малого та середнього бізнесу усуває перешкоду на шляху доступу до фінансування і дозволяє створити більш широкі можливості для розширення бізнесу. Так як сектор малого та середнього бізнесу стає основною рушійною силою створення нових робочих місць і джерелом економічного зростання для країн, що розвиваються, вплив фінансової інклюзивності на інклюзивне зростання здійснюється за рахунок залучення додаткової робочої сили.

Мікрокредитування це механізм для забезпечення безвідсотковим кредитом під заставу майна. Мікрокредит розглядається як ефективний інструмент для інформування людей, не охоплених банківськими послугами, включаючи жінок в сільській місцевості, які фінансово виключені з поля діяльності банківського сектора для отримання доходу, який дозволяє скоротити бідність і нерівність, що важливо для інклюзивного зростання.

Фінансування сільського господарства дуже важливе для країн що розвиваються з метою забезпечення продовольчої безпеки і наявності продовольства, щоб зменшити ризик настання голоду. Багато дрібних і байдужих до нововведень фермерів не мають доступу до фінансових послуг у багатьох країнах Азійсько-Тихоокеанського регіону. Підхід фінансування сільського господарства може забезпечити продовольчу безпеку і зменшити голод.

За допомогою спеціального фінансування економічно-незахищених груп населення, жінки, молодь та люди, не охоплені банківськими послугами, як у сільській місцевості, так і в містах можуть отримати доступ до фінансових послуг, який відіграє ключову роль в процесі інклюзивного розвитку. Інклюзивна фінансова система дозволяє бідним людям згладжувати їх споживання і застрахувати себе від економічної уразливості, наприклад хвороб, нещасних випадків, пограбувань, і безробіття. Фінансовий доступ дозволяє бідним людям заощаджувати і запозичувати; вони можуть створювати свої активи, вкладати кошти в освіту та підприємництво, і тим самим поліпшити свій фінансовий стан. Інклюзивне фінансування, особливо корисне для економічно-незахищених груп, таких як жінки, молодь і сільських спільнот. З усіх цих причин, спеціальне фінансування набуло популярності в останні роки в якості політики для поліпшення життя бідних верств населення, а також інклюзивного зростання.

Фінансування екології дуже важливе для того, аби сталий розвиток відзначався також сприятливим ставленням до навколишнього середовища. Канали впливу між трьома напрямками розвитку: економічним, соціальним та екологічним – різноманітні. Нестійке споживання і безрозсудне використання природних ресурсів призводить до погіршення стану навколишнього середовища і виснаження природного капіталу, якість яких впливає на економічне зростання.

Особливо актуальним питання фінансової інклюзивності стало в останні десятиліття, з появою електронних фінансових систем, які дають можливість забезпечити дану програму з мінімальними витратами на обслуговування.

Електронна фінансова інклюзивність – це цифрові інновації в наданні фінансових послуг, призначені для досягнення людей, позбавлених доступу до традиційних фінансових послуг [5, с. 45]. Банки та інші фінансові та не фінансові установи стрімко розвивають нові способи партнерства для надання фінансових послуг людям, позбавленим доступу до традиційних фінансових послуг. Крім розробки і поширення мікрофінансування за останні десятиліття, в якому брали участь такі новаторські підходи, як мікрокредитування і мікрострахування, і крім давніх шляхів задоволення фінансових потреб бідного населення як фінансові кооперативи, нова хвиля інновацій, яка використовує цифрові технології в розробці та наданні фінансових послуг – це принципово інший підхід для збільшення охоплення фінансовими послугами.

Електронна фінансова інклюзивність базується на транзакційній платформі, яка поєднує в собі функціональність платіжного інструменту з тим з ощадним рахунком і має можливість бути доступною клієнтам через будь-який термінал. За допомогою таких платформ, швидко розширюється спектр фінансових послуг, для сегментів ринку, позбавлених доступу до них раніше.

Електронні моделі фінансової інклюзивності відрізняються одна від одної й часто включають в себе, тією чи іншою мірою, кілька банківських і небанківських сторін (в тому числі не фінансові установи), відповідно їх можна аналізувати за переважним типом надавача послуг, що має економічне та законодавче підґрунтя.

Незалежно від того, хто обслуговує рахунок, рушійною силою електронної фінансової інклюзивності часто є не фінансові інституції, де додаткові фінансові продукти пропонуються за допомогою електронних засобів – заощадження, кредит, страхування, або інвестиційні продукти – як елемент партнерств, які виникають відповідно до поточних інтересів не фінансових організацій.

Електронні інновації не тільки дозволяють фінансовим установам залучити клієнтів у віддалених, важкодоступних районах, вони також знижують вартість надання фінансових послуг для постачальника.

Постачальник, у свою чергу, може знизити витрати для клієнта, підвищити доступність і можливості послуги. Для клієнта, на додаток до скорочення витрат, пов'язаних з використанням послуги і забезпечення легшого доступу, електронні фінансові послуги можуть знизити ризики втрати і крадіжки, які виникають при готівкових операціях.

Моніторинг змін у рівні фінансової інклюзивності за спеціальними кількісними та якісними показниками регулярно здійснюється такими міжнародними установами як Світовий банк, МВФ та Альянс за фінансову інклюзивність. На національному рівні близько 50-ти країн також існують власні уповноважені на цей моніторинг регулятори. Альянс за фінансову інклюзивність – це мережа, яка об'єднує фінансових регуляторів з понад 60 країн світу і є членом Глобального партнерства за фінансову інклюзивність – структури, створеної з ініціативи G20 для підтримки реформ у сфері фінансової інклюзивності.

Висновки

Фінансова інклюзивність, що характеризує рівень доступності базових фінансових послуг для населення відіграє важливу роль як засіб досягнення світового сталого розвитку. Безпосередній механізм впливу фінансової інклюзивності на сталий розвиток діє через шляхи, які базуються на фінансуванні суб'єктів фінансового ринку. Електронні платіжні системи дедалі ширше використовуються на ринку, і за допомогою них нові фінансові продукти стають доступними населенню, сприяючи розвитку малого та середнього бізнесу, забезпеченню гендерної рівності та активізації інвестиційної діяльності. Політика світової спільноти щодо фінансової інклюзивності має безпосередній вплив і на розвиток України, де чільним фактором створення інклюзивної фінансової системи є поширення фінансової грамотності та створення стабільних економічних умов для можливості розвитку інноваційно-інвестиційних проєктів.

Література

1. Волосович С.В. Заощадження населення та інвестиційний потенціал України / С.В. Волосович // Фінанси України. – 1998. – № 8. – С. 83–90.
2. Мазаракі А. Домінанти інституційної модернізації фінансової системи України / А. Мазаракі, С. Волосович // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2016. – № 1. – С. 5–23.
3. Науменкова С. Фінансова інклюзивність: економічний зміст та підходи до вимірювання / С. Науменкова // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 4(166). – С. 363–371.
4. Achieving the Sustainable Development Goals [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.unsgsa.org/files/5614/6118/2625/sdgs_paper_final_003.pdf
5. Global Standard-Setting Bodies and Financial Inclusion: The Evolving Landscape [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gpfi.org/publications/global-standard-setting-bodies-and-financial-inclusion-evolving-landscape>
6. Inclusive Finance in the Asia&Pacific Region: Trends and Approaches [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.unescap.org/sites/default/files/7-ESCAP_Financial%20inclusion_July2015_share_3.pdf

Надійшла 06.08.2016; рецензент: д. е. н. Волосович С. В.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ МАРКЕТИНГУ

УДК 338.012:339.13:659

КУЗИК О. В.

Львівський національний університет імені Івана Франка

МОДЕРНІ ІНСТРУМЕНТИ МАРКЕТИНГОВОЇ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Розвиток ринкової економіки в Україні, ускладнення поведінки споживачів, зниження реальних доходів населення зумовлює необхідність пошуку нових інструментів та методів доступу до вподобань та думок клієнтів. Компаніям, для більш якісного запам'ятовування своєї торгової марки, необхідно застосовувати щораз більшу кількість контактів зі споживачами. Виправданими стають новітні підходи до комунікацій, що передбачають інтерактивну взаємодію зі споживачем – відбувається побудова менш формального й більш довірчого діалогу з потенційним клієнтом. Особливо важливим це стає для компаній агропромислового сектору в Україні.

Ключові слова: маркетингова комунікаційна політика, сучасні інструменти маркетингових комунікацій, ком'юніті, кулхантинг, трендсеттінг, buzz-маркетинг, WOM-маркетинг.

KUZYK O. V.

Ivan Franko National University of L'viv

MODERN MARKETING INSTRUMENTS OF COMMUNICATION POLICY BY AGROINDUSTRIAL COMPANIES IN UKRAINE

Development of market economy in Ukraine with customers' behaviour getting more complicated and decline in real income of the people, create the necessity for finding new instruments and methods of customer's choice and opinion assessment. To assure better recognisability of their brands, companies need more and more contacts with the customers. However, the constant growth of investments into marketing measures makes their efficiency quite doubtful. The latest approaches to communication, providing for interactive co-operation with a customer, recently prove their efficiency as a dialogue with the potential client becomes more trust-based and less formal. This trend is of particular importance for agribusiness sector of Ukraine.

Key words: marketing communication policy, modern instruments of marketing communications, community, coolhunting, trendsetting, buzz-marketing, «word-of-mouth» advertising.

Постановка проблеми та актуальність дослідження

Зміни зумовлені розвитком інформаційної економіки спричинили суттєві зміни в маркетинговій комунікаційній політиці підприємств: відбулась зміна традиційних (преса, телебачення, радіомовлення) та впровадження нових засобів маркетингових комунікацій (Інтернет, зовнішні комунікації та комунікації на транспорті тощо). Компанії постійно шукають нові засоби маркетингу, які дали б змогу значно скоротити маркетинговий бюджет і забезпечити ефективніші зв'язки підприємства зі споживачами, конкурентами, посередниками та постачальниками.

Ефективна робота агропромислової компанії на ринку є можливою тільки за наявності своєчасної достовірної інформації та правильного обрання каналу поширення. З метою підвищення впливу інформаційних ресурсів на споживача використовують традиційні та нетрадиційні методи просування продукції на ринок, із застосуванням комплексу маркетингових комунікацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналізу інструментів маркетингових комунікацій присвячено ряд праць вітчизняних та іноземних авторів, зокрема Л. Балабанової, К. Беррі, Дж. Бернет, А. Войчак, Є. Голубкова, Т. Грифін, Д. Доті, А.П. Дурович, А. Зверінцев, Ф. Котлер, Дж. М. Лэйхифф, Т. Лук'янець, С. Моріарті, Дж. М. Пенроуз, Л. Персі, Г. Почепцов, Л. Попової, Т. Примака, Є. Ромат, Дж. Р. Россітер, В. Сахаров, Ч. Сендидж, В. М. Тарасевич, О. Феофанов, У. Уэллс та інші. У розвиток методології здійснення маркетингової комунікаційної політики значний внесок здійснили С.Н. Анікеєв, І. Ансофф, І.Г. Багієв, Б. Берман, М.І. Бухалков, О.С. Віханський, І.Н. Герчикова, П. Дойль, П. Друкер, Ж-Ж. Ламбен, А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд, З.С. Шершньова, Х. Мінцберг, В.Ф. Оберемчук. У силу зміни поведінки споживачів, підприємства змінюють інструменти маркетингу та комунікацій. Це потребує постійного аналізу та визначення подальших напрямів розвитку.

Мета та завдання публікації

Метою дослідження є розкриття сутності та особливостей сучасних інструментів маркетингових комунікацій, що застосовують підприємства сектора АПК України.

Основними завданнями статті є аналіз сучасних тенденцій розвитку маркетингових комунікацій; особливості застосування модерних засобів комунікаційної політики вітчизняними агропромисловими підприємствами; оцінка тенденцій розвитку комунікацій у маркетинговій діяльності вітчизняних компаній.

Викладення основного матеріалу

Останні два десятиліття маркетинг зазнає суттєвих змін, змінюється маркетингова комунікаційна політика більшості підприємств. Перенасичення інформацією, значна різноманітність і диференціація

товарів та послуг, неминуче збільшення обсягів рекламних повідомлень зумовило кризу рекламних технологій, яка наростає у міру дозрівання ринку. Через значну кількість інформації, яка доноситься до споживачів, у їх свідомості вона зливається в одне ціле. Якщо ж повідомлення отримують з різних джерел і вони протирічають одне одному це провокує недовіру до компанії та її продукції: споживач губиться в мішанині повідомлень.

Аналіз змін маркетингових комунікаційних політик підприємств агропромислового сектору України і світу дає підстави виокремити чотири ключові сучасні тенденції.

По-перше, об'єднання маркетингових комунікацій. Щоб маркетинг зміг вийти з глобальної рекламної кризи (збільшення обсягів рекламних повідомлень зумовило кризу сприйняття споживачами рекламних технологій, яка наростає у міру дозрівання ринку) має змінитися сама ідеологія рекламного повідомлення. Необхідне трансформування від опосередкованого, безособового звернення в зону особистої комунікації з цільовою аудиторією за допомогою каналів прямого двостороннього повідомлення.

По-друге, сегментування цільової аудиторії. Висока ефективність маркетингових комунікацій для підприємств АПК сьогодні можлива за умови детального і безпечного сегментування своєї цільової аудиторії за значущими критеріями та принциповими характеристиками. Зумовлено це тим, що індивідуальна споживча поведінка виходить за рамки схем і моделей, а детальніше сегментування дозволяє врахувати особистісні особливості та приховані очікування.

По-третє, запровадження підприємствами форм відкритої комунікації. Так, намагання агропромислових підприємств наблизитись до споживача в Україні та світі веде до звуження, дроблення сегментів цільової аудиторії, які стають максимально близькими до індивідуального сприйняття. Оскільки безособова реклама, котра звернена до широких груп споживачів не є високо ефективною, необхідно створити новий формат реклами – модель живого спілкування з клієнтом. У межах цієї комунікативної трансакції відбувається точковий розподіл рекламних повідомлень, який нівелює дистанцію між джерелом інформації та споживачем.

По-четверте, спирання на громадську думку. Розширення бізнесу в галузях агропромислового комплексу сьогодні, особливо в Україні, є неможливим без урахування громадської думки. Стає недостатнім вивчити потреби потенційних клієнтів та запропонувати товар чи послугу для їхнього задоволення: необхідно врахувати при цьому ставлення та думку суспільства, виявити очікування споживачів, опиратись на сучасні тенденції в маркетингових комунікаціях.

Більше того, орієнтація маркетингу змінюється з масового ринку до цільового, тому окремі засоби комунікацій стають занадто дорогими для невеликих сегментів: відбувається інтеграція маркетингових засобів, де провідну роль відіграють зв'язки з громадськістю, елементи прямого маркетингу. Таким чином, особливої актуальності в останньому десятилітті набувають маркетингові комунікації на рівні формування позитивної громадської думки. Один з популярних способів – створення «ком'юніті», своєрідних споживчих клубів, належність до яких значно підвищує лояльність покупців і більш тісно прив'язує їх до торгової марки [2, с.24]. Наприклад, існують клуби любителів автомобіля Mini, позашляховика Land Rover і т.п.

«Ком'юніті» є способом автономної генерації маркетингових зусиль через створення дво- та багатосторонніх зв'язків між продавцем, покупцем, громадою, іншими суб'єктами ринкових відносин. Цей засіб надає продавцю не просто альтернативний доступ до споживача, а можливість повноцінного спілкування на якісно новому рівні. Для маркетологів використання «ком'юніті» означає перехід на якісно інший рівень роботи, адже пов'язане із переходом до так званого «how to marketing»: від традиційного «купи мене» до «давайте визначимо, як нам вирішити цю проблему». Такий механізм модерних маркетингових комунікацій вирішує завдання ефективного маркетингу по одній з базових потреб: бути почутим і визнаним.

Фахівці з маркетингу стверджують, що у наступному десятилітті ефективними будуть засоби маркетингу, які вміють звертатись до споживача в потрібному місці і у потрібний час. Саме цим вимогам відповідає «ком'юніті». До ком'юніті можна віднести виставки, конференції, семінари, засідання аматорських клубів, які припускають формат спілкування в режимі он-лайн; кожен учасник комунікації отримує підтвердження своєї оцінки, впливає на формування громадської думки. У процесі комунікації він самостійно виробляє свою позицію, ставлення до економічного блага. В кінцевому результаті продавець отримує лояльного клієнта або споживача, який не входить у рамки його цільової аудиторії.

Сьогодні можна зробити висновок, що величезні рекламні бюджети спрямовані на значне охоплення ринку з часом зникнуть з ринків. Наприклад, маркетологи стверджують, що мільйонний тираж перестане бути головною перевагою друкованого видання; більше того – гігантоманія викликає підозру. Витрати на доставку занадто великі і перед видавцями є спокуса знизити витрати за рахунок кур'єрської служби. На зміну нерозрізаним пачкам безкоштовних газет приходять тематичні видання, спецпроекти, які швидко потрапляють у руки споживача через консультантів, провідних фахівців. Актуальний формат друкованого ЗМІ – це галузевий каталог із зазначенням цін, купонами на знижки та аналітичними коментарями. Це вже є не зовсім рекламою, а інструментом споживача для освоєння ринкового простору [2, с.22–25].

Компанії з надання маркетингових послуг побачили в покупцеві особистість і визнали його активну роль у процесі комунікації з продавцем. Так, основою сучасних теорій моделювання комплексу маркетингу

є використання маркетингової діяльності як ресурсу, яким можна управляти, а наріжним каменем стала взаємодія в системі «продавець-покупець». Таким чином, змінюється сама модель комунікативного акту: традиційна транзакція «товар-споживач» перетворилася в установку «продавець-покупець». Продажі зміщуються від стандартних до гнучких пропозицій, від прямолінійних угод до відносин. Сьогодні все частіше зустрічається термін маркетинг взаємовідносин, який виходить з такого твердження: ми хочемо вивчити те, що називається «customer lifetime value» – життєва цінність клієнта.

Аналіз рівня витрат у світі на маркетингові комунікації підприємствами агропромислового сектору свідчить, що відбувається певне розпилення рекламних та комунікаційних бюджетів між різними медіа й іншими носіями інформації. Більше того, компаніям, для більш якісного запам'ятовування своєї торгової марки, необхідно застосовувати щораз більшу кількість контактів зі споживачами. За таких умов інвестиції у маркетингові заходи постійно зростають, а їхня ефективність стає сумнівною.

Виправданими стають новітні підходи до комунікацій, що передбачають інтерактивну взаємодію зі споживачем – відбувається побудова менш формального й більш довірчого діалогу зі споживачем. До сучасних підходів і технологій маркетингових комунікацій можна віднести:

- кулхантинг;
- трендсеттінг;
- buzz-маркетинг;
- «word-of-mouth» advertising.

Кулхантинг (трендхантинг) з'явився у США на початку 1990-х років; у буквальному перекладі з англійської мови означає полювання за новим і модним – передбачає збір інформації в середовищі потенційних споживачів і розглядається як один з інструментів трендвотчінгу. Основне завдання кулхантингу – пошук і спостереження за новими трендами, що зароджуються у суспільстві [3, с.29-30].

Кулхантинг є особливими маркетинговими дослідженнями, що спрямовані на глибоке вивчення ринку для пошуку особливих тенденцій розвитку ринку. Кулхантинг – пошук нових трендів і стилів. Після появи термін був підхоплений користувачами Інтернету та закріпився в якості ідентифікатора області діяльності частини маркетологів, завданням яких стало дослідження нових тенденцій і пророцтво трендів. Кулхантери відстежують появу нових явищ, які формуються у потенційних клієнтів і намагаються використовувати це у виробництві товарів та послуг. Вони «полюють» за ідеями у різних сферах. Головний об'єкт пошуків – нові течії, спрямування в молодіжному середовищі [6].

У розвинених країнах сьогодні існують кулхантингові компанії – маркетингові агентства, що займаються дослідженнями молодіжного сегменту (найчастіше моди, особливо вуличної; музики, особливо музичних напрямків, популярних у молодіжному середовищі; кіно; телебачення; молодіжної культури; мобільні технології тощо). Такі компанії створюють звіти, що детально описують тренди молодіжної культури, які зростають чи зникають, і дають прогнози майбутніх трендів. Такі звіти продають компаніям, продукти яких націлені на молодіжний сегмент. Зазвичай кулхантингові компанії виступають у ролі консультантів; часто їх послугами користуються найбільші корпорації у світі. Іноді великі компанії створюють свої відділи кулхантингу на базі маркетингової служби, робота яких полягає у виявленні потреб споживачів на певному ринку на основі отриманих даних.

Трендсеттінг – це інноваційний маркетинговий інструмент для встановлення тісного контакту виробника зі споживачем. Кожне підприємство сьогодні стикається з проблемою збуту. Важливим при цьому, є не тільки оцінити потребу в нашому товарі чи послугі сьогодні, а й її актуальність на майбутнє. Особливо важливим це стає для підприємств агропромислового комплексу, де виробничі цикли є довгими. Таким чином, в цій галузі необхідно постійно слідкувати за очікуваними тенденціями. З цією метою, спеціалізовані агенції збирають необхідну інформацію та прогнозують тренд. З'явилась нова спеціальність (trend-forecasting), фахівці якої займаються аналізом соціальних явищ у майбутньому та прогнозують нові модні тенденції.

Такі фахівці аналізують настрої та почуття споживачів з метою переведення отриманих результатів у тренди. На основі опрацювання значної кількості інформації трендсеттери визначають вигляд та особливості продуктів у майбутньому. Для прогнозування трендів необхідно вміти збирати та систематизувати інформацію звідусіль, а також застосовувати професійну інтуїцію.

Новим засобом маркетингових комунікацій, зокрема у агропромисловому секторі, є Buzz-маркетинг (прихований маркетинг чуток) – це унікальний інструмент для просування товарів і послуг без застосування реклами; може застосовуватися як окремий метод просування, а також у комплексі з іншими інструментами реклами, PR, вірусного маркетингу [7]. Метою прихованого маркетингу не є пряма реклама продукту чи послуги, а нерекламне просування – інформація про новий продукт або послугу доноситься до споживача в ненав'язливій формі так, що споживачі не підозрюють про те, що стали об'єктом рекламного впливу. У цьому випадку рекламне повідомлення поширюється через обмін думками про продукт між споживачами, через створення ажіотажу, галасу навколо продукту технічними та природними засобами комунікації, через систему запуску чуток і вміле підтримання дискусій.

Сьогодні такий підхід часто використовується, особливо при наявності обмеженого рекламного бюджету для ринків, що вже перенасичені визначеною продукцією. Buzz-маркетинг є певною мірою

способом впровадження тенденцій майбутнього, виявлених за допомогою trend-forecasting і трендсетінга.

Поряд з багатьма перевагами Buzz-маркетинг має ряд недоліків, зокрема [1, с.22–26]:

- труднощі з контролюванням руху інформації, і як наслідок – численні проблеми з поширенням даних невідомого походження;

- не високий рівень довіри значної кількості людей;

- труднощі з переконанням споживачів: читачі позитивно відгукуються про товар чи послугу лише, коли особисто переконалися в їх реальній цінності; різні ж примуси і тиски породжують опір і знижують бажання;

- тенденція до нав'язування контактів, об'єднання в групи осіб за інтересами, за віком, освітою, місцем праці чи проживання тощо призводить до того, що інформація про послуги і продукти поширюється переважно в певному замкненому середовищі людей.

Досить поширеним засобом маркетингових комунікацій в секторі АПК сьогодні є використання «word-of-mouth» (WOM) реклами (реклама «з вуст у уста») для просування своїх товарів – це реклама, що передається задоволенням від придбання товару чи послуги споживачем своїм близьким, друзям і колу знайомих. При цьому визначальну роль у формуванні думки про товар чи послугу відіграє їхня якість. Фахівці маркетингологів іноді таку форму маркетингових комунікацій називають сарафаним радіо. По суті, це безкоштовна форма усної або письмової реклами, за допомогою якої задоволені користувачі розповідають іншим людям, чому їм подобається якийсь товар або послуга. Сарафанне радіо є комунікаційною формою, якій люди схильні найбільш довіряти, оскільки людина, що радить якийсь товар або послугу, не має в цьому особистої вигоди.

За даними дослідження «Word-of-Mouth Marketing Forecast: 2008–2013», що запропоноване компанією PQ Media Custom Media Research, витрати компаній на просування своїх товарів і послуг за допомогою «чуток» у 2008 році склали 1,543 млрд дол. США; у 2011 р. – 2,204 млрд дол. США, у 2013 році – понад 3,043 млрд дол. США [4, с.38–42]. Більше того, згідно міжнародних досліджень поведінки споживачів: 10% споживачів впливають на активність інших 90%; 91% споживачів здобувають товари й послуги за рекомендаціями знайомих людей; 92% споживачів віддають перевагу WOM (word-of-mouth – сарафанне радіо) рекомендації [4, с.40].

WOM-маркетинг особливо популярний сьогодні у розвинених ринкових економіках; почав активно використовуватись у світі в агропромисловому секторі США наприкінці 1970-х рр. Відомі компанії відзначали значний успіх таких маркетингових комунікацій, оскільки учасники не тільки приймають такі нові продукти швидше, ніж не-учасники, а й швидкість їх повторного використання є значно вищою. За оцінками фахівців з маркетингу, тактика WOM-маркетингу є високо успішною: у перший рік використання показник ROI (Return on Investment) становить близько 3:1, у другий рік – 7:1 [5, с.3].

Значною перевагою WOM-маркетингу є також можливість моделювати її ефективність вже при плануванні кампанії. Так, перед початком WOM-акції можна прогнозувати охоплення і вплив на продажі цільової аудиторії.

Висновки

Таким чином, сучасний стан розвитку ринків, що обслуговують агропромисловий сектор ставить перед маркетингологами значну кількість ризиків та нових викликів. Ускладнення поведінки споживачів та клієнтів, постійна фрагментація ринків, швидкі зміни маркетингового мікро- та макросередовища, економічні коливання провокують маркетингові комунікації постійно удосконалюватись, шукати сучасні тренди, новинки, інновації. Стратегічне управління маркетинговими комунікаціями щораз більше ускладнюється. За таких умов зростає роль маркетингу для кожного підприємства та ефективної маркетингової комунікаційної політики. Вони щораз більше стають орієнтовані на кінцевого споживача та досягнення основних цілей компанії. Необхідно постійно стежити за ринком, бути в курсі основних подій та досягнень маркетингових комунікацій. Водночас необхідно пам'ятати, що успіх маркетингової комунікаційної політики підприємства багато в чому залежить від індивідуального підходу до вибору змісту і засобів маркетингових комунікацій, спрямованих на цільовий сегмент споживачів із урахуванням їхніх особливостей поведінки та стимулів.

Література

1. Войцеховська М. Buzz-маркетинг як інструмент популяризації сучасних бібліотечних послуг: досвід польських бібліотек / М. Войцеховська // Бібліотечний вісник. – 2012. – № 1. – С. 21–27.
2. Белощедова Ю. Современные маркетинговые коммуникации / Ю. Белощедова // Управление компанией. – 2005. – № 9 (52). – С. 22–25.
3. Журавльова Е.А. Кулхатінг: сутність і перспективи розвитку в Україні / Е.А. Журавльова, А.С. Павлова // Маркетинг: теорія і практика : збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – № 18. – 324 с.
4. Пономарьова Н.М. Новітні підходи до сучасних маркетингових комунікацій / Н. М. Пономарьова, А. М. Пономарьов // Проблеми конструкції та розвитку форм самоорганізації людських спільнот : матеріали

IV Міжнар. наук.-практ. конф., 21–28 квітня 2011 р., м. Лондон. – Київ. – 324 с.

5. Erickson K. The History of Word of Mouth Marketing / Kathleen Erickson // Agri Marketing. – 2005. – July/August 1. – P. 3.

6. Кулхатинг. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org>.

7. Marketing buzz. – Wikipedia. The Free Encyclopedia [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://en.wikipedia.org/wiki/Marketing_buzz.

Надійшла 06.08.2016; рецензент: д. е. н. Майовець С. Й.

КРИТЕРІЙ ТА ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ В ІНТЕРНЕТ (НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ)

Розглянуто методичні підходи до оцінки ефективності маркетингових стратегій в Інтернет (МКСІ), запропоновано використання інтегрального показника ефективності МКСІ та розроблено алгоритм оцінки МКСІ підприємств харчової промисловості.

Ключові слова: маркетингові комунікаційні стратегії в Інтернет, оцінка ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет, інтегральний показник.

ROMANENKO O.O.

Kyiv National Linguistic University

CRITERIA AND INDICATORS OF EFFICIENCY OF USE OF MARKETING COMMUNICATION STRATEGIES IN THE INTERNET (ON THE EXAMPLE OF THE FOOD INDUSTRY)

Methodological approaches of the evaluation of marketing communication strategies in Internet (MCSI) are considered, the using of integral indicator of the effectiveness MCSI is introduced, the estimation algorithm of MCSI based on a food industry enterprise is worked out.

Keywords: marketing communication strategies on the Internet, evaluate the effectiveness of marketing communication strategies in the Internet, integral indicator.

Постановка проблеми. Розробка, впровадження та реалізація маркетингових комунікаційних стратегій підприємств харчової промисловості в Інтернеті потребують оцінки їх ефективності. Цю ефективність в цілому можна визначити як співвідношення витрат на формування, впровадження, контроль та реалізацію маркетингової комунікаційної стратегії до результатів і цілей, що досягнуті. З аналізу наукових джерел провідних вітчизняних та зарубіжних економістів [1; 6; 8; 13; 7; 9] можна зазначити, що ефективність маркетингових комунікаційних стратегій, зокрема в Інтернеті, залежить від:

- величини бюджету на розробку та реалізацію маркетингових комунікаційних стратегій;
- знання та вміння використовувати інформаційні технології та методи комунікаційної діяльності в Інтернеті;
- аналізу ділової аудиторії існуючих потенційних споживачів та їх психологічних особливостей;
- термінів здійснення комунікативного впливу через мережу Інтернет;
- ефективності та швидкості віртуального комунікативного звернення та його впливу на свідомість та поведінку споживачів.

Оцінка ефективності маркетингових комунікацій в Інтернеті та маркетингових комунікаційних стратегій в цілому є складним процесом. Для цього необхідно враховувати фактори, які впливають на кінцевий результат. Результатом цього процесу є ступінь досягнення поставленої мети. На основі проведеного дослідження можна стверджувати, що цілями маркетингових комунікаційних стратегій є власне комунікативні та маркетингові. Тому для оцінки ефективності маркетингових комунікаційних стратегій необхідно враховувати не тільки співвідношення витрат, понесених на реалізацію, а й співвідношення отриманих результатів поставленим цілям і вкладу кожного інструменту комунікацій в Інтернет на досягнення поставленої мети. Інформація, яка отримана за оцінкою ефективності реалізованої маркетингової комунікаційної стратегії, стає основою для розробки маркетингових комунікацій в Інтернет в майбутньому з урахуванням стратегічного планування.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми маркетингових комунікацій та методика оцінки маркетингових комунікацій досліджувались вітчизняними та зарубіжними вченими-науковцями: Голубковою Е.Н., Егоршиним А.П., Лукиянець Т.І., Норіціною Н.І., Пелішенко В.П., Примак Т.О., Решетніковою І.Л., Роматом Е.В. В той же час, оцінка ефективності використання маркетингових стратегій в Інтернет в сучасному інформаційному суспільстві має велике значення для посилення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, зокрема, підприємств харчової промисловості. Тому це питання потребує подальшого наукового дослідження. Розрахунок показників ефективності застосування маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет проводиться на основі різних чинників. Але цього недостатньо і тому цей процес характеризується однобічністю отриманих результатів. Враховуючи це, необхідно проводити оцінку ефективності маркетингових комунікаційних стратегій (МКСІ) в Інтернет на підприємствах харчової промисловості. Необхідно використовувати запропонований інтегральний показник ефективності (МКСІ), який є результатом сукупної дії різних чинників економічного і комунікаційного

ефекту.

Метою статті є методичні підходи та запропонований інтегральний показник оцінки ефективності маркетингової комунікаційної стратегії в Інтернет, який дозволить чітко визначити системи параметрів ефективності та конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості.

Основний матеріал. Вітчизняні та зарубіжні вчені-науковці: Голубкова Е.Н., Єгоршин А.П., Лук'янець Т.І., Норіцина Н.І., Примаєв Т.О., Решетнікова І.Л., Ромат Е.В., – у своїх працях розглянули методику оцінки ефективності маркетингових комунікацій та її показників [1; 3; 5; 7; 9–11].

Провідні вчені-маркетологи: Лук'янець Т.І., Норіцина Н.І., Примаєв Т.О., – зазначають, що ефективність застосування маркетингових комунікацій вимірюється у процесі претестингу та посттестингу [5, с. 239–244; 7, с. 120; 9, с. 155–156]. Претестинг характеризується прогнозуванням ефективності інструментів маркетингових комунікацій як економічних, так і комунікаційних. При посттестингу перевіряють відповідність цих показників реальному ходу комунікаційної компанії. Перевіряється правильність чи неправильність розроблених та реалізованих заходів маркетингової комунікаційної діяльності, а також аналізуються відхилення від попереднього плану та наслідки цього процесу.

Аналіз наукових поглядів таких вчених, як Зозулев А.В., Норіцина Н.І та Сухов С.В. [4; 7; 12] свідчить, що в загальному вигляді методи оцінки ефективності маркетингових комунікацій поділяються на економічні та комунікаційні.

Економічна ефективність базується на наступному:

– по-перше, здатність системи у процесі її функціонування створювати економічний ефект (різниця між результатами економічної діяльності та витратами);

– по-друге, здатність системи отримувати більший ефект ніж при інших обставинах та в інших умовах. Ефективність змін у динамічному аспекті розглядається на основі співставлення з певними вихідними умовами. При цьому маркетингові комунікаційні заходи підприємства є ефективними, коли їх впровадження призводить до позитивної динаміки більшості показників економічної діяльності підприємства;

– по-третє, будь-які зміни, при яких відбувається поліпшення одних показників при незмінності інших. Діяльність вважається ефективною, коли під час реалізації маркетингових комунікацій відбувається покращення одних показників діяльності підприємства при незмінності інших за умови досягнення поставленої мети [2, с. 1009].

Комунікативну ефективність маркетингових комунікацій слід аналізувати лише шляхом спеціалізованих маркетингових досліджень. Показниками ефективності комунікативного впливу є: величина охоплення цільової аудиторії, ступінь задоволеності споживачів, рівень засвоєності маркетингових повідомлень, ставлення до підприємства та його бренду. Комунікативна ефективність визначається такими методами маркетингових досліджень, як опитування, експеримент, спостереження.

Враховуючи вище зазначене, можна окреслити принципи, які дозволяють визначити ефективність маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет вітчизняних підприємств харчової промисловості:

1. Визначення економічних та комунікативних показників для оцінки ефективності маркетингових та комунікаційних стратегій в Інтернет підприємств харчової промисловості.

2. Взаємозв'язок ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет з визначеними цілями, досягнення яких забезпечує результативність.

3. Об'єктивність показників оцінки ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет для підприємств харчової промисловості.

4. Відсутність єдиного інтегрального показника оцінки ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет та запровадження різних критеріїв та показників ефективності.

5. Використання комплексного підходу при застосуванні різних методик оцінки ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет.

Розрахунок показників ефективності впровадження маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет проводиться на основі зміни різних чинників, результати цього є однобічними. Це не може свідчити про якісну об'єктивну оцінку ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет підприємства харчової промисловості.

Тому нами було запропоновано проводити оцінку ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет (МКСІ) підприємств харчової промисловості на основі інтегрального показника ефективності МКСІ, який є результатом сукупної дії різних чинників економічного та комунікаційного ефекту. На основі його впровадження і розрахунку можна оцінити ступінь досягнення цілей після реалізації маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет.

Запропонований інтегральний показник, в якому об'єднані чинники економічної та комунікаційної ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет, розраховується за формулою:

$$IEMKSI = k_1 I_i^H + k_2 I_i^C + k_3 I_i^{AC} + k_4 I_i^{SC} + k_5 I_i^{EMR}$$

де IEMKSI – інтегральний показник ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет і-го підприємства харчової промисловості в Інтернет, коефіцієнт;

I_i^K – індекс приросту прибутку i -го підприємства;

I_i^C – індекс приросту споживачів i -го підприємства;

I_i^{AC} – індекс приросту лояльних споживачів i -го підприємства;

I_i^{SC} – індекс задоволеності споживачів i -го підприємства;

I_i^{ECC} – індекс ефективності інструментів маркетингових комунікацій i -го підприємства;

K_1, K_2, K_3, K_4 – коефіцієнти значимості відповідних показників, які встановлюються експертним шляхом $\sum_{i=1}^4 K_i = 1, K_i = 1$

I_i^P – індекс приросту прибутку свідчить про те, як збільшився прибуток i -го підприємства харчової промисловості після реалізації маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет, розраховується за формулою:

$$I_i^P = \frac{P_{i2}}{P_{i1}}$$

I_i^C – індекс приросту споживачів характеризує зміну кількості споживачів, які придбали продукти харчування i -го підприємства харчової промисловості після реалізації маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет та свідчить про зворотний зв'язок споживача з підприємством у кількісному вимірі та розраховується таким чином:

$$I_i^C = \frac{C_2}{C_1}$$

I_i^{AC} – індекс приросту лояльних споживачів характеризує збільшення кількості лояльних споживачів i -го підприємства харчової промисловості, до його бренду, марки після реалізації маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет та свідчить про зворотний зв'язок лояльних споживачів з підприємством у кількісному вимірі та розраховується так:

$$I_i^{AC} = \frac{LC_2}{LC_1}$$

I_i^{SC} – індекс задоволеності споживачів – свідчить про ступінь задоволеності споживачів після придбання та споживання продуктів харчування i -го підприємства харчової промисловості після впровадження маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет та розраховується так:

$$I_i^{SC} = \frac{\sum_{n=1}^n SC_{n2}}{\sum_{n=1}^n SC_{n1}}$$

де n – продукт харчування i -го підприємства харчової промисловості;

t_1 – період до впровадження маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет;

t_2 – період після впровадження маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет;

SC_n – ступінь задоволеності споживачів після придбання та споживання продуктів харчування i -го підприємства харчової промисловості, що розраховується так:

$$SC_n = \sum_{j=1}^j W_j \times O_j$$

де j – фактор задоволення споживачів;

W_j – значимість задоволення споживача j -м фактором для n -продукту харчування підприємства;

O_j – споживча оцінка задоволеності j -м фактором для n -продукту харчування підприємства.

Факторами задоволеності споживача вважаються: якість і ціна продукту харчування, швидкість та якість обслуговування, рівень кваліфікації персоналу, індивідуальний підхід до роботи зі споживачами, наявність додаткових переваг.

Такі фактори, як значимість фактору задоволення споживача продуктом харчування i -го підприємства та споживча оцінка задоволеності j -м фактором для n -продукту харчування підприємства одержують у результаті опитування в Інтернет існуючих та потенційних споживачів.

I_i^{ECC} – індекс ефективності маркетингових комунікацій підприємства харчової промисловості визначає загальну ефективність інструментів маркетингових комунікацій i -го підприємства та дозволяє отримати результат у чисельному вираженні економічної та комунікативної ефективності маркетингових комунікацій. Цей індекс оцінюється такими показниками, зокрема:

1) рівень значимості цілей (P_{zn}^I) – визначається шляхом ранжування маркетингових комунікаційних цілей за ступенем значимості. Для цього експерти розподіляють одиницю між усіма цілями відповідно до їх значимості.

2) ступінь досягнення цілей ($C_{дц}^I$) – визначається на основі оцінки маркетингових комунікаційних цілей та їх досягнення i -м підприємством. За одиницю виміру береться коефіцієнт в межах від 0 до 1. При досягнення цілі на 60% $C_{дц}^I = 0,6$.

3) Коефіцієнт ефективності маркетингових комунікаційних цілей ($E_{мкц}^I$) рахується на основі перемноження значимості і ступеня досягнення маркетингових комунікаційних цілей i -го підприємства:

$$E_{мкц}^I = P_{zn}^I \times C_{дц}^I$$

В інтегральному показнику ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет

$$I_{EMKCI} = K_1 I_1^{PI} + K_2 I_1^C + K_3 I_1^{LC} + K_4 I_1^{3C} + K_5 I_1^{EMK} \cdot \#$$

$K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5$ – коефіцієнти значимості відповідних показників, які встановлюються експертним шляхом $\sum_{i=1}^n \eta_i = 1$

Коефіцієнти значимості показників ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет, отримані шляхом опитування, мають таке значення:

- а) приріст прибутку – 0,3
- б) приріст споживачів – 0,3
- в) приріст лояльних споживачів – 0,1
- г) задоволеність споживачів – 0,1
- д) ефективність інструментів маркетингових комунікацій – 0,2

Будучи умовним показником, інтегральний показник ефективності маркетингової комунікаційної стратегії в Інтернет, дозволяє оцінити результати діяльності підприємства харчової промисловості після реалізації маркетингової комунікаційної стратегії в Інтернет на основі показників його економічної та комунікативної ефективності. Середнє значення інтегрального показника ефективності (медіана I_{EMKCI}) дорівнює 1. Якщо $I_{EMKCI} < 1$ – то впровадження та реалізація маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет підприємства харчової промисловості є неефективною; якщо $I_{EMKCI} > 1$ – то впровадження та реалізація маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет підприємства харчової промисловості є ефективною; якщо $I_{EMKCI} = 1$ то реалізація маркетингової комунікаційної стратегії в Інтернет підприємства харчової промисловості є нормальною, але не досить ефективною.

В таблиці 1 представлені результати розрахунку інтегрального показника ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет провідних вітчизняних молокопереробних підприємств за 2015 р.

Таблиця 1

Результати розрахунку інтегрального показника ефективності маркетингової комунікаційної стратегії в Інтернет провідних вітчизняних молокопереробних підприємств за 2015 р.

Назва підприємства	Індекси показників із врахуванням коефіцієнтів значимості					Інтегральний показник ефективності МКСі I_{EMKCI} коефіцієнт	Середнє значення інтегрального показника ефективності
	I_1^{PI}	I_1^C	I_1^{LC}	I_1^{3C}	I_1^{EMK}		
ТОВ «Білоцерківський молочний комбінат («Терра фуд»)	0,47	1,07	0,34	0,10	0,27	2,25	1,00
ТОВ «Данон»	0,79	1,39	0,56	0,27	0,30	3,31	1,00
ПАТ «Вімм-Білл-Данн Україна»	0,45	1,10	0,12	0,08	0,27	2,02	1,00
ПАТ «Галичина»	0,44	0,89	0,11	0,07	0,20	1,71	1,00
ПАТ «Галактон»	0,41	0,7	0,10	0,07	0,2	1,48	1,00
ДП «Лактоліс-Україна»	0,46	0,20	0,12	0,08	0,21	1,07	1,00

Розрахунок інтегрального показника ефективності маркетингової комунікаційної стратегії в Інтернет свідчить, що найкраще значення показника I_{EMKCI} мають такі молокопереробні підприємства, як ТОВ «Данон» – 3,31; ТОВ «Білоцерківський молочний комбінат («Терра фуд») – 2, ТОВ «Вімм Білл Данн Україна» – 2,02 та ПАТ «Галичина» – 1,71, які в умовах економічної кризи, проведення АТО, зменшення платоспроможності населення України, за прийняття цими підприємствами режиму жорсткої економії, більше уваги в 2013-2014 рр. приділили впровадженню та реалізації маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет. Це дало позитивний результат, оскільки сприяло збільшенню лояльних споживачів та відношення до марки, зміцнення бренду – зокрема бренду «Простоквашино» для «Данон», бренду «Преміале» для «Терра фуд» та бренду «Президент» для «Лакталіс».

Результати маркетингової діяльності молокопереробних підприємств України свідчать, що реалізація маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет, стає затребуваною і показує високий рівень ефективності при умові комплексної оптимізації систем бізнесу.

Для детального аналізу та конкретизації параметрів ефективності впровадження і реалізації маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет вітчизняних підприємств харчової промисловості можна запропонувати алгоритм оцінки такої ефективності, який представлений у вигляді схеми на рис. 1.

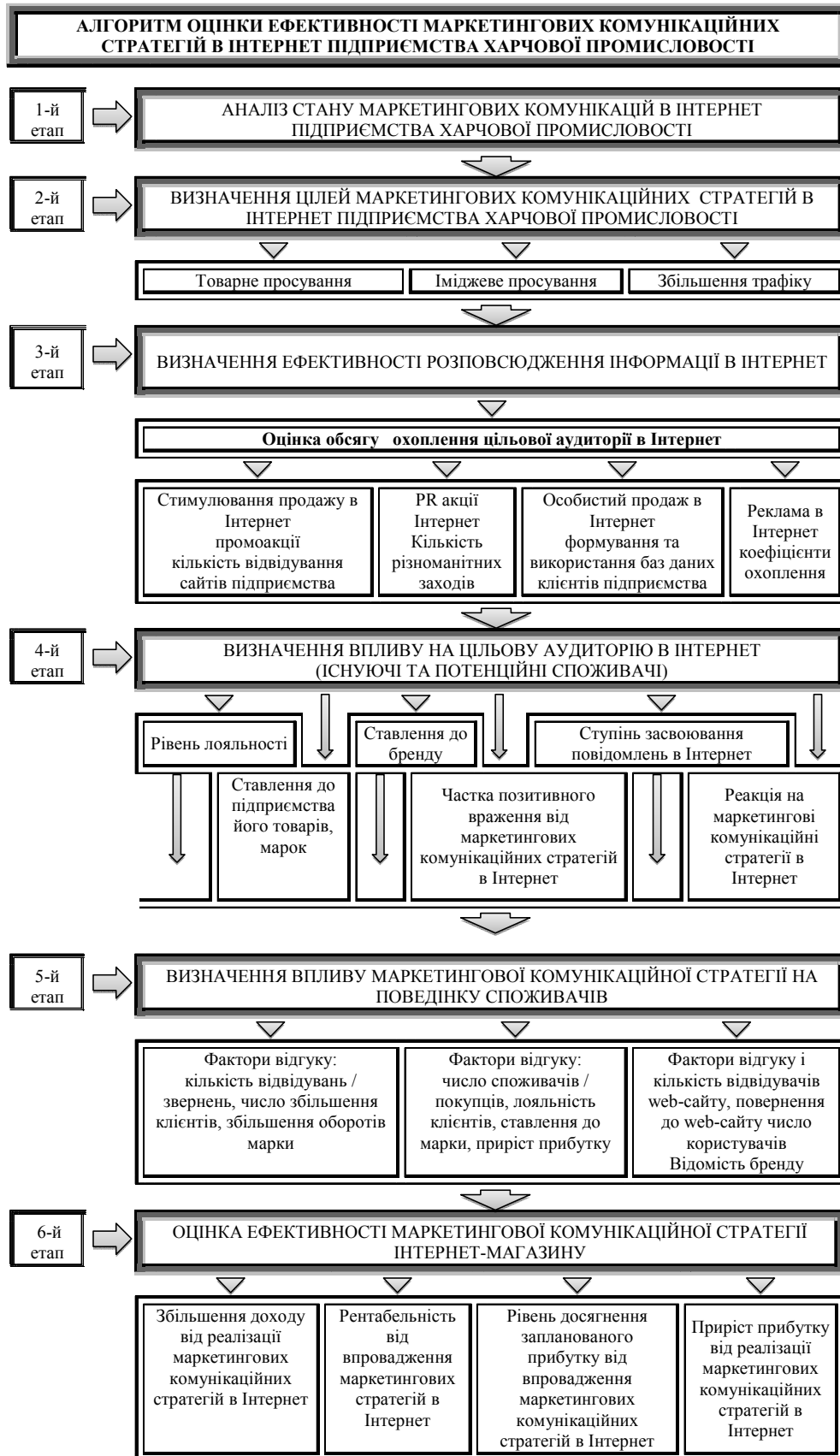


Рис. 1. Алгоритм оцінки ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет підприємства харчової промисловості

На першому етапі вищезазначеного алгоритму необхідно провести аналіз стану маркетингової комунікаційної діяльності в Інтернет, яку впроваджує підприємство харчової промисловості.

На другому етапі конкретизують цілі маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет, зокрема товарне та іміджеве просування конкретного підприємства та збільшення його трафіку на сайтах в Інтернет.

На третьому етапі відбувається визначення ефективності розповсюдження інформації в Інтернет шляхом оцінки охоплення цільової аудиторії такими інструментами маркетингових комунікацій як Інтернет реклама та її види, промоакції для стимулювання продажу, кількість учасників різноманітних PR акцій в онлайн-режимі, особистий продаж в віртуальному середовищі, який дозволяє формувати бази даних клієнтів конкретного підприємства. Інколи для оцінки ефективності маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет для конкретного підприємства визначення ступеня охоплення цільової аудиторії буває недостатньо.

На четвертому етапі даного алгоритму визначається вплив маркетингових комунікаційних стратегій на цільову аудиторію в Інтернет на існуючих і потенційних споживачів підприємства харчової промисловості. Важливо переконатися, що інформація не тільки поширена в Інтернет, але й вплинула на сприйняття існуючих та потенційних споживачів підприємства. Сприйняття особистих комунікацій цільовою аудиторією визначається соціологічними та психологічними методами. Сприйняття неособистих комунікацій в реальному і віртуальному середовищах визначається методами аналізу Інтернет медіа-контенту.

Вплив на цільову аудиторію досягається на основі визначення рівня лояльності ступеня засвоєння існуючими та потенційними споживачами повідомлень в Інтернеті, ставлення до підприємства, його товарів та бренду, частки позитивного враження від маркетингових комунікацій та реакції в цілому на маркетингові комунікаційні стратегії в Інтернеті.

На п'ятому етапі алгоритму визначається вплив маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернеті на поведінку споживачів шляхом кількості відвідувань/звернень web-сайту, збільшення числа клієнтів, відомості про марки, посилення бренду підприємства, лояльності споживачів, збільшення оборотів приросту прибутку. П'ятий етап інтегрує маркетингову комунікаційну стратегію в Інтернет в структуру бізнес-процесів підприємства харчової промисловості. Саме маркетингові комунікаційні стратегії в Інтернет в сучасних умовах впливають на збільшення прибутковості та вартості конкретного підприємства.

На шостому етапі розраховується економічна ефективність маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернеті шляхом порівняння отриманих результатів економічної діяльності таких як приріст доходу, прибутку, рентабельності із запланованими витратами на її впровадження і реалізацію. Цей етап також інтегрує маркетингові комунікації в загальну схему бізнес-процесів конкретного підприємства.

Висновок. Розроблений алгоритм є моделлю, що дозволяє оцінити ефективність маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет підприємств харчової промисловості як в цілому, так і на кожному з її етапів. А запропонований інтегральний показник дозволяє підприємствам харчової промисловості сформулювати чітку систему параметрів при впровадженні і реалізації маркетингових комунікаційних стратегій в Інтернет та акумулює результати сумісної дії чинників як економічної, так і комунікаційної ефективності, що дозволить досягти конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Література

1. Голубкова Е. М. Маркетинговые коммуникации / Голубкова Е. М. — М. : Финпресс, 2000. — 256 с.
2. Экономическая энциклопедия / [науч.-ред. совет изд-ва “Экономика”; глав. ред. Л. И. Абалкин]. — М. : Ин-т экономики РАН ; ОАО “Изд-во “Экономика”, 1999. — 1055 с.
3. Егоршин А. П. Менеджмент, маркетинг и экономика образования / Егоршин А. П. — Н. Новгород : НИМБ, 2001. — 624 с.
4. Зозулев А. В. Поведение потребителей : учеб. пособие / Зозулев А. В. — К. : Знання, 2004. — 364 с.
5. Лук'янець Т. І. Маркетингова політика комунікацій : навч. посібник / Лук'янець Т. І. — К. : КНЕУ, 2000. — 380 с.
6. Мірошникова О. Прогнозування попиту та ефективність використання маркетингових комунікацій / О. Мірошникова // Торгівля і ринок України : зб. наук. праць. — Донецьк : ДонДУЕТ, 2000. — Вип. 11. — Т. 2. — С. 59—66.
7. Норіцина Н. І. Маркетингова політика комунікацій : курс лекцій / Норіцина Н. І. — К. : МАУП, 2003. — 120 с.
8. Осовська Г. В. Комунікації в менеджменті : курс лекцій / Осовська Г. В. — К. : Кондор, 2003. — 218 с.
9. Примак Т. О. Маркетингові комунікації на сучасному ринку: навч. посібник / Примак Т. О. — К. : МАУП, 2003. — 200 с.
10. Решетникова И. Л. Стратегиям маркетинга: особенности формирования на отечественных предприятиях / Решетникова И. Л. — Луганск : Изд-во Восточноукр. гос. Ун-та, 1998. — 270 с.

11. Ромат Е. В. Концепция интегрированных маркетинговых коммуникаций : основные понятия и подходы / Е. Ромат // Маркетинг и реклама. — 2003. — № 2 (78). — С. 22—27.
12. Сухов С. В. Системный подход к управлению коммерческим предприятием / С. В. Сухов // Менеджмент в России и за рубежом. — 2001. — № 6. — С. 34—39.
13. Шабалин М. Управление эффективностью рекламных коммуникаций в розничной торговле / М. Шабалин // Управление продажами. — 2003. — № 1 (9). — С. 45—51.

Надійшла 08.08.2016; рецензент: д. е. н. Ковальчук С. В.

ЗАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ

УДК 658.18

ДАНІЛКОВА А. Ю.
Хмельницький національний університет

**СИСТЕМА СПЕЦИФІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ ПОЛІТИКИ
ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**

У статті розглянуто сучасний стан енергоефективності економіки України, базуючись на індексі енергетичної стійкості країн, що розраховується Всесвітньою Енергетичною Радою. Проаналізовано кращий досвід передових країн (США, Данія, Фінляндія, Норвегія, Швеція, Німеччина, Нідерланди) у напрямку енергоефективності, визначено механізми політики енергоефективності для промислових підприємств України.

Ключові слова: паливно-енергетичні ресурси, енергоефективність, Всесвітня Енергетична Рада, індекс енергетичної стійкості.

DANILKOVA A. J.
Khmelnitskyi National University

**SYSTEM OF SPECIFIC MECHANISMS OF ENERGY EFFICIENCY POLICY
FOR INDUSTRIAL ENTERPRISES OF UKRAINE**

This article investigates baseline conditions of energy efficiency of Ukrainian economy from the perspective of Energy Sustainability Index of other countries, which is calculated by the World Energy Council. Studied best practices of the leading countries (USA, Denmark, Finland, Norway, Sweden, Germany, Holland) in regard to energy efficiency. Analyzed mechanisms of energy efficiency policy of countries, suggested by the World Energy Council. Recommended own mechanisms of energy efficiency policy for industrial enterprises of Ukraine. Determined, that the key element of the mechanism of implementation energy efficiency at national enterprises is transition to government-private co-partnership and this shall provide the opportunity to get desired financial resources and shall provide positive dynamic of the process. Introduction of these principles at state and regional energy efficiency programs (policies) shall effect a substantial saving in energy resources and state funds.

Keywords: energy resources, energy efficiency, World Energy Council, Energy Sustainability Index.

Постановка проблеми. Енергоефективна економіка є основою забезпечення постійного економічного розвитку будь-якої країни й реалізації її національних інтересів. Підтвердженням цьому є досвід розвитку економіки індустріальних країн світу [5, с. 72]. Проте, низький рівень енергетичної безпеки, енергетичної емності та екологічної стійкості, що притаманний вітчизняній економіці, є бар'єром на шляху розвитку енергоефективної економіки. Згідно з даними Всесвітньої Енергетичної Ради (World Energy Council), яка щорічно розраховує індекс енергетичної стійкості країн, Україна з 2014 по 2015 рік втратила 16 позицій, посівши 110 місце серед 130 країн світу [1]. Визначено, що аналіз та систематизація кращого світового досвіду та його адаптація до вітчизняних умов є актуальним напрямком для подальшого розвитку наукових досліджень у сфері енергоефективності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Більшість наукових праць вітчизняних та закордонних вчених: М.П. Войнаренко [4], А. Люк [6], Н.Ю. Стельмах [8], О.Р. Сурменелян [9], О.І. Цапко-Піддубна [10], В. Шевченко [11], та інші, орієнтовані на вивчення кращого досвіду розвитку енергоефективності економіки країн світу. Вивчення конкретного досвіду, та його адаптація для промислових підприємств України є пріоритетним напрямком досліджень.

Формулювання цілей статті. Аналіз передового досвіду країн світу у напрямку енергоефективності, аналіз сучасного стану енергоефективності української економіки, адаптація успішного світового досвіду до вітчизняних умов, дослідження та адаптація специфічних механізмів політики енергоефективності для промислових підприємств України.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Індекс енергетичної стійкості країн присвоюється на основі проведеного порівняльного аналізу енергетичної ситуації країн світу, що базується на трьох факторах: енергетична безпека, енергетична емність, екологічна стійкість.

Енергетична безпека (energy security) – фактор, що характеризує ефективність управління, постачання енергії з внутрішніх і зовнішніх джерел, диверсифікацію енергетичного ринку, надійність енергетичної інфраструктури, а також рівень задоволення поточного та майбутнього попиту на енергетичні ресурси.

Енергетична емність (energy equity) – фактор, що характеризує забезпеченість та доступність споживачів до енергетичних ресурсів.

Екологічна стійкість (environmental sustainability) – фактор, що характеризує ефективність використання енергетичних ресурсів та частку відновлювальних джерел енергії у зальному обсязі. Показник «екологічна стійкість» включає ефективність використання ПЕР промисловим сектором України.

Залежно від успішності у кожному напрямку, країні присвоюється місце у рейтингу від А до D, де А – найвищий, а D – найнижчий показник.

Таблиця 1

Індекс енергетичної стійкості України 2013–2015 роки

Фактор	2013 рік		2014 рік		2015 рік	
	Позиція	Рейтинг	Позиція	Рейтинг	Позиція	Рейтинг
Енергетична безпека	59	B	54	B	88	C
Енергетична ємність	73	C	74	C	65	C
Екологічна стійкість	114	D	116	D	121	D
Узагальнена позиція	97		94		110	

Джерело: побудовано на підставі [1]

Рейтинг України у 2015 році – CCD – один з найгірших результатів серед країн, фактори яких аналізувались. Згідно цього ж рейтингу, найкращий результат у 2015 році у наступних країн: Швейцарія, Швеція, Норвегія, Великобританія, Австрія, Данія, Канада, Франція, Фінляндія, Нідерланди, США.

Світовий досвід показує, що дієві заходи в напрямку енергоефективності можуть скоротити зростання національного попиту на ПЕР, що дозволить знизити імпорт ПЕР та, відповідно, зняти енергетичні проблеми країн з перехідною економікою.

Разом з тим, правильно розроблена енергетична стратегія країни, дієві проекти міжнародного співробітництва в сфері підвищення енергоефективності сприятимуть підвищенню енергетичної ефективності, економічному розвитку, екологічній та національній безпеці країни.

В індустріально-розвинених країнах, на відміну від колишньої орієнтації на великомасштабне нарощування виробництва енергетичних ресурсів, вищим пріоритетом енергетичної стратегії є підвищення рівня енергоефективності.

У багатьох країнах розроблені національні цільові програми економії використання паливно-енергетичних ресурсів, які включають великий комплекс заходів з вдосконалення структури споживання енергоносіїв, розвитку матеріально-технічної бази, більш повного вилучення корисних компонентів, збору та використання вторинної сировини, контролю та обліку енергоспоживання.

Так, у країнах Західної Європи де переважають ринкові відносини в питаннях вдосконалення енергоефективності, як правило, намагаються уникати правового регулювання, віддаючи перевагу інформаційним програмам та програмам, що підвищують рівень технічної обізнаності. Основний принцип, якого вони дотримуються – чим вище енергетична інтенсивність, тим менше нормативного регулювання в цій сфері. Наприклад, в промисловості, ринок сам змусить підвищувати енергоефективність, знижувати енергоємність виробленої продукції з метою підвищення її конкурентоспроможності. Окрім того, при економічному регулюванні енергоефективності часто застосовують примусові заходи які включають в себе законодавчо закріплені норми і ініціативи, впроваджені «зверху». Ці рішення найбільш популярні в країнах Європи, де законослухняне населення і виробники підтримують обов'язкові державні програми.

В іншому випадку, часто впроваджуються стимулюючі заходи які мають безпосередній вплив на виробника. В країнах, які активно використовують цей метод, в хід йдуть інструменти фінансового стимулювання, а також PR-інструменти. Прорахувати економічну ефективність подібних рішень складніше, ніж у випадку з примусовими заходами.

Прикладом може слугувати успішно діюча у штаті Коннектикут (США) фінансова програма «Енергоефективний бізнес». За її умовами, власники бізнесу, які вирішили підвищити енергоефективність власного підприємства, можуть розраховувати на істотну знижку від енергопостачальних компаній, а також безвідсотковий кредит на впровадження нових технологій [6].

Загалом питання енергозбереження в США вирішені на жорсткій, обов'язковій до виконання, основі. Користувачеві енергоресурсами не надається право обирати або не обирати шлях енергоефективного господарювання. У споживача є два варіанти правомірної поведінки: або споживач енергоресурсів виконує вимоги федеральних органів і органів місцевого штату з енергозбереження, або платить штрафи за невиконання цих вимог. Ще у 1992 році був прийнятий федеральний закон про енергетичну політику "Energy Policy Act of 1992", в якому були визначені основні напрямки роботи з енергозбереження в Сполучених Штатах Америки. Згідно з цим законом була створена структура федеральних і місцевих агенцій з енергозбереження, розробляються програми фінансування і заохочення робіт з впровадження енергоефективних технологій. Будь-який споживач енергоресурсів зобов'язаний розробити і узгодити з адміністративними органами план використання наданих йому енергоресурсів [8].

Данія інвестувала значні кошти в ефективні енергетичні рішення і поновлювані джерела енергії. У той же час, за допомогою податкових послаблень для підприємств зробили більш привабливою задачу концентрації на альтернативних і оптимально ефективних енергетичних рішеннях.

Уряд Фінляндії розробляє додаткові стимули для підприємств з підвищення їх енергоефективності: субсидії на купівлю нових технологій, податкові пільги. Всі фінські підприємства включені в систему переробки відходів. Курс на енергоефективність та екологічність дозволили Фінляндії стати одним з лідерів в виробництві та експорті чистих технологій і проривних інноваційних рішень.

Показовою на європейському рівні є державна політика з енергоефективності в Норвегії, яка базується на стимулюванні гнучкості в процедурах енергопостачання, зниженні прямої залежності від електроенергії, яка використовується в опалювальних цілях, збільшення частки відновлювальних джерел енергії в загальному енергобалансі країни. Норвегія, провела лібералізацію ринку електроенергії, в рамках якої був задекларований головний принцип енергоефективності – високі ціни на електроенергію, що відображають її реальну вартість, можуть зробити інвестиції в сектор енергоефективності рентабельними, в той час, як низькі ціни роблять реалізацію більшості програм у цій сфері неможливою. Таким чином, відмова, на рівні держави, від заниження ціни на електроенергію, як найкраще стимулює власників підприємств до впровадження енергоефективності на підприємствах. У зворотному випадку, підприємства не здатні конкурувати на ринку, що з часом призводить до їх банкрутства. Політика енергоефективності Норвегії є жорсткою, проте, як свідчить практика – ефективною [2].

Особливу увагу урядом Норвегії було приділено питанням ефективності енергоємних галузей промисловості, скороченню обсягів використання електроенергії для опалення, розвитку відновлюваної енергетики та захисту навколишнього середовища. Для реалізації намічених цілей Королівським Міністерством Нафти і Енергетики Норвегії була заснована компанія Енова СФ (ENOVA SF), основною метою якої стало стимулювання учасників ринку, з опорою на фінансові інструменти, екологічно безпечно і раціонально виробляти і використовувати енергію. Об'єднання функцій з реалізації політики в рамках однієї гнучкої і орієнтованої на ринок організації покликане стимулювати зростання рівня енергоефективності за рахунок мотивації учасників ринку до прийняття рішень про вкладення інвестицій в економічно рентабельні і екологічно безпечні проекти.

Для досягнення цілей діяльності Енова СФ, Норвезький Парламент заснував специфічний Енергетичний Фонд. Джерело фінансування фонду – податок на тарифи з розподілу електроенергії. Промислові підприємства, які мають проекти підвищення енергоефективності можуть подати заявку на інвестиційну підтримку. Підприємства повинні представляти дані про споживання енергії та виробничі показники в ENOVA SF не менше п'яти років після завершення проекту. В рамках програми, Енова СФ збирає показники енергоспоживання і виробничі показники в бази даних. Підприємство-реципієнт повинно раз на рік повідомляти свої дані у вигляді веб-звітності. На основі цих даних, розраховує питомі витрати енергії в різних галузях промисловості. Дані можуть бути використані для порівняння показників енергоефективності конкретної компанії із іншими аналогічними компаніями [7].

У Швеції налагоджена чітка система контролю за використанням Енова СФ енергоресурсів. Це можна бачити в обов'язкових деклараціях для підприємств з використання енергетичних ресурсів, енергопаспортах будівель, у маркуванні товарів і навіть у маркуванні продуктів харчування. Крім цього, чиновники активно використовують економічні стимули для популяризації використання альтернативних джерел енергії. Практикується звільнення, терміном на 5 років, від енергетичного податку, субсидії держави для реконструкції старих будівель (заміна котлів, утеплення і т.п.), спрощене отримання дозволів на будівництво вітрових електростанцій. Не залишається осторонь і адміністративний метод управління. Це стосується великих заправних станцій, де є обов'язковим продаж альтернативного палива, крім традиційних бензину і дизельного палива. Основний акцент зроблений на економічних методах управління – податки, дотації та субсидії, торгівля квотами і електричними сертифікатами [11].

Законодавчими і нормативними документами Німеччини визначено, що впровадження енергозбереження фінансують банки і великі корпорації, а не держава. Протягом останніх десятиліть в країні апробовано використання інструменту контрактингу (енергосервісних договорів), як елементу державно-приватного партнерства. Він передбачає, що в умовах, коли власники підприємства фінансово неспроможні, або не володіють достатньою інформацією реалізувати енергоефективну політику на підприємстві, вирішення цього завдання бере на себе контрактор. Контрактор проводить енергоаудит структурних підрозділів підприємства, надає оцінку ефективності виробничого процесу на підприємстві, у відповідності до встановлених норм. Далі, на підставі отриманих даних, контрактор приймає відповідне рішення, та забезпечує реалізацію наміченого плану дій у напрямку енергоефективності і бере фінансування проекту на себе [9].

У Нідерландах в 1996 році був введений регулятивний енергетичний податок, мета якого полягала в забезпеченні фінансових стимулів для енергозбереження і скороченні викидів в атмосферу вуглекислого газу. Стосовно амортизаційної політики у Нідерландах існує схема вільного нарахування зносу на екологічні інвестиції – так звана Схема Ваміл (Vamil scheme). Вона забезпечує підприємцям фінансові переваги, оскільки допускає прискорену амортизацію певного устаткування включеного в екологічний перелік для цілей оподаткування (перелік Vamil), що знижує податкові платежі компанії та її відрахування від прибутку в перші роки після здійснення інвестицій і покращує положення компанії з позиції надходження грошей. У рамках Схеми пільг по енергоінвестиціях (EIA) пропонуються податкові пільги відносно інвестицій в

енергозберігаючі технології і технології отримання енергії з відновлювальних джерел. Якщо те або інше устаткування включене в список Ваміл, то до 52 % інвестиційних витрат можна відняти з оподаткування прибутку [3].

З огляду на світовий досвід, Міжнародне енергетичне агентство (International Energy Agency) виокремлює наступні механізми політики енергоефективності на рівні держав:

- цінові;
- регулятивні та контролюючі;
- фінансового та фіскального стимулювання;
- промоційні (інформаційні) механізми;
- технологічного розвитку;
- комерційного розвитку;
- фінансового розвитку [10, с. 300–311].

Зазначена класифікація є об'єктивною для оцінки енергоефективності промислових підприємств України за умови відповідної адаптації механізмів.

Провівши аналіз, спробуємо виокремити наступні специфічні механізми політики енергоефективності для промислових підприємств України:

- цінові, які стимулюють промислові підприємства до пошуку нових шляхів та методів підвищення рівня ефективності використання ПЕР;
- регулятивні, які включають національні та міжнародні стандарти, сертифікацію, а також виконання законодавчих норм обов'язкового та рекомендаційного характеру;
- контролюючі, які передбачають контроль за дотриманням виконання законодавства та взятих на себе підприємством зобов'язань у напрямку енергоефективності, а у виключних ситуаціях – накладання штрафних санкцій;
- інформаційні, які поєднують джерела інформації щодо шляхів та методів підвищення рівня енергоефективності на промислових підприємствах;
- мотиваційні, які передбачають фінансове та фіскальне стимулювання, пільгові кредити, технічну допомогу тощо.

Порівняння специфічних механізмів виділених на основі аналізу схем кращого досвіду індустріально-розвинених країн світу та України наведено у таблиці 2.

Таблиця 2

Специфічні механізми політики енергоефективності для промислових підприємств

Країна	Специфічні механізми				
	Ціновий	Регулятивний	Контролюючий	Інформаційний	Мотиваційний
США		+	+	+	+
Данія				+	+
Фінляндія				+	+
Норвегія	+	+	+		+
Швеція		+			+
Німеччина				+	+
Нідерланди					+
Україна		+	+		

Висновки та перспективи подальших досліджень. Енергетична політика країн ЄС та провідних країн світу у напрямку енергоефективності доводить свою ефективність і тому має бути взята на озброєння вітчизняними фахівцями. Реалізація в Україні програм з енергоефективності потребує зміни алгоритму роботи в організаційній, фінансовій, правовій та інформаційній сферах.

Дослідження світового досвіду політики енергоефективності виявили, що ефективна політика енергозбереження базується на трьох основних принципах: стимулювання до економії енергії, примусу до енергоефективності, забезпечення просвітницьких програм у напрямку ефективності. Головним елементом механізму впровадження енергоефективності на вітчизняних підприємствах є перехід до державно-приватного партнерства, що дозволить отримати необхідні фінансові ресурси і надасть процесу необхідну динаміку. Заклавши ці принципи у державні та регіональні програми з енергоефективності, можна досягти значної економії енергетичних ресурсів та державних коштів.

Література

1. 2015 Energy Trilemma Index: Benchmarking the sustainability of national energy systems [Електронний ресурс]. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.worldenergy.org/publications/2015/>

2015-energy-trilemma-index-benchmarking-the-sustainability-of-national-energy-systems-2/.

2. Energy Efficiency Country Profile: Norway [Електронний ресурс] // ODYSSEE MURE. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.odyssee-mure.eu/publications/profiles/norway-efficiency-trends.pdf>.

3. Vamil scheme [Електронний ресурс] // Goudsmit Magnetics Group – Режим доступу до ресурсу: <http://www.goudsmitmagnets.com/en/knowledge-base/vamil-scheme>.

4. Войнаренко М.П. Теоретичні аспекти реалізації інноваційних ресурсозберігаючих стратегій машинобудівних підприємств / М.П. Войнаренко // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2007. – №5, т.3. – С. 7-12.

5. Данілкова А. Ю. Світовий досвід застосування механізму енергоефективності в управлінні промисловими підприємствами // Вісник Хмельницького національного університету, економічні науки, 2013, № 5, том 2.-Хмельницький. - С. 72-76.

6. Люк А. Плекайте енергоефективність [Електронний ресурс] / А. Люк // Україна комунальна. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <http://jkg-portal.com.ua/ua/publication/one/plekajte-jenergojefektivnst-33771>.

7. Про світовий досвід впровадження енергозберігаючих заходів [Електронний ресурс] // Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <http://old.minregion.gov.ua/zhkh/reforma-zhitlovo-komunalnogo-gospodarstva/prosvitoviy-dosvid-vprovadzhennya-energozberigayuchih-zahodiv-u-zhitlovo-komunalnomu-gospodarstvi-991852/>.

8. Стельмах Н. Ю. Економіка та управління ресурсозбереженням. Навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] / Н. Ю. Стельмах – Режим доступу до ресурсу: <http://ukrdoc.com.ua/text/47886/index-1.html?page=5>.

9. Сурменелян О. Р. Світовий досвід управління енергозбереженням / О. Р. Сурменелян. // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2013. – С. 96–108.

10. Цапко-Піддубна О.І. Аналіз механізмів реалізації політики енергоефективності / О.І. Цапко-Піддубна // Науковий вісник Нац. лісотехнічного ун-ту України. – 2009. – Вип. 19.11. – С. 300–311.

11. Шевченко В. Використання енергозберігаючих технологій в країнах ЄС: досвід для України". Аналітична записка [Електронний ресурс] / В. Шевченко // Національний інститут стратегічних досліджень – Режим доступу до ресурсу: <http://www.niss.gov.ua/articles/262/>.

Надійшла 08.08.2016; рецензент: д. е. н. Войнаренко М. П.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОБЪЕКТОВ: ВЗАИМОСВЯЗЬ ФАКТОРОВ, КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ

В статье, на примере объектов разного иерархического уровня (предприятия, отрасли, региона, страны), выявлены различия, а также общий характер взаимосвязи понятий «показатель», «критерий», «фактор», которые предлагается использовать в процессе экономического анализа этих объектов.

Ключевые слова: анализ, термины, показатели, критерии, факторы, различие, взаимосвязь.

GRANATUROV V. M.

O.S. Popov Odessa National Academy of Telecommunication

OSIPOV V. N.

National Academy of Sciences of Ukraine, Odessa Institute of Market Problem and Economical and Ecological Research

ECONOMIC ANALYSIS OF OBJECTS: THE RELATIONSHIP OF FACTORS CRITERIA AND INDICATORS

In an article on the example of objects of different hierarchical level (enterprise, industry, region, country), the differences were determined as well as the general nature of the relationship of concepts "figure", "test", "factor", which are proposed to be used in economic analysis of these objects. The studies also allow to make a fundamental conclusion about the need in further development of new or improvement of existing methods of estimation of quantitative characteristics in the process of economic analysis of the objects of different hierarchical level, with the aim of increasing the reliability of the obtained estimates and efficiency of management decisions made based on such assessments.

Keywords: analysis, terminology, performance criteria, factors, the difference, the relationship.

Постановка проблемы и ее связь с важнейшими научными и практическими задачами.

Усложнение причинно-следственных и функциональных связей между элементами современного рыночного механизма, являющихся следствием процессов глобализации, предъявляют повышенные требования к экономическому анализу этих элементов.

Как известно, экономический анализ объекта (явления, процесса, хозяйствующего субъекта и др.) включает качественный и количественный анализ. В процессе качественного анализа выявляется совокупность характеристик, оказывающих влияние на изучаемый объект, их взаимосвязь, направление воздействия и т.п. В процессе количественного анализа выявляется степень влияния каждой из характеристик, а также их совокупное влияние на изучаемый объект.

Так, например, качественный анализ рисков предпринимательской деятельности предполагает: выявление источников и причин риска, этапов и работ, при выполнении которых возникает риск, т.е. установление потенциальных зон риска; идентификацию (установление) всех возможных рисков; выявление практических выгод и возможных негативных последствий, которые могут наступить при реализации содержащего риск решения. Количественный анализ предполагает численное определение отдельных рисков и риска проекта (решения) в целом. На этом этапе определяются численные значения вероятности наступления рисков событий и их последствий (потерь), осуществляется количественная оценка степени (уровня) риска проекта, определяется (устанавливается) также допустимый в данной конкретной обстановке уровень риска [1].

В общем случае, в процессе качественного анализа: выявляется система показателей, характеризующих объект, их характеристика и соподчиненность; устанавливается совокупность факторов, на них влияющих; выявляется форма взаимосвязи между факторами и характер их влияния на отдельные показатели. В процессе количественного анализа — выявляется и обосновывается выбор методов количественной оценки, осуществляется количественное измерение отдельных показателей, и на этой основе количественное измерение (оценка) обобщающего (совокупного) показателя, характеризующего изучаемый объект.

Современные теоретические положения, посвященные изучению (анализу, оценке) экономических объектов разного уровня при описании и применении инструментария анализа, используют различные термины: «фактор», «критерий», «показатель», «параметр», «составляющая», «условия», «индикатор» и др. При этом, как показывает изучение литературы по проблеме, содержание, которое вкладывают в этот термин различные авторы в процессе анализа, зачастую различается. Особенно это касается, в определенной мере связанных между собой, терминов «фактор», «критерий» и «показатель».

Можно привести примеры анализа разных объектов, когда понятия «фактор» и «критерий», а также

«критерий» и «показатель» используются в одном и том же значении. Иногда рассматриваются в общем составе факторов или критериев, который в дальнейшем используется для количественной оценки объекта.

Такое положение, по нашему мнению, является проявлением известного явления. Когда сфера употребления того или иного термина существенно расширяется, его содержание обычно становится все более неопределенным. В действительности, каждый автор имеет право использовать тот или иной термин в соответствии со своим пониманием проблемы. Однако такой разницей в употреблении терминов приводит к разрыву научных коммуникаций и тем самым тормозит развитие науки.

Здесь важно отметить, что в зависимости от этих точек зрения предлагаются соответствующие методы оценки обобщающего показателя, характеризующего изучаемый объект, которые иногда кардинально отличаются друг от друга, что существенно образом влияет на достоверность этих оценок и, как следствие, на эффективность управленческих решений, принимаемых на основе таких оценок. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что вопросы использования терминологического аппарата в процессе экономического анализа объектов разной природы являются одной из научных проблем, которая ожидает своего дальнейшего решения.

Анализ публикаций по проблеме. Следует отметить, что указанные термины в силу своей всеобщности относятся к понятийно-категориальному аппарату описания явлений, процессов, объектов разного уровня и существующие общепринятые определения этих терминов характеризуются достаточно высоким единством мнений.

Так, согласно [2, 3], фактор – движущая сила, причина какого-нибудь процесса, обуславливающая его или определяющая его характер. В [4] фактор – причина, движущая сила какого-либо процесса, определяющая его характер или отдельные его черты. В [5] фактор – момент, существенное обстоятельство в каком-нибудь процессе, явлении. В экономическом словаре [6] фактор – движущая сила экономических, производственных процессов, оказывающая влияние на результат производственной, экономической деятельности.

Термин «показатель» определяется как данные, по которым можно судить о развитии и ходе чего-нибудь [5]; явление и событие, по которому можно судить о ходе какого-нибудь процесса [2]; признак, свидетельство чего-либо [3].

Наибольшее единство мнений существует относительно определения термина «критерий», который в большинстве словарей трактуется одинаково, как признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо; мерило оценки [2–6].

Вместе с тем, несмотря на общность словесной оболочки, содержание, которое вкладывают в эти термины разные авторы в процессе осуществления ими экономического анализа, зачастую различается.

Следует отметить, что поскольку в процессе экономического анализа различных объектов перед исследователями возникает естественная необходимость рассматривать и учитывать взаимосвязь и различия между этими понятиями, эта проблема рассматривается в существующей литературе по проблеме.

Возьмем, например, рассматриваемую в литературе взаимосвязь между факторами и критериями в процессе анализа конкурентоспособности предприятия и его продукции.

Как отмечается в [7, с.46-47]: «Категория «конкурентоспособность предприятия» тесно связана с конкурентоспособностью товара... Диалектическая взаимосвязь и единство рассматриваемых категорий состоит в том, что конкурентоспособность товара, являясь необходимым условием прочных конкурентных позиций предприятия, одновременно выступает и как следствие высокого уровня его конкурентоспособности». При этом, по мнению авторов, конкурентоспособность товара является фактором, влияющим на конкурентоспособность предприятия [7, с.180].

В [8], как следует из рис. 10 «Факторы конкурентоспособности товаров в системе рыночной экономики» [8, с.148], наоборот, конкурентоспособность предприятия рассматривается в качестве фактора конкурентоспособности товара. Мы так же придерживаемся точки зрения о том, что в системе взаимосвязи между конкурентоспособностью продукции (товара, услуги) и предприятия, которое ее производит, конкурентоспособность предприятия является фактором, влияющим на конкурентоспособность продукции [9, 10].

Рассматривая взаимосвязь между критериями и факторами в процессе анализа конкурентоспособности товаров и услуг [8], автор, по нашему мнению, справедливо отмечает, что, несмотря на некоторую общность этих понятий их нельзя смешивать, поскольку они соотносятся между собой как причина и следствие. «Как не следует смешивать причину и следствие, так не следует смешивать и понятия «фактор конкурентоспособности» и «критерий конкурентоспособности» [8, с. 30]. При этом под фактором конкурентоспособности автор понимает непосредственную причину, наличие которой необходимо и достаточно для изменения одного или нескольких критериев конкурентоспособности.

В [11], рассматривая понятийно-категориальный аппарат экономической безопасности, автор отмечает, что экономическая система развивается в определенной среде, представляющей собой совокупность условий, которые, в свою очередь, являются комбинациями факторов. При этом различные комбинации факторов формируют различные условия. Анализирует различия и причинно-следственные связи между такими понятиями как "фактор", "условие", "критерий", автор выражает такое мнение: "Если

условие – это состояние системы, то фактор – это причина такого состояния, в таком случае между факторами и условиями прослеживается причинно-следственная связь. Суть фактора проявляется в его влиянии, сам фактор есть свойство объекта, элемента системы или среды, и это свойство оказывает влияние на формирование определенного условия. Еще одно понятие, связанное с экономической безопасностью, это критерий... Относительно экономической безопасности можно рассматривать критерии как ключевые признаки необходимого состояния системы, то есть характеристики этого состояния, которые, в свою очередь, поддаются математическому измерению. Определенное состояние количественно можно охарактеризовать неким набором критериев " [11, с. 43].

В [12] показана взаимосвязь и различия между понятиями «критерий» и «показатель», которые состоят в том, что, если согласно общепринятому определению критерий — это признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо; мерило оценки, то показатель – определяемая характеристика по которой можно судить о развитии, ходе, состоянии чего-либо; это наблюдаемый измеритель критерия. При этом автор отмечает: «Критерий – всегда «чего-то» (оценки, соответствия, ранжирования...); показатель – всегда «измеряем». Критерий – это нечто, почему я могу (буду делать) выводы. Выводы о достижении результата, об отнесении к той или иной номинации, о выделении гранта и т.д. Показатель – это нечто, что я буду непосредственно анализировать и измерять (соотнести с некоторой шкалой) когда буду смотреть по какому-нибудь критерию».

Поддерживая приведенные точки зрения, изложенные в [10, 12], считаем необходимым отметить, что в рассмотренных выше источниках анализируются различия и взаимосвязь между парами понятий «фактор — критерий», «критерий — показатель» на примере анализа отдельных процессов и явлений. Вместе с тем, как показывают выполненные нами исследования, в процессе экономического анализа систем, явлений и процессов для объектов разного иерархического уровня (предприятия, отрасли, региона, страны) в их понятийно-категориальном аппарате проявляется общий характер взаимосвязи этих понятий в логической последовательности — фактор, критерий, показатель.

Формирование целей исследования. Рассмотренные выше обстоятельства определяют актуальность статьи, целью которой является дальнейшее выявление и обоснование характера взаимосвязи и различий между понятиями «фактор», «критерий», «показатель» и их использование в процессе экономического анализа.

Результаты исследований. Как отмечалось нами ранее, в процессе экономического анализа наблюдается определенный разнобой в употреблении терминов «фактор», «критерий», «показатель» и др. Поэтому, прежде чем излагать свое понимание характера взаимосвязи и различий между этими понятиями и их использования в процессе экономического анализа, рассмотрим некоторые примеры, подтверждающие этот вывод.

В [8], например, при оценке уровня конкурентоспособности товара отсутствует понятие «показатель», как «наблюдаемый измеритель критерия». Его функции призваны выполнять «единичный критерий» и «групповой критерий», а интегральную оценку конкурентоспособности характеризует «обобщенный критерий». В [13], наоборот, отсутствует понятие «критерий», а его функцию выполняет понятие «интегральный показатель», рассматриваемый как «система частных показателей». Этот же автор в [13], при оценке конкурентоспособности товара его качество, цену и др. рассматривает как факторы конкурентоспособности товара, а в [14] – в качестве интегральных показателей. В [15] конкурентоспособность товара компании рассматривается, как фактор ее конкурентоспособности одновременно указывается, что конкурентоспособность товара выступает как конкретное преимущество качественных характеристик товара. «Конкурентоспособность компании складывается из двух основных факторов, взаимодействующих между собой как система: конкурентоспособности товара компании; финансово-экономической и организационно-технической деятельности самой компании, оказывающей воздействие на результаты конкурентной борьбы. Факторы конкурентоспособности компании выступают как конкретные преимущества качественных характеристик производимого товара» [15, с.30].

Примеры разнобоя в употреблении терминов «фактор», «критерий», «показатель» и др. не ограничиваются анализом конкурентоспособности. Возьмем, например, выполненный в [16, 17] анализ инновационного потенциала предприятия, конечной целью которого являлась количественная оценка его уровня и ее использование в процессе принятия управленческих решений для выбора и обоснования стратегии и тактики инновационного развития предприятия, предусматривающих установление, поддержание, а в необходимых случаях повышение этого уровня.

В процессе анализа авторами выделены составляющие, посредством которых осуществляется количественная оценка инновационного потенциала, приведены показатели, которые характеризуют количественную оценку каждой из составляющих, предложен методический подход к интегральной оценке инновационного потенциала с использованием этих составляющих. По своей сути эти составляющие являются критериями (в общепринятом их понимании), с использованием которых осуществляется количественная оценка инновационного потенциала. Следует отметить также, что в процессе этого анализа термин «факторы», влияющие на составляющие (критерии) и, как следствие, на уровень инновационного потенциала предприятия авторами даже не упоминаются.

Здесь, по нашему мнению, представляет интерес перечень составляющих, используемых для количественной оценки инновационного потенциала предприятия. В этом перечне представлены, например, государственная поддержка [16], а также политико-правовая и социально-экологическая составляющие [17]. Так, в качестве одного из показателей, характеризующих государственную поддержку используется «развитость инновационной инфраструктуры (количество субъектов инновационной инфраструктуры соответственно к количеству предприятий, оборот капитала в сфере инновационной инфраструктуры и его динамика)» (перевод наш — В.М., В.Н.) [16, с.147], который по мнению авторов непосредственно влияет на инновационный потенциал предприятия. Вместе с тем, по нашему мнению, развитость инновационной инфраструктуры лишь создает условия для формирования инновационного потенциала предприятия, т.е. является фактором (в общепринятом его понимании), который является общим для всех предприятий страны, региона и др. Он лишь опосредовано может влиять на инновационный потенциал конкретного предприятия и, по нашему мнению, не может использоваться для непосредственной оценки его уровня.

Не трудно увидеть также, что политико-правовая и социально-экологическая составляющие, которые используются авторами для количественной оценки уровня инновационного потенциала, так же непосредственного отношения к потенциалу конкретного предприятия не имеют. Так, в качестве одного из показателей, характеризующих социальную составляющую, используется «влияние демографического состояния на развитие предприятия и уровень поддержки отечественных ученых» [17, с. 69]. Можно утверждать, что политическое положение в стране, демографическое состояние и уровень поддержки государством отечественных ученых лишь опосредовано может влиять на инновационный потенциал конкретного предприятия и не может использоваться для непосредственной оценки его уровня. По содержанию этих составляющих их, по нашему мнению, следует рассматривать лишь как факторы, которые могут влиять на составляющие (критерии) инновационного потенциала предприятий.

Такие примеры использования факторов и критериев в одном составе, который в дальнейшем используется для количественной оценки объекта анализа можно было бы продолжить. Вместе с тем, по нашему мнению, это может привести к искажению результатов такой оценки и, как следствие, к снижению обоснованности и эффективности управленческих решений, которые принимаются на основании таких оценок.

Для обоснования высказанного ранее предположения об общем характере взаимосвязи рассматриваемых понятий в процессе экономического анализа объектов разной природы, рассматриваемых на разных иерархических уровнях (предприятие, отрасль, регион, страна), рассмотрим некоторые примеры.

В системе анализа, например, конкурентоспособности наиболее часто выделяют такие иерархические уровни: конкурентоспособность продукта (товара, услуги); конкурентоспособность предприятия; конкурентоспособность отрасли; конкурентоспособность страны.

Рассмотрим процесс анализа конкурентоспособности продукта, целью которого является ее количественная оценка. Наиболее важным научно-методическим вопросом, ответ на который позволит более полно и качественно решить поставленную задачу, является определение состава критериев и факторов конкурентоспособности продукта, а также характера взаимосвязи между ними.

Здесь следует отметить, что конкретный состав критериев в значительной степени зависит от специфики продукции, ее назначения и характера использования, а также рынка, на котором она реализуется. Как показывает анализ эволюции критериев конкурентоспособности продукции [8], со временем, как состав критериев, так и степень их влияния на уровень конкурентоспособности могут изменяться. Поэтому конкретный состав критериев может быть отнесен только к моменту анализа и остается справедливым только на протяжении определенного периода времени. То же можно сказать также о критериях конкурентоспособности предприятия, отрасли, страны. Поскольку целью данной статьи является выявление и обоснование характера взаимосвязи и различий между понятиями «фактор», «критерий», «показатель» и их использование в процессе экономического анализа, конкретный перечень используемых критериев, по нашему мнению, не влияет на конечные результаты исследования.

Наиболее часто в качестве количественной оценки конкурентоспособности продукта используется обобщенный (интегральный) показатель (K), который объединяет количественные оценки отдельных критериев конкурентоспособности и определяется из следующих выражений:

$$K = \sum_{i=1}^n K_i \cdot g_i,$$

где n – количество критериев, используемых для оценки конкурентоспособности;

g_i – вес (значимость) i -го критерия;

K_i – количественная оценка i -го критерия, $K_i = \sum_{j=1}^m x_{ji} \cdot a_{ji}$, ($i = 1, \dots, n$);

m – количество показателей, используемых для оценки i -го критерия;

x_{ji} – значение j -го показателя i -го критерия;

a_{ji} – вес (значимость) j -го показателя i -го критерия.

Как видим, здесь взаимосвязь и различия между понятиями «критерий» и «показатель» состоят в том, что, в соответствии с общепринятым определением, критерий выполняет роль «мерила оценки» конкурентоспособности, а показатель – «наблюдаемого измерителя критерия».

Анализ факторов конкурентоспособности позволяет сделать вывод о том, что они составляют определенную иерархическую структуру, которая включает множество факторов. В соответствии с существующими подходами, в процессе установления факторов, влияющих на критерии конкурентоспособности, наиболее часто выделяют факторы, воздействующие на уровне предприятия (микрофакторы), — на уровне отрасли или региона (мезофакторы), — на уровне страны или мирового рынка (макрофакторы) [8]. Мы здесь не рассматриваем конкретный состав факторов, который, как и в случае с критериями конкурентоспособности, может изменяться. Кроме того, этот состав достаточно подробно и глубоко рассмотрен в литературе по проблеме [18]. Исходя из цели данной статьи, нас интересует характер взаимосвязи между показателями, критериями и факторами конкурентоспособности, возникающие при оценке конкурентоспособности объектов разных иерархических уровней.

Как показывает анализ, одна и та же характеристика с точки зрения разных субъектов рынка может выступать или как фактор, или как критерий. Так, например, выполненный нами в [9] анализ факторов и критериев конкурентоспособности телекоммуникационных услуг, а так же конкурентоспособности оператора телекоммуникаций [19] позволяет утверждать, что критерии и показатели конкурентоспособности оператора телекоммуникаций (предприятия) являются факторами, которые могут оказывать влияние на количественную оценку критериев конкурентоспособности телекоммуникационных услуг. Одновременно, критерии и показатели конкурентоспособности страны являются факторами конкурентоспособности оператора телекоммуникаций. Указанные зависимости рассмотрены и подтверждены на примерах анализа различных объектов, имеющих иерархическую структуру.

При этом следует отметить, что факторы лишь создают определенные условия, которые могут способствовать, или препятствовать достижению определенного результата — положительно или отрицательно влиять на критерий объекта оценки. Поэтому с, высказанным в [8] утверждением о том, что фактором является непосредственная причина, наличие которой необходимо и достаточно для изменения одного или нескольких критериев можно согласиться лишь при определенных условиях.

Возьмем, например, такой критерий конкурентоспособности продукта как его качество. На уровне страны фактором, влияющим на качество продукции предприятий, является достигнутый научно-технический потенциал, а на уровне предприятия — технический уровень производства. При этом высокий научно-технический потенциал, являясь фактором конкурентоспособности, может рассматриваться лишь как необходимое, но не достаточное условие достижения высокого качества продукции. Источником успеха здесь является эффективная реализация этого фактора, которая может быть осуществлена посредством обеспечения соответствующего технического уровня производства. Здесь следует отметить также, что научно-технический потенциал страны является одним из критериев ее конкурентоспособности, а технический уровень производства — одним из критериев конкурентоспособности предприятия.

Другим примером подобного рода, по нашему мнению, являются такой. В [14] в качестве фактора конкурентоспособности товара называется уровень конкурентоспособности страны. При этом отмечается, что «С повышением этого показателя (подчеркнуто нами – В.М., В.М.) улучшаются все интегральные и частные показатели конкурентоспособности товара» [14, с. 132]. Как видим, здесь одна и та же характеристика называется и фактором и показателем. Кроме того, повышение уровня конкурентоспособности страны, по нашему мнению, не улучшает, а только создает условия для улучшения конкурентоспособности товара.

Для учета этого обстоятельства в [9,10] нами осуществлено деление совокупности факторов разных уровней на факторы непосредственного и опосредованного влияния. При этом факторы опосредованного влияния лишь создают определенные условия, которые могут способствовать, или препятствовать достижению определенного результата — положительно или отрицательно влиять на критерий объекта оценки. В рассмотренном выше примере научно-технический потенциал является фактором опосредованного влияния на уровень качества продукции предприятия, а технический уровень производства — фактором непосредственного влияния.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Рассмотрение указанных взаимосвязей на примере анализа конкурентоспособности, потенциала вообще, инновационного потенциала и других характеристик объектов разного иерархического уровня показало, что каждый из объектов иерархического уровня характеризуется своими показателями, критериями и факторами. При этом критерии и показатели, характеризующие объекты более высокого иерархического уровня, являются факторами для объектов низшего уровня. Учитывая разный характер влияния разных факторов на критерии, в системе анализа предложено делить их на факторы непосредственного и опосредованного влияния. При этом факторами непосредственного влияния являются критерии и показатели ближайшего объекта более высокого уровня.

Факторами опосредованного влияния — критерии и показатели объектов других, более высоких, уровней. Это следует учитывать, чтобы избежать возможных ошибок при осуществлении качественного анализа экономических объектов разного уровня, в процессе которого выявляется система показателей, критериев и факторов, характеризующих объект, их характеристика и соподчиненность; выявляется форма взаимосвязи между ними.

Выполненные исследования позволяют также сделать принципиальный вывод о необходимости в дальнейшем разработки новых или совершенствовании существующих методов оценки количественных характеристик в процессе экономического анализа объектов разного иерархического уровня, с целью повышения достоверности полученных оценок и повышения эффективности управленческих решений, которые принимаются на основе таких оценок.

Литература

1. Гранатуров В. М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения : учебное пособие / В.М. Гранатуров. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Дело и сервис, 2016. – 283 с.
2. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] : в 4 т. / под ред. Д. Н. Ушакова. – М. : Сов. энцикл.: ОГИЗ, 1935–1940. – Режим доступа : <http://feb-web.ru/feb/ushakov/ush-abc/0ush.htm>
3. Толковый словарь Ефремовой [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.onlinedics.ru/slovar/efr/p/pokazatel1-m.html>
4. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.onlinedics.ru/slovar/bes/f/faktor.html>
5. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. – 4 изд., доп. / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.
6. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 2010. – 864 с.
7. Конкурентоспособность предприятия: оценка, диагностика, стратегия : научное издание / Ю.Б. Иванов, А.Н. Тищенко, Н.А. Дробитько, О.С. Абрамова. – Харьков : ХГЭУ, 2004. – 256 с.
8. Лифиц И.М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг / И. М.Лифиц. – М. : Юрайт, 2001. – 224 с.
9. Гранатуров В.М. Аналіз конкурентоспроможності телекомунікаційних послуг : монографія / В.М. Гранатуров, С.П. Воробієнко / за наук. ред. В.М. Гранатурова. – К. : Освіта України, 2009. – 254 с.
10. Осипов В.М. Управління конкурентоспроможністю продукції металургійної галузі : монографія / В.М. Осипов / за наук. ред. Б.В. Буркинського. – Одеса : МПП “Евен”, 2005. – 296 с.
11. Мага А.А. Понятийно-категориальный аппарат экономической безопасности в современной науке [Электронный ресурс] / А.А. Мага // Вестник – экономист ЗАБГУ. – 2014. – № 8. – С. 35–46. – Режим доступа : <http://vseur.ru>.
12. Семенов С. В. Мониторинг, критерии, показатели и пр. ... к определению понятий / [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://dok.opredelim.com/docs/index-58310.html>.
13. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации : учебник / Фатхутдинов Р.А. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 544 с.
14. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент : учебник / Фатхутдинов Р.А. – 7-е изд., испр. и доп. – М. : Дело, 2005. – 448 с.
15. Кони́на Н.Ю. Слияния и поглощения в конкурентной борьбе международных компаний : монография / Н.Ю. Кони́на. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 152 с.
16. Грицуленко С.І. Інноваційний потенціал оператора зв'язку: формування, оцінювання та ефективність використання : монографія / [С.І. Грицуленко, В.М. Орлов, Г.А. Отливанська І.І. Уманський]. – О. : ВМВ, 2013. – 260 с.
17. Князева Е.А. Почтовая связь Украины: стратегия и механизмы инновационного развития : монография / Е.А. Князева. – Одесса : ВМВ, 2008. – 336 с.
18. Портер М. Конкуренция / М. Портер. ; пер. с англ. – М.; Спб : Изд. дом «Вильямс», 2005. – 608 с.
19. Гранатуров В.М. Конкурентоспроможність телекомунікаційних компаній: проблеми теорії та практики управління : монографія / В.М. Гранатуров, І.А. Кораблінова / за наук. ред. В.М. Гранатурова. – К. : Кафедра, 2012. – 320 с.

Надійшла 08.08.2016; рецензент: д. е. н. Горячук В. Ф.

RESEARCH OF THE PROCESSES OF REDUCING THE NUMBER OF STUDENTS OF ONE SPECIALITY AT THE HIGHER TECHNICAL INSTITUTIONS IN UKRAINE

The analysis of change in the number of specialities in 17 higher technical institutions where 30 or fewer students were enrolled as first-year full-time students has been given in the paper. It has been revealed that between 2005 and 2014 there was a significant increase in these areas of training that required development and introduction of specific measures, aimed at cost reductions.

Keywords: higher educational institution, academic group, the number of students, diversification of specialists' training, small-scale training, first-year full-time students' distribution according to the areas of training

ЛОМОНОСОВА О. Е., ЛОМОНОСОВ А. В., БОЙКО Л. М.
Херсонська філія Національного університету кораблебудування

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ, ЩО НАВЧАЮТЬСЯ ЗА ОДНІЄЮ СПЕЦІАЛЬНОСТЮ У ВИЩИХ ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ

У статті на прикладі 17 технічних вищих навчальних закладів здійснений аналіз зміни кількості напрямів підготовки, за якими на I курс за денною формою навчання зараховано 30 і менше студентів. Виявлено, що за період з 2005 по 2014 рік відбулося суттєве збільшення таких напрямів підготовки. В складних фінансових умовах це вимагає від вищих навчальних закладів розробки та впровадження спеціальних заходів, спрямованих на економію витрат, пов'язаних з навчальним процесом.

Ключові слова: вищий навчальний заклад, академічна група, кількість студентів, диверсифікація підготовки фахівців, дрібносерійна підготовка фахівців, розподіл студентів першого курсу денної форми навчання за напрямками підготовки.

Problem statement

Over the past several decades social, economic, demographic and political transformations in Ukraine have had a strong influence on higher education. First of all, the diversification of specialists' training has increased the number of areas of training and specialities at the higher educational institutions (HEI). The main reasons for diversification are as follows:

First, the need in mass training for giant enterprises has disappeared. Trying to maintain a state order, the number of students, an academic staff and the funding, the universities organized training for some new, non-core specialities.

Second, the chronic underfunding of the universities and opportunity to study at the expense of individuals and legal entities contributed to the opening of popular areas of training and specialities associated with the market economy development and the type of studies that might provide for a rapid career (economics, management, legal law).

Third, the regional enterprises only employ young professionals graduated from the local universities. This can be easily explained: when young people obtain a higher education at the big scientific and cultural centres of Ukraine, for instance in Kyiv, Kharkiv, Dnipro, Odesa or Lviv, they never return to their native towns. This allows the local universities to open the areas of training and specialities the graduates of which are demanded in small quantities.

One of the problems caused by diversification is small-scale training. As a result of the reduced number of students enrolled in one speciality there are some of them where only one academic group is formed. Yet lectures and classes are held with more academic groups which leads to significant increase in cost of education.

Over the past years there has been one more powerful factor besides diversification (which results in distribution of students over a larger number of specialities) – the reduction of the number of school leavers. According to statistical information in [1] one can state that the number of school leavers in 2015 is reduced by 43.6% compared to 1991 and by 56.5 % compared to 2004.

Thus the number of areas of training has increased, while the number of students has decreased. The gradual decrease in the number of students who can choose among the larger number of specialities may result in small-scale training, where only a small number of students study a particular speciality.

In our opinion, the processes of diversification are of particular importance for the technical universities, because over the past twenty-five years it is the industry which has undergone the greatest transformation in Ukraine. It has resulted in a significant reduction in the demand for university graduates and also less interest in engineering both by students and their parents. That is why, while investigating the distribution of small-scale training, the priority should be given to the technical universities.

Analysis of recent research, publications and unsolved parts of the given problem

This issue and the related problems are not given due attention in the literature. The only exception are [2; 3], but those studies took place 16 and 10 years ago, respectively. The most recent publication devoted to the subject was the abstract [4]. The analysis performed on the material of 16 technical universities allows one to conjecture that the number of specialities with only one academic group of students is gradually increasing.

Research objective is to test the hypothesis about the distribution of small-scale training at the technical universities of Ukraine.

The main results of the research

In [2] we gave the data about the distribution of first-year full-time students among the specialities and areas of training of 9 regional technical universities in 1999. The universities of scientific and cultural centres of Ukraine (Kyiv, Kharkiv, Odesa, Dnipro, Lviv) were not considered. Some technical universities then had only one academic group of the first-year students (in the given group – eight out of nine universities).

The more detailed research was conducted in 2005; it covered 54 technical universities in Ukraine (out of 61 then present) [3]. It was found that in 17 universities and in one branch the total share of specialities with only one academic group of first-year students exceeded 20 %. Within 5 universities at one speciality the number of students was less than 10 persons.

To confirm the hypothesis about the distribution of small-scale training in 2014 the analysis of the number of students enrolled into these 17 universities has been carried out using the data of the “Konkurs” information system of Ministry of Education and Science of Ukraine. The comparison of the distribution results of the number of first-year students according to the specialities in 2005 and 2014 is given in the table. There is a clearly seen general trend of a reduction of the total number of students at different specialities and an increase in the number of specialities where fewer students are enrolled.

Table 1

Distribution of the number of first-year students at the technical universities in Ukraine in 2005 and 2014

Higher Educational Institution	The number of specialities with the persons enrolled								
	Between 1 and 10		between 1 and 15		Between 1 and 30		More than 30		
	2005	2014	2005	2014	2005	2014	2005	2014	
1. Vinnytsia National Technical University					3	8	16	21	9
2. National University “Lviv Polytechnics”	1	6	10	11	50	28	39	40	
3. Odessa National Polytechnic University		33	5	36	25	48	22	17	
4. Ukrainian Engineering Pedagogic Academy		11		19	3	21	10	2	
5. National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”		37		50	24	86	52	23	
6. Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskiy National University		4		7	6	21	20	1	
7. Mukacheve State University		6		10	3	14	6	2	
8. Dniprodzerzhynsk State Technical University		6	1	14	17	22	10	1	
9. National Mining University		1		6	8	23	27	9	
10. Poltava National Technical Yuriy Kondratyuk University		4		9	6	17	17	13	
11. Lviv National Academy of Arts	1	11	1	3	1	16	3	1	
12. Ternopil Ivan Puluj National Technical University	1	4	1	9	6	20	13		
13. Admiral Makarov National University of Shipbuilding		1		14	10	29	19	1	
14. Zaporizhia National Technical University		18		26	9	42	24	12	
15. Ukrainian Academy of Printing		4			3	7	10	4	
16. Kharkiv National University of Radio Electronics		9		12	6	24	22	8	
17. Cherkasy State Technological University	1	8	1	12	11	28	13	4	

To illustrate the processes of reducing the number of the students enrolled in the given higher educational institutions the change in proportion of the specialities with only one (Fig. 1) or several academic groups (Fig. 2) is shown. In this and subsequent figures institutions are marked according to their numbers in the table.

As it is seen in Fig. 1 only 3 universities in 2005 had higher than 50% proportion of areas of training where 30 or fewer students were enrolled. In 2014 the proportion of areas of training with fewer than 30 students exceeded 50% in all the above mentioned universities. Thus, in 8 universities it exceeded 80% and in Ternopil Ivan Puluj National Technical University there was not a single area of training with more than 30 students enrolled.

Fig. 2 shows that in 2005 14 out of 17 given universities more than a half of areas of training had a few academic groups (with more than 30 students enrolled). In 2014 only the National University “Lviv Polytechnic” had such a result, where in contrast to all the other universities considered, the share of areas of training with more than 30 students increased. In 10 universities the share of areas of training with a few academic groups does not exceed 25% of the total.

It is noteworthy that more and more small groups (with fewer than 16 students) appear among specialities with only one academic group (Fig. 3). The share of these groups in 2005 didn’t exceed 25% in every university and in 10 universities was less than 10%. In 2014, for only 5 Universities was that share over 50% and for 14 universities it was over 30%.

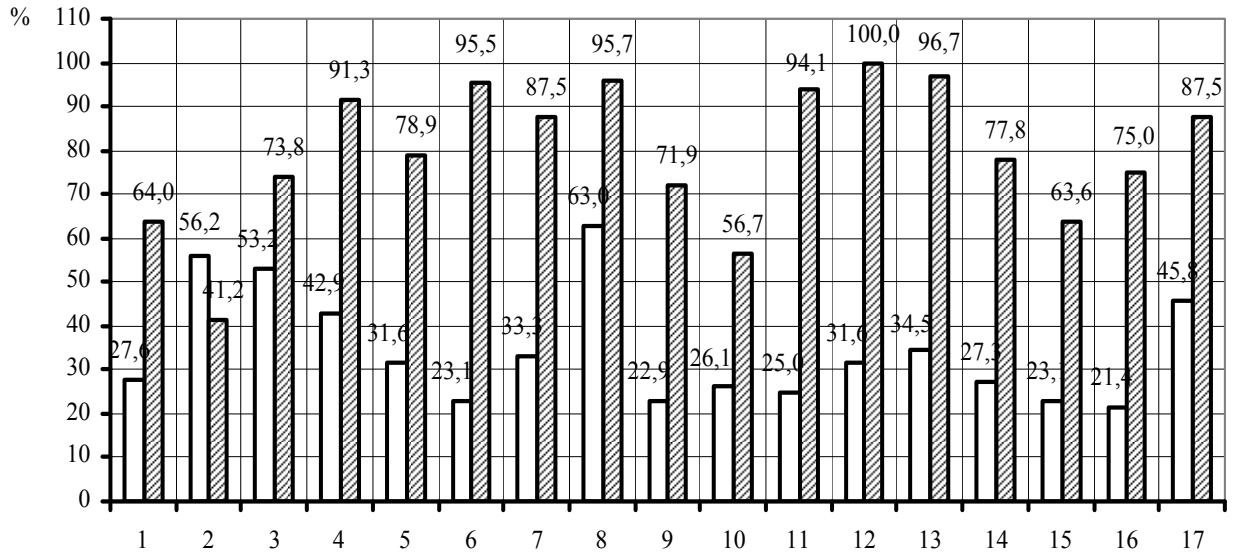


Fig. 1. Share of the areas of training with only one academic group (no more than 30 first-year students enrolled) in 2005 and 2014

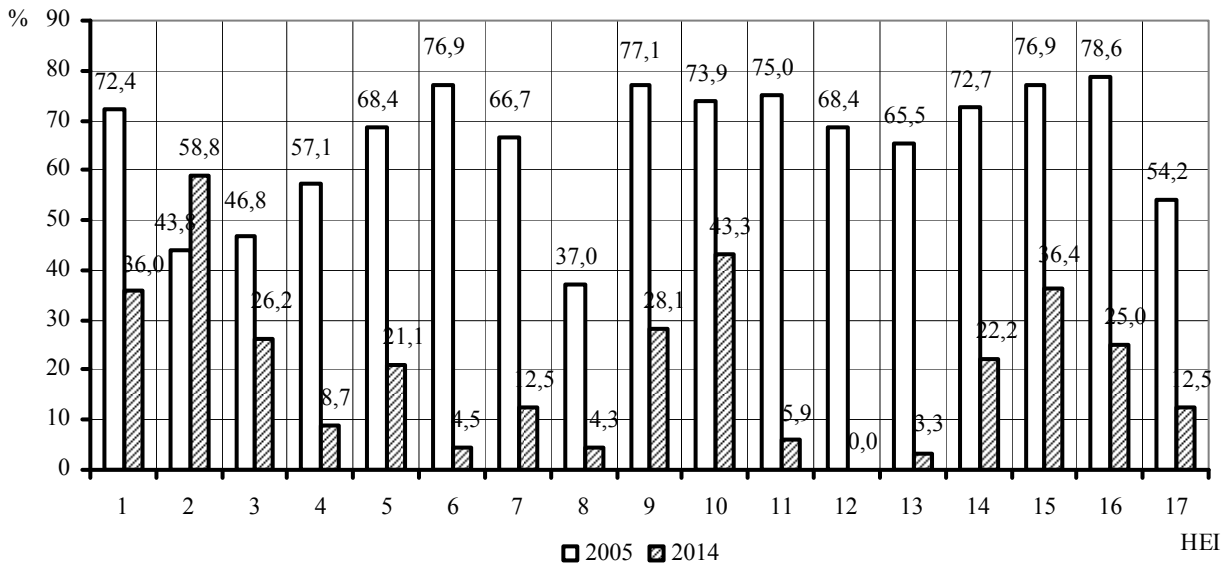


Fig. 2. Share of areas of training with more than 30 first-year students enrolled (a few academic groups formed) in 2005 and 2014

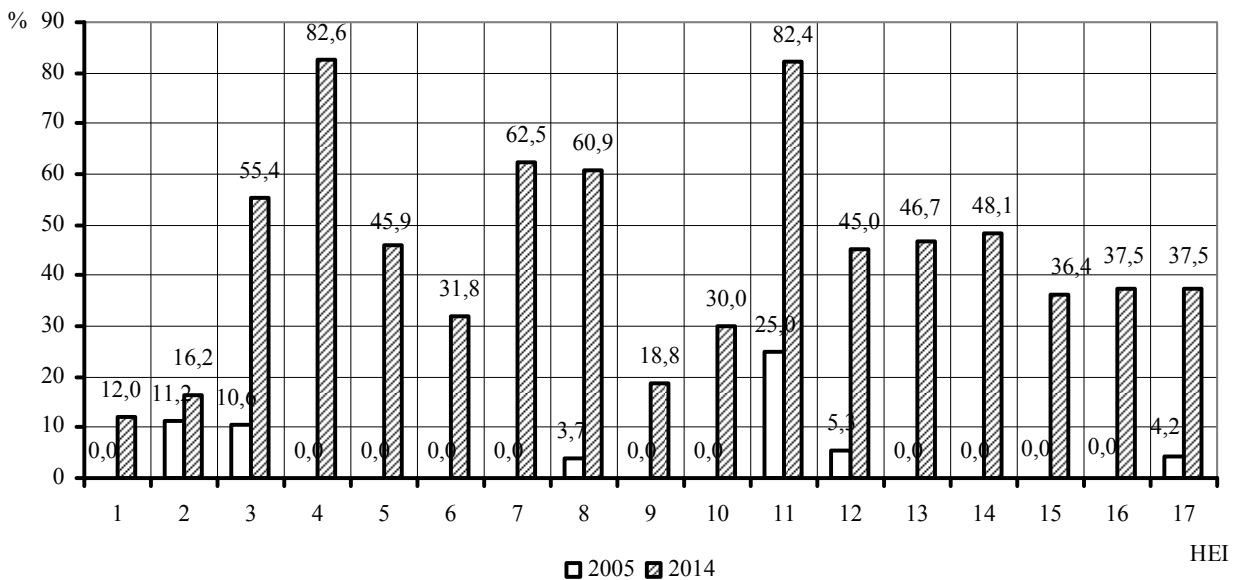


Fig. 3. The share of areas of training with fewer than 15 first-year students enrolled in 2005 and 2014

The proportion of the academic groups of 10 and fewer students increased significantly. There were such groups in 3 universities (out of the 17 considered) in 2005 and in 2014 they appeared in 16 universities (except for Vinnytsya National Technical University). For two universities the proportion of the groups with fewer than 10 students is more than 50% and for 7 universities it is over 30% (Fig. 4).

Certain problems occur during the process of setting up the small academic groups. The number of staff positions is determined by the number of students per one staff position and the number of students is insufficient to employ the staff (see more in [5; 6]).

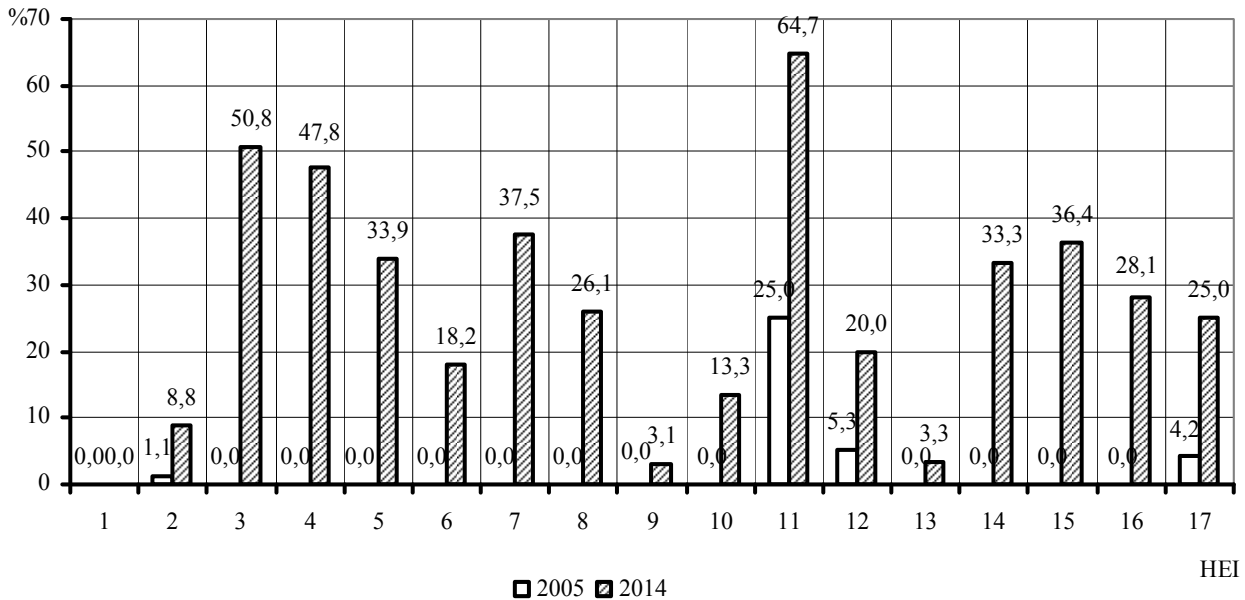


Fig. 4. The share of areas of training with fewer than 10 first-year students enrolled in 2005 and 2014

To supply the educational process with the lecturers and pay them for their work the number of students of the given speciality is of great importance (for more details see [5; 7, p.544–556]). The smaller the number of students the more shortages of the staff positions, and it has to be covered at the expense of other areas of training and specialities. This situation became especially difficult, as the maximum academic workload per one staff position has been reduced to 600 academic hours a year.

The increased number of the areas of training and specialities for small-scale training of specialists requires –ceteris paribus – some additional funding for the universities. However, one cannot expect improving in funding the sphere of higher education in the coming years. Therefore, to solve the financial problems they should be transferred into the lower level of management – a university one [8, p.112].

In this regard the problem of development and implementation of measures to save resources, which has been vital for universities for many years, is complicated by the effect of one more factor. In our opinion, the solution of this problem requires more attention to the economic aspects of the university activities. This primarily applies to the educational process at which one must take into account the need to achieve acceptable size of expenses. It is clear that the high quality of training need to be ensured.

In our opinion, to solve this problem one must organize the expenditure management system at university. Taking into account the big share of labour costs and the fact that these expenses are variable, this matter requires some special attention. This expenditure management system should be based on the subsystem of a salary management.

The expenditure management system must be carried out primarily by regulating the labour intensity of educational activities on the basis of its function. This function describes the relationship between the number of students enrolled in a particular area of training or speciality and the labour intensity of the educational activities that should be done to train these students (for more details see [9]). A direct impact on the educational activities can be achieved by various methods, but the most appropriate and effective one is the unification of curricula and educational training programs [10].

On the basis of the subsystem of salary management a powerful information database can be created to make scientifically based decisions as for organization of the educational process and its staffing considering the financial situation of the HEI.

Summary. Our study of 17 universities confirmed the hypothesis about the distribution of small-scale training in the technical higher educational institutions of Ukraine caused by diversification and the complex demographic situation. To get a better idea of the scope of this phenomenon, additional studies are required covering the largest possible number of the technical universities. It is advisable to carry out research concerning other groups of universities as well.

Due to the fast decreasing number of students and intensification of this process there is a new goal for the universities – to develop and implement some special measures allowing to manage expenditures for education.

References

1. Zahalnoosvitni navchalni zaklady (1990–2016). Derzhavna sluzhba statystryky Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Lomonosov A. V., Savchenko O. E. Tendentsii rozvytku rehionalnoi tekhnichnoi osvity ta yikh vplyv na menedzhment u vyshchyykh navchalnykh zakladakh. Vestnik Khersonskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta, 2001, No 2 (11), pp. 160–164.
3. Lomonosova O. E. Upravlinnia trudomistkistiu navchalnoi roboty u vyshchyykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh : dys. ... kandydata ekon. nauk : 08.06.01 / Lomonosova Oksana Eduardivna. Mykolaiv, 2006, 271 p.
4. Lomonosov A. V., Lomonosova O. E. Rozshyrennia dribnoseriinoi pidhotovky fakhivtsiv yak peredumova vprovadzhennia ekonomichnykh metodiv upravlinnia u vyshchyykh navchalnykh zakladakh Ukrainy. Innovatsii v sudnobuduvanni ta okeanotekhnitsi : V mizhnar. nauk.-tekhnich. konf., Mykolaiv, 8 – 10 zhovtnia, 2014 r. : tezy dopov. Mykolaiv, NUK, 2014, pp. 501–503.
5. Lomonosov A. V., Lomonosova O. E. Rozrakhunky chyselnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv III-IV rivniv akredytatsii, Ekonomist, 2007, No 1, pp. 48–51.
6. Lomonosov A. V., Lomonosova O. E. Vyiavlennia rezerviv zmenshennia chyselnosti shtatnykh posad naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv. Aktualni problemy ekonomiky, 2007, No 3, pp. 114–122.
7. Lomonosov A. V. Upravlinnia oplatoiu pratsi u vyshchii osviti : monohrafiia. Mykolaiv, Ilion, 2012, 720 p.
8. Lomonosov A. V. Kontseptualni zasady rozvytku systemy upravlinnia oplatoiu pratsi u vyshchii osviti, Aktualni problemy ekonomiky, 2009, No 4, pp. 106–114.
9. Lomonosova O. E. Analiz zalezhnosti «chyselnist studentiv - trudomistkist navchalnoi roboty» u vyshchyykh navchalnykh zakladakh III-IV rivniv akredytatsii. Herald of Khmelnytsky National University. Economical sciences. Khmelnytskyi. 2006. Vol. 83. Issue 4. Part 3. pp. 122–126.
10. Lomonosov A. V., Lomonosova O.E. Planuvannia rivnia vnutrishnovuzivskoi unifikatsii navchalnykh planiv u vyshchyykh navchalnykh zakladakh III-IV rivniv akredytatsii. Herald of Khmelnytsky National University. Economical sciences. Khmelnytskyi. 2007. Vol. 92. Issue 3. Part 1. pp. 217–222.

Надійшла 10.08.2016; рецензент: д. е. н. Парсяк В. Н.

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Метою дослідження є узагальнення, оцінка і критичний аналіз існуючих методик оцінки економічної безпеки підприємства. В процесі дослідження описано недоліки та переваги експертних оцінок і кількісних показників, індексних та графічних методів. Підходи, засновані на трактуванні повної відповідності між окремими показниками діяльності підприємств, не є об'єктивними і доцільними. Слабкі сторони індексних методів полягають у невідповідності єдиного кінцевого показника принципам безпеки та її відображення. Серед складових оптимальної методики оцінки економічної безпеки виділено 3 групи показників, які доцільно формувати у графічні моделі, побудовані з врахуванням коливань і відхилень відповідних показників.

Ключові слова: економічна безпека, підприємство, індикатори, графічні моделі, оцінка економічної безпеки, методи оцінки.

MAKSYMIOUK M. M.

Vasyl Stefanyk Precarpathian National University

METHODICAL APPROACHES TO DETERMINATION OF ECONOMIC SECURITY

This work presents the generalization, assessment and critical analysis of existing methodologies of estimation the economic security of enterprises. The article describes the advantages and disadvantages of expert assessments and quantitative indicators index and graphical methods. Approaches based on the interpretation of the full correspondence between individual indicators of enterprise are not objective and appropriate. Weaknesses of index method is non uniform endpoint security principles and its reflection. Among the components of the optimal methodology for assessing the economic security of enterprise estimated 3 groups of indicators that are appropriate to form a graphic models built taking into account fluctuations and deviations relevant indicators.

Keywords: economic security, enterprise, indicators, graphical models, estimation of economic security evaluation methods.

Постановка задачі

Кожен суб'єкт господарювання одним з основних своїх завдань має забезпечення стабільності своєї діяльності з метою досягнення поставлених цілей в майбутніх періодах. В визначеному баченні виражається необхідність постійного дотримання економічної безпеки, що має на меті своєчасно виявити та послабити дії різного роду загроз та створити в перспективі відповідні передумови для досягнення максимальної ефективності діяльності. Економічна безпека характеризує захищеність роботи підприємства від негативних факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, здатність адаптації до нових умов та усунення різного роду загроз, що впливають на його функціонування.

Економічна безпека кожного підприємства формується також і за рахунок заходів, що розробляються, плануються і втілюються в залежності від особливостей функціонування підприємства самостійно або спеціально сформованими і виокремленими в організаційній структурі спеціальними підрозділами та службами для забезпечення безпеки, що є підтвердженням актуальності проблеми дослідження економічної безпеки підприємств в різних умовах діяльності.

Початковим кроком у формуванні економічної безпеки підприємства є оцінювання її дійсного рівня. Підходів до систем оцінки економічної системи підприємства є досить багато. Як правило, така система "включає кількісні та якісні характеристики ресурсного, виробничого, потенціалу, ефективність його використання і розвитку структурного перетворення виробництва, конкурентоспроможності продукції, можливості адаптації до нових умов" [1, с. 268].

Аналіз досліджень та публікацій

Дослідженням теоретичних і практичних методів в процесі вивчення економічної безпеки суб'єктів господарювання займаються українські та зарубіжні науковці, серед яких варто відзначити роботи В. Пономарьова, І. Плетнікової, Є. Олейнікова, О. Груніна, Я. Жаліло, Р. Квасницької, А. Кірієнка та Л. Гончаренко та ін.

Виділення невирішених частин

Загальною рисою їх досліджень та наукових публікацій є відокремленість, індивідуальність методик та відсутність єдиного підходу до оцінки рівня економічної безпеки та її складових.

Формулювання цілей

Необхідність пошуку і об'єктивного доведення методів оцінки економічної безпеки підприємств зумовлена в першу чергу відсутністю дієвих, науково обґрунтованих і практично доцільних методів. Метою дослідження є узагальнення існуючих підходів до оцінки рівня безпеки та обґрунтування комплексного підходу до оцінки рівня економічної безпеки підприємства, заснованого на кількісній оцінці.

Виклад основного матеріалу

Однією з важливих умов ефективного функціонування і розвитку підприємства є аналіз та забезпечення його економічної безпеки. Саме тому для забезпечення та підтримки надійного стану економічної безпеки необхідно постійно аналізувати економічний стан, проводити обґрунтоване наукове дослідження фінансових відносин і руху наявних ресурсів у процесі господарської діяльності кожного підприємства, тобто проводити діагностику фінансово-економічного стану суб'єктів господарювання. Так, в основному, вченими та практиками використовуються методи, які можна розділити на 3 групи:

1. Методи, засновані на дотриманні принципів самофінансування і фінансової незалежності підприємства.

2. Методи, що мають результируючим показником зведений індекс, який формується з відносних показників діяльності об'єкта, зважених на їх вагові коефіцієнти.

3. Методи, які дозволяють відобразити стан економічної безпеки в графічному вигляді – як правило в вигляді площі багатогранників, співвідношення яких відповідають визначеним параметрам підприємства.

Найбільш простий метод оцінки економічної безпеки підприємства ґрунтується на основі показників прибутку та чистого доходу є досить розповсюдженим серед дослідників і характерним для тієї частини них, яка проводить певну паралель між економічною і фінансовою безпекою підприємств. Головним висновком вказаної групи підходів є твердження, що підприємство економічно безпечно тільки в випадку коли отриманих доходів (прибутку) достатньо для самокупності і самофінансування з врахуванням відповідного рівня рентабельності капіталу на відповідних ринках [2]. Наступні підходи до кількісної оцінки економічної безпеки передбачають широке використання принципів програмно-цільового управління, у відповідності до яких оцінювання проводиться на основі формування певних економічних моделей, що повинні характеризувати економічні процеси на підприємстві, тобто за допомогою використання методів економіко-математичного аналізу.

Перевагою та сильною стороною використання системи показників діяльності підприємства з врахуванням відповідних коригуючих коефіцієнтів можна вважати використання саме якісних а не кількісних показників, що характеризують стан та динаміку відповідних явищ. Відповідно до цього підходу, передбачається визначення інтегрального показника, який містить в собі оцінки економічної безпеки підприємства за кожною складовою з врахуванням їх вагомості. Визначено, що застосування лише ресурсного підходу до оцінювання економічної безпеки підприємства в сучасних умовах є необґрунтованим, оскільки власне безпека трактується як здатність підприємства протистояти загрозам та забезпечувати його розвиток у майбутніх періодах [3]. З врахуванням розвитку та динаміки явищ, застосування методів формування числових рядів та їх загального впливу на загальний результат дає унікальні можливості, а саме виокремити:

1) фактори, що формують тенденцію ряду (характеризують динаміку процесу, явища);

2) фактори, що формують циклічні коливання (врахування можливих відхилень чи інших особливостей діяльності, наприклад сезонності та ін.);

3) випадкові фактори (одиничні і не системні зміни або помилки).

При різних сполученнях цих факторів залежність результируючого показника може приймати різні рівні достовірності та відповідності. Виділення основного фактору впливу дає змогу запобігти повторному врахуванню дії конкретного показника що значно підвищує достовірність результату.

Проте зазначені підходи також мають суттєві негативні риси, які не допускають їх остаточне використання на практиці. Так, застосування виключно методу з застосуванням вагових коефіцієнтів є помилковим з врахуванням динаміки, притаманної економічним системам, особливо для підприємства (кожне з яких є окремою системою та функціонує в межах інших систем: ринку, регіону, конкурентного середовища). Неоднозначні і погляди щодо структури та питомої ваги конкретних показників, що враховуватимуться при оцінці. Додатковою проблемою, яка є особливо гострою при застосуванні виключно коефіцієнтного методу для будь-якого підприємства, є недостатність початкової інформації, її якості та тривалий період накопичення і обробки, що в подальшому (як наслідок нестабільності реального середовища) робить її застарілою і не зовсім придатною для аналізу та прийняття адекватних рішень.

Варто підкреслити, що використання термінології безпеки лише акцентує увагу на конкретному прикладному завданні, тоді як його вирішення відбувається без врахування складних взаємозв'язків складових безпеки. Так чи інакше, стовідсотково гарантувати безпеку в повній відповідності її визначення не можливо. Але, в разі конкретизації основних інтересів (складових безпеки) та визначення обмежень на основні джерела розвитку, можна гарантувати високий рівень безпеки в певних часових інтервалах [4]. Так, в випадку використання методу результируючого показника ми отримуємо в кращому випадку середньозважене значення різних аспектів економічної безпеки, в той час коли реальний рівень економічної безпеки (відповідно до обраного терміну "безпека") відповідатиме мінімально досягнутому результату, тобто буде характеризуватися найменшим (мінімальним) показником. В цьому і полягає основний і найбільший недолік вказаного підходу та необхідність пошуку альтернативних.

Один із найперспективніших підходів до подальших розробок із вивчення економічної безпеки, заснований на теорії складних систем Нобелівського лауреата І. Пригожина, констатує, що рівень

економічної безпеки підприємництва не можна оцінити певним статистичним показником [6]. Можна визначити економічну безпеку підприємства як загальний, комплексний показник складної системи діяльності підприємства що характеризує результат минулої його діяльності щодо ефективності використання всіх його наявних та потенційних ресурсів, реальний стан його економічної незалежності і конкурентоспроможності та стійкість й відносний рівень захищеності від можливих в майбутньому загроз для внутрішнього та зовнішнього середовища.

Легке порівняння складових та формування загального зведеного показника з можливістю чіткого визначення впливу складових є основними перевагами використання графічного методу для відображення рівня економічної безпеки підприємств. В більшості випадків використовуються багатогранники, концентричні кола, діаграми типу «павук», які дають можливість наочної інтерпретації отриманих результатів, що дозволяє швидко визначити поточний стан економічної безпеки підприємства, а також стан економічної безпеки, до якого варто прагнути [7, с. 35]. Недоліком графічних методів, що мають найкращу наочність є їх достовірність. Так, при використанні вищевказаних графічних методів, де результируючим показником рівня економічної безпеки буде площа сформованих двовимірних фігур, при використанні понад 3 складових показників її значення буде залежати від розміщення і вибору послідовності використання значень. Особливо гостро даний недолік прослідковується при чергуванні мінімальних та максимальних значень. Вирішити даний недолік не можна навіть із застосуванням коригуючих коефіцієнтів. Тобто, при використанні графічних методів важливим є використання визначеної кількості складових-підгруп показників (3 і 4 групи відповідно для двох-вимірних та трьох-вимірних моделей).

Згідно до наведеного визначення такими складовими будуть ефективність діяльності, економічна незалежність і конкурентоспроможність та захищеність, стійкість підприємства.

Згідно до підходу трактування економічної безпеки як складної системи, вона буде формуватись як теперішніми показниками так і тенденціями, що започатковані в минулих періодах діяльності та мають прогнозований вплив в майбутньому. Враховуватись повинні значення та динаміка показників – кожен з 3 основних груп показників можна охарактеризувати такими 2 результируючими складовими як загальний вплив (значення групи показників) – кількість, та його якість, або ж рівень динаміки та відхилень. Тобто в результаті ми отримаємо не 3 зведені показники груп, а 3 «коридори» значень в розрізі обраних характеристик економічної безпеки.

В основі досягнення економічної безпеки підприємства лежить своєчасне й гнучке управління внутрішніми і зовнішніми факторами його діяльності. Вона може бути забезпечена лише за умови стабільної реалізації (звичайно, своєчасної оплати за поставлену продукцію, надані послуги, виконані роботи) й одержання виручки, достатньої за обсягом. Економічна ефективність відображає такий стан фінансових ресурсів підприємства і такий ступінь їхнього використання, при якому вільно маневруючи грошовими засобами, забезпечується безперервний процес виробництва й реалізації продукції, а також наявність фінансових ресурсів, достатніх для розвитку конкурентоздатного виробництва. В свою чергу, самі фінансові ресурси можуть бути в необхідному обсязі сформовані тільки за умови ефективної роботи підприємства, яка може забезпечити одержання прибутку. За рахунок прибутку підприємство не тільки погашає свої зобов'язання перед бюджетом, банками, страховими компаніями й іншими підприємствами й організаціями, але й інвестує кошти. При цьому для досягнення й підтримки економічної стійкості важлива не тільки абсолютна величина прибутку, але і її рівень щодо вкладеного капіталу або витрат підприємства, тобто рентабельність (прибутковість). Величина й динаміка рентабельності характеризують ступінь ділової активності підприємства і його економічне благополуччя [8, с.277]. Фінансово орієнтовані системи показників-індикаторів не охоплюють весь комплекс процесів управління підприємством та його економічної безпеки. Фінансові показники описують значну кількість, проте все ж не всі процеси діяльності підприємства, й забезпечують однобічну спрямованість і перешкоджають адекватним діям із забезпечення економічної безпеки підприємства. Для оцінки стану економічної безпеки використовують відомі статистичні індикатори й класичні залежності [9, с. 72]. Однак, циклічний характер розвитку ринку із глибокими, слабо прогнозованими кризами, особливо останніх десятиліть, зумовлює необхідність розробки й застосування спеціальних систем показників-індикаторів, що досліджують кон'юнктуру і дають можливість завчасно сформулювати уявлення про виникаючі загрози для успішної діяльності підприємства.

Альтернативою використання методу експертних оцінок для прогнозування рівня захищеності підприємства в майбутньому може бути формування SWOT-матриць, які будуть враховувати особливості діяльності підприємства, його конкурентне середовище і чи не найкраще відобразатимуть співвідношення переваг та загроз.

Стійкість суб'єкта господарювання слід визначати на основі стабільності економічного середовища (зовнішнього), в рамках якого здійснюються його операції та внутрішньої узгодженості виробничих і невиробничих складових систем підприємства, в т.ч. кадрової, наукової, інформаційної складових.

Щодо врахування економічної безпеки в її проекції і прогнозуванні варто навести підхід Н. Ю. Гічової [10], згідно з яким діагностика економічної безпеки підприємства охоплює:

- оцінку рівня поточної безпеки (інтегральна оцінка фінансово-економічного стану підприємства);
- оцінку рівня тактичної безпеки (оцінка стану підприємства за виробничо-технічною, інтелектуально-кадровою і комерційною складовими);

– оцінку рівня стратегічної безпеки (оцінка стану підприємства за ринковою, соціальною, інноваційно-технологічною, сировинною та енергетичною і екологічною складовими).

Можливе й виділення так званої спадкової стійкості, яка визначається наявністю певного запасу міцності, досягнутого підприємством за період його попередньої діяльності, і яка захищає від впливу несприятливих дестабілізуючих факторів.

Висновки

Серед розглянутих методів оцінки економічної безпеки виділено переваги та недоліки кожного і сформовано та наведено вимоги до альтернативного способу, що поєднує сильні сторони кожного методу та нівелює їх недоліки. Відповідно до наведеного матеріалу такий метод буде використовувати 3 основні групи показників (ефективність, стабільність та стійкість), що дасть змогу використовувати переваги графічного відображення і не зводити єдиний показник, який не може бути об'єктивною оцінкою. Доведено, що рівень економічної безпеки, виходячи з загальноприйнятих трактувань поняття буде відповідати найнижчому рівню з запропонованих 3 складових систем показників, а підхід до визначення певного середньозваженого індексу є хибним. Оцінка на основі мінімального рівня дає можливість сфокусувати увагу на тих проблемних моментах у забезпеченні економічної безпеки підприємства, які повинні підлягати негайному усуненню і подальшому найдетальнішому аналізу задля запобігання повторенню подібних ситуацій у майбутньому. Це, в свою чергу, дозволить уникнути втрат підприємством частково або повністю економічної безпеки як у короткостроковому, так і у довготривалому періодах.

Щодо складових системи таких показників то до них варто включити якісні показники ефективності діяльності підприємства, придатними для використання будуть і експертні оцінки та результати SWOT-матриць. Проблеми вибору конкретних показників та особливостей їх впливу на економічну безпеку конкретного локального підприємства вимагають подальших досліджень.

Література

1. Гузела О. І. Виробниче підприємництво / О. І. Гузела, І. П. Босак. – Львів : УАД, 2014. – 398 с.
2. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізми забезпечення : моногр. / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьова, О. М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2003. – 280 с.
3. Ковальов Д. Кількісна оцінка рівня економічної безпеки підприємства / Д. Ковальов, І. Плетникова // Економіка України. – 2001. – Ч. 4. – С. 35–40.
4. Дмитрієв І. А. Управління економічною безпекою автотранспортного підприємства / І. А. Дмитрієв, А. О. Близнюк, В. Ю. Онісіфорова. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 216 с.
5. Бараннік В. А. Безпека – завдання нездійсненне? [Електронний ресурс] // Економічна безпека держави та суб'єктів підприємницької діяльності в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення : матер. II Всеукраїн. наук.-практ. інтернет-конф. (15–16 травн. 2015 р., м. Львів). – Режим доступу : www.uad.lviv.ua/wp-content/uploads/2015/03/bezpeka_2015.pdf.
6. Пригожин И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой / И. Пригожин, И. Стенгерс. – М. : Прогресс, 1986. – 431 с.
7. Рета М. В. Методичні підходи до оцінки рівня фінансової безпеки підприємства / М. В. Рета, А. О. Іванова // Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х. : НТУ „ХПІ”, 2013. – № 21 (994). – С. 29–37.
8. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій / Л. О. Лігоненко. – К. : КНТУ, 2001. – 580 с.
9. Доценко І. О. Формування системи оцінювання рівня економічної безпеки підприємства з урахуванням впливу підприємницьких ризиків / І. О. Доценко // Вісник Одеського національного університету. Економіка. – 2013. – Т. 18. Вип. 1. – С. 69–78.
10. Гічова Н. Ю. Діагностика та підвищення економічної безпеки підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 / Н. Ю. Гічова ; Національний гірничий університет. – Дніпропетровськ, 2010. – 23 с.

Надійшла 12.08.2016; рецензент: д. е. н. Баланюк І. Ф.

**РОЛЬ МАТЕМАТИКО-СТАТИСТИЧНИХ МЕТОДІВ ОБРОБКИ ЕКСПЕРТНОЇ
ІНФОРМАЦІЇ В РИЗИКОЛОГІЇ**

В статті проведено аналіз сучасних математико-статистичних методів обробки експертної інформації в теорії економічних ризиків. Обґрунтовано необхідність використання цих методів під час проведення експертиз. Зроблено висновок про те, що роль експертних методів в ризикології постійно підвищується, а рангова кореляція, наявність строгих статистичних доказів оптимальності прийнятих рішень роблять метод експертних оцінок одним із основних в теорії економічних ризиків.

Ключові слова: математичні методи, експертні оцінювання, рангова кореляція, економічні ризики.

**THE ROLE OF MATHEMATICAL AND STATISTICAL METHODS OF EXPERT
INFORMATION PROCESSING IN RISKOLGY**

The article analyzes modern mathematical and statistical methods of expert information processing in the theory of economic risks. We have substantiated the need to use these methods in the process of examinations. It is concluded that the role of expert methods in riskology constantly increases and rank correlation, the presence of rigorous statistical evidence of the optimality of decisions made, makes the method of expert evaluations one of the main in the theory of economic risks.

Key words: mathematical and statistical methods, expert assessment, rank correlation, economic risks.

Актуальність проблеми. Нині важливе місце в системі наукового пізнання господарського механізму відведене вивченню економічних ризиків, методам їх вимірювання та мінімізації.

Методи оцінки ризиків поділяють на кількісні та якісні.

Досить часто в умовах стрімкої зміни економічної ситуації неможливо одержати статистику поведінки економічних показників чи побудувати графічні залежності економічного ризику чи прибутковості. В таких випадках кількісні методи вимірювання економічних ризиків стають малоефективними і в практиці підприємництва застосовують якісні методи оцінки, засновані на суб'єктивних оцінках людей.

Методи суб'єктивних оцінок економічного ризику являють собою сукупність прийомів отримання та обробки даних щодо об'єкту підприємницької діяльності, які здатні інтегрально врахувати думку досвідчених фахівців – експертів, що виражатиметься в кількісних показниках вимірювання ризику. Саме такі методи оцінки ризику одержали назву експертних – коли приймаються і обробляються дані про величину ризику та ймовірності його настання на основі оцінок вибраного кола фахівців [2].

У зв'язку з тим, що постійно збільшуються кількість факторів впливу на економічні процеси, зміст та важливість інформації, застосування лише якісних чи лише кількісних методів є недостатнім, досить часто виникає необхідність поєднання математико-статистичних методів з методом експертних оцінок.

Аналіз попередніх досліджень. Велику увагу проблемі застосування експертних методів в ризикології приділяли у своїх роботах Л. Донець, І. Орлов, О. Пернарівський, Т. Головач, Н. Приходько, В. Стрілець, В. Лобойченко, В. Новосада, Р. Селівестов, М. Шапочка, О. Макарюк, В. Горбатенко та ін. Зокрема, О. Пернарівський та Ю. Орловська вивчали питання використання експертного методу при оцінюванні ризиків в банківській діяльності. Л. Мартинова розглядала питання формування математичного інструментарію експертної оцінки ризику господарської діяльності зернопереробних підприємств. В. Стрілець, Т. Лобойченко займалися вдосконаленням методу експертних оцінок для розрахунку професійного ризику. М. Шапочка, О. Макарюк займалися вдосконаленням методу експертних оцінок для розрахунку професійного ризику [7].

Проте, як зазначають окремі автори, сучасна теорія економічних ризиків недостатньою мірою математизована, що обумовлюється орієнтиром на дослідження слабоформалізованих аспектів теорії прийняття рішень в умовах ризику [3].

Метою статті є аналіз сучасних математико-статистичних методів обробки експертної інформації вимірювання економічних ризиків та обґрунтування необхідності використання цих методів в сучасній ризикології.

Виклад основного матеріалу. Експертні методи вимірювання ризиків засновані на припущенні про те, що на базі думок фахівців в певній галузі знань можна побудувати адекватну картину оцінки економічного ризику. Сучасними науковцями (зокрема, Л. Донець) зроблено наступні висновки щодо особливостей застосування експертних оцінок:

– експертна оцінка та експертний прогноз вимагають використання спеціальних методів;

– експертний метод оцінки економічних явищ і процесів так чи інакше пов'язаний з усередненням думок фахівців;

– у переважній більшості випадків погляд експертів-аналітиків відрізняється від погляду практиків, ця розбіжність формалізується через так званий коефіцієнт розбіжності.

Ще донедавна особливістю суб'єктивних методів оцінки економічних ризиків вважалась відсутність строгих математичних побудов і доказів оптимальності отриманих висновків, оскільки для одержання результатів використовувалась людина як вимірювальний прилад. Однак, в сучасних дослідженнях науковці користуються наступним визначенням: «Експертні методи оцінки ризиків – це встановлення логічно об'єктивно існуючого зв'язку між об'єктами ризику на основі думки незалежних експертів і наступною статистичною її обробкою» [5]. Ми також притримуємось думки про те, що експертні методи, що ґрунтуються на оцінках залучених кваліфікованих фахівців, дозволяють дати досить точну та відтворювальну оцінку економічного явища саме завдяки математичним та статистичним способам обробки отриманої інформації.

Зауважимо, що, по-перше, «проведені експерименти свідчать, що при правильній методиці експертної оцінки помилка результатів складає 5-10% і може бути зіставлена з помилками вимірювальних методів» [1, с. 215].

По-друге, масштаб розширення сфери застосування експертних методів свідчить про його не випадковий характер.

Таким чином, особливістю застосування методу експертних оцінок в сучасній ризикології є наявність науково розроблених строгих математико-статистичних доказів оптимальності прийнятих рішень.

При цьому експертні дослідження проводять з метою підготовки інформації для особи, яка приймає рішення [4].

Відмітимо також, що вихідними передумовами застосування експертних оцінок ризику є вибір кола факторів ризику, які підлягають оцінюванню, а також формування групи кваліфікованих експертів, висновки яких щодо окремих факторів ризику викликають достатній рівень довіри і використовуються в подальшій діяльності підприємств. В ході застосування методу експертних оцінювань приймаються і обробляються дані про величину ризику та ймовірності його настання за допомогою врахування думок наперед вибраного кола фахівців – експертів в даній області діяльності.

Показниками вимірювання ризику при застосуванні цього методу можуть бути: оцінка рівня ризику за наперед вибраною шкалою, наприклад, від нуля балів (відсутність ризику) до 10 балів (максимальний ризик); вимірювання рівня ризику в показниках ймовірності настання фактора ризику; інші показники для вимірювання та оцінки ризику.

Вибір експертів для проведення процедури оцінювання – досить складна справа. Як правило, до числа експертів входить власне підприємець, а також залучаються фахівці консалтингових фірм з провідною репутацією в даній області ринку. Експертам можуть надаватись переліки можливих факторів ризику або пропонується виділити фактори ризику на свій розсуд.

Загальна схема експертних опитувань включає наступні основні етапи:

- 1) підбір експертів і формування експертних груп;
- 2) формування питання і складання анкет;
- 3) робота з експертами;
- 4) формування правил визначення сумарних оцінок на основі оцінок окремих експертів;
- 5) аналіз та обробка експертних оцінок.

У практичній діяльності застосовують як індивідуальні, так і групові експертні оцінки.

Доведемо, що методи математичної обробки інформації доцільно використовувати в ризикології на різних етапах проведення експертних оцінювань.

По-перше, на початкових етапах при характеристиці груп експертів доцільно рахувати коефіцієнт компетентності експертів, який знаходиться за результатами висловлювань фахівців про склад експертної групи. За цими даними формується матриця з елементів x_{ij} :

$$x_{ij} = \begin{cases} 0, i - \text{й експерт не назвав } j - \text{го експерта;} \\ 1, i - \text{й експерт назвав } j - \text{го експерта.} \end{cases}$$

Тоді $K_i = \frac{\sum_{j=1}^n x_{ij}}{\sum_{j=1}^n x_{ij} \cdot x_{ji}}$, $\sum_{i=1}^n K_i = 1$, де n – кількість експертів, K_i – коефіцієнт компетентності.

Відмітимо, що науковцями розроблено алгоритм обчислення коефіцієнта компетентності експертів і у вигляді рекурентної процедури. Зауважимо також, що задавши вказаному коефіцієнту декілька практичних значень, одержують ряд можливих ймовірностей розробки точної оцінки.

По-друге, кількісна оцінка правильності висловлювань експертів може бути розрахована на основі визначення вагових коефіцієнтів α_i , які виражають ступінь компетентності.

А саме, відносна помилка i -го експерта в j -й експертизі дорівнює:

$$\varepsilon_{ij} = \frac{|T_{ij} - T_{ji}|}{T_{ij}}$$

де T_{ji} – фактичне значення; T_{ij} – оцінка, надана i -м експертом. Тоді

$$\alpha_i = \frac{\sum_{j=1}^k (x_{ij} - \bar{x}_i)(x_{ij} - \bar{x}_j)}{\sum_{j=1}^k (x_{ij} - \bar{x}_i)^2 + \sum_{j=1}^k (x_{ij} - \bar{x}_j)^2}$$

де k_1 – кількість оцінок, які надав l -й експерт.

По-третє, найпоширеніші методи експертних оцінок доцільно базувати на основі побудові функції корисності та формулюванні твердження щодо виду цієї функції. По закінченню відбувається математична перевірка висунутої гіпотези.

Четверте: нині при застосуванні експертних оцінювань використовуються спеціальні прийоми опитування (при великій кількості експертів) та здійснюється спеціальна математико-статистична обробка отриманих результатів за допомогою сучасних програмних продуктів.

П'яте: одним із найважливіших досягнень статистичних методів обробки експертної інформації в ризикології є використання рангової кореляції, яка базується на статистичних методах, дозволяє розраховувати коефіцієнти рангової кореляції чи конкордації, на основі яких робиться висновок про узгодженість думок експертів.

При вивченні незмірних показників ризику важливо встановити їх значущість, вибрати найбільш суттєві серед них для впливу на хід процесу, що вивчається, усунення негативних дій і посилення позитивного впливу. Таким чином, методи рангової кореляції, що засновані на експертних оцінках, застосовуються при виникненні потреби в кількісній оцінці незмірних факторів.

Метод рангової кореляції реалізується в три етапи.

На першому етапі визначають системи рангів, привласнюють ранги факторам і для кожного фактору обчислюють суму рангів, потім фактори упорядковують по спаданню суми рангів. Для кожного фактору визначають середнє значення рангу (сума ділиться на кількість експертів), це число характеризує колективну думку про значущість факторів. За допомогою системи балів (рангів) експерти оцінюють силу дії кожного фактора на вибраний показник. Найбільший ранг привласнюється самому значущому, на думку експерта, фактору. Пропонована експертам анкета не має бути громіздкою. Вважається, що число факторів не повинно перевищувати 15. Якщо ж їх більше, то проводиться відсіювання менш істотних. Число експертів має бути великим, в 2-3 рази перевищувати кількість чинників, для того, щоб була забезпечена об'єктивність оцінних результатів. При застосуванні цього методу проявляється діалектичний принцип: необхідність прокладає собі дорогу через масу випадковостей. Кожний експерт висловлює своє суб'єктивне судження про значущість чинників, в результаті обробки великого числа суб'єктивних думок проявляється об'єктивна тенденція впливу чинників.

На другому етапі, вже маючи розподіл факторів за їх значущістю, перевіряють міру узгодженості думок експертів (чи досить вона висока).

Зокрема, для узгодженості думок двох експертів (груп експертів) можна використовувати критерії Спірмена, Кендалла.

Наведемо приклад. Нехай досліджується n факторів. Два експерти чи дві групи експертів висловили своє судження про вплив цих факторів на процес за допомогою системи рангів, що представлено в таблиці.

Таблиця 1

Ранги оцінки факторів

Номер фактору	1	2	...	N
Ранги I експерта	x_1	x_2	...	x_n
Ранги II експерта	x'_1	x'_2	...	x'_n

Для застосування критерію Спірмена розраховують коефіцієнт Спірмена за формулою:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n (x_i - x'_i)^2}{n(n^2 - 1)}$$

де n – кількість факторів, x_i – ранги першого експерту, x'_i – ранги другого експерту.

Для коефіцієнтів конкордації можна використовувати границі для оцінки, що представлені в таблиці 2.

На третьому етапі встановлюють значущість самих коефіцієнтів рангової кореляції, тобто, перевіряють, чи можна довіряти набутим значенням і висновкам.

Значущість коефіцієнта Спірмена перевіряють за допомогою статистики: за рівнем значущості α і числом ступенів вільності $q = n - 2$ в таблицях Стьюдента знаходять табличне значення $t_{\text{сп}}$. Обчислюють значення критичної точки за формулою: $T_{\text{сп}} = t_{\text{сп}} \sqrt{\frac{1 - \rho^2}{n - 2}}$. Якщо $|A| > T_{\text{сп}}$, то ранговий зв'язок є значимим, коефіцієнту рангової кореляції можна довіряти. Інакше експеримент має бути повторений при іншому наборі факторів і експертів.

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена змінюється на відрізку $[-1; 1]$. Якщо він дорівнює 1, то думки експертів повністю співпадають. Якщо значення коефіцієнту дорівнює -1, то думки експертів (груп

експертів) прямо протилежні. Якщо ж $\rho=0$, то думки експертів не є узгодженими.

Таблиця 2

Шкала для коефіцієнтів рангової кореляції

Величина коефіцієнту	Градація рівня узгодженості
(0;0,2)	думки практично не узгоджені
(0,2;0,4)	слабка узгодженість думок
(0,4;0,6)	помітна узгодженість думок
(0,6;0,8)	хороша узгодженість думок
(0,8;0,9)	сильна узгодженість думок
(0,9;1)	дуже висока узгодженість, думки практично співпадають

Якщо порівнювати вказані два коефіцієнти парної кореляції, то коефіцієнт Спірмена має більшу потужність, тобто сильніше виявляє міру узгодженості думок експертів.

Для практики важливе значення має вивчення думок багатьох експертів. Оцінка узгодженості думок трьох і більше експертів проводиться за допомогою обчислення коефіцієнта конкордації W . Значущість отриманого коефіцієнта перевіряють за допомогою статистичного критерію Пірсона.

Шосте: нині розробляються нові модифікації методу експертних оцінювань в ризикології, які усувають недоліки попередніх та використовують математико-статистичні методи обробки результатів. Так, розробка SEER (System for Evaluation and Review) усуває недоліки відомого Делфійського методу [6].

Таким чином, одним із головних недоліків застосування методу експертних оцінювань в ризикології є зниження достовірності результатів оцінки ризику в зв'язку з суб'єктивністю таких оцінювань. Проте, використання математико-статистичних та комп'ютерних методів обробки експертної інформації, застосування рангової кореляції дозволяє не просто виміряти компетентність експертів, а й оцінити ступінь узгодженості їхніх думок і зробити висновок про значущість отриманих результатів, а саме, чи можна їм довіряти.

Висновки. Роль експертних методів в ризикології постійно підвищується, оскільки економічні ситуації досить часто кардинально змінюються. Використання математико-статистичних та комп'ютерних методів обробки експертної інформації при оцінюванні ризиків, рангова кореляція, наявність строгих статистичних доказів оптимальності прийнятих рішень роблять метод експертних оцінок одним із основних в теорії економічних ризиків. Подальше удосконалення застосування математичних методів в ризикології (зокрема в методі експертних оцінок) дозволить збільшити вірогідність отриманих результатів та зменшити їх помилку до мінімального числа відсотків.

Література

1. Кожанова Є.П. Економічний аналіз / Є.П. Кожанова, І.П. Отенко. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2005. – 344 с.
2. Кондрашихін А.Б. Теорія та практика підприємницького ризику / А.Б. Кондрашихін, Т.В. Пепа. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 221 с.
3. Мартинова Л.В. Формування математичного інструментарію експертної оцінки ризику господарської діяльності зернопереробного підприємства АПК України / Л.В. Мартинова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 5. Ч-1. – С. 213–217.
4. Орлов А.И. Экспертные оценки / А.И Орлов. – М., 2002. – 31 с.
5. Останкова Л.А. Аналіз, моделювання та управління економічними ризиками / Л.А. Останкова, Н.Ю. Шевченко. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 256 с.
6. Радзіховська Л.М. Використання математико-статистичних методів під час проведення експертних оцінювань / Л.М. Радзіховська // Вісник Хмельницького національного університету : науковий журнал. Економічні науки. – 2015. – № 2. – Т. 1. – С. 245–247.
7. Шапочка М.К. Застосування експертних оцінок при прийнятті рішень за умов невизначеності / М.К. Шапочка, О.В. Макарук // Механізм регулювання економіки. – С. 142–148.

Надійшла 12.08.2016; рецензент: д. е. н. Бондаренко В. М.

ЕЛЕМЕНТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНИХ ІНТЕРНЕТ-КОМУНІКАЦІЙ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У статті розглянуто основні процеси проведення інтернет-комунікацій в галузі охорони здоров'я з використанням соціальних медіа та веб. Наведені результати досліджень щодо комп'ютеризації та наявності веб-сайтів медичних закладів обласних центрів України. Обґрунтовано ефективність веб-сайту в плані проведення комунікацій, досягнення стратегічних цілей закладу, таких як формування позитивного іміджу, підвищення популярності фірми, забезпечення припливу нових клієнтів, просування нових послуг, зміцнення зв'язків з партнерами, посилення клієнт-орієнтованості, залучення кваліфікованих співробітників.

Ключові слова: комунікації, Інтернет, Інтернет-комунікації, система охорони здоров'я, галузь охорони здоров'я, заклад охорони здоров'я, соціальні медіа, веб-сайт.

REVENOK V.

Vinnytsa Institute of Trade and Economics of KNTEU

ELEMENTS OF EFFECTIVE INTERNET COMMUNICATIONS IN HEALTH

In the article the basic processes of Internet communications in healthcare using social media and the web. The results of studies on computerization and availability of websites medical institutions of regional centers of Ukraine. Efficacy of a website in terms of communication, achievement of strategic goals of institutions such as the formation of positive image, increasing the popularity of the company, ensuring the inflow of new customers, promote new services, strengthening relationships with partners, strengthen customer focus, to attract qualified employees.

Keywords: communications, Internet, health care, health industry, social media, web, website.

Постановка проблеми. Не викликає сумніву, що використання мережі Інтернет з кожним роком збільшується, як в діяльності закладів охорони здоров'я, так і серед потенційних або реальних пацієнтів даних закладів які шукають шляхи вирішення проблем, пов'язаних з погіршенням здоров'я. На жаль, переважна більшість закладів охорони здоров'я України не надають або не мають можливості надати в Глобальну мережу достатньої інформації про свою діяльність, що суттєво обмежує отримання професійної інформації, якої потребує населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями щодо інформаційної діяльності установ охорони здоров'я та використання населенням мережі Інтернет для пошуку медичної інформації висвітлено багатьма вітчизняними і зарубіжними авторами Є.М. Кривенко, О.Р. Ситенко, М.А. Знаменською, Г.О. Слабким, В.О. Качмаром, А.І. Хвищуну, L. Rennis, G. McNamara, E. SeidelJoseph, D.J. Amante, T.P. Hogan, A. Diaz, Rebecca A. Griffith та ін. Однак специфіка щодо актуальності, подання і пошуку інформації медичної інформації в Глобальній мережі на наш погляд вимагає більш детального розгляду.

Перш за все слід підкреслити, що сьогодні в розвинутих країнах будь-яка людина з комп'ютером, який підключений до Інтернету може отримати медичну інформацію, починаючи від простої ангіни до більш серйозних, як бронхіт і астма. Однак потенціал для дезінформації в Глобальній мережі досить високий. Проблема полягає в тому, що не можливо довіряти всьому, що пишуть в Інтернеті. Наприклад, велика частина інформації, що з'являється при Інтернет-пошуку про безпеку сну дитини є неправильною. Вважають, що менше половини веб-сайтів США надають точні факти про безпеку сну для немовлят [1].

З іншої сторони, виникає питання щодо представлення вітчизняних закладів охорони здоров'я в Глобальній мережі і наскільки вони готові задовольнити попит громадян на інформацію медичного характеру.

Формування цілей статті. Основна мета статті полягає в аналізі Інтернет-середовища відносно наявності якісної інформації медичного спрямування і можливість вітчизняних закладів охорони здоров'я щодо її надання.

Виклад основного матеріалу. У світі, де все змінюється з неймовірною швидкістю і не має часу приділяти достатню увагу своєму здоров'ю, у випадку його порушення надійним джерелом для вирішення проблеми може стати мережа Інтернет, зокрема соціальні медіа та веб.

Сьогодні все більше і більше представників медичної професії освоюють соціальні медіа для обміну корисною медичною інформацією та забезпечення догляду за пацієнтами. Pricewaterhouse Coopers провели опитування більше тисячі пацієнтів і понад сто керівників охорони здоров'я стосовно того, що вони думають відносно соціальних медіа та Інтернету. Результати показали, що найбільш надійними онлайн-ресурсами є ті, на яких присутні лікарі (60 відсотків), медсестри (56 відсотків), а також лікарні (55 відсотків) [2].

Існують твердження, що соціальні медіа являють собою середовище з підвищеним рівнем ризику, так як це в основному відкритий форум. Вважається, що сайти соціальних мереж підходять більше для маркетингу і загальної комунікації, ніж для медичного застосування. Ніщо не повинно зайняти місце

розмови лікаря з пацієнтом. Неможливо надати конкретні рекомендації, діагностувати користувачів за допомогою соціальних медіа [3].

Соціальні медіа є складним середовищем для лікаря через закон про відповідальність НІРАА (Health Insurance Portability and Accountability Act). Дуже складно говорити про медичну допомогу без персоналізації змісту (контенту), не порушуючи НІРАА. Крім того, практика медицини вимагає ретельної історії поточного стану пацієнта і ретельного медичного обстеження, перш ніж встановити діагноз і призначити лікування. Людина з сильним головним болем протягом декількох місяців може страждати від простого головного болю до мігрені або алергічної реакції на пухлину головного мозку, яка загрожує життю. [4] Як лікар або комп'ютерна програма може встановити різницю між цими діагнозами без безпосередньої розмови з пацієнтом і проведення досліджень?

Мають місце позитивні результати використання мережі Інтернет в системі охорони здоров'я. Це відноситься до онлайн-терапії та інших подібних методів, які проводять віртуальні сеанси. Наприклад, так званий, електронний диван – безкоштовна онлайн програма, яка пропонує різні модулі, що забезпечують допомогу при депресії, різних тривожних станах і серцево-судинних захворюваннях. По суті, онлайн-терапія допомагає особам, які мають проблеми з психічним здоров'ям, але не отримують допомоги, тому що вони не здатні вийти з дому, знаходяться у віддалених районах, мають обмежені фізичні можливості і т. п. Таким чином, Інтернет-терапія знижує планку для людей, які потребують допомоги [5].

Багато пацієнтів, які страждають від серйозних захворювань, також звертаються до соціальних медіа для підтримки. Вони є членами різних груп і використовують їх для співчуття іншим людям, що страждають від подібних захворювань, а також діляться своїм досвідом з лікарями відносно дії медикаментів і альтернативних методів лікування. Крім використання сайтів соціальних мереж для підтримки зв'язку з іншими пацієнтами, ефективною можливістю є пошук потенційних лікарів, будь-яких ліків за рецептом, а також інформації спеціалізованих за захворюваннями сайтів, (migraine.com, thysa.org присвячені раку щитовидної залози), веб-сайтів, таких як Medline Plus, або "сайтів .gov чи .org ", що належать лікарням або медичним центрам. Зазвичай використовують додаток iPhone, що дозволяє підтримувати зв'язок зі своїми лікарями через пряме сполучення, і вони, як правило, відповідають протягом дня.

Таким чином, глобальна мережа і охорона здоров'я можуть йти поряд, доповнюючи один одного.

Питання, щодо використання мережі Інтернет українцями для вирішення проблем свого здоров'я, а також наявності відповідних ресурсів, практично не досліджено. Враховуючи, що основою вітчизняної охорони здоров'я, як і раніше, залишається державний сектор, у населення відсутня достовірна інформація про ситуацію в даному секторі охорони здоров'я, його проблеми і шляхи їх вирішення. А це неминуче приводить до недовіри з боку громадськості. Діяльність медичної спільноти ускладнюється тим, що більшість населення досі негативно ставиться до державної системи охорони здоров'я. Відсутність чітко налагодженої системи комунікацій між органами охорони здоров'я та громадськістю, повсюдно існуюча думка про низьку якість медичних послуг негативно позначаються на функціонуванні установ і на розвитку галузі охорони здоров'я в цілому. Робота над створенням нового образу вітчизняної медицини проводиться постійно. Але вона здебільшого обмежується просвітницькою діяльністю: проведенням конференцій, брифінгів, випуском прес-релізів, співробітництвом із засобами масової інформації та громадськими організаціями [6].

Варіант комунікативної програми, що пропонує Всесвітня організація охорони здоров'я в рамках інформаційної складової ставить перед собою такі завдання:

1. Формування інформаційних мереж і порталів, які дають змогу здійснити інтерактивний зв'язок (проконсультуватися, обмінятися досвідом, сформувати локальні групи розробників тощо), легко і швидко вийти на потрібні електронні ресурси. Сюди входять: створення сайтів (надання населенню інформації, консультацій, психологічної допомоги) та телефонних каналів, видання друкованої продукції, проведення заходів.

2. Розробка і проведення виставок та конференцій:

- виставок, які дають змогу фахівцям, а також іншим особам ознайомитися з новітніми технологіями у сфері охорони здоров'я, широким асортиментом товарів і послуг, представлених на ринку медичного обслуговування;

- електронних і відеоконференцій, телемостів, конференцій у режимі он- і офлайн, необхідних для консолідації зусиль лікарів і тих, хто пов'язаний з соціопсихологічною профілактикою захворювань у боротьбі з епідеміями та пандеміями.

3. Використання інформаційних технологій, пов'язаних із соціальним моніторингом захворювань, скринінгом і диспансерним наглядом, що дають змогу прискорити процес обробки і аналізу даних.

Виникає питання спроможності вирішення таких завдань закладами охорони здоров'я, відповідними департаментами обласної і міської держадміністрацій. У 2015 році в Україні проведено дослідження з метою вивчення рівня комп'ютеризації та інформатизації закладів охорони здоров'я різних рівнів надання медичної допомоги як фактора, який сприяє запровадженню ефективної системи комунікацій в охороні здоров'я [7]. На першому етапі дослідження було вивчено рівень забезпеченості закладів охорони

здоров'я різного рівня медичної допомоги персональними комп'ютерами. Загалом в Україні за рівнями надання медичної допомоги найвищий рівень забезпечення персональними комп'ютерами є на третинному рівні (18,3%), а найнижчий – на первинному (3,0%) рівні надання медичної допомоги. На вторинному рівні надання медичної допомоги рівень забезпеченості персональними комп'ютерами склав 6,0%. Далі вивчали питання наявності в закладах охорони здоров'я доступу до мережі Інтернет. Рівень доступу до мережі Інтернет встановлювали із числа закладів, які комп'ютеризовано. Встановлено, що найвищий рівень доступу до мережі Інтернет має місце на третинному (93,8%) рівні надання медичної допомоги, а найнижчий – на первинному (10,1%) рівні надання медичної допомоги. На вторинному рівні надання медичної допомоги рівень забезпеченості персональними комп'ютерами склав 87,5%. Таким чином можна зробити висновок про низький рівень комп'ютеризації закладів охорони здоров'я першого та другого рівнів, а також низький рівень доступу до мережі Інтернет закладів першого рівня. В цілому можна констатувати, що існуючий рівень інформатизації закладів охорони здоров'я не дозволяє впровадити ефективну систему комунікацій в охороні здоров'я.

Виходячи з твердження, що якісну інформацію медичного спрямування спроможні надавати виключно офіційні заклади охорони здоров'я, доцільно вивчити наскільки вітчизняні заклади охорони здоров'я представлені в Глобальній мережі. Інакше кажучи, чи має відповідний заклад офіційний веб-сайт.

Перш за все слід підкреслити найважливішу інформаційну роль веб-сайту в розвитку закладу. Виглядає актуальним більш детальний аналіз комунікативних можливостей сайту. Повноцінний веб-ресурс може надавати в режимі «24 години» всім зацікавленим особам відомості, документи, фото-, аудіо-та відеоматеріали, необхідні для формування правильного уявлення про діяльність компанії. Тому грамотно зроблений сайт є ефективним іміджевим інструментом, оскільки безпосередньо впливає на сприйняття фірми контрагентами, в тому числі представниками PR-сфери (ЗМІ, громадськими та державними організаціями).

Орієнтованість сайту на цільові групи сприяє досягненню ряду найбільш популярних компаній стратегічних цілей. У сегменті клієнтів сайт дозволяє зміцнити лояльність і відданість організації існуючих клієнтів і залучити нових. Це стає можливим за рахунок оперативності та спрощення роботи з клієнтською базою, розвитку сервісних (прийом заявок, замовлень, технічне онлайн-консультування, рубрика «Поставити питання лікарю») і інформаційних (новини, статті, поради експертів, аналітичні огляди, статистика, організація форумів) ресурсів на сайті.

Значною перевагою сайту перед іншими інструментами маркетингових комунікацій є можливість сегментації споживачів за видами захворювань (розсилки, опитування). Це дозволяє реалізувати клієнт-орієнтований маркетинговий підхід, а, як відомо, орієнтація на споживача (CRM) сьогодні одна з стратегічних доміант будь-якої компанії.

Особливу роль для компанії відіграє можливість комунікації з іншими закладами охорони здоров'я за допомогою сайту, який може виступати як майданчик для обговорення галузевих проблем, обміну думками, передовим досвідом [8].

Для визначення наявності веб-сайтів закладів охорони здоров'я в мережі Інтернет використовувався ресурс Google Maps. З наведених результатів дослідження (табл. 1) видно, що найбільша кількість веб-сайтів серед комунальних закладів охорони здоров'я (ЗОЗ) мають такі обласні центри, як Київ і Львів (19%). Дещо поступаються міста Хмельницький (18%), Вінниця (15%), Чернівці (13%). Інші регіони мають низький або нульовий показник щодо наявності веб-сайтів. Слід відмітити, що у всіх містах кількість веб-сайтів приватних ЗОЗ переважає над державними.

Таблиця 1

Наявність веб-сайтів закладів охорони здоров'я в розрізі обласних центрів

Місто	Всього ЗОЗ, кількість	ЗОЗ з сайтом, кількість	ЗОЗ з сайтом, % (до загальної кількості ЗОЗ)	Комунальних ЗОЗ з сайтом, кількість	Комунальних ЗОЗ з сайтом, % (до загальної кількості ЗОЗ)
Вінниця	33	16	48	5	15
Дніпропетровськ	20	4	20	1	5
Донецьк	22	1	5	0	0
Житомир	16	6	38	0	0
Запоріжжя	26	9	35	1	4
Івано-Франківськ	21	8	38	0	0
Київ	68	46	68	13	19
Кіровоград	11	2	18	0	0
Луганськ	30	2	7	0	0
Луцьк	22	14	64	2	9
Львів	81	41	51	15	19

Місто	Всього ЗОЗ, кількість	ЗОЗ з сайтом, кількість	ЗОЗ з сайтом, % (до загальної кількості ЗОЗ)	Комунальних ЗОЗ з сайтом, кількість	Комунальних ЗОЗ з сайтом, % (до загальної кількості ЗОЗ)
Миколаїв	8	0	0	0	0
Одеса	40	10	25	1	3
Полтава	17	7	41	0	0
Рівне	52	16	31	2	4
Суми	12	0	0	0	0
Тернопіль	41	19	46	3	7
Ужгород	12	4	33	0	0
Харків	41	9	22	1	2
Херсон	29	8	28	0	0
Хмельницький	11	4	36	2	18
Черкаси	16	11	69	1	6
Чернівці	24	14	58	3	13
Чернігів	15	6	40	0	0

Висновок. Встановлено, що якісну інформацію медичного спрямування в Інтернет-середовищі повинні надавати фахівці медичної галузі. Існуючий рівень інформатизації, а також кількість веб-сайтів закладів охорони здоров'я України не дозволяє впровадити ефективну систему комунікацій в охороні здоров'я. Веб-сайт закладу охорони здоров'я з регулярним маркетинговим аудитом і грамотною політикою просування завжди зможе стати ефективним комунікативним інструментом, а також сприяти досягненню стратегічних цілей закладу таких як формування позитивного іміджу, підвищення популярності фірми, забезпечення припливу нових клієнтів, просування нових послуг, зміцнення зв'язків з партнерами, посилення клієнт-орієнтованості, залучення кваліфікованих співробітників.

Література

1. Kristina Fiore Google Gets It Wrong on Baby Sleep Safety. URL: <http://www.medpagetoday.com/Pediatrics/GeneralPediatrics/34037>
2. Social media "likes" healthcare: From marketing to social business. URL: <http://www.pwc.com/us/en/health-industries/publications/health-care-social-media.html>
3. Dr. Rob Lamberts Expect More From Your Doctor. URL: <http://doctorlamberts.org/>
4. Thomas H. Lee. URL: <https://twitter.com/thomasleemd>
5. Ecouch. URL: <https://ecouch.anu.edu.au/welcome>
6. Кривенко Є.М. Роль комунікації та PR-технологій у взаємодії галузі охорони здоров'я і громадськості / Є.М. Кривенко, О.Р. Ситенко // Україна. Здоров'я нації. – 2013. – № 4 (28). – С. 101–106.
7. Знаменська М.А. Інформатизація закладів охорони здоров'я як основа ефективних комунікацій в системі охорони здоров'я / М.А. Знаменська, Г.О. Слабкий // Медична інформатика та інженерія. – 2015. – № 2. – С. 85–88.
8. Ревенок В.І. Інтернет-сайт – ефективний інструмент маркетингової діяльності закладу охорони здоров'я / В. І. Ревенок, С. В. Кисілевич // Вісник Хмельницького національного університету. – 2015. – № 5. Т. 1 (228). – С. 246–250.

Надійшла 08.08.2016; рецензент: д. е. н. Бондаренко В. М.

ОЦІНКА ЕФЕКТУ ВІД ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ НА ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

У статті обґрунтовується оцінка вартості об'єктів інтелектуальної власності, запропоновані різні підходи до оцінки інтелектуальної вартості та межі їх застосування, надано оцінку економічної ефективності за рахунок виробництва високотехнологічної продукції. Автором наведено умови, які необхідно враховувати під час реалізації проведення оцінки ефективності інтелектуальної власності.

Ключові слова: інтелектуальна власність, підприємство, вартість, підхід, оцінка, економічна ефективність, діяльність.

ZAKHARCHENKO N. V.

Odessa National I. I. Mechnikov University

EVALUATE THE EFFECTS FROM THE USE OF INTELLECTUAL PROPERTY FOR THE HIGH-TECH ENTERPRISES

The aim of this study is to examine the various methods of intellectual property valuation in the company for the introduction of innovative technologies is to prove effective approach and make recommendations on its use. The article explains the valuation of intellectual property, offered a variety of approaches to the assessment of the value of the intellectual and the limits of their application, assesses the cost-effectiveness through the production of high-tech products. Author has given the conditions that must be considered when assessing the implementation effectiveness of intellectual property. The effect of intellectual property implementation factors on the effectiveness of the company for the production of high-tech products is revealed there. This allowed to consider a variety of approaches to the evaluation of intellectual property, namely: income, cost and comparative (market). The article suggested that if the intellectual value of the object is considered the essence of the market, the commercial significance of intellectual property may be lost. However, in terms of business development with the introduction of innovative technologies for the production of knowledge-based competitive products, intellectual property is one of the main resources of the enterprise in the competition. In this case, it is an essential role for assessing the value of intellectual property, in particular, of its forms: evaluation of a trademark, brand, evaluation of goodwill (goodwill), evaluation of the copyright, the evaluation know-how. Based on this, the authors proposed to evaluate different methods of intellectual property to the following: the planned production of a new product (service), changing technologies by reducing cost by using a ready intellectual property. Scientific novelty lies in justifying the need for further development of theoretical and methodical positions on a search for new approaches that reveal the possibilities of evaluation of intellectual property development of high-tech enterprises. The study revealed that the most interesting approach for valuation of intellectual property is the market value of intellectual value as the market price for the intellectual value of the object arising between consumers and producers of intellectual value of the object on a voluntary relationship, but have a typical commercial motivation. On the intellectual value of the object is considered as a compensation for the intellectual property sold. This approach is called comparable (market) approach. However, this approach is recommended in the case of a sufficient number of reliable information about the transactions of purchase and sale of similar intellectual property rights in the company on the implementation of innovative technologies. Future research should be directed towards the development of formalized procedures and methodological tools diagnosis of the state of intellectual enterprise value of the object by the introduction of innovative technologies and the selection of the most rational ways of their realization and implementation and implementation.

Keywords: intellectual property, company, cost, approach, evaluation, cost effectiveness, activity.

Постановка проблеми. З розвитком економічних відносин в трансформаційній економіці України ведення бізнесу на будь-якому підприємстві багато в чому залежить від його інтелектуальної власності як основного фінансового джерела. "Intellectual property" у широкому розумінні означає закріплені законом виключне право на результат інтелектуальної діяльності або засоби індивідуалізації.

Право інтелектуальної власності належить кожному, воно закріплене на конституційному рівні "Громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Кожний громадянин має право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності; ніхто не може використовувати або поширювати їх без його згоди, за винятками, встановленими законом. Держава сприяє розвитку науки, встановленню наукових зв'язків України зі світовим співтовариством." (ст. 54 Конституції України).

Відносини у сфері інтелектуальної діяльності регулюються цілою низкою актів цивільного законодавства, центральне місце серед яких посідає Цивільний кодекс України, Книга четверта якого – «Право інтелектуальної власності» – містить загальні й спеціальні норми. Розділ 35 «Загальні положення про право інтелектуальної власності» стосується питань, що регулюються однаково стосовно будь-якого інтелектуального продукту, його призначення полягає у визначенні кола об'єктів і суб'єктів інтелектуальної діяльності, закріпленні основних принципів і підходів щодо охорони відповідних прав, встановленні строку чинності виключних прав, визначенні змісту особистих немайнових і майнових прав інтелектуальної

власності, загальних правил використання інтелектуального продукту й передачі майнових прав іншим особам, засад захисту порушених прав.

Отже, інтелектуальна власність – це результат творчої діяльності людини. Однією з важливих проблем об'єктів інтелектуальної власності є оцінка їх вартості, яка необхідна в наступних випадках:

- в разі франчайзингу, під час оформлення передачі ліцензій, прав інтелектуальної власності;
- в ході приватизації держпідприємств, купівлі-продажу об'єктів інтелектуальної власності;
- для судових потреб щодо вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з об'єктами інтелектуальної власності, визначення розміру компенсації за використання об'єкта інтелектуальної власності;
- для залучення зовнішнього фінансування;
- під час внесення об'єктів інтелектуальної власності у статутний фонд підприємства;
- під час розробки інноваційних проектів;
- під час оформлення кредиту під заставу виключних прав.

Аналіз останніх публікацій. Дослідженням підходів до оцінки впровадження інтелектуальної власності займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені-економісти, зокрема, при написанні статті автором було використано праці В.В. Божкової [4], Н.І. Гавловської [3], С.М. Ілляшенко [5], А.Н. Кузьміна [10], К.В. Ковтуненко [6], А.В. Костіна [8;9], А.Н. Козирева [3], Р.В. Сміта [11], Р.П. Швайса [12] та ін.

Невирішені питання. Вченими визнається значущість дослідження використання результатів інтелектуальної діяльності і засобів індивідуалізації на високотехнологічних підприємствах. Однак для більш ефективного впровадження інтелектуальної власності з метою підвищення інноваційного рівня розвитку підприємства слід приділити увагу його оцінюванню.

Мета статті – розглянути різні методи до оцінки інтелектуальної власності на підприємстві з впровадження інноваційних технологій, обґрунтувати найефективніший підхід та надати рекомендації щодо його використання.

Основний матеріал. Згідно з Цивільним кодексом України, громадянин або юридична особа має виключне право (інтелектуальна власність) на результати індивідуальної діяльності і прирівняні до них кошти індивідуалізації юридичної особи, індивідуалізації продукції, виконаних робіт або послуг (фірмове найменування, товарний знак, знак обслуговування і т. п.).

Використання результатів інтелектуальної діяльності і засобів індивідуалізації, які є об'єктом виключних прав, може здійснюватися третіми особами тільки відповідно правовласнику.

У Цивільному кодексі України встановлено значний перелік охоронних результатів інтелектуальної діяльності і засобів індивідуалізації, докладно описаний порядок використання та передачі відповідних прав, заходи відповідальності за їх порушення. Захист виключних прав може здійснюватися, зокрема, шляхом пред'явлення вимоги про вилучення матеріального носія до його виробника, імпортера, зберігача, перевізника. У разі, коли, зокрема, імпорт, перевезення або зберігання товарів призводять до порушення виключного права, вони вважаються контрафактними і за рішенням суду підлягають вилученню і знищенню. Автором результату інтелектуальної діяльності визнається громадянин, творчою працею якого створений такий результат. Згідно з Цивільним кодексом України охоронними результатами інтелектуальної діяльності і засобами індивідуалізації є:

- 1) твори науки, літератури і мистецтва;
- 2) програми для електронних обчислювальних машин (програми для ЕОМ);
- 3) бази даних;
- 4) виконання;
- 5) фонограми;
- 6) повідомлення в ефір або по кабелю радіо чи телепередач (мовлення організацій ефірного або кабельного мовлення);
- 7) винаходи;
- 8) корисні моделі;
- 9) промислові зразки;
- 10) селекційні досягнення;
- 11) топології інтегральних мікросхем;
- 12) секрети виробництва (ноу-хау);
- 13) фірмові найменування;
- 14) товарні знаки і знаки обслуговування;
- 15) найменування місць походження товарів;
- 16) комерційні позначення [1].

Крім Цивільного кодексу, авторське і патентне право регулюються Кримінальним кодексом і Кодексом про адміністративні правопорушення, в яких передбачено відповідальність за порушення авторських прав і патентного права. Їх регламентація передбачена Цивільно-процесуальним кодексом, Господарським кодексом, Господарсько-процесуальним кодексом, Митним кодексом.

Авторське право розглядають як складову частину цивільного права, але воно, крім Цивільного кодексу, регулюється і спеціальним законом. Таким з є Закон України від 23.12.1993 р. „Про авторське

право і суміжні права". Він базується на міжнародних нормах використання творів, враховує сучасні тенденції правового регулювання традиційних і нових об'єктів авторського права. У Законі також передбачено охорону суміжних прав, тобто права тих, хто доносить до публіки створені авторами твори – виконавці, організації телемовлення й виробники фонограм [2].

Слід зазначити, що за даними Британського Інституту захисту торговельних знаків, за період з 1980 р. по 2000 р. у Великобританії й США відношення балансової вартості компаній до їхньої ринкової вартості зменшилося в п'ять разів. Так в Англії тільки близько 30% ринкової вартості компанії відображається в балансі, все інше припадає на нематеріальні активи, основу яких становить торговельна марка й бренд, зокрема, для British Petroleum це відношення становить 29:71, Coca-Cola – 4:96 [5].

З перерахованого вище переліку до об'єктів інтелектуальної власності типовим для комерційної організації слід віднести промислові об'єкти інтелектуальної власності (патенти на винаходи, товарні знаки, знаки обслуговування); секрети виробництва (ноу-хау); об'єкти авторського права і суміжних прав (твори мистецтва, літератури, програми для ЕОМ, бази даних, ресурси мережі Інтернет, наукові та методичні розробки); об'єкти інтелектуальної власності, що мають комерційну таємницю, науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки, знання технічного, фінансового і управлінського характеру, які можуть приносити прибуток або іншу користь [1].

Для оцінки ефективності інтелектуальної вартості необхідно врахувати такі умови:

- фактор часу (зміни результатів і витрат у часі);
- норма дисконту, що використовується при оцінці майбутніх фінансових потоків, які отримуються при реалізації і впровадженні інтелектуальної власності;
- використовувати систему цін, що діють на момент виконання розрахунків;
- вказувати чинники невизначеності і ризику, а також способи їх врахування в оцінці ефективності інтелектуальної власності [10].

Реалізація інтелектуальної власності на високотехнологічному підприємстві може вплинути на:

- збільшення доходу від зростання реалізації продукції (підвищення продуктивності технологічного обладнання і поліпшення його використання в часі);
- зниження матеріальних та інших видів витрат при використанні нового обладнання, технологій та інноваційних технологічних процесів, використання імпортозамінних матеріалів, сировини; оптимізація графіків проведення і методів виробництва, транспорту і перепроєктування бізнес-процесів;
- скорочення витрат живої праці за рахунок нових технологічних процесів, реінжинірингу бізнес-процесів, підвищення кваліфікації персоналу, вдосконалення системи стимулювання оплати праці, зниження витрат робочого часу, травматизму і професійних захворювань;
- наукові розробки, які спрямовані на економію часу;
- економія капітальних вкладень;
- чинники, що впливають на підвищення якості готової продукції, зміну цін, оптимізацію фінансових потоків і оподаткування.

Для оцінки інтелектуальної власності на підприємстві з впровадження інноваційних технологій застосовуються різні підходи, які поділяються на дохідний, витратний та порівняльний (ринковий) [11; 12].

Право власності на патенти, промислові зразки, ноу-хау, товарні знаки та ін. свідчить про високий рівень організаційного капіталу й ступінь його правової захищеності. Для їх оцінки доцільно також використовувати вартісну оцінку: витратний метод, метод доходів (звільнення від роялті), метод аналогій, визначення ринкової вартості [5].

В сучасних ринкових умовах, коли немає збалансованості ринку, в економіці України пріоритетно використовувати метод оцінки об'єкта інтелектуальної власності, за винятком таких об'єктів, як інтелект (професіоналізм) персоналу, інформаційне програмне забезпечення менеджменту, дистриб'юторські мережі і корпоративна етика, де найбільш прийнятний витратний підхід до оцінки інтелектуальної власності. Витратний похід використовується на основі калькуляції витрат на створення об'єктів інтелектуальної власності, наприклад, на інформаційні бази даних, наукові статті, навчально-методичні посібники, рекомендації, які можуть бути найбільш дорогим активом для наукових інститутів чи університетів. Однак оцінити частку майбутніх доходів практично неможливо. Тому вартість такої інтелектуальної власності на високотехнологічному підприємстві проводиться за витратним методом без урахування можливих прибутків. При ринковому підході інтелектуальна власність порівнюється з аналогічними об'єктами інтелектуальної власності. В цьому випадку повинно бути обґрунтовано базу для порівняння, у якій є однакові економічні параметри для тієї ж галузі або бізнесу [9].

При дохідному підході використовується безліч методів:

- метод дисконтування грошового потоку;
- метод прямої капіталізації;
- метод залишкового доходу;
- метод експрес-оцінки;
- розрахунок вартості роялті;
- метод звільнення від роялті;

- метод надлишкового прибутку;
- метод експертної оцінки [7].

Якщо об'єкт інтелектуальної власності розглядати за межами ринкової сутності, комерційний сенс інтелектуальної власності може втратитися. Проте в умовах розвитку бізнесу при впровадженні інноваційних технологій для випуску наукоємної конкурентоспроможної продукції інтелектуальна власність є одним з основних ресурсів підприємства в конкурентній боротьбі. В цьому випадку суттєва роль відводиться саме оцінці вартості інтелектуальної власності, зокрема, таких її видів:

- оцінка товарного знаку, бренду;
- оцінка гудвілу (ділової репутації);
- оцінка авторського права;
- оцінка ноу-хау [4].

Оцінку інтелектуальної власності проводять різними методами для наступних варіантів:

- при плановому виробництві нового продукту (послуги);
- при зміні технології шляхом зменшення витрат;
- при використанні вже готового об'єкту інтелектуальної власності [6].

Річний економічний ефект за рахунок виробництва інноваційного продукту:

$$E_t = Q_t - K_t - Z_t \quad (1)$$

де E_t – економічний ефект;

$Q_t = n_t c_t$ – виручка від реалізації інноваційного продукту;

n_t – кількість продукції;

c_t – ціна одиниці продукції.

Капіталовкладення:

$$K_t = n_t \sum_{j=1}^m v_j \eta_j \quad (2)$$

де K_t – капіталовкладення;

v_j – кількість використовуваних ресурсів;

η_j – ціна одиниці використовуваних ресурсів.

$$E_t = n_t c_t - n_t \sum_{j=1}^m v_j \eta_j - Z_t \quad (3)$$

де Z_t – розмір постійних витрат.

З урахуванням інфляційних процесів, використовуючи метод дисконтування грошових потоків, отримаємо:

$$E_{t(0)} = \sum_{t=1}^n \frac{n_t c_t}{(1+i)^t} - n_t \sum_{j=1}^m \frac{v_j \eta_j}{(1+i)^t} - Z_t \quad (4)$$

Для оцінки економічної ефективності інтелектуальної власності з урахуванням витрат на проведення наукових розробок, індекс ефективності має вигляд:

$$IE_p = \frac{E_t}{\sum_{t=1}^n (n_t c_t + n_t v_j \eta_j)} \quad (5)$$

де

$$E_t = \sum_{t=1}^n \frac{P_t K_t}{(1+i)^t} \quad (6)$$

$P_t K_t$ – чистий дохід засобів виробництва;

K_t – витрати на проведення наукової розробки в t -му році;

K_t – капітальні вкладення, які пов'язані з впровадженням НДДКР;

r – ставка дисконту.

E – чистий річний економічний ефект, який оцінюється за рахунок об'єктів інтелектуальної власності.

Загальний сумарний грошовий потік за звітний період визначається [7]:

$$CF = ЧП + \sum_{t=1}^n A_t - DZ_t - \sum_{t=1}^n Z_t + KZ_t \quad (7)$$

де ЧП – чистий прибуток

$\sum_{t=1}^n A_t$ – сума амортизаційних нарахувань;

DZ_t – дебіторська заборгованість;

KZ_t – кредиторська заборгованість;

$\sum_{t=1}^n Z_t$ – витрати за звітний період.

Однак загальний грошовий потік не враховує додаткову вартість капіталу, що отримується за рахунок об'єктів інтелектуальної власності.

Отже, економічний ефект за рахунок об'єктів інтелектуальної власності має вигляд:

$$PE = CF - \sum_{t=1}^n c_t A_t \quad (8)$$

де c_t – вартість i -го виробничого фактора (основні засоби, оборотні засоби, трудові ресурси, їх професіоналізм, інтелект, науковий потенціал, орендні ставки, банківський відсоток для оборотних коштів і т. д.);

k_i – ставка, відповідна вартості оренди i -го виробничого фактора;

n – загальна кількість врахованих факторів.

Висновки. Трансформація підходів до управління інноваційним розвитком вітчизняних підприємств потребує вивчення світового досвіду та підходів до застосування сучасних технологій управління. Вибір таких технологій відповідно до умов функціонування підприємства та наявного управлінського потенціалу є запорукою інноваційного розвитку [3].

Автор рахує, що найбільш цікавим підходом для оцінки інтелектуальної власності є ринкова вартість об'єктів інтелектуальної власності як ринкова ціна на об'єкт інтелектуальної власності, що виникає між споживачем і виробником об'єкту інтелектуальної власності на добровільних відносинах, але мають типову комерційну мотивацію. Ціна на об'єкт інтелектуальної власності розглядається як компенсація за продану інтелектуальну власність. Такий підхід отримав назву порівняного (ринкового) підходу. Однак даний підхід рекомендується використовувати в разі достатньої кількості достовірної інформації про угоди купівлі-продажу аналогічних об'єктів інтелектуальної власності на високотехнологічному підприємстві.

Подальші дослідження. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на розробку формалізованих процедур і методичного інструментарію діагностики стану об'єкту інтелектуальної власності на високотехнологічному підприємстві та вибору найбільш раціональних шляхів їх реалізації та впровадження.

Література

1. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
2. Про авторське право і суміжні права : закон України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1994. – № 13. – Ст.64. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>.
3. Гавловська Н. І. Застосування сучасних технологій управління інноваційним розвитком вітчизняних підприємств / Н.І. Гавловська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2016. – № 2. – Том 1. – С. 117 – 119.
4. Божкова В.В. Механізм стратегічного планування маркетингових комунікацій інноваційної продукції промислових підприємств / В.В. Божкова // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 6. – С. 48 – 53.
5. Ілляшенко С.М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу / С.М. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – № 2. – С. 91 – 101.
6. Ковтуненко К.В. Теоретико-методологічні засади формування інтелектуального капіталу інноваційно-активного промислового підприємства в умовах стратегічних змін : [монографія] / К.В. Ковтуненко. – Одеса : ВМВ, 2014. – 375 с.
7. Козирев А.Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А.Н. Козирев, В.Л. Макаров. – М. : РИЦ ГШ ВС РФ, 2008. – 249 с.
8. Костин А.В. Оценка ущерба владельцам товарных знаков. Обоснование размера убытков при возникновении споров / А.В. Костин // Промышленная собственность. – 2007. – № 11. – С. 12– 20.
9. Костин А.В. Оценка ущерба права владельцев товарных знаков: опыт, противоречия и перспективы / А.В. Костин // Интеллектуальная собственность. Актуальные проблемы теории и практики. – М. : «Издательство Юрайт», 2008. – Т. 1. – С. 161 – 171.
10. Кузьмин А.Н. Анализ применимости основных методов оценки интеллектуального капитала для инновационного предприятия / А.Н. Кузьмин, Е.М. Кузьмина // Економічний простір. – 2008. – № 15. – С. 178 – 184.
11. Смит Г.В. Оценка товарных знаков / Г.В. Смит ; [пер. с англ.]. – М. : ИД «Квинто-Консталтинг», 2008. – 384 с.
12. Швайс Р.П. Использование и неправильное использование стоимости интеллектуальной собственности в коммерческом судебном процессе / Р.П. Швайс // Business Valuations Guide. – 2008. – № 2. – С. 127 – 130.

Надійшла 08.08.2016; рецензент: д. е. н. Волощук Л. О.

АНАЛІЗ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ

Проведено аналіз демографічної ситуації в Україні, на основі чого встановлено тенденцію та динаміку головних демографічних показників за 1992–2015 рр. За основу для аналізу були взяті показники кількості народжених та померлих, що відображається на природному прирості чи скороченні загальної кількості населення. Було проаналізовано та встановлено закономірність та динаміку таких основних індикаторів демографічної ситуації, як народжуваність та дитяча смертність.

Ключові слова: демографічна ситуація, демографічні показники, природний приріст, скорочення, населення, рівень народжуваності та смертності.

THE ANALYSIS OF DEMOGRAPHIC SITUATION IN UKRAINE

The analysis of the demographic situation in Ukraine on the basis of which the trend and dynamics of major demographic indicators were found out for the period 1992–2015 years has been carried out. The basis for the analysis are the births and deaths rates that reflects on natural increase and reduction of the total population. The consistent pattern and trends of major demographic indicators as birth and infantine mortality rates have been analyzed. Besides that the dynamics of the number of existing and permanent population were determined. The changes in the population structure by place of residence and age have been carried out. The analysis that was performed allows to characterize and estimate the demographic situation in Ukraine and reveals that in general, the situation is ambiguous.

Key words: demographic situation, demographic indicators, natural increase, reduce, population, births and deaths rates.

Постановка проблеми. Головним чинником та рушієм соціально-економічного розвитку країни є її населення, яке, з одного боку, є складовою продуктивних сил та трудових ресурсів держави, а з іншого – споживачем товарів та послуг, де головну роль відіграє все наявне, а не лише працездатне населення. Для аналізу та розгляду впливу населення на основні процеси та розвиток в країні потрібно дати його чітку соціально-економічну характеристику за такими ознаками, як відтворення, міграція, чисельність, динаміка, склад та структура населення країни. Аналіз на основі головних демографічних показників, таких як народжуваність, смертність, шлюбність, розлучуваність, очікувана тривалість життя та міграція, дасть можливість оцінити демографічний стан країни а на основі тенденцій обраних показників спрогнозувати можливий розвиток ситуації у майбутньому та запобігти певним негативним змінам.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз демографічної ситуації в Україні на основі вище вказаних статистичних показників, встановлення основних тенденцій та закономірностей з використанням відповідних аналітичних інструментів та методичних підходів.

Виклад основного матеріалу дослідження. За роки незалежності, особливо в останні роки, демографічна ситуація в країні характеризується усталеною і довготривалою тенденцією до зниження чисельності постійного населення. Таке зменшення кількості населення зумовлене негативним природним приростом та від'ємним сальдо міграції.

В Україні загалом, як з рештою в переважній більшості регіонів, кількість померлих переважає над кількістю народжених, а також число громадян, які залишили межі країни, переважає над числом тих, хто прибув. Якщо розглядати за регіонами, то демографічна ситуація є найгіршою з поміж усіх в східних та північних областях, краща ситуація в західних та південних областях.

Демографічна ситуація в Україні за статево-віковою структурою та складом населення, співвідношенням кількості чоловіків до кількості жінок та вікових груп характеризується тим, що жінки чисельно переважають чоловіків 54% проти 46% відповідно. Крім того продовжується процес старіння населення, що має відображення у зростанні частки людей похилого віку.

В абсолютних цифрах ситуація станом на 2016 р. виглядає таким чином:

5 854 771 осіб молодше 15 років (3 008 785 чоловіків / 2 845 986 жінок);

30 173 933 особи старше 14 і молодше 65 років (14 430 233 чоловіків / 15, 743 700 жінок);

6 588 642 особи старше 64 років (2 166 666 чоловіків / 4 421 550 жінок).

Як ми бачимо, вікова структура населення України має регресивний характер. Це зазвичай зустрічається у високо розвинених країн, де досить високий рівень охорони здоров'я, як і рівень освіти громадян. Внаслідок відносно низькою смертності і народжуваності, населення має високу очікувану тривалість життя. Всі ці чинники, разом з іншими, призводять до старіння та демографічного навантаження на населення країни. Особливої гостроти ця тенденція набуває з точки зору потреб економіки [1].

Скорочення чисельності населення зумовлюється як від'ємним природним приростом, так і міграційним відтоком. Розселення населення по країні характеризується зменшенням питомої ваги

сільського населення і зростанням міського населення (рис. 1).

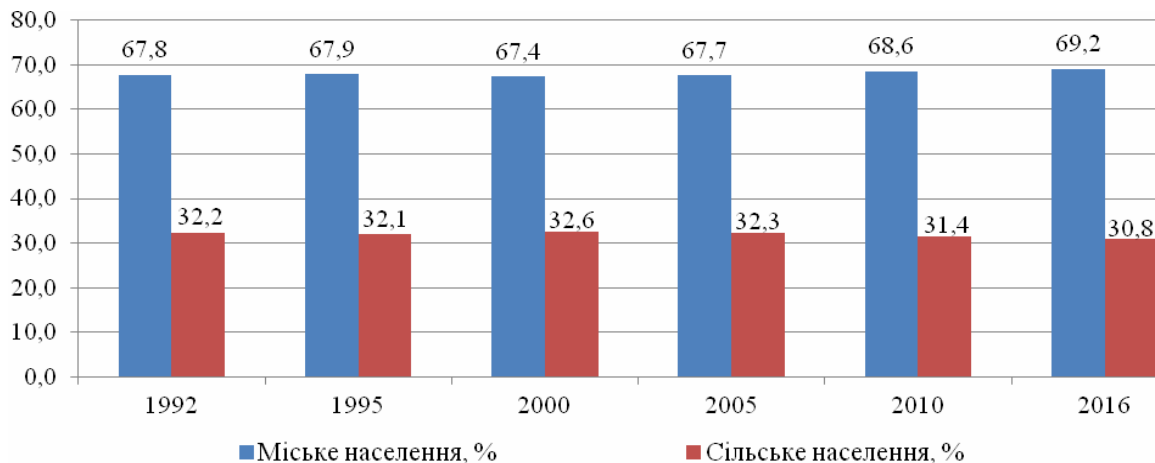


Рис. 1. Питома вага міського та сільського типів населення в Україні [2]

З рис. 1 видно, що кількість міського населення з 1992 року постійно зростає, хоча і повільними темпами. Кількість сільського населення скорочується в основному через виїзд молоді в міста, крім того спостерігається природне зменшення чисельності населення за рахунок перевищення кількості померлих над кількістю народжених.

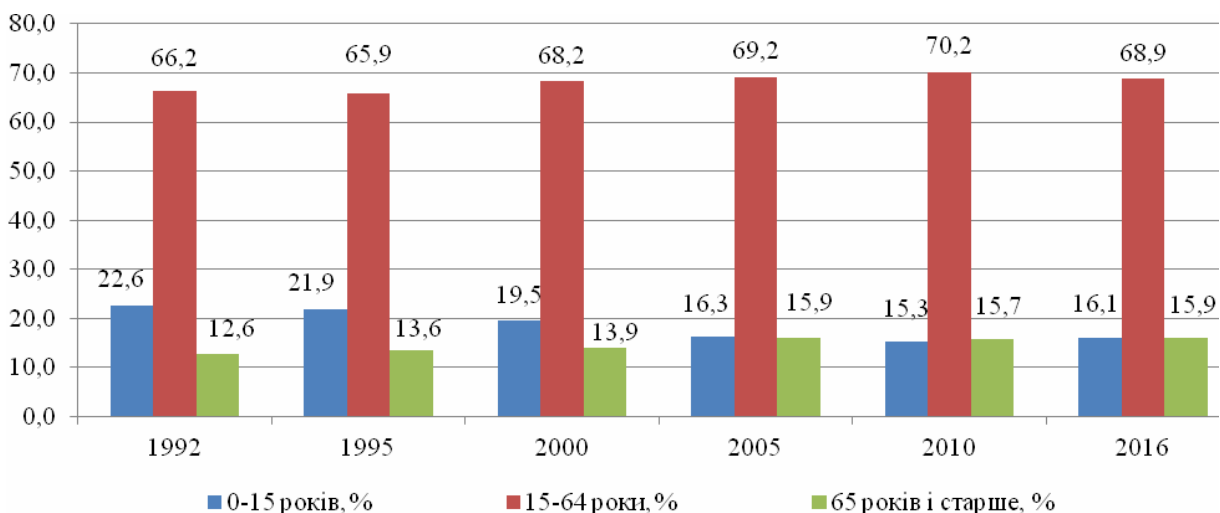


Рис. 2. Структура населення України за віковими групами [2]

З рис. 2 видно, що з часів незалежності до тепер, кількість молоді невпинно знижується, в той час як кількість людей похилого віку в країні зростає. Це свідчить про загострення демографічної ситуації, оскільки смертність перевищує народжуваність. Депопуляція населення безпосередньо спричиняє негативні зміни вікової структури, зниження приросту та трудового потенціалу, зростання демографічного навантаження, що в свою чергу веде до недостатнього забезпечення галузей економіки доступною робочою силою.

Підтвердженням думки є дані ЦРУ в 2015 р. Україна посіла друге місце за показником смертності – 14,46 смертей на 1000 осіб, пропустивши вперед лише Лесото, та 182 місце в світі за показником народжуваності – 10,72 новонароджених на 1000 осіб.

Статистика вкрай негативна, оскільки низький рівень смертності є загальновизнаним індикатором здоров'я нації, відзеркалюючи якість життя населення, рівень добробуту і розподіл соціальних і матеріальних благ у суспільстві, стан довкілля, рівень освіти і культури, ефективність профілактики, рівень доступності і якості медичної допомоги тощо. В Україні ж поки ситуація лише погіршується [3].

Рівень народжуваності та смертності прямо впливає на природний приріст та його динаміку розвитку. Як видно з рисунка 3 (дані наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополь) в Україні з часу незалежності кількість народжуваних постійно падає з майже 600 тис. чоловік в 1992 році, до 411 тис. чоловік в 2015 р. Смертність найбільшою була в кінці 90-х років і на сьогодні не змінилася порівняно з 1992 р. Загалом темпи природного скорочення не такі стрімкі, як в 2005 р., однак все ще великі.

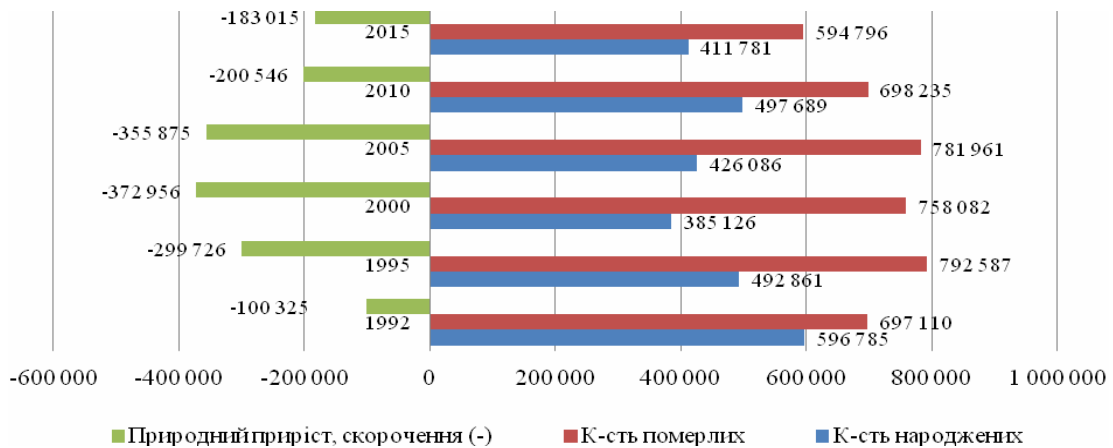


Рис. 3. Зміна кількості народжених, померлих та природний приріст [4]

Перейдемо до розгляду та аналізу показників народжуваності, які головним чином впливають на процеси відтворення населення та його приріст чи скорочення. Для оцінки та аналізу народжуваності розглянемо коефіцієнт народжуваності, показник плідності населення та коефіцієнт і показники дитячої смертності України. Це дасть змогу охарактеризувати середню кількість дітей, яку жінка народила за життя, та середню кількість народжених за рік жінками віком від 15 до 49 р.

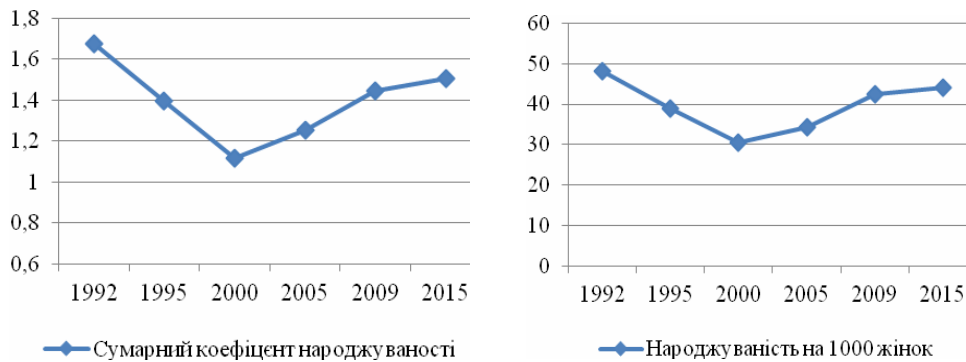


Рис. 4. Динаміка показників народжуваності в Україні [5]

Рис. 4 демонструє, що коефіцієнт народжуваності та показник плідності населення України мають дуже схожу динаміку та тенденцію розвитку. Відмітимо, що два графіка повторюють один одного. Загалом значення показників зменшилось в 2015 р. порівняно з 1992 р. Однак, хорошим сигналом є стабільне зростання показника плідності та сумарного коефіцієнта народжуваності, що безумовно, демонструє позитивні зрушення в демографічній сфері. Проте дана тенденція все ж призупинила темпи росту, а враховуючи нещодавні події в східній частині країни, тренд може призупинити зростання або й взагалі почати спад.

Окрім показників народжуваності, достатньо точними для характеристики, аналізу та оцінки демографічної ситуації в країні є показники смертності серед дітей та коефіцієнтом дитячої смертності на 1000 народжених.

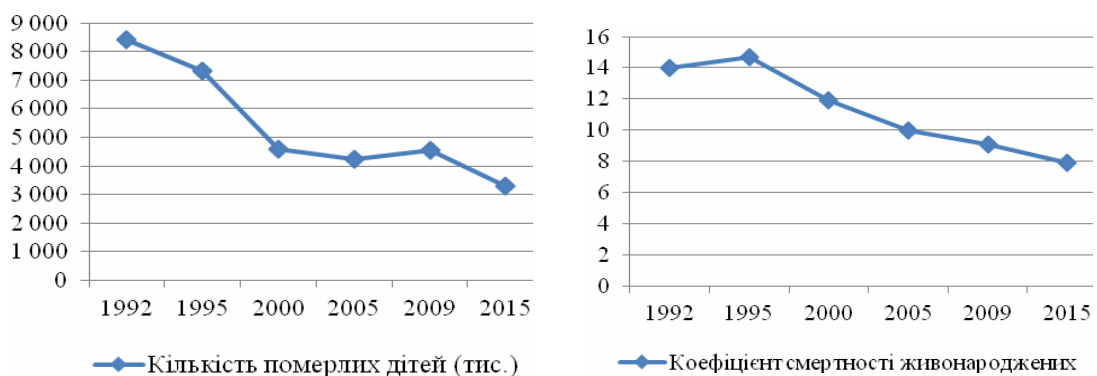


Рис. 5. Показники дитячої смертності у віці до 1 року в Україні [5]

Графіки на рисунку 5 демонструють, що рівень дитячої смертності як в перший рік життя, так і в перші його дні мають позитивну динаміку розвитку. Загалом в 2015 р. дитяча смертність впала майже в 2 рази порівняно з 1992 р. Такі показники все ж не є високими порівняно з країнами ЄС, однак тенденція йде до покращення.

Висновки. Проведений аналіз дозволяє охарактеризувати та оцінити демографічну ситуацію в Україні. Загалом ситуація є неоднозначною. З одного боку, кількість народжуваних є незмінно низькою, смертність зростає, кількість людей похилого віку теж зростає. З іншої сторони, позитивні зрушення помітні при оцінці сумарного коефіцієнту народжуваності та показників плідності населення. Окрім цього позитивна динаміка спостерігається під час аналізу показників дитячої смертності. Важливим тут є те, що з 1992 р. рівень дитячої смертності впав в 2 рази. Однак, в ході оцінки усіх змін в сукупності, демографічна ситуація є невтішною, а тип відтворення населення є скоріше регресивним.

Література

1. Счетчик населения мира «Население Украины в 2016 году» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://countrymeters.info/ru/Ukraine>
2. Статистичні дані по населенню України / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html
3. Central Intelligence Agency «The World Factbook – Ukraine» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/rankorder/2066rank.html#up>
4. Природний рух населення / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим Доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/ds/pp/pp_u/pp0616_u.html
5. Статистика населения Украины / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим Доступу : http://database.ukrcensus.gov.ua/MULT/Dialog/statfile_c.asp

Надійшла 13.08.2016; рецензент: д. е. н. Васильківський Д. М.

ПРИСТОСУВАННЯ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ДО ВИМОГ ЄС

У статті розглянуто загальні аспекти міграційних процесів в Україні, які залишають вагомий вплив на економічне, соціальне та демографічне становище в країні. Автором розглянуто основні проблеми міграційної ситуації в країні, що дають змогу визначити стратегічну мету міграційної політики країни. Здійснено огляд співпраці України з ЄС у галузі регулювання міграційних процесів та запропоновано деякі рекомендації, спрямовані на удосконалення міграційної політики України у відповідності до європейських стандартів.

Ключові слова: міграційна політика, мігранти, інтеграція, ЄС, адаптація, пристосування, вимоги.

RODIONOVA I. V.
Khmelnitskyi National University**UKRAINE'S ADAPTATION MIGRATION POLICY WITH EU REQUIREMENTS**

The article deals with general aspects of migration in Ukraine, which leave a significant impact on economic, social and demographic situation in the country. The author considers the main problem of the migration situation in the country, that allows to determine the strategic goal of Ukraine's migration policy. The main reasons for the Ukrainian citizens outflow from the regions that are inadequately replaced by foreign migrants are determined. It is proved that the mechanism of adaptation of migration policy in Ukraine with the terms and requirements of the EU will ensure a successful adaptation to changes in both external and internal environment and economic and social growth of Ukraine. The overview of Ukraine's cooperation with the EU in the field of migration processes regulation are done and some recommendations aimed at improving Ukraine's migration policy in line with European standards are proposed.

Keywords: migration policy, migrants, integration, EU, adaptation, requirements.

Постановка проблеми. На сьогодні під впливом євроінтеграційних процесів відбуваються істотні зміни внутрішнього змісту таких сфер, як економіка, політика, культура, що призводить до появи нових учасників на економічній та політичній арені, зіткнення суспільства із новими формами побудови соціальних зв'язків, а також принципами та механізмами регулювання економіки та політики, зміни пріоритетів суспільного життя, швидкості та обсягів виконання виробничих операцій та людських дій [1, с. 54]. Ті вимоги, що нині диктує європейська спільнота, сприяють різкій інтенсифікації світових міграційних потоків, призводять до формування принципово нової міграційної ситуації у світі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням теоретичної розробленості проблем міграції в сучасній економіці приділено багато уваги такими вченими, як Е.М. Лібанова, О.А. Малиновська, О.С. Передрій, Г.П. Петрова, О.В. Позняк, Н.М. Преображенська, Н.П. Тиндик та інші.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Водночас залишаються недостатньо розробленими окремі аспекти міграційної політики та її пристосування до європейських вимог, законодавче визначення її напрямів, принципів діяльності державних органів у сфері міграції, стратегічних цілей, завдань і стандартів із забезпечення реалізації прав людини. Крім того, внаслідок активізації євроінтеграційних процесів, глобалізації та трансформації процесів міграції потребує реформування вся міграційна політика, що вимагає вдосконалення та оновлення чинного законодавства у сфері міграції. Зазначені зміни мають бути дієвими та відповідати стандартам європейських країн. Тобто міграційна політика держави має бути інструментом її збагачення, економічного, соціального, культурного становлення та розвитку громадянського суспільства

Формування цілей статті. Метою статті є визначення актуальних проблем і тенденцій розвитку міграційної політики України та її пристосування до вимог європейських країн.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нині, із виходом України на західноєвропейський соціально-економічний простір, великого значення набуває її інтеграція в Європу, що ставить перед нашою державою нові проблеми, які потребують від неї активної участі в їх вирішенні. Для сучасного світового політичного та соціально-економічного розвитку характерною особливістю є активізація інтеграційних процесів у світі та Європі зокрема. Через те, навіть для тих країн, які не входять до складу інтеграційних об'єднань, неминучим є їх відчутний вплив. Отже, для України наразі відкриваються нові можливості для поглиблення співпраці, що змушує відповідати на нові виклики.

В свою чергу, міграція, будучи унікальною особливістю нашого часу, має як позитивний, так і негативний вплив на економічну та соціальну сторони життя. Трудова міграція в Україні певною мірою може бути охарактеризована як «відплив мізків» у зв'язку із наявною невідповідністю між навичками мігрантів і тими посадами, які вони обіймають. Лише деяким мігрантам вдається знайти роботу за кордоном, що відповідає їх рівню кваліфікації. Незалежно від їх освіти, майже всі вони здійснюють низькокваліфіковану роботу [2].

Серед факторів, які впливають на міграційні процеси в Україні, що притаманні міжнародному

ринку робочої сили в цілому та регіональним особливостям, характерним нашій країні доцільно віднести наступні: високий рівень безробіття; низький рівень заробітної плати, особливо в державному секторі; відчутне зменшення зайнятості в наукоємких галузях економіки; низька ефективність заходів державної політики щодо підтримки самозайнятості в малому та середньому бізнесі; незахищеність окремих ділянок державного кордону країни; погіршення якості життя людей і стану довкілля; економічна нестабільність і соціальні конфлікти.

На відміну від інших країн, скорочення чисельності населення в Україні загострюється політичним протиріччям за державну територію, володіння природними багатствами та необхідність збереження цієї території, населення та інших матеріальних і духовних ресурсів. Як правило, кількісно-якісні зміни в міграційній ситуації відбуваються завдяки формуванню низки заходів із регулювання міграційної політики держави, де особливої актуальності набуває її пристосування до стандартів ЄС. Відсутність ефективного державного контролю над міграційними процесами, низький рівень соціального захисту мігрантів, недостатнє приділення належної уваги вирішенню завдань організованого розселення вимушених мігрантів, створенню умов для нормального життя, забезпеченню зайнятості і дотриманню прав людини загострює коло зазначених проблем.

Нині широкого розповсюдження набув розвиток процесів зовнішньої трудової міграції у вигляді залучення і використання в Україні праці іноземних громадян, виїзду громадян за кордон з метою роботи по найму. Водночас серед іноземних працівників, які працюють в Україні, і українських громадян, що працюють за кордоном, велику частку складають особи, котрі нелегально здійснюють трудову діяльність, що призводить до порушення їх прав, при цьому створюючи загрозу національному ринку праці та поширенню тіньової економіки. Через те, стратегічно важливі для країни регіони стають практично беззахисними перед натиском іммігрантів.

Таким чином, для України пристосування міграційної політики об'єднаної Європи передбачає досягнення відповідності європейським стандартам в сфері міграційного законодавства та менеджменту. Правові норми, котрі є обов'язковими для країн-членів Євросоюзу, так звані «*acquis communautaire*», необхідно поступово адаптувати до законодавства, а адміністративна практика має бути наближена до загальноприйнятій в Європі [3]. Причому, успішне просування у цьому напрямі, з одного боку, є передумовою поглиблення міжнародного співробітництва, отримання фінансової та технічної допомоги, спрямованої на посилення спроможності українського уряду управляти міграційними процесами, а з другого, – умовою ширшого доступу населення України до можливостей вільного пересування Європою, тобто повноцінної присутності українців на загальноєвропейському міграційному просторі [4, с. 22–25].

Разом з тим, актуалізуючи важливість пристосування міграційної політики України до вимог ЄС наголосимо, що формалізована співпраця України з ЄС у сфері міграції розпочалася з середини 1990-х рр. з початком переговорів про укладення Угоди про співробітництво (1994 р.). Проте, якщо вважати за європейські стандарти основні міжнародні норми з прав людини, прийняті в ЄС, то свобода пересування та право на громадянство, недискримінація та захист біженців тощо були орієнтирами уже для перших кроків формування міграційного законодавства України одразу після здобуття незалежності.

Конкретна співпраця з ЄС щодо міграційних питань розвивалася за трьома основними напрямками. По-перше, Україна, як країна походження численних трудових мігрантів, докладала зусиль до досягнення з зарубіжними державами домовленостей щодо працевлаштування та соціального захисту працівників-мігрантів. Відповідні угоди уклалися на двосторонньому рівні. По-друге, Європейський союз, зацікавлений в контрольованій міграції на свою територію та гарантіях внутрішньої безпеки, надавав Україні допомогу у розбудові інфраструктури охорони кордону та запобігання нелегальній міграції. По-третє, постійна взаємодія відбувалася по лінії забезпечення свободи пересування територією Євросоюзу для українців, умовою чого було підвищення спроможності держави ефективно регулювати міграційні процеси. Таким чином, співпраця з ЄС у міграційній сфері не лише була важливим напрямом міграційної політики держави, а й вимагала її динамічного розвитку.

У травні 2011 р. Указом Президента країни затверджено Концепцію державної міграційної політики України [5], а згодом і План заходів з її реалізації [6]. Формально вимога Плану дій з лібералізації візового режиму з ЄС була виконана. Проте затверджений документ був майже непомічений громадськістю і вкрай критично оцінений спеціалістами [7]. Адже довгоочікувана Концепція, яку отримала Україна, скоріше нагадувала зведений план заходів різних міністерств та відомств, ніж документ стратегічного характеру. В ній відсутньою була загальна ідея, не було визначення специфіки міграційної ситуації в Україні і обумовлених нею викликів, а також незрозумілими були цілі, які держава планує досягти засобами міграційної політики. Не було в Концепції й зв'язку міграційної політики з іншими сферами діяльності держави, у тому числі з тими, які мають ключове значення для розвитку міграційних процесів та управління ними, а саме, стратегією соціально-економічного та демографічного розвитку.

Вплив міграційної політики ЄС на Україну спостерігався в кількох аспектах. По-перше, політика Євросоюзу щодо віз та кордонів, протидії нелегальній міграції, заохочення імміграції фахівців та студентів, захисту прав мігрантів тощо була вагомим чинником динаміки міграційних переміщень населення України. По-друге, прагнення України після здобуття незалежності побудувати демократичну, відкриту для світу

державу на основі загальноприйнятих в Європі принципів поваги до прав людини об'єктивно обумовило формування міграційної політики на тих же засадах, що застосовані в ЄС, зробило можливим широке використання досвіду, накопиченого в Європі у сфері регулювання міграційних процесів. По-третє, зовнішньополітичний вектор міграційної політики ЄС забезпечив поступальний розвиток співпраці з Україною у міграційній сфері, надання їй конкретної технічної, фінансової, інформаційної допомоги з метою посилення спроможності держави регулювати міграційні процеси, що помітно сприяло розробці міграційного законодавства, розбудові відповідних органів виконавчої влади. Найбільш очевидно вплив ЄС на розвиток міграційної політики України проявився у зв'язку з лібералізацією візового режиму.

Разом з тим, співпраця України з ЄС в сфері міграції страждала на певну фрагментарність і формальність, що, власне, роками були характерними для всього спектру відносин, спрямованих на євроінтеграцію. Причинами такої ситуації, крім загальної непослідовності євроінтеграційних зусиль, була відсутність чіткого розуміння національних пріоритетів щодо міграції, у зв'язку з чим напрями співпраці здебільшого визначалися ЄС в односторонньому порядку, слабе інституційне забезпечення міграційної політики, що перешкоджало успішному використанню наявних європейських інструментів для поглиблення співробітництва, зокрема Східного партнерства. Не знайшли належного врахування міграційні процеси й в ході підготовки Угоди про асоціацію.

З цією метою можна запропонувати наступні заходи, спрямовані на пристосування міграційної політики в Україні до вимог ЄС: в ході укладення Угоди про асоціацію між Україною та ЄС доцільно наполягати на розширенні блоку питань, присвячених міжнародній мобільності та захистові інтересів мігрантів; ширше використовувати можливості співпраці в міграційній сфері, які надаються іншими політичними інструментами ЄС, зокрема, партнерством щодо мобільності; порушувати перед європейськими партнерами питання розробки та впровадження за підтримки ЄС спільних проектів щодо сприяння поверненню українських трудових та освітніх мігрантів на батьківщину; ініціювати розвиток циркулярної моделі міграції між Україною та країнами ЄС, спільно розробляти механізми її запровадження; враховувати напрацювання ЄС під час розробки законодавчих документів у міграційній сфері, здійснювати оцінку поданих законопроектів на відповідність базовим принципам міграційної політики ЄС; посилити використання в інтересах розвитку навчальної міграції в Україну, зокрема, розширити можливості працевлаштування іноземних випускників українських навчальних закладів за отриманою під час навчання спеціальністю, а також можливості часткової зайнятості в період навчання; враховуючи досвід формування європейського законодавства звернути увагу на забезпечення належних стандартів прийому біженців, задоволення специфічних потреб особливо вразливих груп вимушених мігрантів, зокрема дітей без супроводу, жінок, жертв тортур; в руслі загальноєвропейських політичних тенденцій звернути особливу увагу на необхідність розробки та впровадження дієвих заходів з інтеграції мігрантів в українське суспільство, реінтеграції громадян, які повертаються на батьківщину.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, з викладеного вище можна зробити висновки, що враховуючи перспективу відміни візового режиму для українців, поглиблення різноманітних зв'язків з країнами ЄС в результаті асоціації, що невідворотно активізує транскордонну мобільність населення в західному напрямі, а також необхідність імплементації «acquis communautaire» в ході подальшої інтеграції України з ЄС, вивчення, врахування і використання напрацювань ЄС з міграційної політики видається вкрай актуальним. Використання механізму адаптації міграційної політики в Україні до умов і вимог ЄС, на нашу думку, забезпечить успішне пристосування до змін як зовнішнього, так і внутрішнього середовища та економічне й соціальне зростання нашої країни загалом. Адаптація нагромаджених в ЄС знань і практичних навичок у реалізації міграційної політики до українських умов дозволить вибудувати власну систему комплексних заходів сталого розвитку процесів міграції в Україні. Отже, адаптованість міграційної політики України до вимог Європейського Союзу є шансом для України остаточно перетворитися на стабільну державу, яка володіє безліччю перспектив.

Література

1. Преображенская Н. М. Миграция в условиях глобализации (социально-философские аспекты) : дис. ... канд. философских наук : 09.00.11 / Преображенская Надежда Михайловна. – М., 2007. – 190 с.
2. Трюхан В. Проблемні аспекти підготовки до підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС / В. Трюхан // Актуальні проблеми європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України : матеріали X регіон. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 16 травня 2013 р.). – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2013. – С. 147–149.
3. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on migration (COM(2011) 248 final) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ec.europa.eu/home-affairs/news/intro/docs/1_EN_ACT_part1_v11.pdf
4. Малиновська О.А. Міграційна політика Європейського союзу: виклики та уроки для України / О.А. Малиновська. – К. : НІСД, 2014. – 48 с.
5. Про Концепцію Державної міграційної політики : указ Президента України № 622/2011 від 30.05.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>

6. План заходів з реалізації Концепції державної міграційної політики : затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2011 р. № 1058-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1058-2011-%D1%80>

7. Марков І. Концепція міграційної політики України: гол у власні ворота [Електронний ресурс] / І. Марков. – Режим доступу : <http://www.radiosvoboda.org/content/article/24332368.html>

Надійшла 09.08.2016; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ЕФЕКТ МІГРАЦІЙНОГО КАПІТАЛУ В РЕГІОНАХ ПОХОДЖЕННЯ МІГРАЦІЇ

Мета даної статті – висвітлити вплив міграційних надходжень на обсяги приросту інвестицій в країнах походження міграції, а також оцінити ефективність таких капіталовкладень. В основі твердження про те, що лібералізація доступу до місцевого ринку праці іноземних робітників сприятиме загальному зростанню доходів при одночасному скороченні нерівномірності в доходах, лежить очікування того, що грошові перекази виступатимуть джерелом для інвестування у фізичний та людський капітал в регіонах походження. Грошові перекази мігрантів збільшують заощадження домогосподарств, а також опосередковано покращують рівень здійснення фінансових операцій, що позитивно впливає на перспективи економічного зростання. Зважаючи на те, що ринок праці стає все більшою мірою глобальним, вагомим значення для країн, що розвиваються, набуває потреба в перегляді освітньої політики з метою балансування попиту та пропозиції кваліфікацій як на національному, так і на глобальному рівнях.

Ключові слова: міжнародна трудова міграція, грошові перекази, міграційний капітал, інвестиції.

STAKANOV R.

Taras Shevchenko National University of Kyiv

INVESTMENT EFFECT OF MIGRATION IN THE REGIONS OF ORIGIN

The article is devoted to the impact of migration revenues on investments growth in the emigration countries. The second task is to evaluate the effectiveness of such investment. The basis of the assertion that the liberalization of access to the local labour market of foreign workers contribute to overall revenue growth while reducing inequalities in incomes is the expectation that remittances act as a source for investment in physical and human capital in the regions of origin. Remittances increase household savings, and indirectly improve the level of financial transactions that positively affect the prospects for economic growth. Given the fact that the labour market is becoming more global, weighty significance for developing countries ought to be the review of educational policies with aim to balance supply and demand of qualifications at both national and global level.

Keywords: international labour migration, remittances, migration capital investment.

Актуальність теми дослідження. Міжнародна трудова міграція продовжує розвиватись сталими темпами, при тому, що обсяги грошових переказів продовжують стабільно зростати, демонструючи свій сталий та контр циклічний характер. Якщо значення грошових переказів для підвищення поточного рівня добробуту домогосподарств мігрантів загалом не викликає сумнівів, то можливість грошових надходжень від мігрантів виконувати функцію інвестицій та коректність використання терміну «міграційний капітал» щодо грошових переказів викликає дискусії. Все вищезазначене обумовлює актуальність дослідження інвестиційного впливу міграції та грошових переказів на країни походження загалом, та на інвестиційні процеси, зокрема.

Аналіз останніх публікацій. Взаємозв'язок міжнародної трудової міграції та функціонування ринків капіталу в країні-експортері робочої сили тривалий час вагомим предметом дослідження для науковців та експертів ряду міжнародних організацій. Зокрема, міжнародна трудова міграція та інвестиційна політика досліджувались рядом українських та зарубіжних вчених, серед яких, в першу чергу, варто виділити Дж. Борхаса, В. Будкіна, А. Вінтерса, М. Відякіну, А. Гайдуцького, Г. Де Хааса Р. Доббса, С. Дрінквотера, І. Івахнюка, Е. Лібанову, О. Малиновську, К. Метцгера, Д. Рату, А. Румянцева, О. Старка, А. Філіпенка, Дж. Флореса, М. Шіфа.

Постановка проблеми. Переважно дослідження впливу міжнародної трудової міграції зосереджуються на імміграційних ефектах від трудової міграції, а аналіз впливу міграції на країни походження більшою мірою стосуються макrorівня, а також ефекту міграції для ринку праці країни-експортера робочої сили. Грошові перекази досить рідко є об'єктом дослідження в якості інвестиційного ресурсу, більшою мірою акцент робиться на вивченні зростання добробуту домогосподарств мігрантів, а питання інвестиційного вкладення таких коштів не є достатньо дослідженим. В даній статті буде розпочато дослідження грошових переказів в якості інвестиційного капіталу.

Мета статті – висвітлити вплив міграційних надходжень на обсяги приросту інвестицій в країнах походження міграції, а також оцінити ефективність таких капіталовкладень.

Результати дослідження автора. В 1970–80 рр. панувало скептичне відношення щодо перспектив позитивного впливу міжнародної міграції на економічний розвиток. Водночас, міграція може створити нові обмеження та призвести до зменшення потенційних інвестицій. Таке твердження базувалось на припущенні, що міграційні доходи переважно витрачались на щоденні споживчі потреби, а також такі активи як житло, замість інвестування в виробничі підприємства, які формують пропозицію робочих місць на ринку праці, що могло б сприяти подальшому економічному розвитку, прикладом чого є дослідження Де Хааса [3]. Разом зі значним приростом обсягу грошових переказів в 1990–2000-х рр., в економічній нації відновився інтерес до

економічного впливу міграції, а нові теоретичні та практичні дослідження впливу міграції на інвестиційні процеси в країнах походження почали демонструвати наявність обмеженого позитивного ефекту міграції на інвестиції. Міграція призводить до обмеження перешкод для руху капіталу в країна з браком ресурсів та недосконалими ринками, таким чином відкриваючи дорогу для продуктивного інвестування, на чому у своїй праці наголошує Дж. Тейлор [10]. Емпіричний аналіз Д. МакКінзі та М. Сасіна [5], в свою чергу, враховував більш широке коло, а також більш довготривалі ефекти міграційного досвіду, які виходили суто за рамки використання грошових переказів [6].

В основі твердження про те, що лібералізація доступу на місцевий ринок праці іноземних робітників сприятиме загальному зростанню доходів при одночасному скороченні нерівномірності в доходах (як в середині, так і між країнами) лежить очікування того, що грошові перекази виступатимуть джерелом для інвестування у фізичний та людський капітал в регіонах походження.

Найбільш відчутно можна простежити вплив еміграції на економіку країни походження в тому випадку, коли обсяги тимчасової трудової міграції є значними за відносними показниками. Найбільшу схильність до регулярних грошових переказів на батьківщину мають молоді чоловіки з сільських районів, вони ж є тісно пов'язаними зі спільнотами походження і мають найбільшу мотивацію для повернення до країни походження.

Таким чином, прямий ефект від міграції, опосередковується змінами, які вона формує в структурі сімей мігрантів і їх громад, оскільки такі зміни можуть або сприяти, або зупиняти стимули для інвестування, таким чином, чистий ефект від міграції залежатиме від відносного співвідношення позитивних та негативних факторів для інвестування.

Як показує пакистанський досвід [9], міграція стимулює зростання інвестицій як в людський, так і у фізичний капітал. Однак, дослідження також показало, що зміни у структурі домогосподарств часто нівелюють або ж відтермінують прямий ресурсний ефект міграції.

Оскільки окремі особи та домогосподарства в цілому вибирають опцію міграції, багато характеристик які впливають на рішення щодо міграції одночасно впливають і на інші рішення економічного життя домогосподарств, такі як рівень інвестування капіталу і витрат на освіту та охорону здоров'я. Головною економічною складністю при визначенні впливу міграції на прийняття рішення домогосподарствами щодо необхідності інвестування є проблема ендогенності міграційних рішень. Значна кількість досліджень використовують рівень поширення міграції в країнах походження в якості інструмента дослідження можливості міграції. Проте, будь-які характеристики місцевої спільноти, які не були враховані при міграційному дослідженні, такі як умови місцевого ринку праці або ж доступність чи якість послуг охорони здоров'я, можуть вплинути як на рішення домогосподарств щодо інвестування, а також схильність до міграції.

Домогосподарства мігрантів здійснюють значно більші інвестиції в освіту порівняно з домогосподарствами, де немає мігрантів, а діти домогосподарств мігрантів не лише частіше відвідують школу, а також продовжують подальше навчання порівняно з тими домогосподарствами, де немає мігрантів в тому ж регіоні. Також діти мігрантів є меншою мірою залучені до економічної зайнятості і працюють меншу кількість годин.

За відсутності ефективно функціонуючих кредитних ринків, інвестиційні стартапи є значною мірою залежними від рівня добробуту потенційних підприємців, що, зрештою, визначає не лише те, хто починає бізнес, але й те, яким чином він надалі вестиметься [2; 4; 8]. В умовах обмеженості ресурсів домогосподарств, грошові перекази мігрантів можуть сприяти створенню та розширенню бізнес процесів. Однак, за умови продовження міграції, домогосподарства можуть і надалі страждати від втрати активної робочої сили, що може мати визначальне негативне значення як для започаткування та розвитку несільськогосподарського підприємництва, так і подальшого ведення сільськогосподарських робіт. В тому разі, коли пропозиція робочої сили є обов'язковою умовою розвитку підприємництва, інвестиційне використання надходжень від мігрантів може бути відкладене до завершення міграційного циклу та повернення трудового мігранта на батьківщину.

Дослідження Д. Янга [12] вказує на те, що сприятливі шоки обмінного курсу в приймаючих країнах створили можливість для більшого доступу до відносно капіталомістких підприємств для домогосподарств мігрантів у Філіппінах. Р. Адамс [1] при дослідженні сільських районів Пакистану, не знайшов жодного впливу грошових переказів на накопичення несільськогосподарських активів в регіонах походження міграції. Однак, Адамс розглядає грошові перекази в якості зовнішнього джерела доходів для домашніх господарств. К. Вудрафф і М. Зентено [11] визначили, що в Мексиці, інвестиції в малі підприємства (в основному в індивідуальні підприємства) є більш високими, в країнах з більш високим рівнем міграції і отриманням грошових переказів.

Приклад Пакистану [9] вказує не можливість існування трьох типів міграційних інвестицій: заснування або розширення несільськогосподарського підприємства домогосподарств, купівля сільськогосподарського рухомого активу, а також купівля сільськогосподарських земель.

Для дослідження впливу міграційного циклу на інвестиційну поведінку домогосподарств мігрантів необхідно проаналізувати середній вплив міграції на інвестиції домогосподарств. Для цього можна

скористатись регресійною моделлю, запропонованою М. Шіф та К. Озден під час вивчення сільської міграції в Пакистані [9]

$$I_{jv} = \beta_1 M_{jv} + \beta_2 X_{jv} + \eta_v + \varepsilon_{jv} \quad (1)$$

де I_{jv} – рівень інвестицій для домогосподарства j в селі v . M_{jv} є індикатором того, чи присутній в домогосподарстві мігрант, X_{jv} – вектор екзогенних характеристик домогосподарства. β_1 – оцінює інвестиційну відмінність між домогосподарствами, які містять та не містять мігрантів. η_v – компонент помилки, який охоплює будь-який з недосліджених факторів, які є спільними для певного сільського населеного пункту, такі як зміни кон'юнктури на місцевому ринку праці, або на товарних ринках, що може впливати як на рішення домогосподарств щодо необхідності міграції, так і на інвестиційні рішення. Другий компонент помилки ε_{jv} – відображає специфічні для домогосподарств фактори, які не можуть бути враховані, такі як певні переваги або здібності, що не були включені до значення X_{jv} .

Проведені розрахунки, відповідно до формули (1), дозволили дослідити вплив зворотної міграції на інвестиції домогосподарств у несільськогосподарські підприємства. Результати дослідження вказують на те, що міграція зрештою зменшує нерівномірність в розподілі багатства дозволяючи домогосподарствам, які в іншому випадку були б обмежені в своїй кредитній спроможності, збільшити свою продуктивну спроможність. Зокрема, це є важливим каналом доступу на ринок землі для безземельних домогосподарств. Однак, вплив міграції інвестиції домогосподарств значною мірою є чутливим щодо розміщення домогосподарств в рамках міграційного циклу. Таким чином, дослідження які концентруються виключно на середньому ефекті від міграції, можуть суттєво недооцінювати цей вплив, особливо, якщо об'єктом вивчення є регіон зі значною діючою міграцією.

Дослідження Дж. Чжао [13] є єдиним документом, який досліджував вплив повернення мігрантів на здійснення домогосподарствами інвестицій. Хоча результати дослідження Чжао є схожими до дослідження М. Шіфа та К. Оздена, водночас, є певні відмінності. Чжао вважає, що домогосподарства мігрантів в Китаї інвестують більше в сільськогосподарські активи. Однак, вони не є задіяними в місцевій діяльності не пов'язаній з сільським господарством більшою мірою, аніж це спостерігається серед домогосподарств, які не беруть участі в міграційному процесі.

Дослідження М. Шіфа та К. Оздена, показало, що домогосподарства мігрантів інвестують відчутно більші суми у виробничі активи, такі як сільськогосподарські землі, при цьому вміння здобуті мігрантами під час роботи закордоном не відіграють суттєвого значення. Водночас, такі вміння можуть відігравати роль при започаткуванні мігрантами власного бізнесу після рееміграції. Серед домогосподарств мігрантів, які володіють власним несільськогосподарськими підприємствами, понад половина з них була створена після повернення мігрантів на батьківщину, а понад дві третини управлялись колишніми мігрантами.

Грошові перекази мігрантів збільшують заощадження домогосподарств, а також опосередковано покращують рівень здійснення фінансових операцій, що позитивно впливає на перспективи економічного зростання. Дані по Філіппінам та Мексиці доводять, що грошові надходження від мігрантів збільшують накопичення активів у вигляді сільськогосподарського обладнання, сприяють самозайнятості, а також збільшують інвестиції в малий бізнес в країнах-експортерах робочої сили. Відповідне відображення потоків грошових переказів в макроекономічному аналізі може призвести до покращення кредитного рейтингу країни, а також забезпечити стабільність зовнішньої заборгованості в країні-одержувачі грошових переказів. Оскільки міграційний капітал є стабільним та для багатьох країн значним за обсягами джерелом надходження іноземної валюти, грошові перекази можуть зменшити занепокоєння інвесторів та запобігти раптовому розвороту інвестиційних потоків під час кризи. Крім того, майбутні потоки грошових переказів можуть бути використані в якості застави урядами і приватними підприємствами в країнах, що розвиваються для залучення фінансування на міжнародному ринку капіталів. Такі інноваційні механізми можуть бути використані для фінансування проектів розвитку, таких як побудова житла економ-класу, або розбудови інфраструктури водопостачання [7].

Вагому роль в інвестуванні на батьківщину можуть відігравати також і постійні емігранти. Діаспора виступає в якості взаємозв'язку між країнами походження та країнами призначення міграції, розширюючи можливості доступу до міжнародного фінансування, а також сприяючи налагодженню комунікаційних мереж. Емігранти можуть також виступати вагомим постачальником інвестицій в свою країну походження, оскільки їхні знання про інституції на батьківщині, а також більші можливості до пристосування до регуляторних формальних та неформальних процедур, можуть посприяти у зниженні інвестиційних затрат, а також дозволити отримати більшу норму прибутку від вкладень порівняно з іноземними інвесторами [7].

Особливе місце в інвестиційному ефекті міграції займає «відплив умів», який фактично являє собою дезінвестування публічних фінансів спрямованих в людський капітал. Висококваліфікована еміграція може призвести зменшення виробничої потужності країни-експортера робочої сили, а також погіршити економічну кон'юнктуру, особливо в малих економіках, де спостерігається брак робітників окремих спеціальностей, зокрема медичних працівників.

Висновки. Обсяги інвестицій мігрантів, особливо за умови міграції з сільських регіонів, знаходяться в залежності від доступності чоловічої робочої сили. Таким чином ефекти від діючої та завершеної міграції можуть мати суттєві розбіжності за наслідками як для економічної ситуації в регіонах походження міграції, загалом, так і для інвестиційних стимулів, зокрема. Інвестиції можуть суттєво знижуватись в період, коли міграція триває, а після стадії завершення міграційного процесу інвестиції суттєво зростають. Таким чином, домогосподарства реемігрантів інвестують значно більше ніж домогосподарства без мігрантів.

Вагоме значення має також той факт, що мігранти є більш надійними інвесторами в часи економічної нестабільності і вони є більшою мірою зацікавленими у вкладенні коштів у фінансування місцевих інфраструктурних проєктів, будівництва житла, а також в медицину та освіту.

Зважаючи на те, що ринок праці стає все більшою мірою глобальним, вагомого значення для країн, що розвивається набуває потреба в перегляді освітньої політики з метою балансування попиту та пропозиції кваліфікацій як на національному, так і на глобальному рівні. У поєднанні з міграційною та загальною макроекономічною політикою це створить як стимули для продуктивного використання міграційного капіталу під час процесу міграції, так і його ефективне інвестування після повернення робітників на батьківщину, і, зрештою, сформує стимули для такого повернення.

Література

1. Adams R. Remittances, Investment, and Rural Asset Accumulation in Pakistan / R. Adams. URL: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/452390>
2. Blanchflower D. What Makes an Entrepreneur / D. Blanchflower, A. Oswald. URL: <http://www.andrewoswald.com/docs/entrepre.pdf>
3. De Haas H. Remittances, Migration and Social Development. A conceptual Review of the Literature / De Haas H. URL: [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/8B7D005E37FFC77EC12573A600439846/\\$file/deHaaspaper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/8B7D005E37FFC77EC12573A600439846/$file/deHaaspaper.pdf)
4. Evans D., Jovanovic B. An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints. URL: <https://www.jstor.org/stable/1832192>
5. McKenzie D. Migration, Remittances, Poverty, and Human Capital: Conceptual and empirical challenges / D. McKenzie, M.J. Sasin. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/7453>
6. Mezger C. The role of international migration experience for investment at home: The case of Senegal / C. Mezger, C. Beauchemin. URL: https://cream.conference-services.net/resources/952/2371/pdf/MECSC2011_0330_paper.pdf
7. Mohapatra S. Impact of Migration on Economic and Social Development: A review of evidence and emerging issues / S. Mohapatra, D. Ratha, E. Scheja. URL: http://siteresources.worldbank.org/TOPICS/Resources/214970-1288877981391/Migration&Development-Ratha-GFMD_2010a.pdf
8. Paulson A. Entrepreneurship and Financial Constraints in Thailand / A. Paulson, R. Townsend. URL: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0929119903000567>
9. Schiff M. International Migration, Economic Development & Policy / M. Schiff, C. Ozden. URL: <http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/978-0-8213-6935-7>
10. Taylor J.E. International Migration and Community Development / J.E. Taylor, J. Arango. URL: <https://www.jstor.org/stable/3645924>
11. Woodruff C. Remittances and Micro-Enterprises in Mexico / C. Woodruff, R. M. Zenteno. URL: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=282019
12. Yang D. International Migration, Human Capital and Entrepreneurship: Evidence from Philippine Migrants / D. Yang. URL: <http://fordschool.umich.edu/rsie/workingpapers/Papers526-550/r531.pdf>
13. Zhao Y. Causes and Consequences of Return Migration: Recent Evidence from China / Y. Zhao. URL: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0147596702917816>

Надійшла 09.08.2016; рецензент: д. е. н. Журба І. С.

**ПРІОРИТЕТИ РЕГІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ,
АНАЛІЗ РЕГІОНАЛЬНИХ І МІСЦЕВИХ РИНКІВ**

УДК 330.111.66-043.86: (330.341:[33.012:114-029:332.133.6])

ГОРІНА Г. О.

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Кривий Ріг

**ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ПРОСТОРОВОЇ ПОЛЯРИЗАЦІЇ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ**

В роботі систематизовано наявні в сучасній регіональній науці позиції дослідників та наукових шкіл щодо відокремлення факторів формування просторової нерівності та поляризації, бар'єрів просторового розвитку регіонів. Запропоновано класифікацію факторів формування просторової поляризації соціально-економічного розвитку регіонів на підставі виокремлення 9 класифікаційних ознак (детермінант), об'єднаних у два блоки. Запропоновано систему взаємодії факторів просторової поляризації соціально-економічного розвитку регіонів.

Ключові слова: просторова поляризація, просторова нерівність, детермінанти просторової поляризації, соціально-економічний розвиток.

GORINA G. O.

Donetsk National University of Economics and Trade named after Mikhail Tugan-Baranovsky, Kryvyi Rih

**SPATIAL POLARIZATION FACTORS OF SOCIO-ECONOMIC
REGIONAL DEVELOPMENT**

The aim of the research is systematization and critical generalization of existing scientific approaches to spatial polarization factors of socio-economic development and elaboration on this basis, expanded classification. Available in modern regional science scientific schools and research positions regarding separation factors of spatial inequality and polarization, regional development spatial barriers is systematized. The classification of spatial polarization factors of socio-economic development is proposed. The classification is based on separation of 9 criteria (determinants) combined into two blocks. The system of spatial polarization factors interaction of socio-economic development is proposed.

Keywords: spatial polarization, spatial inequalities, determinants of spatial polarization, socio-economic development.

Постановка задачі. Просторова поляризація соціально-економічних процесів зазначає трансформаційних змін на глобальному, регіональному та національному рівнях. Визначення закономірностей просторової поляризації і передумов її трансформації вимагає дослідження теоретичних уявлень про фактори формування поляризації, асиметрії, дивергенції розвитку регіонів та пошуку адекватних моделей для вивчення, згладжування та прогнозування існуючих тенденцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Засади теорії просторової поляризації, основу якої складають фактори формування просторової диференціації розвитку регіонів, було закладено в роботах зарубіжних дослідників регіональної економіки та економічної географії – Центро-периферійна теорія просторового розвитку (Core-periphery theory) Фрідмана Д. [1], теорія «полосів росту» (Growth poles theory) Перру Ф. [2], Теорія просторової нерівності Кругмана П. [3]. Серед вітчизняних дослідників та науковців близького зарубіжжя теорії просторового розвитку, а саме питання визначення факторів просторової поляризації та інструментів їх згладжування отримали своє продовження у працях Герасименко В.А. [4], Панфілова В.С. [5], Ртищева А.В. [6], Соболева А.В. [7], Циренової Є.Д. [8], Шкромади В.І. [9], Эковой В.А. [10].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим, незважаючи на наявність значної кількості наукових напрацювань з зазначених питань, дискусійний характер та відсутність загальноприйнятої класифікації факторів формування просторової поляризації соціально-економічного розвитку регіонів спонукають до систематизації поляризаційних чинників з метою подальшого визначення передумов їх формування та механізмів згладжування.

Постановка завдання. Метою статті є систематизація та критичне узагальнення існуючих наукових підходів щодо факторів формування просторової поляризації соціально-економічного розвитку регіонів та розробка на цій підставі розширеної класифікації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Просторова поляризація соціально-економічного розвитку на будь-якому рівні формується під впливом об'єктивних та суб'єктивних факторів, які безпосередньо або опосередковано позначаються на тенденціях до сталого розвитку або до поляризації. Під дією провідних факторів формуються полюси (центри), які поширюють свій вплив на периферію, вирівнюючи або підсилюючи диспропорцію у рівні розвитку територій.

У доповіді Світового банку за 2009 р. [11], яка базується на підходах «нової економічної географії», виділені три фактори формування просторової нерівності (бар'єра просторового розвитку), які роблять свій вплив на соціально-економічний розвиток в будь-якому географічному масштабі – місцевому, національному та міжнародному:

– density (щільність) – просторова концентрація населення і агломераційний ефект. «Щільність» є найбільш важливим аспектом в місцевому масштабі. Відстані короткі, культурні та політичні розбіжності незначні та дрібні. Завданням політики стає опанування ринкових сил шляхом стимулювання концентрації і сприяння зближенню в рівні життя між селами та містами. Разом з тим, відстань може мати важливе значення, так як швидка урбанізація призводить до перевантаженості, і розбіжності всередині міст можуть проявлятися в появі трущоб і гетто.

– distance (відстань) – економічна відстань, обумовлена слабозвиненою інфраструктурою, внутриматериковим становищем, віддаленістю від глобальних і внутрішньодержавні ринків, транспортними витратами в цілому. «Відстань» є найбільш важливим аспектом в національному географічному масштабі. Відстань між регіонами, де господарська діяльність сконцентрована, та регіонами, які відстають, є основним виміром. Завдання політики зменшити відстань між компаніями-роботодавцями та працівникам. Основними механізмами є мобільність робочої сили і скорочення транспортних витрат за рахунок інвестицій в інфраструктуру. Розбіжності всередині країни, відмінності в мові, валюті, і культурі, як правило, невеликі, разом з тим великі країни можуть бути географічно розділені через релігію, етнічну приналежність або мову.

– division (розділення) – інституційні бар'єри, в тому числі кордоні бар'єри (національні, регіональні, локальні), що перешкоджають проникненню товарів, послуг, інновацій. «Розділення» є найбільш важливим аспектом в міжнародному масштабі. Але «відстань» і «щільність» також мають значення. Економічне виробництво сконцентровано в кількох регіонах світу – Північна Америка, Північно-Східна Азія і Західна Європа, які, у свою чергу, є найбільш інтегрованими. Інші регіони, навпаки, розділяються. У той час як «відстань» має істотне значення на міжнародному рівні, в питаннях доступу до світових ринків, «розділення» яке передбачає непроникність кордонів, відмінності в валютах і нормативних положеннях, є більш серйозною перешкодою, ніж «відстань».

Кругман П. в якості переваг території та факторів, що сприяють реалізації конкурентних переваг виділяє «...чинники «першої природи» (багатство природних ресурсів, вигідне географічне положення), які мало залежать від людини, і чинники «другої природи» (агломераційний ефект, людський капітал, інституційне середовище) найбільшою мірою пов'язані з діяльністю держави і суспільства» [3, с. 54].

Низка сучасних дослідників феномену просторової поляризації соціально-економічного розвитку регіонів дотримуються запропонованого Кругманом П. підходу, відокремлюючи дві групи факторів впливу – фактори «першої природи» або об'єктивні чинники та фактори «другої природи» – суб'єктивні, доповнюючи їх та пристосовуючи до сучасних світових економічних викликів.

Герасименко В.А. [4, с. 15], Куликова Є.І., Циренова Є.Д. [8, с. 93], до об'єктивних факторів, що впливають на просторову поляризацію, відносять: «...природно-географічні відмінності між регіонами країни, забезпеченість економічного розвитку ресурсами, технологічну специфіку і виробничу спеціалізацію території, ступінь її економічної відособленості» [8, с. 93]. Суб'єктивними факторами, що підсилюють просторову поляризацію виступають: «...детермінанти інституціональної, інфраструктурної та функціонально-організаційної спрямованості, тобто тип політико-територіального устрою і характер розподілу владних і економічних повноважень, традиції і практика етатизму, наявність і позиції великих корпоративних структур» [8, с. 93].

Панфілов В.С., використовуючи зазначену методика пропонує відокремлювати дві групи чинників поляризації економічного простору: «...фактори, що забезпечують абсолютні переваги територіального утворення (природно-кліматичні, природно-ресурсні); чинники, що забезпечують відносні переваги територіального утворення (інфраструктурні, інституційні, соціально-демографічні)» [5, с. 42].

Ртищев А.В. у ході дослідження ефективних інструментів згладжування просторової поляризації регіонів запропонував відокремлювати наступні основні суб'єктивні чинники нерівномірності розвитку регіонів: «...неоднорідність промислово-господарського освоєння регіонів; структурна нерівномірність регіональної промисловості; неоднорідність бюджетних повноважень та бюджетного фінансування; істотні відмінності в регіональній політиці і можливості по створенню «точок зростання» в різних регіонах; диспропорції в соціально-економічному розвитку регіонів та окремих територій» [6, с.8].

Соболев О.В. у якості зовнішніх факторів, що формують просторову поляризацію, пропонував досліджувати: «... агломераційний ефект і високу щільність населення, ступінь розвитку і стійкість господарських зв'язків між регіонами, ступінь залученості регіону в зовнішньоекономічну діяльність, міжрегіональну конкуренцію» тощо. Серед внутрішніх факторів, що підсилюють просторову поляризацію – «...економіко-географічне положення та природні умови, забезпеченість природними ресурсами, галузеву структуру економіки регіону, розміщення продуктивних сил, рівень розвитку інфраструктури, регіональну політику і стратегію розвитку регіону, кваліфікацію трудових ресурсів і рівень продуктивності праці, соціокультурні особливості населення» [7, с. 7].

Шкромата В.І. висуває гіпотезу, що посилення диференціації соціально-економічних параметрів функціонування регіонів залежить від дії двох груп факторів: «... історично сформованих і об'єктивно обумовлених базових (місце розташування та природно-кліматичні умови, доступ до природних ресурсів, транспортна інфраструктура, етнічний склад і нерівномірна щільність населення, розміщення продуктивних

сил, близькість до зовнішніх кордонів / центру) і актуальних (глобалізація, міграційний і агломераційний ефекти, бюджетно-податкова політика, науково-технічний прогрес та інноваційний розвиток, зростання конкурентної та інвестиційної активності)» [9, с. 6].

Відмінну, невластиву сучасним дослідженням проблем просторової поляризації регіонів та напрямків її ефективного згладжування має Екова В.А., яка дотримуючись еволюційно-генетичного підходу, інтегруючи ключові положення територіального, ресурсного, інформаційного, процесного, об'єктно-суб'єктного, інституційного підходів, наполягає, що «... регіональний економічний простір є закономірним результатом структурованої і просторово розподіленої взаємодії шести факторів – людського, технічного, природно-ресурсного, інституційного, організаційного та інформаційного – у ході реалізації регіонального відтворювального процесу» [10].

Таблиця 1

Фактори формування просторової поляризації соціально-економічного розвитку регіонів

1. Історично-сформовані базові детермінанти	
1.1. Природно-ресурсна детермінанта:	- географічне положення; - забезпеченість та доступ до природних ресурсів; - сприятливі природно-кліматичні умови; - близькість до зовнішніх кордонів / центру.
1.2. Соціально-демографічна детермінанта	- агломераційний ефект; - міграційний ефект; - щільність населення; - кваліфікація трудових ресурсів; - рівень продуктивності праці; - етнічний склад населення; - соціокультурні особливості населення.
2. Актуальні інноваційні детермінанти	
2.1. Інституційно-інфраструктурна детермінанта	- транспортна інфраструктура; - галузева інфраструктура; - наукова інфраструктура; - сукупність організаційних та інституційних структур
2.2. Промислово-господарська детермінанта	- технологічна специфіка і виробнича спеціалізація регіону; - ступінь економічної відособленості регіону; - галузева структура економіки регіону; - неоднорідність промислово-господарського освоєння регіонів; - структурна нерівномірність регіональної промисловості; - розміщення продуктивних сил.
2.3. Інноваційна детермінанта	- науково-технічний прогрес; - інноваційний розвиток; - інвестиційна активність.
2.4. Політики-економічна детермінанта	- політико-територіальний устрій і характер розподілу владних і економічних повноважень; - неоднорідність бюджетних повноважень та бюджетного фінансування; - регіональна політику і стратегія розвитку регіону.
2.5. Інтеграційна детермінанта	- ступінь відкритості економіки; - ступінь розвитку і стійкість господарських зв'язків між регіонами; - ступінь залученості регіону в зовнішньоекономічну діяльність; - участь у інтеграційних об'єднаннях та міжнародних організаціях; - поглиблення транскордонного співробітництва; - наявність візових та митних бар'єрів.
2.6. Глобалізаційна детермінанта	- наявність і позиції великих корпоративних структур; - доступність світової ринкової інфраструктури; - залученість до міжнародної спеціалізації та кооперації; - залученість в міжнародну торгівлю, процеси міжнародного кредитування, інвестування; - залученість у міжрегіональну конкуренцію.
2.7. Зовнішньоорієнтована детермінанта	- зовнішньоекономічна політика держави; - створення сприятливого зовнішньополітичного середовища; - ступінь міжнародної гармонізації нормативно-правової бази.

Підсумовуючі та систематизуючі наявні у сучасній регіональній науці погляди науковців, щодо класифікації факторів просторової поляризації можна виокремити наступні види чинників, які у більшості випадків за своєю сутністю мають однакові класифікаційні ознаки та змістове навантаження: чинники «першої природи» та чинники «другої природи»; об'єктивні чинники та суб'єктивні чинники; чинники, що забезпечують абсолютні переваги та чинники, що забезпечують відносні переваги; зовнішні фактори та внутрішні фактори; історично сформовані і об'єктивно обумовлені базові фактори та актуальні фактори.

Дискусійний характер та відсутність загальноприйнятої класифікації факторів формування просторової поляризації соціально-економічного розвитку регіонів спонукають до систематизації поляризаційних чинників на підставі виокремлення 9 класифікаційних ознак (детермінант), об'єднаних у два блоки – історично-сформовані базові детермінанти та актуальні інноваційні детермінанти, ґрунтуючись на існуючих підходах дослідників та сучасних тенденціях поляризації світового господарства.

Спираючись на приналежність детермінанти до середовища її формування усі зазначені фактори можна об'єднати у дві групи: ендегенні детермінанти та екзогенні детермінанти. Ендегенні детермінанти поляризації регіону (країни) формуються під впливом внутрішніх ресурсів та утворюють єдину взаємозв'язану і взаємодіючу соціально-економічну систему елементів. Екзогенні детермінанти формуються під дією зовнішніх чинників, але залежать від внутрішніх передумов, готовності елементів соціально-економічної системи до зовнішньої взаємодії та мають сталий взаємозв'язок з ендегенними детермінантами (рис. 1).

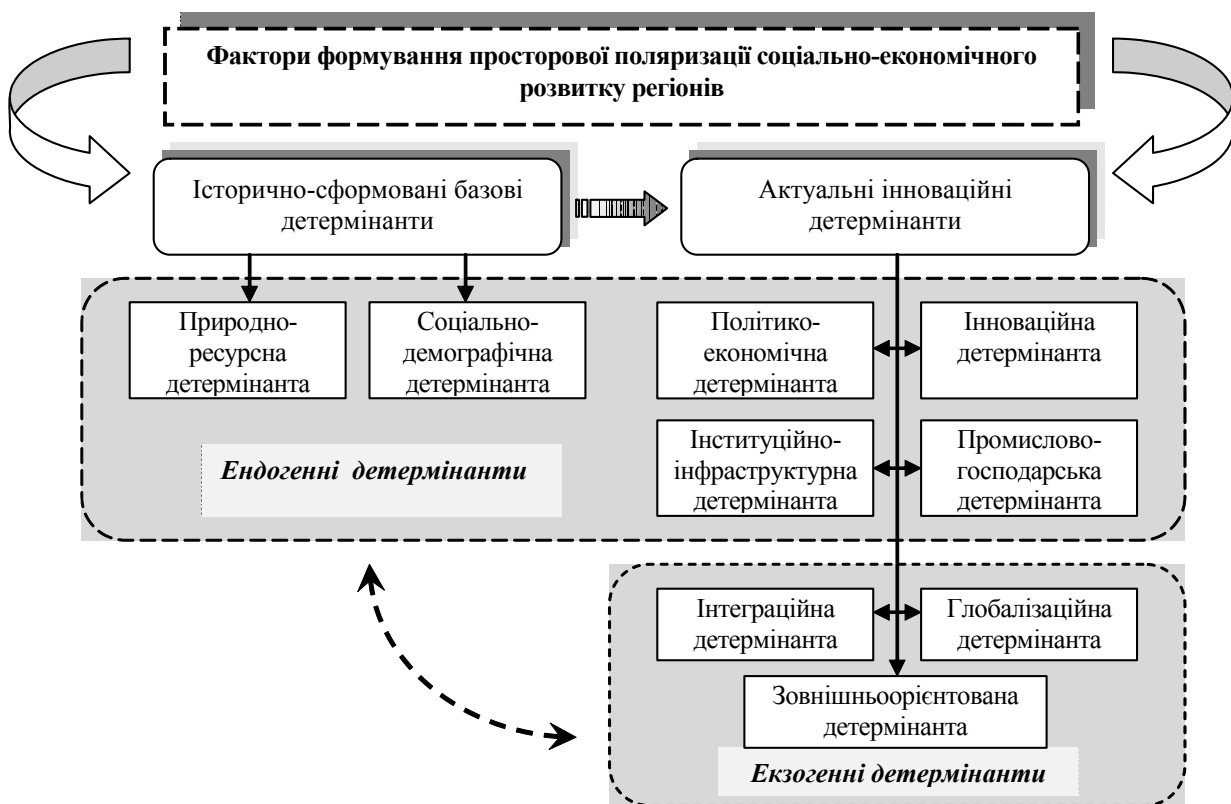


Рис. 1. Система взаємодії факторів просторової поляризації соціально-економічного розвитку регіонів

Фактори просторової поляризації соціально-економічного розвитку регіонів знаходяться у постійній взаємодії та взаємозв'язку. Історично-сформовані базові фактори є підставою для концентрації ресурсів та створюють можливості для інноваційного розвитку – формування актуальних інноваційних детермінант. Ендегенні детермінанти об'єднують в собі як базові фактори, так і актуальні інноваційні, розвиваються та трансформуються під впливом та тісним взаємозв'язком з екзогенними детермінантами. Екзогенні детермінанти у представленій системі консолідується шляхом відокремлення трьох актуальних інноваційних детермінант зорієнтованих на зовнішній розвиток.

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що об'єднуючою тезою наукових доробок дослідників регіональної економіки та економічної географії з питань вивчення факторів формування просторової диференціації розвитку регіонів є положення, що головним чинником просторового розвитку стає не наявність ресурсів, а ефективність їх використання. Узагальнення існуючих підходів дослідників та сучасних тенденцій поляризації світового господарства дозволило запропонувати класифікацію факторів формування просторової поляризації соціально-економічного розвитку регіонів на підставі виокремлення 9 класифікаційних ознак (детермінант),

об'єднаних у два блоки та систему взаємодії історично-сформованих базових детермінант, актуальних інноваційних детермінант, ендогенних та екзогенних детермінант просторової поляризації розвитку регіонів.

Перспективи подальших розвиток у даному напрямі полягають у дослідженні факторів формування просторової поляризації світового туристичного ринку.

Література

1. Friedmann J. Regional Development Policy: a Case Study of Venezuela / J. Friedmann. – Massachusetts : MIT Press, 1966. – 279 p.
2. Perroux F. Note sur les notion de pole de croissance / F. Perroux // *Economie Appliquee*. – 1955. – № 7 (1-2). – P. 307–320.
3. Krugman P.R. Geography and Trade / P. R. Krugman. – Cambridge MA : MIT Press, 1991. – 142 p.
4. Герасименко В.А. Трансфертные координаты пространственной поляризации региональной экономики : автореф. дис. на соискание наук. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика)" / Герасименко Владимир Александрович. – Майкоп, 2006. – 27 с.
5. Панфилов В.С. Типология региональных образований экономического пространства / В.С. Панфилов // *ВЭПС*. – 2010. – № 2. – С. 42–45.
6. Ртищев А.В. Эффективные инструменты сглаживания пространственной поляризации регионов : автореф. дис. на соискание наук. степ. канд. экон. наук : спец. 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика)" / Ртищев Андрей Вячеславович. – Уфа, 2013. – 24 с.
7. Соболев А.В. Условия и факторы поляризованного развития муниципальных районов и городских округов северо-западного экономического района : автореф. дис. на соискание наук. степ. канд. геогр. наук : спец. 25.00.24 "Экономическая, социальная, политическая и рекреационная география" / Соболев Алексей Викторович. – Санкт-Петербург, 2015. – 20 с.
8. Цыренова Е.Д. Проблемы поляризации социально-экономических систем российских регионов / Е. Д. Цыренова, Е. И. Куликова ; гл. ред. В. Е. Сактоев // *Вестник Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления*. – 2015. – № 4. – С. 91–96.
9. Шкромада В.И. Совершенствование налоговых инструментов сглаживания социально-экономической поляризации регионов : автореф. дис. на соискание наук. степ. канд. экон. наук : спец. 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика)" / Шкромада Валентина Ивановна. – Белгород, 2013. – 24 с.
10. Экова В.А. Идентификация объектов пространственного менеджмента в регионе [Электронный ресурс] / В.А. Экова // *Материалы международной научно-практической конференции «Современные направления теоретических и прикладных исследований '2013»*. – Одесса : КУПРИЕНКО, 2013. – Выпуск 1. – Режим доступа : <http://www.sworld.com.ua/index.php/uk/economy-113/where-to-stay-productive-forces-and-regional-economy-113/16975-113-0762>
11. World development report: Reshapimng economic geographic, 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2008/12/03/000333038_20081203234958/Rendered/PDF/437380REVISED01BLIC1097808213760720.pdf

Надійшла 13.08.2016; рецензент: д. е. н. Чернега О. Б.

МАРТИНЮК М. А.
Житомирський національний агроекологічний університет,
РАТОШНЮК Т. М.
Інститут сільського господарства Полісся НААН України

СТАН ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ КАРТОПЛЯРСТВА НА ЖИТОМИРЩИНІ

Здійснено аналіз сучасного стану картоплярства в Житомирській області, висвітлено наявні проблеми галузі, проаналізовано показники економічної ефективності вирощування культури та наведено шляхи підвищення економічної ефективності вирощування картоплі в господарствах різних форм власності.

Ключові слова: картоплярство, економічна ефективність, урожайність, рентабельність, сільськогосподарські підприємства, господарства населення.

MARTUNYUK M. A.
Zhytomyr National Agroecological University
RATOSHNYUK T. M.
Polissia Institute of Agriculture of NAAS

STATUS AND TRENDS OF ECONOMIC IMPROVEMENT EFFICIENCY POTATO IN ZHYTOMYR REGION

Potatoes in agriculture is a leader among the crops and used as a universal culture of food for humans, animals, birds and as raw material for processing into starch, alcohol. The aim is to study the current state of Potato in Zhytomyr region, coverage of the industry and ways to improve the economic efficiency of potato production in farms of different ownership. Effective potato industry development is possible only by increasing production and improving the quality of output, and accordingly higher prices while reducing labour costs and material resources per unit of output. The main components of the success of the industry include: the use of high quality seeds, these progressive methods of farming, efficient use of fertilizers and remedies.

Keyword: potato, economic efficiency, productivity, profitability, farms.

Вступ

Картопля в землеробстві займає провідне місце серед сільськогосподарських рослин і використовується як універсальна культура для харчування людей, тварин, птиці та як сировина для переробки на крохмаль, спирт.

Продовольча цінність бульб визначається високими смаковими якість та багатим біохімічним складом. Вони містять 14–22% крохмалю, 1,5–3,0% білків, 0,8–1,0% клітковини. Крохмаль і білок легко засвоюються організмом, мають високу біологічну цінність. Крім того, бульби багаті на вітаміни С, В, РР, каротиноїди та містять пектинові речовини, які виводять з організму отруйні речовини, радіонукліди, що покращує обмін речовин [7, с. 93–94]. При переробці 1 т картоплі зі вмістом крохмалю 17,6% можна одержати 112 л етилового спирту, 55 кг рідкої вуглекислоти, 0,3 л сивушного масла і 1500 л барди.

У середньому кожен мешканець України щорічно споживає 110–140 кг картоплі, яка після хліба посідає друге місце на нашому столі. За виробництвом картоплі Україна поступається лише Білорусі, Нідерландам та Польщі. З агротехнічної точки зору картопля – один з найкращих попередників для інших сільськогосподарських культур.

Експериментальна частина

Питаннями економічної ефективності розвитку рослинництва в цілому та галузі картоплярства зокрема присвячені роботи В.Г. Андрійчука, Ю.С. Коваленка, І.В. Скиданюка, А.А. Бондарчука, В.І. Бойка, А.О. Алексеева, П.Т. Саблука та ін. Однак проблеми формування собівартості, прибутку, рентабельності та інших показників ефективності виробництва картоплі під впливом різноманітних чинників, а також забезпечення їх підвищення в сучасних умовах трансформації економіки вивчені недостатньо.

Метою роботи є дослідження сучасного стану картоплярства в Житомирській області, висвітлення проблем галузі та шляхів підвищення економічної ефективності вирощування картоплі в господарствах різних форм власності.

Картопля в Україні – продукт повсякденного споживання переважної більшості населення. За об'ємами виробництва картоплі наша країна займає четверте місце в світі. Вирощування 16–18 млн тонн бульб в рік при існуючій структурі споживання цілком достатнє для забезпечення внутрішнього попиту. Основні складові успішної роботи галузі картоплярства включають у себе використання високоякісного насіння, прогресивних прийомів агротехніки, ефективного застосування добрив і засобів захисту.

Дані таблиці 1 свідчать, що галузь картоплярства в Житомирській області зазнала відчутних змін. Відмічена стійка закономірність до зменшення посівних площ під картоплею. Так, у 2015 році в усіх категоріях господарств картопля вирощувалася на площі 58,7 тис. га, що на 2,9 тис. га менше порівняно з

2005 роком. В господарствах населення цей показник зменшився на 8,3%, а у сільськогосподарських підприємствах – збільшився майже в три рази (на 275%) [4].

Таблиця 1

Динаміка вирощування картоплі в Житомирській області

Показник	Роки					2015 до 2005, %
	1990	2005	2013	2014	2015	
Всі категорії господарств						
Площа, тис. га	92,7	61,6	61,3	59,9	58,7	95,3
Валовий збір, тис. т	1020,8	1110,7	1331,0	1304,0	1176,8	106,0
Урожайність, ц/га	110,0	180,0	217,1	217,6	200,6	111,4
Сільськогосподарські підприємства						
Площа, тис. га	45,7	1,2	3,8	3,7	3,3	275,0
Валовий збір, тис. т	467,6	18,7	88,8	85,0	46,6	249,2
Урожайність, ц/га	102,0	155,0	233,5	226,5	142,8	92,1
Господарства населення						
Площа, тис. га	47,0	60,4	57,5	56,2	55,4	91,7
Валовий збір, тис. т	553,2	1092,1	1242,2	1219,0	1130,2	103,5
Урожайність, ц/га	117,7	181,0	216,0	217,0	204,0	112,7

* за даними Головного управління статистики в Житомирській області

Аналогічна ситуація склалася і з валовим збором вирощеної продукції, який за десять років збільшився на 6% з 1110,7 тис. т до 1176,8 тис. т за всіма категоріями господарств регіону. Хоча у 2013 і 2014 роках цей показник був на рівні 1331–1304 тис. т. Господарства населення зібрали в 2015 році 1130,2 тис. т картоплі з урожайністю культури 204,0 ц/га, що на 38,1 тис. т більше порівняно з 2005 роком, при врожайності культури 181, ц/га. В сільськогосподарських підприємствах виробництво картоплі за досліджуваний період збільшилося майже в 2,5 рази, але урожайність культури зменшилася на 7,9%.

Найбільш вдалим для вирощування картоплі за всіма категоріями господарств виявилися 2013 та 2014 роки, погодно-кліматичні умови яких дали можливість зібрати гарний урожай культури при середній урожайності 217 ц/га.

Низька купівельна спроможність населення, високі ціни на добрива та засоби захисту призводять до скорочення площ під культурою. Перехід виробництва картоплі у господарства населення супроводжується зниженням рівня механізації вирощування, погіршенням захисту рослин від шкідників і хвороб, порушенням системи сортооновлення та сортообміну, зменшенням валових зборів, зростанням собівартості і, як наслідок, призводить до низької ефективності вирощування картоплі [2].

Галузь має важливий соціальний аспект, в основі якого лежить попит, пропозиція та ціна. Проте, за дослідженнями багатьох учених, картоплярство як і більшість галузей АПК має низку гострих проблем. Пропозиція картоплі в області визначається, в основному, дрібнотоварним виробництвом господарств населення. Частка імпорту та експорту залишається незначною, і в найближчій перспективі особливих змін у цьому відношенні не передбачається.

Особливістю сучасного ринку цієї культури є зменшення його місткості внаслідок зниження купівельної спроможності населення, яке змушене займатися самозабезпеченням продукцією, що зумовлює роздроблення садивних площ картоплі, призводячи до розпорошування ресурсів, зростання витрат виробництва, порушення технології вирощування, руйнації системи насінництва та заготівельних організацій картоплі. Сільськогосподарські підприємства практично припинили вирощування картоплі, а спеціалізовані райони з її виробництва, в тому числі насінневої, змінили напрям своєї діяльності. Стабільно діяла система елітного і репродукційного насінництва не тільки для власних потреб, а й для інших областей України.

З іншого боку простежується тенденція поступового зміцнення роботи в галузі сільськогосподарських підприємств, в яких іде збільшення площ посадки, підвищення урожайності картоплі і, як результат, збільшення її валових зборів. Сільськогосподарські підприємства мають змогу застосовувати високопродуктивну техніку, сучасні технології, якісне насіння та використовувати наукові розробки [5].

Нагальними проблемами сьогодення в розвитку картоплярської галузі є [6]:

- незначна кількість спеціалізованих господарств по вирощуванню картоплі, 94% площ сконцентровано в господарствах населення;
- недостатня кількість спеціалізованих насінницьких господарств по вирощуванню високо репродукційного посадкового матеріалу, недостатній рівень сортозаміни та сортооновлення;

- низький рівень сортооновлення та сортозаміни картоплі в господарствах населення;
- недостатнє матеріально-технічне забезпечення галузі, недотримання технологій вирощування в господарствах населення.
- низький рівень облаштування належної інфраструктури аграрного ринку щодо заготівлі і реалізації картоплі.

Це зумовлює необхідність дослідження економічної ефективності виробництва картоплі у сучасних умовах та обґрунтування напрямів її підвищення. Ефективність виробництва, як економічна категорія, відображає дію об'єктивних економічних законів, що виявляється в результаті виробництва. Вона показує кінцевий результат від застосування засобів виробництва і живої праці, а також сукупних їх вкладень. Підвищення економічної ефективності галузі є першочерговим завданням аграрного сектора економіки. Для його розв'язання важливо виявити хоча б основні чинники формування ефективності.

Економічна ефективність передбачає досягнення максимального ефекту від фінансово-господарської діяльності підприємств при мінімальних витратах ресурсів, відображає вплив сукупності чинників, що формують її рівень і зумовлюють тенденції розвитку галузі. Система показників економічної ефективності виробництва картоплі формується під впливом даних про урожайність, валове виробництво продукції, собівартість, ціну, прибуток і рівень рентабельності виробництва, продуктивності праці й трудомісткості [1].

Важливими показниками економічної ефективності вирощування картоплі є її собівартість та рівень рентабельності виробництва [3]. Собівартість – грошовий вираз витрат, понесених на виробництво і реалізацію продукції, основа для раціонального розміщення та спеціалізації виробництва. Протягом останніх років через підвищення цін на засоби виробництва, паливе, засоби захисту значно підвищилась і собівартість вирощування картоплі. У 2015 р. собівартість 1 ц картоплі в сільськогосподарських підприємствах області становила 236,87 грн., що на 185% більше, ніж у 2013 році (128,18 грн) (табл. 2).

Таблиця 2

**Економічна ефективність виробництва картоплі сільськогосподарськими підприємствами
Житомирської області**

Показники	2013	2014	2015
Виробнича собівартість, тис. грн.	48088,1	49251,9	44707,0
Повна собівартість, тис. грн.	57845,7	57596,6	51134,6
Чистий дохід, тис. грн.	86771,8	86881,2	57307,3
Прибуток, тис. грн.	26926,1	29284,6	6172,7
Повна собівартість 1 ц, грн.	128,18	127,06	236,87
Ціна реалізації, грн.	192,28	191,67	265,47
Рівень рентабельності, %	50,0	50,8	12,1

* за даними Головного управління статистики в Житомирській області

Ефективність вирощування картоплі значною мірою визначається ціною її реалізації. З даних табл. видно, що ціна реалізації картоплі, як і її собівартість, протягом останніх років також зростала. У 2015 році ціна реалізації 1 ц картоплі складала 265,47 грн, що на 138 % більше порівняно з 2013–2014 рр.

Порівнюючи показники вирощування картоплі в 2013–2014 рр., ми бачимо, що вони знаходяться на однаковому рівні, а в 2015 році – разом зі спадом валового виробництва і урожайності культури відмічається значне зменшення прибутку (з 26926,1 тис. грн в 2013 р. до 6172,7 тис. грн в 2015 р.), що в свою чергу вплинуло на низький рівень рентабельності виробництва культури – 12,1% в 2015 році проти 50,0% в 2013 році. Причиною цього були несприятливі погодно-кліматичні умови 2015 року, коли за вегетаційний період не випало достатньої кількості опадів, яка припадала на основні фази формування й розвитку рослин.

Вище наведені розрахунки свідчать, що в цілому по області основний показник економічної ефективності вирощування картоплі – прибуток – зменшувався за рахунок збільшення рівня собівартості швидшими темпами, ніж середні реалізаційні ціни.

Висновки

Отже, економічно ефективний розвиток галузі картоплярства можливий лише при збільшенні виробництва і підвищенні якості виробленої продукції, а відповідно й більшій ціні при одночасному зменшенні витрат праці і матеріальних засобів на одиницю продукції. Цього можна досягти при виконанні таких основних заходів: поліпшення використання землі, зокрема дотримання сівозмін та підвищення її родючості; концентрації площ вирощування та впровадження комплексної механізації виробництва на основі інтенсивних і ресурсозберігаючих технологій вирощування; поліпшення насінництва в цілому, в тому числі за рахунок використання насіння високоврожайних сортів вітчизняної та іноземної селекції, підвищення якості і збереження продукції; застосування прогресивних форм організації й оплати праці; створення потужностей щодо зберігання картоплі та заготівельно-переробної сфери – агропромислова

інтеграція і кооперація у виробництві картоплі. Все це досягається за умов оптимізації витрат ресурсів на основі нормативного управління по всьому технологічному ланцюгу вирощування картоплі.

Створення обслуговуючих кооперативів як альтернативних структур обслуговування ринку картоплі, дозволить власникам особистих селянських господарств на основі застосування сучасних маркетингових методів та технологій формування попиту та стимулювання збуту, бути рівноправними учасниками ринку. Як соціальні організації з економічним змістом сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи повинні стати партнерами держави в реалізації завдань досягнення соціальної справедливості, перерозподілу доходів, гарантування продовольчої безпеки і зайнятості сільського населення.

Література

1. Березін О.В. Ефективне функціонування сільськогосподарського виробництва / О.В. Березін // Економіка АПК. – 2010. – № 2. – С. 26 – 30.
2. Білан Ю.Б. Ефективність виробництва картоплі / Ю.Б. Білан // Економіка АПК. – 2001. – № 2. – С. 106 – 109.
3. Демченко Р. Ринок картоплі / Р. Демченко // Пропозиція. – 2009. – № 2. – С. 36–154.
4. Житомирщина у цифрах : статистичний збірник / Головне управління статистики у Житомирській області. – Житомир, 2015.
5. Комплексна програма розвитку сільського господарства Житомирської області у 2009–2010 роках та на період до 2015 року. – Житомир : «Рута», 304 с. – С. 174–176.
6. Програма розвитку агропромислового комплексу Житомирської області на 2016–2020 роки. – Житомир, 2016. – 51 с.
7. Технології та технологічні проекти вирощування основних сільськогосподарських культур : навч. посібник / О.Ф. Смаглій, О.А. Дереча, П.О. Рябчук та ін. – Житомир : Видавництво «Державний вищий навчальний заклад «Державний агроєкологічний університет», 2007. – С. 93–94.

Надійшла 13.08.2016; рецензент: д. е. н. Ткачук В. І.

Підп. до друку 08.09.2016. Ум. друк. арк. 14,23. Обл.-вид. арк. 12,62
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
