

Міністерство освіти і науки України  
Київський національний торговельно-економічний університет  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
Академічне товариство ім. М.Балудянського (м.Кошице, Словаччина)  
Вища школа економіки і права імені  
проф. Едварда Ліпінського (м. Кельце, Польща)  
Університет Яна Кохановського (м. Кельце, Польща)  
Тбіліський державний університет імені  
Іване Джавахішвілі (м. Тбілісі, Грузія)  
Технічний університет (м. Кошице, Словаччина)  
Університет «Petre Andrei» (м. Яси, Румунія)  
Університет суспільних наук (м. Лодзь, Польща)  
Folkuniversitetet (м. Уппсала, Швеція)



*До 50-річчя Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ*

**СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ, ЕКОНОМІЧНІ  
ТА ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ  
ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ  
VI Міжнародної науково-практичної конференції**



**17 – 19 вересня 2018 року**

**Частина I  
Вінниця 2018**

УДК 338:339.92(477)

**Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України: Збірник наукових праць VI Міжнародної науково-практичної конференції.** – Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. – Ч. 1. - 488 с.

У збірнику наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції розглядаються питання управління інноваційно-інвестиційним розвитком підприємства в сучасних умовах; актуальні проблеми менеджменту та фінансові механізми забезпечення розвитку економіки України; проблеми обліково-аналітичного, контрольного та інформаційного забезпечення управління підприємства. Досліджуються інноваційні моделі та інформаційні технології в науці, освіті, економіці; теоретичні та практичні аспекти сучасного товарознавства; актуальні проблеми, тенденції, перспективи розвитку готельно-ресторанного та туристичного бізнесу в Україні, державотворчі процеси в Україні як фактори сталого розвитку сучасної правової доктрини. Висвітлюються питання євроінтеграції України: історичні, економічні, соціально-політичні орієнтири та здоров'язберігаючі аспекти; інтерактивні технології та методи навчання як засіб формування іншомовної професійної компетенції.

Розраховано на науковців, спеціалістів, викладачів, аспірантів, здобувачів вищої освіти.

**Редакційна колегія:** Голова редакційної колегії – **Замкова Н.Л.**, д.філос.н., проф.  
Відповідальний секретар – **Мартинова Л.Б.**, д.е.н., доц.

**Члени редакційної колегії:**

**Власенко В.В.**, д.б.н., проф., **Ліщинська Л.Б.**, д.т.н., проф., **Мироненко М.Ю.**, д.н.держ.упр., доц., **Овсюк Н.В.**, д.е.н., доц., **Стопчак М.В.**, д.і.н., проф., **Гарбар В.А.**, к.е.н., доц., **Гладь С.В.**, к.філол.н., доц., **Лозовський О.М.**, к.е.н., доц., **Половенко Л.П.**, к.пед.н., доц., **Панькевич В.М.**, к.ю.н., доц., **Поліщук І.І.**, к.е.н., доц., **Сальникова С.В.**, к.н.фіз.вих., доц., **Тернова А.С.**, к.т.н., доц.

Друкується за ухвалою Вченої Ради Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ.

Наукові роботи друкуються в авторській редакції.

**ISBN 978-966-629-863-1**



**Н.Л. Замкова**  
**Директор інституту,**  
**доктор філософських наук, професор,**  
**Заслужений працівник освіти України**

**50 РОКІВ ДОСЯГНЕНЬ, РОЗВИТКУ, ЗВЕРШЕНЬ  
ВІННИЦЬКОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ІНСТИТУТУ  
У СТРУКТУРІ КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО  
ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету впродовж 50 років є провідним вищим навчальним закладом економічного профілю Подільського регіону. Становлення закладу тісно пов'язано із досягненнями та успіхом кожної окремої особистості та колективу в цілому, які є невід'ємною частиною історії нашого краю і держави.

ВТЕІ КНТЕУ починає свою історію з 1968 року, коли наказом Міністра торгівлі Української РСР № 338 від 28 серпня 1968 року було створено Вінницький заочний філіал Київського торговельно-економічного інституту. У 1968-1969 навчальному році діяло три факультети: економічний, торговий і технологічний. Починаючи з 1969-1970 н.р. у Вінницькому філіалі КТЕІ було організовано денне відділення.

З 1 липня 1988 року наказом Київського торговельно-економічного інституту № 591 від 18.04.88 р. було відкрито Вінницький заочний факультет КТЕІ.

Визначна роль у розвитку нашого інституту належить Мазаракі А.А., ректору Київського національного торговельно-економічного університету, доктору економічних наук, професору, академіку Національної академії педагогічних наук України, заслуженому діячу науки і техніки, лауреату

Державної премії України в галузі науки і техніки. Знаний в Україні та за кордоном вчений, Мазаракі А.А. багато уваги приділяв розбудові КТЕІ, в тому числі його структурних підрозділів.

Знаковим для інституту став 1998 рік, коли за ініціативою ректора КДТЕУ Мазаракі А.А. Вінницький заочний факультет було реорганізовано у Вінницький торговельно-економічний інститут Київського державного торговельно-економічного університету.

Організаційна структура інституту складалася з трьох факультетів: обліково-фінансового; економіки та менеджменту; підприємництва.

Указом Президента України від 11.09.2000 року № 1059/2000 Київському торговельно-економічному університету надано статус національного.

У вересні 2005 року відповідно до постанови Вченої ради КНТЕУ «Про призначення повноважень відокремлених структурних підрозділів КНТЕУ» було значно розширено автономію інституту, його самоврядування, а також його відповідальність.

За час існування ВТЕІ КНТЕУ здійснені вагомі позитивні зрушення за всіма напрямками навчально-виховної, науково-дослідної та культурно-просвітницької діяльності, які підтверджують тезу про те, що ВТЕІ КНТЕУ і сьогодні є провідним, багатогалузевим інститутом на теренах Вінниччини.

Стратегічною метою діяльності Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ є забезпечення потреб підприємств і організацій регіону та України загалом у висококваліфікованих фахівцях у галузі економіки та торгівлі, що відповідають сучасним вимогам ринку праці; надання освітніх послуг замовникам з дотриманням норм та вимог, визначених Конституцією України, законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», нормативними документами освітньої галузі.

Сьогодні у Вінницькому торговельно-економічному інституті КНТЕУ підготовку фахівців забезпечують три факультети, яким підпорядковано 11 кафедр. До складу обліково-фінансового факультету входить три кафедри: обліку та оподаткування; фінансів; іноземної філології та перекладу; до складу

факультету економіки, менеджменту та права – чотири кафедри: менеджменту та адміністрування; економіки та міжнародних відносин; економічної кібернетики та інформаційних систем; права; до складу факультету торгівлі, маркетингу та сфери обслуговування – чотири кафедри: товарознавства, експертизи та торговельного підприємництва; маркетингу та реклами; туризму та готельно-ресторанної справи; фізичного виховання та спорту.

Згідно з ліцензією інститут здійснює підготовку фахівців за освітнім ступенем «бакалавр» (за 15 спеціальностями) та освітнім ступенем «магістр» (за 11 спеціальностями): фінанси, банківська справа та страхування; облік та оподаткування; економіка; менеджмент; право; публічне управління та адміністрування; інформаційні системи та технології; соціальне забезпечення; підприємництво, торгівля та біржова діяльність; маркетинг; туризм; готельно-ресторанна справа; харчові технології; філологія. Форми навчання: денна, заочна, вечірня.

З 2016 року в інституті діє та постійно удосконалюється Система управління якістю ВТЕІ. У 2018 році інститут отримав сертифікат на Систему управління якістю, ресертифіковану на відповідність ДСТУ ISO 9001:2015 (ISO 9001:2015, IDT), який засвідчує високий рівень управління освітньою діяльністю та якість надання освітніх послуг.

Завдяки злагодженій роботі всього колективу за результатами вступної кампанії 2018 року інститут став лідером серед Вінницьких закладів вищої освіти за результатами середнього балу ЗНО серед зарахованих вступників та посів провідне місце серед 150 інститутів України за кількістю поданих заяв. Щороку в інституті навчається більше 4000 студентів.

У ВТЕІ КНТЕУ успішно функціонують три Центри: Ресурсний центр зі сталого розвитку, який активно співпрацює з проектом ЄС/ПРООН «Місцевий розвиток, орієнтований на громаду»; Центр регіональних досліджень, який сприяє розвитку регіонального бізнесу та надає рекомендації фізичним та юридичним особам, владним структурам щодо обрання оптимальних шляхів подальшої діяльності та Центр розвитку кар'єри, який створено з метою

налагодження плідної співпраці з роботодавцями, організації практичної підготовки та сприяння студентам і випускникам ВТЕІ у працевлаштуванні.

Викладання здійснюють висококваліфіковані науково-педагогічні кадри. Частка штатних викладачів з науковими ступенями і вченими званнями у ВТЕІ КНТЕУ постійно збільшується і на цей час становить 82,0 %. Із загальної кількості викладачів - 19 докторів наук (12 професорів) та 99 кандидатів наук (59 доцентів). За останніх п'ять років викладачами інституту успішно захищено 10 докторських та 46 кандидатських дисертації, видано 110 монографій, в т.ч. 25 монографій мовами Європейського Союзу, опубліковано 1892 навчально-методичних роботи та 50 підручників, навчальних посібників.

Сьогодні Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ – навчальний заклад, у якому зосереджений високий інтелектуальний потенціал, який постійно розвиває наукову та інноваційну діяльність як визначальний фактор професійного, інтелектуального та духовного зростання викладачів і студентів.

Велика увага в інституті приділяється розвитку міжнародного співробітництва, налагодженню зв'язків із вищими навчальними закладами Польщі, Франції, Австрії, Словаччини, Словенії, Угорщини, Румунії, Литви, Казахстану, Грузії, Молдови, Білорусії, Швеції та ін.

Здійснюється ефективна робота в напрямку розширення та поглиблення міжнародних контактів, організації й координації міжнародного співробітництва у галузі освіти та науки з іноземними партнерами, такими як: Пан-Європейський університет (м. Братислава, Словаччина), Центр підвищення кваліфікації (м. Кельце, Польща), Великопольська суспільно-економічна вища школа (м. Великопольська середа, Польща), Університет Суспільних наук (Польща), Vanwest коледж (Ванкувер), Тбіліський державний університет імені Іване Джавахішвілі (Грузія), Folkuniversitetet Kursverksamheten vid Uppsala universitet (Швеція) та компаніями: ТОВ «Селф інвест» ( Німеччина), Voyaj Club Turizm Gida (Туреччина), КАЛПСО ТУР ЮА (Туреччина), «ŞİRKET İSMİ», «JoinUp» (Туреччина) та ін.

Якісна підготовка фахівців європейського рівня здійснюється в інституті також в рамках міжнародної практики студентів. Студенти інституту спеціальностей «Туризм», «Готельно-ресторанна справа», «Харчові технології та інженерія» та інші проходять практику в готельному комплексі «Дружба» (Деменівська долина, Словаччина), готельних комплексах Болгарії, готельних комплексах Туреччини. Професійна практика дає студентам змогу отримати безцінний досвід роботи, який вони зможуть використати у майбутній професійній діяльності.

У рамках єдиної системи підготовки висококваліфікованих фахівців інститут всебічно сприяє активізації науково-дослідної роботи студентів. Різними формами цієї роботи охоплено більше двох тисяч студентів. В інституті працюють 27 наукових гуртків та дискусійних клубів. Щорічно проводяться студентські науково-практичні конференції різного рівня, фестивалі студентської науки, конкурси, олімпіади, вікторини, форум-квести, семінари, круглі столи. Активна діяльність студентського наукового товариства «ВАТРА» сприяє всебічному розвитку пошукової, дослідницької, наукової та творчої діяльності студентів. Студенти ВТЕІ є активними учасниками численних конкурсів, олімпіад, де здобувають перемоги.

У 2007 році в інституті започатковано випуск збірника студентських наукових праць «Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА». На даний час здійснено випуск 45 збірників Вісника СНТ «ВАТРА» з одноосібними науковими статтями здобувачів освітнього ступеня «магістр» та збірників тез доповідей.

В інституті успішно працює «Бізнес-школа», яка пропонує довгострокові, середньострокові, навчальні програми, які дозволять сформувати нову генерацію українських лідерів, що орієнтовані на міжнародні стандарти ведення бізнесу.

Відповідно до сучасних світових освітніх тенденцій у ВТЕІ КНТЕУ успішно використовуються інноваційні технології навчання, а саме – система дистанційного навчання «Moodle».

Активно здійснює свою діяльність відділ з організації виховної та культурно-мистецької роботи студентів під керівництвом висококваліфікованих фахівців. У відділі функціонує 11 творчих колективів, до яких залучено більше 120 студентів. Двом колективам інституту – театру пісні «Слов'янка» та театру сучасного танцю «Ритм серця» присвоєно почесне звання «Народний аматорський колектив профспілок України».

У ВТЕІ КНТЕУ здійснюють свою діяльність Органи студентського самоврядування, які є складовою громадського самоврядування інституту. Організаційною формою студентського самоврядування є Рада студентського самоврядування інституту та факультетів. Студенти мають вагомі здобутки з різних видів спорту, беруть участь у Міжнародних турнірах, Чемпіонатах та Універсиадах міського, обласного та державного рівнів, про що засвідчують багаточисельні нагороди та відзнаки.

Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету пройшов довгий і складний шлях, який був позначений вагомими досягненнями в усіх напрямках його діяльності. Найголовніше те, що наш колектив вірить у свої сили. І саме це є запорукою вирішення всіх важливих завдань та викликів долі, які очікують на нас попереду. Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету має всі умови, необхідні для підтвердження свого авторитету та подальшого розвитку.



# ЗМІСТ

---

## УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

---

<b>Богацька Н.М., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>РОЛЬ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА В ФУНКЦІОНУВАННІ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ.....</b>	<b>15</b>
<b>Гарбар В.А., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СКЛАДОВА ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>25</b>
<b>Кульганік О.М., к.е.н.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ЕКСПОРТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>35</b>
<b>Мельничук О.П., к.е.н.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЗАСАД МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>42</b>
<b>Недбалюк О.П., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ: ДОСВІД США ДЛЯ УКРАЇНИ.....</b>	<b>48</b>
<b>Панюк Т.П., к.е.н.</b> <b>Фалат І.О., здобувач освітнього ступеня «магістр»</b> Рівненський державний гуманітарний університет <b>ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ.....</b>	<b>58</b>
<b>Супрун С.Д., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....</b>	<b>64</b>
<b>Ткачук О.М., д.е.н., професор</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ.....</b>	<b>72</b>
<b>Хачатрян В.В., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>КООПЕРАТИВНА ІДЕЯ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....</b>	<b>80</b>

---

---

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

---

<b>Андрущенко Н.О., к.пед.н.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ОСОБЛИВОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ МЕНЕДЖМЕНТУ.....</b>	<b>93</b>
<b>Бабчинська О.І., к.геогр.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....</b>	<b>100</b>
<b>Боковець В.В., д.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ФУНКЦІЇ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ РОЗГЛЯДУ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАЦІЄЮ.....</b>	<b>109</b>
<b>Бондарчук Л.В., к.е.н.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ЗОВНІШНЬОТОРГОВЕЛЬНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ ЗА УМОВ ВАЄМОДІЇ З ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ.....</b>	<b>116</b>
<b>Горшков М.А.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК ПОНЯТТЄВОГО АПАРАТУ ПРОЦЕСІВ ВІДТВОРЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ.....</b>	<b>123</b>
<b>Іванченко Г.В., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ САМОКОНТРОЛЮ КЕРІВНИКА.....</b>	<b>129</b>
<b>Ковтун Е.О., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ЕФЕКТИВНІСТЬ МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ .....</b>	<b>135</b>
<b>Корж Н.В., д.е.н., професор</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>КОРПОРАТИВНА СТРУКТУРА: ЗМІСТ ТА ПРИНЦИПИ РОЗВИТКУ.....</b>	<b>146</b>
<b>Лозовський О.М., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ, ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....</b>	<b>157</b>
<b>Махначова Н.М., к.е.н.</b> <b>Миرونюк Я.А., здобувач освітнього ступеня «магістр»</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ЕНЕРДЖІ - МЕНЕДЖМЕНТ: УПРАВЛІННЯ ЕНЕРГІЄЮ КОЛЕКТИВУ.....</b>	<b>167</b>

---

---

**Остапенко Т.А.**  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
**АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ  
ПІДПРИЄМСТВА..... 176**

**Семенюк І.Ю.**  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
**МЕТОДИ ТА ПРИНЦИПИ ЗДІЙСНЕННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ПРИ ВИХОДІ НА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ  
РИНОК..... 181**

**Соколовська В.В., к.е.н., доцент**  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
**ІННОВАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ  
ПІДПРИЄМСТВА..... 189**

---

**ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО, КОНТРОЛЬНОГО ТА  
ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ  
ПІДПРИЄМСТВА**

---

**Бондар Т.Л., к.е.н.**  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
**ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ВИТРАТ НА  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ..... 197**

**Гладій І.О., к.е.н., доцент**  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
**ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ВИТРАТ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ  
ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА..... 203**

**Даценко Г.В., к.е.н., доцент**  
**Чолій Л.О.**  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СПРАВЛЯННЯ ПОДАТКУ НА ПРИБУТОК ТА  
КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ..... 211**

**Дзюба О.М., к.е.н., доцент**  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
**ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ  
ПІДПРИЄМСТВА..... 224**

**Ковальчук С.П., к.е.н.**  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
**МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ФІНАНСОВИХ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПІДПРИЄМСТВА..... 230**

**Копчикова І.В., к.е.н.**  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
**РОЛЬ ТОРГОВЕЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ  
ПІДПРИЄМСТВА..... 237**

---

---

<b>Коцеруба Н.В., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ТА ПЛАТОСПРОМОЖНІСТЬ</b> <b>ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>243</b>
<b>Крупельницька І.Г., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В</b> <b>УКРАЇНІ.....</b>	<b>253</b>
<b>Кудирко О.М., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>МЕТОДИКА АУДИТУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>260</b>
<b>Лобачева І.Ф., к.пед.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ.....</b>	<b>266</b>
<b>Майстер Л.А., к.е.н.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ЯКІСТЬ ПОСЛУГ З ПЕРЕВЕЗЕНЬ</b> <b>АВТОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ .....</b>	<b>279</b>
<b>Овсюк Н.В., д.е.н.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ЯК ІНСТРУМЕНТИ МАТЕРІАЛЬНОГО</b> <b>СТИМУЛЮВАННЯ.....</b>	<b>287</b>
<b>Патраманська Л.Ю.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ОСОБЛИВОСТІ АУДИТ ФІНАНСОВИХ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>297</b>
<b>Покиньчерета В.В., к.е.н.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ТРУДОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА: ГЕНЕЗИС ПІДХОДІВ ДО</b> <b>ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ.....</b>	<b>311</b>
<b>Сегеда С.А., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>АГРАРНО-ПРОМИСЛОВЕ ВИРОБНИЦТВО УКРАЇНИ</b> <b>ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО РОЗВИТКУ .....</b>	<b>321</b>

---

## **ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

---

<b>Демченко О.П., к.е.н.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ФІНАНСОВО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ УТВОРЕННЯ ОФІСІВ</b> <b>ТРАНСФЕРУ ЗНАНЬ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ.....</b>	<b>333</b>
<b>Замкова Н.Л., д.філос.н., професор</b> <b>Гнидюк І.В., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ФІНАНСУВАННЯ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ, ЯК СОЦІАЛЬНОЇ ПОСЛУГИ, В</b> <b>УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ.....</b>	<b>344</b>

---

<b>Маршук Л.М.</b> <b>Абдуллаєва А.Є.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ РЕСУРСНОЇ БАЗИ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ УКРАЇНИ .....</b>	<b>350</b>
<b>Мироненко М.Ю., д.н.держ. упр., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ФОРМУВАННЯ ЗАХОДІВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ СИСТЕМНОЇ БАНКІВСЬКОЇ КРИЗИ.....</b>	<b>363</b>
<b>Романовська Ю.А., к.е.н., доцент</b> <b>Нікітішин А.О., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....</b>	<b>375</b>
<b>Смагло О.В., к.е.н.</b> <b>Поліщук О.А., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ФІНАНСОВИЙ МОНІТОРИНГ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ.....</b>	<b>383</b>

---

## ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В НАУЦІ, ОСВІТІ, ЕКОНОМІЦІ

<b>Бондар М.В., к.пед.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ.....</b>	<b>395</b>
<b>Василишина О.В.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>КОМПОНЕНТИ ТА ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У ЗДОБУВАЧІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ .....</b>	<b>401</b>
<b>Гулівата І.О., к.пед.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>АВТОМАТИЗАЦІЯ РОЗРАХУНКІВ ПІД ЧАС РОЗВ'ЯЗУВАННЯ МАТЕМАТИЧНИХ ЗАДАЧ ЕКОНОМІЧНОГО ЗМІСТУ ЗАСОБАМИ MS EXCEL.....</b>	<b>408</b>
<b>Гусак Л.П., к.пед.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ ВИЩОЇ ТА ПРИКЛАДНОЇ МАТЕМАТИКИ В УМОВАХ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ.....</b>	<b>416</b>
<b>Добровольська Н.В., к.пед.н.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>МЕТОДИ МОДЕЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>422</b>

---

<b>Копняк К.В.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>СЕРТИФІКАЦІЯ ФАХІВЦІВ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ІТ-СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....</b>	<b>428</b>
<b>Кузьміна О.М., к.т.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ У БУДІВЕЛЬНІ КОМПАНІЇ.....</b>	<b>440</b>
<b>Ліщинська Л.Б., д.т.н., професор</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ У СТРУКТУРІ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....</b>	<b>446</b>
<b>Мерінова С.В., к.е.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ В ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА І ОРГАНІЗАЦІЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО БІЗНЕСУ».....</b>	<b>454</b>
<b>Ніколіна І.І., к.н.держ.упр.</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ ЕВОЛЮЦІЙНОЇ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ.....</b>	<b>461</b>
<b>Половенко Л.П., к.пед.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>ВИЗНАЧЕННЯ КОШТОРИСНОЇ ВАРТОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ ПРОЕКТІВ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....</b>	<b>472</b>
<b>Яремко С.А., к.т.н., доцент</b> Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ <b>АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В БУДІВЕЛЬНІЙ СФЕРІ.....</b>	<b>480</b>

---

## УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

---

УДК 336.671

Богацька Н.М., к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### РОЛЬ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА В ФУНКЦІОНУВАННІ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ

*В статті досліджено прибуток підприємства та визначено його роль в умовах ринкової економіки. Розглянуто чинники, що впливають на формування прибутку підприємства. Визначено рівень тіньової економіки в країні та її вплив на функціонування економіки країни в цілому. Досліджено важливість прибутку підприємства як на рівні підприємства, так і на державному рівні. Проаналізовано стягнення частини прибутку до Державного Бюджету у вигляді податку на прибуток підприємства. Розглянуто обсяги прибутку, що був отриманий підприємствами України у 2014-2017 рр.*

**Ключові слова:** *прибуток, підприємство, ринкова економіка, формування прибутку підприємства, роль прибутку, податок на прибуток підприємств, тіньова економіка.*

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах господарювання головною метою діяльності будь-якого підприємства є отримання прибутку. Саме на основі одержаного прибутку кожне підприємство, незалежно від виду його діяльності, виконує свої функціональні завдання, спрямовуючи кошти на власний розвиток, соціальні потреби тощо. Величина прибутку підприємства впливає і на діяльність держави, адже частина прибутку, яка стягується у вигляді податку та наповнює державний бюджет. Прибуток безпосередньо пов'язаний з величиною ВВП, а тому впливає на економічний розвиток регіону, де функціонує підприємство та загалом на економічний розвиток країни, а також рівень життя та розвитку населення – саме в цьому полягає актуальність дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Античні дослідники та вчені Платон та Аристотель стали найпершими з тих, хто розглядали формування прибутку та його роль в суспільному процесі. В сучасних умовах господарювання все більше науковців та економістів звертають увагу на дослідження даної теми, серед яких варто відзначити наступних: А.В. Бугай, Н.І. Дуляба, О.Р. Кривицька, Л.Л. Куц, П.М. Марич, С.Є. Николишин, С.М. Онисько, М.М. Павлишенко, Г.А. Семенов, В.М. Шаповал, Л.І. Шваб, В.М. Шелудько та інші.

Стрімкий розвиток економічних процесів обумовлює більш детальне дослідження даної тематики, зокрема роль прибутку в умовах ринкової економіки.

**Мета статті.** Метою даного дослідження є розгляд категорії «прибуток підприємства», а також виявлення його ролі в діяльності підприємств та держави, а також факторів, котрі впливають на формування прибутку підприємства. Дослідження впливу прибутку підприємства на діяльність підприємства та держави загалом.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Головною економічною категорією, що свідчить про позитивний результат діяльності підприємства є прибуток.

Згідно з Господарським кодексом України, прибуток – це показник фінансових результатів його господарської діяльності, що визначається шляхом зменшення суми валового доходу суб`єкта господарювання за певний період на суму валових витрат та суму амортизаційних відрахувань [1].

Л.І. Шваб визначає прибуток як узагальнюючий фінансовий показник діяльності підприємства, який визначається як частина виручки, що залишається після відшкодування усіх витрат на його виробничу й комерційну діяльність [2, с. 483].

Прибуток є головним джерелом розвитку підприємства. Саме за рахунок прибутку підприємство має змогу вдосконалювати свою матеріально-технічну базу, проводити успішну фінансову та інвестиційну діяльність, розробляти нові типи продукції тощо.



Із приростом прибутку підприємства збільшуються податкові відрахування до бюджетів усіх рівнів, тобто за його допомогою зростає соціально-економічне становище не лише окремого підприємства, а й держави у цілому [3, с. 311].

В сучасних умовах господарювання важливість прибутку підприємства важко переоцінити. На рисунку 1 схематично зображено значення прибутку в економіці країни.



Рисунок 1 - Значення прибутку в економіці країни[4, с. 172]

Аналізуючи рисунок 1 можна виокремити, що прибуток:

- за умов ринкової економіки є найпершою та найважливішою метою провадження підприємницької діяльності;

- є не лише основою функціонування певного окремого підприємства, але й базою для економічного, соціального та політичного розвитку країни;

- є головним внутрішнім джерелом формування фінансових ресурсів підприємства (якщо рівень прибутку високий, то підприємство не має потреби в залученні зовнішніх коштів);

- є одним з найважливіших критеріїв ефективності підприємницької діяльності;

- виступає механізмом захисту (захищає підприємство від банкрутства).

Економічна сутність прибутку розкривається в його функціях, серед яких:

1. Оціночна функція (отриманий прибуток дозволяє оцінити ефективність господарської діяльності та якість управління нею);

2. Стимулююча функція (отриманий прибуток дозволяє проводити операційну та фінансову діяльність більш раціонально та ефективно задля отримання більшого прибутку);

3. Розподільча функція (прибуток використовується для фінансування різних сфер діяльності підприємства, а також сплати податків).

Прибуток підприємства формується під впливом різноманітних факторів (чинників) та можна розмежовувати на внутрішні та зовнішні (вони є взаємопов'язаними).

До зовнішніх чинників варто віднести наступні [5]:

- економічні умови господарювання;
- місткість ринку;
- платоспроможний попит споживачів (рівень та динаміка попиту мають особливе значення);
- державне регулювання діяльності підприємств.

До внутрішніх чинників належать такі як:

- обсяг продукції, що випускається;
- собівартість виробництва;
- ціна продукції, що реалізується;
- асортимент продукції, що випускається тощо.

Крім того, прибуток підприємства є одним з критеріїв забезпечення конкурентоспроможності, адже саме прибуток впливає на реалізацію різних програм розвитку підприємства. Саме завдяки прибутку підприємство має змогу розширити своє виробництво та виробничі потужності, внаслідок чого можуть значно скоротитись витрати на сам виробничий процес (скорочення часу та грошових ресурсів) та підвищиться якість продукції.

Підприємство може успішно існувати і розвиватися, якщо воно володіє певними конкурентними перевагами, які створюють передумови для ефективності функціонування підприємства. Існуючі конкурентні переваги підприємства фактично є реалізованими можливостями підприємства. Можливості підприємства визначаються його потенціалом, який під дією

законів функціонування ринку та впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища реалізується в конкурентних перевагах підприємства.

Як вже вище зазначалось, прибуток підприємства є важливою складовою не тільки діяльності та функціонування підприємства, але й запорукою розвитку держави. Адже, частина отриманого підприємствами прибутку направляється до Державного бюджету та наповнює його. Величина прибутку впливає на формування фінансових ресурсів підприємства; збільшення ринкової вартості підприємства; ефективність виробничої діяльності; економічний розвиток держави, це зумовлює необхідність ефективного і безперервного управління ним. Доцільно буде проаналізувати обсяг сплати податку на прибуток підприємства у загальній структурі податкових надходжень (таблиця 1).

**Таблиця 1 - Аналіз структури податкових надходжень до Зведеного Бюджету України протягом 2012-2017 рр. (млн. грн.) [6]**

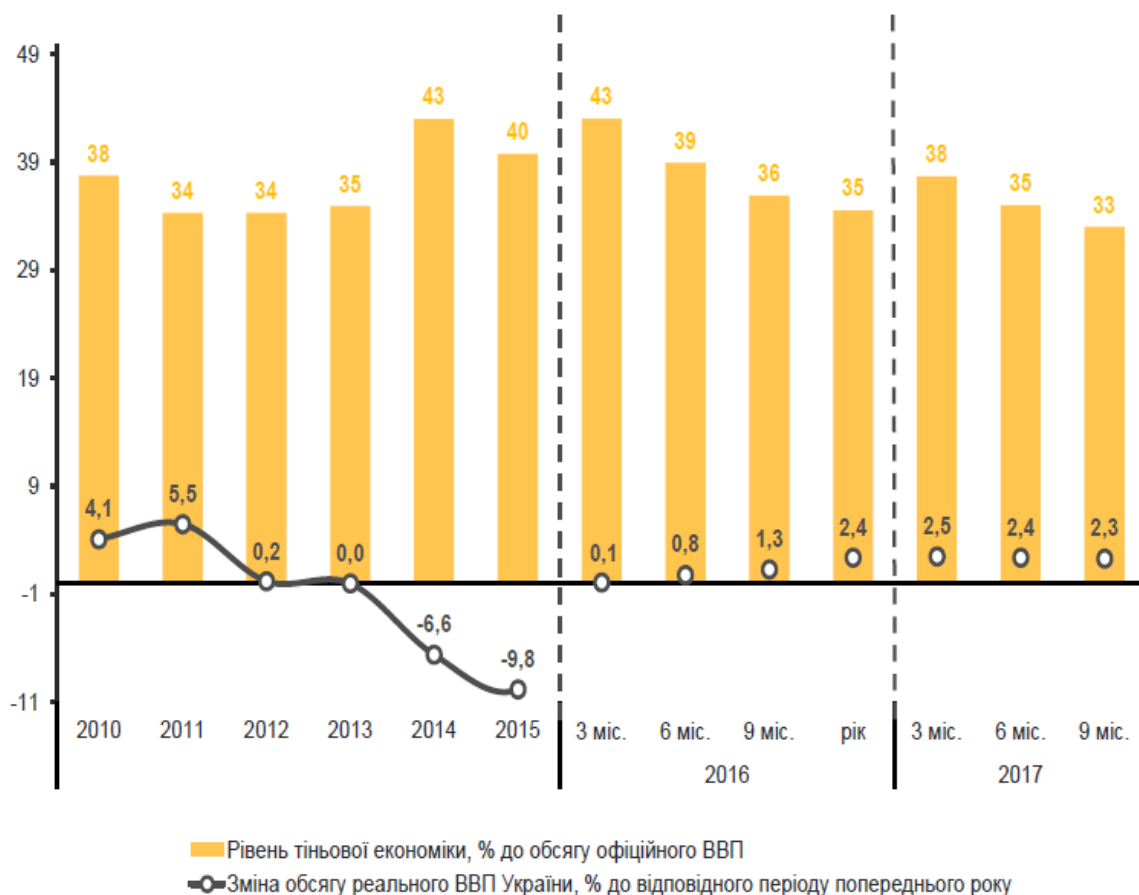
Рік	Загальний обсяг податкових надходжень, млн. грн.	Податок на прибуток підприємств, млн. грн.	Частка податку на прибуток у загальному обсязі податкових надходжень, %	Відхилення (порівняно з попереднім роком)	
				Абсолютне (млн. грн.)	Відносне (%)
2012	347986	55793	16,0	-	-
2013	341165	54994	16,1	-799	-1,4
2014	355428	40201	11,3	-14793	-26,9
2015	507636	39053	7,7	-1148	-2,9
2016	650782	60223	9,3	21170	54,2
2017	821009	73481	9,0	13258	22,0

Аналізуючи табл. 1 помітно, протягом 2012-2013 рр. надходження від податку на прибуток підприємств становили значну долю, а саме близько 16%. Але вже у 2014-2015 рр. помітне різке скорочення обсягу сплачених податків на прибуток підприємств, до якого призвело погіршення політичної та економічної ситуацій в країні. У 2016-2017 рр. прослідковується незначне

збільшення обсягу сплачених податків з прибутку підприємств в загальній структурі (9,3% та 9,0% відповідно), але й загальний обсяг податкових надходжень стрімко збільшився.

На сьогоднішній день, низькі показники прибутковості підприємств, що заявлені в статистичній звітності, а в результаті і низькі обсяги сплачених податків на прибуток можна обґрунтувати небажанням підприємств показувати їх реальні значення, завищенням витрат виробництва для зменшення оподаткування [7, с. 655].

Варто звернути увагу на те, що значна частина української економіка характеризується як «тіньова» (рисунок 2).



**Рисунок 2 - Інтегральний показник рівня тіньової економіки в Україні (у % від обсягу офіційного ВВП) і темпи приросту/зниження рівня реального ВВП (у % до відповідного періоду попереднього року)**

Джерело: Держстат, розрахунки Мінекономрозвитку [8]

Детінізація економіки за підсумком 9 місяців 2017 року стала відображенням:

- продовження процесів посткризової стабілізації економіки, для яких характерним було утримання помірних темпів зростання виробництва у відповідь на розширення як внутрішнього, так і зовнішнього попиту, збереження загалом курсової стабільності та помірних темпів інфляції;

- покращення очікувань бізнесу та населення;

- послаблення інвестиційних ризиків на тлі відносної макрофінансової стабілізації та продовження процесів реформування економіки.

Водночас динаміка детінізації стримується нерозв'язаними проблемами, які негативно позначаються на розвитку економіки країни в цілому. Це, зокрема:

- низька довіра до інститутів влади;

- збереження значних викликів стабільності фінансової системи країни;

- наявність невідконтрольних владі територій, утворених у ході військової агресії на території країни.

Отже, результативність процесу детінізації економіки напряму залежать від спроможності держави створювати стабільні сприятливі умови для нарощення суб'єктами господарювання економічної активності в легальній економіці завдяки дієвим, виваженим реформам, спрямованим на поліпшення інвестиційного та підприємницького клімату в країні.

Бажаючи більше заробити та менше сплатити податків до бюджету, підприємці приховують результати своєї діяльності, що відбивається на соціальному добробуті громадян країни, адже не сплачені податки – це зменшення доходної частини бюджету, внаслідок чого утворюється дефіцит державного бюджету і необхідно брати зовнішні та внутрішні державні позики або скорочувати видатки. Обидва варіанти несуть негативний ефект, адже беручи позики, держава покладає на себе більше зобов'язань як всередині країни, так і на міжнародній арені, а скорочуючи видатки можуть постраждати соціально незахищені верстви населення та й сама економіка.

Досліджуючи прибуток як економічну категорію та його роль в ринковій економіці доцільно буде проаналізувати величину отриманого прибутку українськими підприємствами у 2014-2017 рр. (таблиця 2).

Таблиця 2 - **Чистий прибуток (збиток) підприємств за видами економічної діяльності за січень-вересень протягом 2014-2017 рр.\* (млн. грн.) [9]**

Рік	Фінансовий результат (сальдо)	Підприємства, які одержали прибуток		Підприємства, які одержали збиток	
		у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат	у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат
2014	-258794,2	55,1	106625,9	44,9	365420,1
2015	-186729,2	59,7	154563,5	40,3	341292,7
2016	9993,3	66,7	177940,9	33,3	167947,6
2017	158849,8	69,7	274839,1	30,3	115989,3

\* Без урахування результатів діяльності банків, тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Аналізуючи дані, що наведені в таблиці 2 можна прослідкувати негативну тенденцію протягом 2014-2015 рр., адже значна частина підприємств отримала збиток (44,9% та 40,3% до загальної кількості підприємств відповідно) та й сальдо є від'ємним. Саме це стало причиною такого низького надходження від податку на прибуток до бюджету протягом цих років. У 2016-2017 рр. сальдо змінило свій показник на додатній та кількість збиткових підприємств скоротилась до 33,3% у 2016 р. та до 30,3% у 2017 р. Загалом прослідковується позитивна тенденція протягом останніх чотирьох років, адже кількість підприємств, що отримали збиток щороку скорочується, а сальдо зростає.

У збільшенні прибутку зацікавлені і підприємства, і держава, оскільки, з одного боку, прибуток є прямим джерелом виробничого і соціального розвитку підприємства, а з іншого – забезпечують постійні та зростаючі надходження до державного бюджету. Прибуток підприємства є інтересом також і фізичних осіб – власників (засновників) підприємства, які внаслідок його розподілу повинні

отримувати дивіденди і працівників підприємства, які за свою продуктивну працю прагнуть отримувати не лише заробітну плату, але й премії, або частину прибутку за особливі заслуги [10].

Прибуток виступає не лише стимулом господарської діяльності підприємств, а й основним джерелом розвитку їх діяльності. Таким чином, великої значущості набуває необхідність розробки рекомендацій по підвищенню ефективності формування, розподілу прибутку та його максимізації, тобто управління ним, а саме:

1. Підвищення інтегрованості системи управління прибутком із загальною системою управління підприємством, оскільки прийняття управлінських рішень у будь-якій сфері діяльності підприємства впливає на рівень прибутку, який у свою чергу є основним джерелом фінансування розвитку підприємства та зростання доходів його власників;

2. Вибір оптимальної стратегії підприємства з орієнтацією на прибуток [11, с. 302].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, підсумовуючи усе вищезазначене, можна дійти висновку, що прибуток є першочерговою потребою підприємства, його головною метою. Прибуток є узагальненим показником позитивної діяльності підприємства, який свідчить про добре налагоджене адміністрування та управління підприємством. Також прибуток є вкрай важливим для функціонування підприємства, адже чим більший обсяг прибутку, тим більше коштів підприємство зможе спрямувати на свою діяльність, що з часом призведе до збільшення прибутку. Не менш важливим прибуток підприємства є і для держави, адже частина прибутку спрямовується до Бюджету і формує його доходну частину, яка потім спрямовується на соціальні виплати населенню, на фінансування освіти та науки, медицини та й самої економіки. Саме тому, отримання підприємствами прибутку є запорукою розвитку підприємств та процвітання економіки країни. Однак, дослідження прибутку як на рівні підприємства так і на рівні держави має перспективи подальшого дослідження, адже, необхідно розробити індивідуальну схему планування прибутку, яка буде відповідати поставленим цілям, потребам та фінансовому стану господарського суб'єкта.

### Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436–IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/436-15>.
2. Шваб Л.І. Економіка підприємства : навч. посіб. для студ. ВНЗ / Л.І. Шваб. – К. : Каравела, 2007. – 584 с.
3. Майборода О.Є. Теоретична сутність категорії «прибуток підприємства» / О.Є. Майборода, Г.О. Сукрушева, Є.В. Куліш // Економіка і суспільство. – 2017. – № 10. – С. 310-313.
4. Павлишенко М. М. Значення прибутку підприємства в ринковій економіці [Електронний ресурс] / М. М. Павлишенко, Л. А. Сивуля – Режим доступу: [http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2007/17\\_4/172\\_Pawlyszenko\\_17\\_4.pdf](http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2007/17_4/172_Pawlyszenko_17_4.pdf).
5. Глуханюк А.С. Аналіз формування прибутку торговельного підприємства [Електронний ресурс] / А.С. Глуханюк, І.В. Чайка. – 2015. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=76327>.
6. Ціна держави [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://cost.ua>.
7. Богацька Н.М. Організаційно-економічний механізм забезпечення прибутковості підприємства / Н.М. Богацька, О.А. Кричевська // Молодий вчений. – 2016. – № 12. – С. 655-658.
8. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>
9. Державний служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
10. Богацька Н.М., Дуржинська А.Ю. Критерії ефективності діяльності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/1\\_KAND\\_2010/Economics/10\\_54764.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_KAND_2010/Economics/10_54764.doc.htm)
11. Николишин С.Є. Прибуток підприємства та особливості управління ним / С.Є. Николишин // Молодий вчений. – 2017. – № 2. – С. 299-303.



## ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СКЛАДОВА ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Узагальнено та систематизовано традиційні та нові підходи до визначення сутності «інноваційного потенціалу», виділено складові інноваційного потенціалу підприємства, визначено взаємозв'язок між структурними елементами потенціалу в контексті реалізації його інноваційної складової.*

**Ключові слова:** підприємство, інновація, інноваційний розвиток, інноваційна діяльність, інноваційна активність, інноваційний потенціал.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі орієнтація на інноваційний розвиток є важливою передумовою здобуття підприємством довгострокових конкурентних переваг. Від належного рівня інноваційного потенціалу залежить успішна інноваційна діяльність підприємства. Чітка стабільність та ефективність інноваційної діяльності підприємства значною мірою впливає на його інноваційну активність, тобто постійне оновлення новацій, ідей, виробництва та просування на ринок ефективної у виробництві і споживанні інноваційної продукції. Враховуючи важливість розвитку інноваційного потенціалу, актуальними є розробка та удосконалення наукових підходів щодо визначення сутності та складових інноваційного потенціалу підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед вітчизняних учених вагомих внесок у дослідження інноваційного потенціалу зробили такі науковці, як: А.В. Гриньов, А.В. Дзюбіна, С.М. Ілляшенко, Н.В. Краснокутська, В.М. Нижник, О.І. Олексюк, С.А. Попель, І.М. Рєпіна, І.В. Станиславик, О.С. Федонін, Н.А. Хрущ та інші. Проте, незважаючи на наявність достатньої кількості досліджень, варто відзначити, що наразі не існує єдиного підходу до визначення сутності поняття «інноваційний потенціал». У багатьох наукових працях автори концентрують свою увагу на вивченні окремих аспектів інноваційного потенціалу. Це зумовлює необхідність проведення подальших досліджень із метою уточнення сутності поняття «інноваційний потенціал».

**Метою статті** є узагальнення та систематизація традиційних та нових підходів до визначення сутності «інноваційного потенціалу», виділення складових інноваційного потенціалу підприємства, визначення взаємозв'язків між структурними елементами потенціалу в контексті реалізації його інноваційної складової.

**Виклад основного матеріалу.** Постійне створення інновацій і просування на ринок інноваційного продукту стає найактуальнішою проблемою функціонування підприємств в умовах євроінтеграційних процесів. З огляду на це виникає потреба у розробці та впровадженні політики технологічного розвитку, яка насамперед передбачатиме формування потужного інноваційного потенціалу підприємства.

Тлумачення категорії «інноваційний потенціал» залежить від багатьох чинників, зокрема від рівня розвитку технологій, розвитку продуктивних сил та економічної думки. Відповідно до Закону України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», інноваційний потенціал – це сукупність науково-технологічних, фінансово-економічних, виробничих, соціальних та культурно-освітніх можливостей країни (галузі, регіону, підприємства тощо), необхідних для забезпечення інноваційного розвитку економіки [13].

Є.В. Колесников розглядає сутність інноваційного потенціалу підприємства через його здатність забезпечувати впровадження інноваційних рішень. Центральне місце у цьому процесі автор відводить фінансовим ресурсам підприємства [7, с. 99].

В.М. Нижник пропонує значно ширше трактування: інноваційний потенціал – це готовність і здатність підприємства до використання інноваційних можливостей у складі кадрів, що займаються дослідженнями і розробками, їх кваліфікації і досвіду, стану лабораторної бази і випробувального устаткування; співпраці з іншими організаціями; ліцензійних угод; організації процесу проектування [9, с. 20].

В.С. Барило визначає інноваційний потенціал як показник, що інтегрує в собі наявність і збалансованість компонентів потенціалу, а також достатність

рівня розвитку потенціалу для формування інноваційної активної економіки [1, с. 4]. Автор розкриває сутність інноваційного потенціалу через показники, які характеризують фінансово-маркетингову та виробничу складові потенціалу підприємства.

На думку Е.В. Станіславика, інноваційний потенціал – це інтегрована сукупність всіх наявних матеріальних і нематеріальних активів, які використовуються підприємством для здійснення його інноваційної діяльності і забезпечують досягнення конкурентних переваг шляхом розробки і впровадження інновацій [14, с. 292–297].

Н.М. Польова визначає інноваційний потенціал підприємства як інтегральну характеристику комплексу ресурсів, поточних і майбутніх можливостей економічної системи здійснювати цілеспрямовану інноваційну діяльність через трансформацію сукупності ресурсів з урахуванням системи внутрішніх та зовнішніх факторів [10, с. 30]. Автор розглядає інноваційний потенціал, по-перше, з боку базових можливостей функціонування і розвитку; по-друге, – практичного застосування наявних можливостей; по-третє, – елементів майбутнього розвитку [10, с. 29]. Автор вказує на зв'язок майбутнього розвитку та наявних можливостей при трактуванні інноваційного потенціалу.

В.Н. Фридлянов розкриває сутність інноваційного потенціалу як сукупності науково-технічних, технологічних, інфраструктурних, фінансових, правових, соціокультурних та інших можливостей, що забезпечують сприйняття й реалізацію нововведень, тобто одержання інновацій [16, с. 17–34].

У дослідженні І.М. Корнілової зазначається, що інноваційний потенціал – це сукупність елементів, що відображають міру готовності та спроможності підприємства до досягнення встановлених інноваційних цілей, реалізації його інноваційної стратегії та підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства [8, с. 41–44].

С.М. Ілляшенко під інноваційним потенціалом розуміє складну систему, що включає ринковий, інтелектуальний, кадровий, технологічний, інформаційний, науково-дослідний та інтерфейсний потенціали [6, с. 45].

Отже, слід відзначити наявність різних поглядів на категорію «інноваційний потенціал», що зумовлює різні підходи до трактування його сутності.

До традиційних підходів визначення інноваційного потенціалу належать:

– ресурсний підхід, який полягає в тому, що для здійснення інноваційної діяльності підприємство повинно бути забезпечене, в першу чергу, повною мірою всіма видами ресурсів (матеріальними, фінансовими, інтелектуальними, інформаційними тощо), які необхідні для виконання поставлених перед ним інноваційних завдань;

– підхід, який пов'язує інноваційний потенціал із накопиченими можливостями, що можуть бути залучені для здійснення інноваційної діяльності. У межах цього підходу основна увага акцентується на наявності використаних та невикористаних (прихованих) ресурсних можливостей, які можуть бути задіяні для досягнення кінцевої мети економічних суб'єктів;

– підхід, що базується на здатності реалізації можливостей розвитку на основі інновацій. Цей підхід визначає готовність підприємства до здійснення інноваційної діяльності;

– системний підхід, який заснований на розумінні інноваційного потенціалу як складної системи. Сутністю цього підходу є те, що інноваційний потенціал розуміється як сукупність різних потенціалів (освітнього, технічного, фінансового, інформаційного та інших), які дають змогу підприємству займатися інноваційною діяльністю;

– підхід, при якому інноваційний потенціал ототожнюється з іншими видами потенціалів (науковим, науково-технічним, інформаційним, інтелектуальним);

– факторний підхід, згідно з яким інноваційний потенціал розуміється як сукупність умов та факторів, які дозволяють здійснювати інноваційну діяльність. Сутністю такого підходу є те, що підприємство володіє певними факторами в певний момент часу, які дозволяють здійснювати інноваційну діяльність, або буде мати їх у майбутньому.

Будь-який із зазначених підходів не є помилковим або навпаки правильнішим за інші, оскільки вони відображають різні аспекти поняття «інноваційний потенціал». Дані підходи швидше доповнюють один одного.

У сучасній науковій літературі формуються нові підходи до визначення інноваційного потенціалу, які є комбінацією традиційних підходів, зокрема такі, як:

- поєднання ресурсного і факторного підходу;
- ресурсний підхід, доповнений умовою створення та використання нових виробів і технологій;
- ресурсний підхід, доповнений структурним підходом;
- ресурсний підхід, доповнений здатністю підприємства до інноваційної діяльності;
- підхід, заснований на підвищенні конкурентоспроможності підприємства;
- підхід, який ґрунтується на інноваційному потенціалі працівника;
- підхід, заснований на можливостях інноваційної активності.

Наразі розглядати інноваційний потенціал з точки зору одного із підходів не є достатнім. Тому сучасні трактування поняття «інноваційний потенціал» характеризуються поєднанням традиційних підходів та принципово нових підходів.

На нашу думку, найбільш повно розкриває сутність поняття «інноваційний потенціал» системний підхід як узагальнення існуючих підходів, оскільки дозволяє звести в єдину систему показники, умови і фактори забезпечення ефективності інноваційної діяльності. розкриття суті категорії «інноваційний потенціал» звернемося до сучасних підходів щодо визначення структури цього поняття.

У сучасних умовах розвитку підприємств сформувалися різні точки зору щодо структури інноваційного потенціалу. При цьому деякі дослідники ототожнюють його з науково-технічним, або ж виділяють лише поодинокі елементи, які розкривають певні особливості інноваційного потенціалу.

Існують також і ширші поняття структури потенціалу підприємства, доповнені описами систем збирання, обробки і використання інформації, досвіду господарювання тощо.

С.М. Ілляшенко вважає що основними складовими інноваційного потенціалу підприємства є науково-технічна інформація, управління і кадри [5, с. 24].

Є.В. Колесников виділяє такі складові інноваційного потенціалу підприємства: фінансова, матеріально-технічна, трудова, організаційна, ринкова [7, с. 9]

А.В. Дзюбіна у структурі інноваційного потенціалу підприємства виокремлює такі складові, як: наукова, виробничо-технологічна, маркетингова, кадрова, матеріально-технічна, фінансова, інформаційна [4, с. 6].

А.В. Гриньов вважає, що у структуру інноваційного потенціалу слід включати кадрову, матеріально-технічну, інформаційно-методологічну та організаційно-управлінську складові [3, с. 14].

Узагальнення відомих з наукової літератури та практики підходів до визначення структури інноваційного потенціалу підприємства з урахуванням вищевикладеного, дає можливість виділити складові інноваційного потенціалу підприємства:

- ринковий потенціал. Відображає рівень відповідності можливостей підприємства зовнішнім ринковим потребам інновацій, які генеруються ринковим середовищем. Переважна більшість ідей нових товарів генерується на основі потреб ринку, але ж і більшість інноваційних прорахунків спричиняється саме ринковими чинниками;

- інтелектуальний потенціал. Визначає можливості генерації і сприйняття ідей, задумів новацій і доведення їх до рівня нових технологій, конструкцій, організаційних і управлінських рішень. Це передбачає наявність фахівців не лише з високою фаховою підготовкою, а й здатних до продукування нових орієнтованих знань і втілення їх в інновації, які відповідають потребам ринку;

- кадровий потенціал. Характеризує можливості персоналу і робітників

підприємства застосувати нові знання та технології, організаційні й управлінські рішення, виконати розробку і виготовити нову інноваційну продукцію. Кадрова складова забезпечується фаховою підготовкою персоналу підприємства на рівні, що відповідає сучасному розвитку науки і техніки. Ця складова значною мірою визначає систему менеджменту, її гнучкість, адаптивність [15];

– техніко-технологічний потенціал. Відображає здатність оперативно переорієнтовувати виробничі потужності підприємства і налагодити економічно ефективне виробництво нових продуктів, які відповідають ринковим потребам. Ця складова характеризує відповідність матеріально-технічного стану підприємства, наявність резервів чи можливості їхнього швидкого отримання, гнучкість обладнання і технологій, оперативність роботи конструкторських і технологічних служб [2];

– інформаційний потенціал. Відображає інформаційну забезпеченість підприємства, ступінь повноти і точності інформації, необхідної для прийняття ефективних інноваційних рішень. У складі інформаційного потенціалу можна окремо виділити інформаційно-обчислювальний потенціал, до якого належить комплекс технічних програмно-математичних, організаційно-економічних засобів і спеціальних кадрів, призначений для автоматизації процесу виконання завдань управління підприємством у різних сферах діяльності. Інформація і здобуті через неї знання реалізуються в нових засобах праці, технологіях, професійному досвіді робітників, рівні організації виробничих одиниць, що свідчить про її тісний взаємозв'язок з іншими складовими потенціалу підприємства [15];

– фінансовий потенціал. Відображає відповідність фінансового стану, інвестиційної привабливості, кредитоспроможності і системи ефективного управління фінансами підприємства щодо забезпечення стійкої інноваційної діяльності на усіх етапах інноваційного циклу [2];

– мотиваційний потенціал. Характеризує можливість підприємства щодо приведення у відповідність і узгодження різноспрямованих інтересів суб'єктів

інноваційного процесу: розробників інновацій; виробників нових товарів; інвесторів, постачальників вихідної сировини, матеріалів і комплектуючих; торгових і збутових посередників; споживачів; суспільство загалом тощо. Особливо важливим є формування належної системи мотивації суб'єктів інноваційного процесу, де велику роль відіграє можливість формування спонукальних мотивів споживання і виробництва нової продукції, оскільки відсутність зацікавленості споживачів і виробників унеможливує успіх будь-якої інноваційної продукції;

– комунікаційний потенціал. Характеризує наявність комунікаційних зв'язків, які відображають рівень визначеності та ефективності взаємодії підприємства з елементами зовнішнього середовища, що сприяють реалізації мети інноваційної діяльності, тобто наявність надійних зв'язків з партнерами, постачальниками ресурсів, каналами розповсюдження і збуту, споживачами інноваційної продукції;

– науково-дослідний потенціал. Відображає наявність створеного резерву результатів науково-дослідних робіт, достатнього для генерації нових знань, спроможності проведення досліджень з метою перевірки ідей, новацій і можливості їхнього використання у виробництві нової продукції [2].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, поняття «інноваційний потенціал» має включати наявність на підприємстві різноманітних ресурсів, які необхідні йому для виконання інноваційних завдань. Насамперед, підприємство повинно володіти такими ресурсами, як матеріальні, фінансові, трудові, науково-технічні, інформаційні, інтелектуальні, без яких виконання поставлених інноваційних завдань стає неможливим. Тому поняття «інноваційний потенціал» запропоновано трактувати як складну соціально-економічну категорію, яка залежить від взаємообумовленості технологічних укладів і професійно-кваліфікаційного рівня персоналу підприємства з метою забезпечення високої якості продуктів інноваційної діяльності, та поєднує у собі інтелектуальний, кадровий, технічний, фінансовий та інформаційний капітали.



Розглянута сукупність складових інноваційного потенціалу дає можливість дійти таких висновків: складові інноваційного потенціалу характеризують ресурси та здатність підприємства до реалізації мети інноваційної діяльності; аналіз інноваційного потенціалу за складовими надає можливість розробити процедури оцінки його достатності для розробки, виробництва і просування на ринок конкретних інновацій; результати таких оцінок мають стати основою для розробки системи цілеспрямованого пошуку, аналізу, оцінки і відбору інновацій, сприятливих для підприємства у певних ринкових ситуаціях.

#### **Список використаних джерел:**

1. Барило В.С. Методичні основи оцінки інноваційного потенціалу промислових підприємств / В.С. Барило // Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – № 2. – С. 3-5.
2. Ганущак Л.М. Шляхи використання зарубіжного досвіду управління інноваційним потенціалом підприємств в Україні / Л.М. Ганущак // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 4 (58). – С. 135–142.
3. Гриньов А.В. Оцінка інноваційного потенціалу підприємства / А.В. Гриньов // Проблеми науки. – 2003. – № 12. – С. 12–15.
4. Дзюбіна А.В. Розкриття змісту поняття «інноваційний потенціал» та визначення його складових / А.В. Дзюбіна // Вісник НУ «Львівська політехніка». – 2008. – № 628. – С. 72–77.
5. Ілляшенко С.М. Проблеми управління інноваційним розвитком підприємств у транзитивній економіці : монографія / С.М. Ілляшенко. – Суми : Університетська книга, 2005. – 278 с.
6. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком / С.М. Ілляшенко. – Суми : Університетська книга, 2003. – 432 с.
7. Колесников Є.В. Оцінка впливовості складових інноваційного потенціалу на інноваційну активність підприємств промисловості / Є.В. Колесников, Л.В. Дікань // Економіка розвитку. – 2006. – № 1 (37). – С. 98-101.

8. Корнілова І.М. Сутність інноваційного потенціалу організації та основні підходи до його оцінки / І.М. Корнілова, Л.В. Шаповалова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2008. – № 99-100. – С. 41–44.

9. Нижник В.М. Механізми підвищення конкурентного потенціалу промислових підприємств : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника, канд. екон. наук, доц. М.В. Ніколайчука. – Хмельницький : ХНУ, 2013. – 347 с.

10. Польова Н.М. Потенціал інноваційної діяльності машинобудівничих підприємств: критерії та методичні підходи / Н.М. Польова // Інвестиції : практика та досвід. – 2009. – № 7. – С. 28-30.

11. Попель С.А. Інтегративний підхід до формування інноваційного потенціалу підприємства / С.А. Попель, // Вісник Хмельницького національного університету. – 2014. – № 5. – Т. 2. – С. 226–231.

12. Попель С.А. Соціально-економічна сутність поняття «інноваційний потенціал» / А.С. Тельнов, С.А. Попель // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 7 (134). – С. 69–76.

13. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні : Закон України від 28 березня 2003 р. № 3715-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

14. Станиславик Е.В. Модель оценки инновационного потенциала промышленного предприятия / Е.В. Станиславик, А.Б. Свиарева // Труды Одесского политехнического университета. – 2008. – Вып. 1 (29). – С. 292-297.

15. Федонін О.С. Потенціал підприємства : формування та оцінка : навч. посіб. / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2005. – 261 с.

16. Фридлянов В.Н. Инновационный потенциал как фактор развития / В.Н. Фридлянов // Межгосударственное социальное-экономическое исследование. – 2002. – № 7. – С. 17–34.

**УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ЕКСПОРТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПІДПРИЄМСТВА**

*В статті представлено методичний підхід визначення ризиків в експортній діяльності підприємства ґрунтуючись на комплексному використанні найпоширеніших методів кількісного аналізування ризику та системи індикаторів оцінювання експортної діяльності підприємства.*

**Ключові слова:** *ризик підприємства, експортна діяльність, банкрутство, фінансові потоки, рентабельність активів, управління.*

**Постановка проблеми.** Сучасне економічне середовище функціонування вітчизняних підприємств виводить на перший план питання забезпечення їм можливості, в першу чергу, стабільної діяльності. Особливо гостро в цьому плані постає питання управління економічними ризиками діяльності суб'єктів господарювання і, зокрема, встановлення основних причин їх виникнення та подолання проблем управління.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Управління ризиками експортної спрямованості підприємств у вітчизняній науці підтримували та вивчали такі науковці, як В.В. Бадрак, Є.В. Балицький, О.Г. Білорус, А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, В.В. Хачатрян, В.М. Юхименко

**Мета статті.** Метою статті є розробка теоретико-методичних основ та практичних рекомендацій щодо управління ризиками в експортній діяльності підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** У процесі управління фінансовими потоками, здійснення експортної діяльності підприємства можливість банкрутства існує завжди, особливо в умовах нестабільності й за наявності високих ринкових ризиків. Кризовий стан підприємства характеризується нездатністю здійснювати фінансове забезпечення фінансово-господарської діяльності. Своєчасне виявлення кризового стану, званого в економічній

практиці як «загроза банкрутства», вимагає створення і виконання спеціалізованих процедур фінансового контролю.

Управління ризиками в експортній діяльності проведемо на матеріалах Фермерського господарства «Україна», яке засноване в 1993 році в с. Стара Прилука. Сьогодні ФГ «Україна» - це аграрне підприємство, яке бере активну участь у реалізації економічного потенціалу України в галузі сільського господарства. При оцінюванні ризиків фінансово-економічного стану та зокрема, експортної діяльності Фермерського господарства «УКРАЇНА» застосуємо Метод credit-men, оцінки фінансової ситуації на підприємстві.

Французьким економістом Ж. Депальяном (Deryan J.) було доведено, що фінансова ситуація підприємства може досить адекватно характеризуватися 5-ма показниками, даний метод отримав назву метод credit-men. Алгоритм формули розрахунку має вигляд 1:

$$N = 25R_1 + 25R_2 + 10R_3 + 20R_4 + 20R_5 \quad (1)$$

де,

$R_1$  - Коефіцієнт швидкої ліквідності = (Дебіторська заборгованість + грошові кошти + короткострокові фінансові вкладення) / Короткострокові зобов'язання;

$R_2$  - Коефіцієнт кредитоспроможності = Власний капітал / Позикові кошти;

$R_3$  - Коефіцієнт іммобілізації власного капіталу = Власний капітал / Необоротні активи;

$R_4$  - Коефіцієнт оборотності запасів = Собівартість продажів / Середня за період величина запасів;

$R_5$  - Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості = Виручка / Середня за період величина дебіторської заборгованості.

Вагові значення рівняння (25, 25, 10, 20, 20) висловлюють питому вагу відносного впливу кожного показника на фінансовий стан підприємства.

Для кожного показника визначають його нормативну величину, який порівнюють з показником досліджуваного підприємства:

$R_i = \text{Фактичне значення коефіцієнта} / \text{Нормативне (рекомендований)}$   
значення.

Якщо  $N = 100$ , то фінансова ситуація підприємства нормальна, якщо  $N > 100$ , то ситуація хороша, якщо  $N < 100$ , то ситуація на підприємстві викликає занепокоєння [1, с. 166].

Отже згідно поданої методики credit-men Ж. Депенян, обрахуємо оцінку фінансової ситуації на Фермерському господарстві «УКРАЇНА» (таблиця 1).

**Таблиця 1 - Розрахункові дані методики credit-men Ж. Депенян, оцінки фінансової ситуації Фермерського господарства «УКРАЇНА», 2014-2016 рр.**

Показники	Рік			Абсолютне відхилення, ±	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Коефіцієнт швидкої ліквідності	1,35	1,41	2,06	0,06	0,65
Коефіцієнт кредитоспроможності	1,87	2,76	2,47	0,89	-0,29
Коефіцієнт іммобілізації власного капіталу	2,28	2,82	3,32	0,54	0,5
Коефіцієнт оборотності запасів	0,35	0,21	0,24	-0,14	0,03
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	0,41	0,31	0,21	-0,1	-0,1
N	118,69	142,91	155,56	24,22	12,65
Висновок	Ситуація хороша	Ситуація хороша	Ситуація хороша	-	-

Дані таблиці 1 засвідчили, що згідно здійсненої методики credit-men Ж. Депенян, оцінки фінансової ситуації на Фермерському господарстві «УКРАЇНА» протягом 2014-2016 рр. відмічається хороший стан, що свідчить про дуже низьку ймовірність банкрутства і ефективність функціонування на ринку.

Для достовірності даних методики credit-men Ж. Депенян застосуємо прогнозування ймовірності банкрутства на основі моделі Бівера. Відомий фінансовий аналітик Вільям Бівер (William Beaver) запропонував свою систему

показників для оцінки фінансового стану підприємства з метою визначення ймовірності банкрутства – п’ятифакторну модель, яка містить такі індикатори:

- рентабельність активів;
- питома вага позикових коштів у пасивах;
- коефіцієнт поточної ліквідності;
- частка чистого оборотного капіталу в активах;
- коефіцієнт Бівера (відношення суми чистого прибутку і амортизації до

позикових коштів) [2, с. 220]. Нормативні значення системи показників У. Бівера для діагностики банкрутства представимо у таблиці 2.

Таблиця 2 - Система показників У. Бівера для діагностики банкрутства

Показник	Значення показника		
	Благополучний стан	5 років до банкрутства	1 рік до банкрутства
Коефіцієнт Бівера	0,4 – 0,45	0,17	-0,15
Рентабельність активів, %	6 - 8	4	-22
Фінансовий леверидж, %	< 37	< 50	< 80
Коефіцієнт покриття оборотних активів власними оборотними коштами	0,4	< 0,3	< 0,06
Коефіцієнт поточної ліквідності	< 3,2	< 2	< 1

Вагові коефіцієнти для індикаторів в моделі У. Бівера не передбачені і підсумковий коефіцієнт ймовірності банкрутства не розраховується. Отримані значення даних показників порівнюються з їх нормативними значеннями для трьох станів фірми, розрахованими У. Бівером для благополучних компаній, для компаній, що збанкрутували протягом року, і для фірм, які стали банкрутами протягом п’яти років.

Отримані значення показників У. Бівера для діагностики банкрутства Фермерського господарства «УКРАЇНА» продемонстровані у таблиці 3.

Аналізуючи отримані дані в таблиці 3, можна відзначити про деякі неточності застосування даної моделі, визначені дані перевищують нормативні значення, наприклад коефіцієнт У. Бівера з кожним роком зростає 0,15 у ФГ «УКРАЇНА», отже не дивлячись на неточності системи показників діагностики банкрутства визначимо стан впродовж 2014-2016 рр., як благополучний – стабільний.

Таблиця 3 - Розрахункові дані показників У. Бівера діагностики банкрутства Фермерського господарства «УКРАЇНА», 2014-2016 рр.

Показники	Рік			Абсолютне відхилення, ±	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Коефіцієнт Бівера	0,64	0,79	0,94	0,15	0,15
Рентабельність активів, %	38,93	18,92	29,89	-20,01	10,97
Фінансовий левередж	0,35	0,27	0,29	-0,08	0,02
Коефіцієнт покриття оборотних активів власними оборотними засобами	0,61	0,7	0,67	0,09	-0,03
Коефіцієнт поточної ліквідності	2,53	3,3	2,99	0,77	-0,31
Висновок	Благополучний – стабільний стан	Благополучний – стабільний стан	Благополучний – стабільний стан	-	-

Перевагами такої моделі є використання показника рентабельності активів і винесення судження про терміни настання банкрутства компанії. З недоліків моделі Бівера варто відзначити:

- відсутність результуючого показника;
- складність інтерпретації підсумкового значення;
- використання застарілих даних.

Значущою третьою методикою прогнозування банкрутства з використанням методу рейтингової оцінки є моделі А.В. Колишкіна. Моделі автора користуються відмінностями від інших аналітичних моделей принципами побудови: А.В. Колишкін відібрав індикатори, які найбільш часто зустрічаються в моделях інших дослідників, і, виходячи з цього, додав їм вагу. В результаті були отримані три статистичні моделі прогнозування банкрутства. У загальному вигляді моделі розраховуються за формулами 2, 3, 4.

$$\text{Модель 1} = 0,47K_1 + 0,14K_2 + 0,39K_3 \quad (2)$$

$$\text{Модель 2} = 0,61K_4 + 0,36K_5 \quad (3)$$

$$\text{Модель 3} = 0,49K_4 + 0,12K_2 + 0,19K_6 + 0,19K_3 \quad (4)$$

де  $K_1$  = чистий оборотний капітал / активи;

$K_2$  – рентабельність власного капіталу;

$K_3$  - грошовий потік / заборгованість;

$K_4$  – коефіцієнт покриття;

$K_5$  – рентабельність активів;

$K_6$  – рентабельність продажів.

Вихідні дані підприємства необхідно порівняти із встановленими нормативними значеннями для отримання висновку (таблиця 4).

**Таблиця 4 - Інтерпретація результатів методики прогнозування банкрутства**

Модель, значення	Благополучний	Банкрут	Зона невизначеності
1	0,08 – 0,16	(-0,2) – (-0,08)	(-0,08) – 0,08
2	1,07 – 1,54	0,35 – 0,49	0,49 – 1,07
3	0,92 – 1,36	0,25 – 0,38	0,38 – 0,92

Незаперечною перевагою цих рейтингових моделей є простота. Разом з тим, методи визначення вагових значень показників не завжди забезпечують необхідну точність, а тому їх доцільно розглядати у сукупності із іншими моделями. Якщо індикатори сигналізують про наявний ризик банкрутства, то важливо працювати в напрямку зміцнення фінансового потенціалу підприємства.

Проведене прогнозування банкрутства за даними фінансової звітності Ферм Результати дослідження оцінки ймовірності банкрутства фермерського господарства «УКРАЇНА» за моделлю А.В. Колишкіна показують про сприятливий у 2014-2016 рр., хоча дані моделі першої є трішки завищеними від нормативних, але можна відзначити про благополучний - стійкий фінансовий стан, що свідчить про дуже низьку ймовірність банкрутства, тому що фермерське господарство «УКРАЇНА» ефективно маневрує своєю діяльністю.



Таблиця 5 - Розрахункові дані прогнозування банкрутства Фермерського господарства «УКРАЇНА» за моделлю А.В. Колишкіна, 2014-2016 рр.

Показники	Рік			Абсолютне відхилення, ±	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
K <sub>1</sub> - Відношення робочого капіталу до активів	0,26	0,33	0,38	0,07	0,05
K <sub>2</sub> - Рентабельність власного капіталу	0,6	0,27	0,41	-0,33	0,14
K <sub>3</sub> - Грошовий потік до заборгованості	0,56	0,66	0,85	0,1	0,19
Модель 1	0,42	0,45	0,57	0,03	0,12
K <sub>4</sub> - Коефіцієнт покриття	2,53	3,3	2,99	0,77	-0,31
K <sub>5</sub> - Рентабельність активів	0,39	0,19	0,3	-0,2	0,11
Модель 2	1,7	2,09	1,94	0,39	-0,15
K <sub>4</sub> - Коефіцієнт покриття	2,53	3,3	2,99	0,77	-0,31
K <sub>2</sub> - Рентабельність власного капіталу	0,6	0,27	0,41	-0,33	0,14
K <sub>6</sub> - Рентабельність продажів	0,35	0,28	0,33	-0,07	0,05
K <sub>3</sub> - Грошовий потік до заборгованості	0,56	0,66	0,85	0,1	0,19
Модель 3	1,49	1,83	1,74	0,34	-0,09
Висновок	Благополучний стан	Благополучний стан	Благополучний стан	-	-

Отже, в результаті впровадження ефективної політики управління фінансуванням оборотних активів на Фермерському господарстві «УКРАЇНА» можливим стає забезпечення безперебійної роботи підприємства, зниження обсягів вільних поточних активів і, як наслідок, зниження витрат на їх фінансування, прискорення обороту оборотних активів, максимізація прибутку підприємства при збереженні ліквідності.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Результати дослідження свідчать, що ризики експортної діяльності за своїм обсягом і рівнем є вищими, ніж ризики діяльності підприємства на внутрішньому ринку, оскільки свій відбиток накладає вплив чинників міжнародного середовища. Саме на ризиках експортної діяльності зосереджується найбільша увага під час

її здійснення. Важливою особливістю виявлення ризиків зовнішньоекономічної діяльності є те, що кожний міжнародний ринок має свою специфіку функціонування, яку потрібно вивчити і врахувати для подальшого здійснення на ньому економічних інтересів вітчизняних підприємств.

#### **Список використаних джерел:**

1. Юхименко В.М. Діагностика банкрутства страхових організацій на прикладі ПАТ «УСК «ГАРАНТ-АВТО» / В.М. Юхименко // Економічний науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії». –2016. – Випуск 6. – С. 163-167.

2. Хачатрян В.В. Особливості управління інвестиційними ризиками на підприємствах ЗЕД / В.В. Хачатрян // Економіка та суспільство. Електронне наукове видання. – 2017. – Випуск 12. – С. 219-225.

**УДК 339.94(045)**

**Мельничук О.П., к.е.н.**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЗАСАД**

### **МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*В статті розглянуті головні проблеми зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств та запропоновані заходи, щодо вдосконалення механізму зовнішньоекономічної діяльності підприємств. Запропоновано рекомендації щодо впровадження успішної державної стратегії для вдосконалення зовнішньоекономічної діяльності.*

**Ключові слова:** підприємство, зовнішньоекономічна діяльність підприємства, стратегія.

**Постановка проблеми.** Внутрішній ринок України не здатний забезпечити споживання всієї продукції, що пропонують виробники, тому підприємства змушені розширювати ринки збуту. Відповідно вони виходять на зовнішні ринки, де присутня сильна конкуренція зі сторони іноземних підприємств. Це спонукає українські підприємства до визначення стратегічних напрямів розвитку, удосконалення експортної діяльності, підвищення якості продукції, що дає змогу вітчизняним підприємствам досягати довгострокові

конкурентні переваги. Саме тому, ефективна зовнішньоекономічна діяльність підприємств сприяє відтворенню експортного потенціалу країни, підвищенню конкурентоспроможності українських товарів на світових ринках, формуванню раціональної структури експорту й імпорту, залученню іноземних інвестицій, забезпеченню економічної безпеки України. Вихід на зовнішній ринок завжди пов'язаний з початком нової конкурентної боротьби. Так, якщо з існуючими партнерами у підприємства вже налагоджені зв'язки та система постачання, то співпрацю з майбутніми партнерами потрібно чітко продумати з урахуванням регіональних особливостей, адже всі країни відрізняються між собою за рівнем попиту на той чи інший товар.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематиці організації міжнародної економічної діяльності за останні роки висвітлювалось в дослідженнях таких економістів, як І.І. Дахно, Г.В. Бабіч, В.М. Барановська, О.А. Кириченко, Л.М. Горбач, О.В. Плотніков, Е.А. Зінь, Н.С. Дука, Дж. Даннінга, Д. Деніелса, Дж. Кейнса та ін. Проте необхідно відмітити, що в роботах даному питанню приділялась лише часткова увага, часто пов'язуючись з іншими темами наукових досліджень.

**Мета статті.** Метою дослідження є обґрунтування перспективних напрямів вдосконалення механізму зовнішньоекономічної діяльності підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** В умовах високої насиченості, а інколи перенасиченості світових товарних ринків кожен товар (і товаровиробник) змушений вести жорстку боротьбу за переваги споживачів, що надається лише найбільш конкурентоспроможним товарам. Тобто таким, які на одиницю своєї вартості (ціни) задовольняють більше потреб, на більш високому рівні, ніж товари конкурентів.

Зростаючий інтерес до якості, що викликаний посиленням конкурентної боротьби на всіх без винятку світових ринках, ставить цілком конкретні завдання перед виробниками продукції. В наш час, покращити якість означає підвищити конкурентоспроможність своїх товарів як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку.

Щодо підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства, то тут, перш за все, доцільно визначити ті країни, що привабливими для подальшої співпраці, проаналізувати існуючі зовнішньоекономічні зв'язки та виділити перспективні напрями розвитку [1].

Головною метою має бути ретельний аналіз системи міжнародної торгівлі, економічного середовища країни, куди буде здійснюватись проникнення, а також необхідно враховувати політико-правові та культурні особливості її середовища [3].

Для забезпечення конкурентоспроможності підприємства на зовнішньому ринку потрібно розробити стратегію зовнішньоекономічної діяльності, тобто єдиний напрямок, який буде враховувати внутрішні можливості підприємства та ринкові умови, в яких йому доводиться функціонувати.

Дана стратегія має розроблятися з урахуванням таких факторів: визначення чітких цілей виходу на новий ринок; розмір та потенціал зарубіжного ринку; проблеми, які можуть виникнути через реалізацію відповідного продукту на новому ринку; поширеність товару за кордоном та оцінка можливостей подальшого співробітництва; кон'юнктура ринку, наявність конкурентів, товарів-аналогів тощо [2].

Також важливим фактором удосконалення зовнішньоекономічної діяльності оцінка та аналіз сильних і слабких сторін підприємства. Слабкі сторони дадуть змогу підприємству визначити небезпеку зі сторони зовнішнього оточення, а сильні сторони використовувати можливості зовнішнього середовища. Зазвичай, для цього здійснюється SWOT-аналіз підприємства, що надає оцінку можливостей і загроз діяльності на зовнішньому ринку.

Активне застосування заходів щодо стимулювання збуту на сьогодні ефективним і порівняно недорогим методом залучення потенційних покупців. Стимулювання сприятиме збільшенню обсягів продажів за короткий період, виведенню товару на новий ринок, підтримці інших інструментів просування. Варто підкреслити, що стимулювання збуту виявляється найефективнішим при

використанні його в сполученні з рекламою. Фахівці зазначають, що якщо підприємство прагне впроваджувати ефективну зовнішньоекономічну політику, то доцільно, насамперед, удосконалювати маркетингову складову своєї діяльності [1]. Для цього потрібно здійснювати найбільш ефективні, з точки зору експертів, маркетингові заходи. Зокрема, до них відносяться, на рисунку 1.



Рисунок 1 - Ефективні маркетингові заходи

1. Direct Mail розсилка потенційним замовникам рекламних матеріалів підприємства (перелік послуг з цінами на них) у вигляді ділових пропозицій. В межах діяльності менеджерів планується відвідування ними підприємств, що отримали ділові пропозиції по електронній та звичайній пошті, з метою отримання попередніх замовлень. Менеджери, в такому випадку, виконують роль посередників між підприємством та замовниками, роблячи акцент на тих вигодах, які принесе клієнту укладання довготривалого договору з їх підприємством. Фахівці зазначають, що даний спосіб приваблення клієнтів досить ефективним для виявлення потенційних замовників, а також для налагодження комерційних зв'язків, збору інформації про споживачів, інтересу до запропонованого товару тощо.

2. Заочна участь у майбутніх закордонних виставках. Заочна участь у виставках передбачає розповсюдження рекламних матеріалів підприємства всім відвідувачам та учасникам виставки. Інформація про підприємство знаходиться на інформаційних стендах організаторів, у довіднику виставки, на стійках реєстрації тощо. Такий спосіб участі у професійних закордонних виставках найбільш прийнятним для невеликого підприємства. Справа в тому, що вартість заочної участі у міжнародних виставках значно нижча, ніж стаціонарна, і повністю виправдовує затрачені на неї кошти.

3. Пошук та стимулювання посередників, оптових покупців, дилерів. Організація дистриб'юторської мережі або створення спільного підприємства за кордоном здаються привабливими, але ускладнюються проблемами з вибором партнера, завищенням цін (витрати з дистриб'ютора переносяться на кінцевого споживача), розбіжностями в стратегічних цілях із новим партнером, проблемами в розподілі прибутків (у разі утворення спільного підприємства). Основні шляхи підвищення ефективності зовнішньоторговельної діяльності підприємства представлені на рисунку 2.

Спектр можливих напрямів удосконалення зовнішньоекономічної діяльності підприємства досить широкий. Однак, підприємству необхідно серед різноманіття можливих варіантів розвитку зовнішньоекономічних зв'язків відібрати саме ті напрями, які найбільш реальними та досяжними. При цьому слід виділити ряд критеріїв, яким мають відповідати шляхи вдосконалення зовнішньоекономічної діяльності.

Такими критеріями збільшення обсягів виробництва, забезпечення зростання надходжень валютної виручки, прискорення оборотності оборотних коштів, посилення конкурентних позицій на обраних ринках та у вибраних регіонах, скорочення витрат на виробництво продукції.



**Рисунок 2 – Алгоритм пошуку шляхів ефективності зовнішньоторговельної діяльності підприємства**

Найголовнішими критеріями ефективності вибору того чи іншого шляху вдосконалення зовнішньоекономічної діяльності підприємства мають стати збільшення рентабельності виробництва і реалізації продукції, а також зростання прибутку. Оскільки, саме прибуток основним кінцевим результатом усіх напрямків фінансово-господарської діяльності та основним джерелом фінансових ресурсів підприємства

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, виявлено передумови та розробка загальних рекомендацій щодо шляхів удосконалення зовнішньоекономічної діяльності підприємств. В умовах насиченості ринків товарами, підприємства повинні вести жорстку боротьбу за потенційних споживачів. Це стимулює їх до удосконалення експортної діяльності, підвищення якості продукції, що дає змогу вітчизняним підприємствам досягати довгострокові конкурентні переваги.

### **Список використаних джерел:**

1. Amiri, M. (2016). A study of marketing strategy adopted by edible oil wholesalers in Pune city. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 6(S2), 646-650. Retrieved from <http://www.cibtech.org/sp.ed/jls/2016/02/73-JLS-S2-075-AMIRI-MARKETING-PUNE.pdf>
2. International Relations EDU Retrieved from: <https://www.internationalrelationsedu.org/what-is-international-business/>
3. Khitakhunov, A., Mukhamediyev, B., & Pomfret, R. (2017). Eurasian Economic Union: present and future perspectives. *Economic Change and Restructuring*, 50(1), 59-77.
4. Супрун С.Д. Аутсорсинг у міжнародній діяльності підприємств: позитивні та негативні аспекти / С.Д. Супрун, В.В. Хачатрян // економіка та суспільство. – 2016. – № 3. – С. 283–289.

**УДК 658.001.76.658.589**

**Недбалюк О.П., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ: ДОСВІД США ДЛЯ УКРАЇНИ**

*Актуальність наукового опрацювання питань державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України визначається практичними потребами забезпечення економічного зростання країни в цілому. Таке зростання неможливе без запровадження апробованої в світі інноваційної моделі розвитку. В сучасних дослідженнях інноваційного розвитку акцентується увага на науково-дослідній сфері та на прикладах реалізації інновацій в економіці. Важлива складова механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств, – впровадження та його інституційне забезпечення перебувають поза увагою дослідників. В зв'язку з цим автор сформував власне бачення інституційних основ механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств в*



*Україні на основі досвіду США, яке можливо реалізувати практично. Це забезпечить системність та результативність інноваційної діяльності у вітчизняній економіці.*

**Ключові слова:** *інновація, впровадження, поширення, інституційний механізм, програма, модель, підприємство, розвиток.*

**Постановка проблеми.** Автором проведено аналіз наявних досліджень за даною проблематикою, в результаті чого зроблено висновок, що більшість дослідників в процесі формування шляхів і методів інноваційно-інвестиційного розвитку вітчизняних підприємств акцентують свою увагу на двох важливих аспектах інноваційних процесів. Перший, – це формування, створення інновацій, другий, – це практичне використання інновацій. Такий підхід базується на загальноприйнятому у вітчизняній науці та практиці баченні суті проблеми. Однак, за такого бачення поза увагою залишається третій важливий компонент інноваційних процесів, - система впровадження інновацій, як зв'язок між створеними інноваціями та їх практичним використанням. На погляд автора, логіка інноваційного процесу не дво а трьохступенева, а саме: 1) створення інновації, винахід → 2) впровадження інновації → 3) практичне застосування інновації.

Відсутність бачення трьох ступеневої схеми процесу впровадження інновацій призводить до того, що в Україні є значна сукупність винаходів, інноваційних рішень, що не мають практичного застосування, з іншого боку, - значна частина інновацій, що практично застосовуються, формується поза будь – яким організованим процесом, має спорадичний характер. Це стосується усіх сфер діяльності і проблема має загальнонаціональний характер. За відсутності наукового опрацювання та практичного вирішення наведеної проблеми ми будемо і надалі стимулювати збільшення обсягу інновацій та винаходів, що не матимуть практичного застосування, і, також, будемо зосереджувати увагу на методології практичного застосування інноваційних рішень, які виникли спорадично, і є лише незначною частиною від того, що потенційно могло б бути запроваджено. Тому в даній публікації автор ставить за мету зосередити

увагу на інституційній складовій загальнодержавної системи державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств, яка в розвинених країнах є сполучною ланкою між інноваціями та практикою їх застосування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика шляхів та методів забезпечення практичних результатів в сфері державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств привертає увагу багатьох вітчизняних та зарубіжних учених-економістів. Дослідженню питань значення інноваційно-інвестиційної діяльності в розвитку вітчизняних підприємств, механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств присвячено чимало праць науковців, серед яких варто назвати А.С. Гальчинського, В.М. Гейця, О. Амоші, М. Гончарова, В.П. Семиноженка, Р.А. Фатхутдинова та інших. У їх працях розглядаються різні аспекти інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств в Україні, а також світовий досвід впровадження інновацій у виробництво.

Проте, поряд з цим, до цього часу відсутнє наукове та системне опрацювання проблеми формування загальнодержавного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств, який поряд із зарубіжним досвідом враховував би вітчизняний досвід та особливості реалізації економічної політики в країні. Більшість вчених, що досліджують проблематику впровадження інновацій, ігнорують інституційну складову процесу впровадження, що часто нівелює загальне бачення шляхів формування механізму впровадження. Такий стан становить загрозу для успішного завершення розпочатих реформ в сфері інноваційного розвитку національної економіки. Тому, дані питання є актуальними, потребують подальшого наукового опрацювання, яке, в кінцевому рахунку, має сформулювати практичні рекомендації органам економічного управління щодо формування ефективного інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України.

**Метою статті** є дослідження інституційних та методологічних засад функціонування механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств в США з формулюванням висновків щодо перспектив адаптації даного досвіду до умов України.

**Виклад основного матеріалу.** Інституційна система впровадження інновацій в кожній країні пов'язана з таким поняттям як «інноваційна культура». Як і будь-яка інша культура, інноваційна культура є світоглядним розумінням процесу, а також усталеним традиційно порядком, організаційно впорядкованим процесом. Тому про інноваційну культуру можна говорити як про науково обґрунтовано і наявну на практиці в інституційному форматі триєдину систему: продукування, впровадження та практичне застосування інновацій. Система продукування інновацій у вигляді перш за все системи науково – дослідних установ за наявності сукупності проблем у нас усе ж наявна в інституційному форматі. Так, інституційними суб'єктами інноваційних процесів є науково-дослідні установи та підприємства і організації, що використовують інноваційні рішення. Інституційна ж система впровадження інновацій, як з'єднувальна ланка між ними відсутня. Окремі інноваційні фонди та подібні впроваджувальні установи не орієнтовані на загальнонаціональні інтереси, не узгоджують дій між собою, не мають універсальної методики, тому їх сукупність аж ніяк не є національною системою впровадження інновацій в Україні. Тому за відсутності системи впровадження інноваційний процес є хаотичним та «інноваційно безкультурним».

Кілька зауважень стосовно термінології. Є багато визначень інновації, найбільш прийнятним є таке, – «інновація – це впроваджений винахід, нововведення». Згідно даного визначення, будь – який винахід або нова розробка не є інновацією, доки не буде впроваджена. Таким визначенням ще раз підтверджується той факт, що без загальнодержавного інституційного механізму впровадження інновацій про інноваційну культуру в Україні мова є безпредметною. Категорії «інноваційна система» та «інноваційна модель»

також передбачають наявність в країні (в теорії) загальнодержавного інституційного механізму впровадження інновацій. Хочеться також звернути увагу на той факт, що науково опрацьовано та певною мірою практично реалізовано поняття «інвестиційна діяльність». Хотілося б визначати «інноваційну діяльність», як практику функціонування загальнодержавного інституційного механізму впровадження нововведень в практику. На жаль так питання сьогодні поки що навіть не ставиться [1], що ще раз підверджує відсутність в Україні інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств як на теоретичному так і на практичному рівні.

З вищенаведеного можна зробити хибний висновок про те, що загальнонаціональний інституційний механізм державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств є для України абсолютно новим явищем. Це не так, про що свідчить як вітчизняний так і зарубіжний досвід. Інституційний механізм державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств, що існував за часів СРСР існував, при цьому він мав сукупність як деструктивних так і конструктивних компонентів. Своєрідною «модю» є акцент на деструктивних компонентах цього механізму та замовчування конструктивних. Досвід Китаю, Індії та інших країн свідчить, що це неправильний підхід. Одним із суттєвих конструктивних компонентів розвитку країн, що мають високу темпи економічного зростання, було функціонування підприємств за активної державної підтримки з боку системи державного регулювання інноваційно-інвестиційного їх розвитку. До цього загальнодержавного інституційного механізму можна віднести інституції які в минулому у нас функціонували: Центр науково-технічної інформації, Школа передового досвіду, Школа соціалістичного змагання, Товариство «Знання», молодіжні організації та ін. Крім ідеологічного наповнення, що було в усьому в часи СРСР, в даному механізмі були конструктивні компоненти, що активізувати інноваційну діяльність в економіці.

За відсутності прогресу перебудовних реформ в інших сферах

економічного механізму дана система не змогла зробити економіку інноваційною, однак дані спроби були і вона потребує оцінки, вивчення та використання в сучасних умовах. З припиненням державного фінансування означені інституції припинили своє існування, перестали виконувати свою важливу роль в сфері впровадження інновацій. Є окремі залишки загальнодержавного інституційного механізму впровадження інновацій тих часів. Так, номінально існує Центр науково-технічної інформації [2]. До незалежності України, наприклад у Вінницькій області, відділення центру (в ньому певний час працював автор даної публікації) було потужною за технічним озброєнням і штатом спеціалістів організацією, роль якої зводилась до якнайшвидшого «доставляння» до практиків економічної діяльності інноваційних новинок. На сьогодні від даної організації в області залишилась одна людина і про функціонування в області якогось інституційного механізму впровадження говорити не доводиться.

Щодо зарубіжного досвіду, то для української науки стало своєрідним правилом говорити про значні обсяги фінансування науково – технічної, винахідницької діяльності в розвинених країнах, та про високі результати у практичному застосуванні інновацій при замовчуванні наявної в цих країнах ефективного інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств, завдяки якому і є можливими такі вражаючі результати. В 2001-2002 рр. доповідач отримав гранд на проведення річного наукового дослідження в університетах США від програми наукових обмінів Фулбрайт. Темою дослідження були програми територіального та економічного розвитку в США і вивчення можливостей щодо застосування цього досвіду в умовах України. Як результат дослідницького проекту опублікована відповідна монографія [3]. Програми соціально-економічного розвитку в США є продуктом функціонування інституційно сформованої системи впровадження інновацій, тому власне об'єктом даного дослідження і був інституційний механізм державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств та територій.

Характеризуючи інституційні засади механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств перш за усе слід зазначити, що даний механізм з одного боку є сам по собі є інноваційним для України, з іншого боку він не є новим для нас явищем, оскільки механізм державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств в США поєднує в собі функції впровадження, згідно вищенаведеного переліку організацій, що у нас існували (ЦНТЕІ, товариство «Знання та ін.). Є певна специфіка функціонування системи в ринкових умовах, але вона не має суттєвого впливу на методологію та організацію діяльності з інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств.

Інституційний механізм державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств в США має назву «Екстеншен» і історично розпочав свою діяльність в сфері інноваційного розвитку економіки та агропромислового виробництва на основі ініціатив «знизу», від громадських організацій та університетів в кінці 19 століття. В 1914 р. дана система була інституційно сформована в США як загальнонаціональна на основі відповідного закону «Сміта – Левера» [4, с. 62]. З часом успішна діяльність інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств в США була поширена на територіальний розвиток, на інші галузі економічної діяльності (крім аграрної), на соціальний розвиток, на розвиток урбанізованих поселень, тобто на сьогодні цей механізм в країні по суті є всеохоплюючим, як за сферами діяльності, так і за масштабом.

Інституційний механізм державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств в США забезпечує постійний двосторонній зв'язок науки і виробництва. На основі дослідження відповідною службою «Екстеншен» потреб в інноваціях на рівні окремих підприємств та їх груп, об'єднань, формується і фінансується державою пакет замовлень для науково – дослідних установ (які, як і сама служба впровадження організаційно перебувають в складі регіональних університетів). З іншого боку ініціативи та винаходи науковців оперативно доставляються до підприємств. Усе тісно

пов'язано з навчальним процесом в університеті і цим самим надає йому інноваційного характеру. Адже в більшості прикладних наук викладач є водночас і науковцем і консультантом в мережі системи впровадження (його заробітна плата має відповідно три складових).

Послуги інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств «Екстеншен» в США є безкоштовними для більшості клієнтів системи. Система має загальнонаціональний масштаб, є її відділення (офіси) на усіх рівнях адміністративно-територіального поділу країни, включно з районним. Фінансування переважно державне, воно надається державою та органами місцевого самоврядування на конкурсній основі. Діяльність служби, (як і усіх інших установ, фірм та організацій в США) детально планується. До виконання окремих програм впровадження інновацій залучаються недержавні джерела фінансування. Методологія діяльності системи є уніфікованою для усієї країни, базується на науковій основі та на загальнонаціональних пріоритетах розвитку. Всередині системи структуровані окремі галузі економіки та окремі напрямки науки. В університетах готуються спеціалісти відповідної кваліфікації для потреб інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств.

Організаційним ядром функціонування інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств в США є освітні програми для дорослих (неформальна освіта). Регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств є однією з основних (базових) програм в загальнодержавному інституційному механізмі впровадження інновацій (в системі «Екстеншен»).

Програми впровадження інновацій та залучення інвестицій детально плануються на основі вивчення потреб підприємств та населення у запровадженні інновацій, та на основі завдань реалізації державної інноваційно-інвестиційної політики і з врахуванням можливостей науки. Здійснюється постійний моніторинг виконання освітніх програм впровадження інновацій, на основі попередньо розробленої системи здійснюється комплексна

оцінка виконання кожної програми по її завершенню. Фінансування наступної програми перебуває в прямій залежності від результатів виконання попередньої програми.

Постійно проводиться оцінка соціально–економічного ефекту від виконання освітніх програм та функціонування служби впровадження в цілому на основі науково обґрунтованих методик [4, с. 127]. Ефект від діяльності служби державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств дуже високий і є загально визнаним. Усі заходи, а особливо виконання освітніх програм з поширення інновацій, на усіх етапах виконання мають широке оприлюднення в суспільстві. Система впровадження інновацій «Екстеншен» має свої видання, радіо та телепрограми. Систему впровадження інновацій в США прийнято називати системою «вирішення проблем», оскільки там розуміють, що де немає інноваційного розвитку підприємств, - там є проблема. Для усіх в суспільстві є очевидним, що прогрес країни значною, якщо не головною, мірою завдячує саме діяльності інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств [3, с. 84].

Роль навчальних закладів в успішному функціонуванні інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств в США є надзвичайно важливою, очікується що і в Україні система вищої освіти стане ініціатором створення та успішного функціонування подібної загальнонаціональної системи регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств. Подібні до реалій США загальнодержавні інституційні механізми державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств існують в усіх економічно розвинених країнах, є для них також традиційними, можливо саме тому ці країни і є розвиненими. Дивним є те, що в Україні цей досвід є не те що науково не опрацьованим а навіть маловідомим. На погляд автора такий стан є однією з головних причин відсутності відчутних результатів в інноваційно-інвестиційному розвитку підприємств, та в економічному розвитку країни загалом.



**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Щодо бачення майбутньої моделі українського загальнонаціонального інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств слід зазначити наступне. Роль закладів системи вищої освіти та науково – дослідних в даному питанні є важливою, якщо не визначальною. Важливим є законодавчі ініціативи, але поспішне прийняття відповідного закону може зашкодити. Адже, наприклад, в США створення будь – якого інституційного механізму завершується прийняттям закону а не починається з цього, як прийнято в Україні. Відсутність державницького розуміння необхідності та ефективності загальнодержавного інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств може мати наслідком те, що усі ініціативи держави в даному напрямку з прийняттям необхідного закону не розпочнуться, а закінчаться. На наш погляд, до законодавчих ініціатив проблема створення загальнодержавного інституційного механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств має бути науково та системно опрацьованою.

Університети можуть створювати інноваційні впроваджувальні центри уже зараз, законодавчих обмежень для цього немає, однак і державної підтримки також немає. В Україні є окремі успішні приклади створення при університетах інституційних структур з стимулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств. Однак даний досвід не набув широкого поширення. За правильної організації інноваційна діяльність університету буде економічно ефективною, справить позитивний вплив на якість наукових розробок та на навчальний процес. В сукупності по країні буде забезпечений загальнонаціональний ефект який логічно приведе до інституційного оформлення та успішного функціонування в Україні уніфікованого загальнонаціонального механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств. Це об'єктивно призведе до прискорення соціально – економічного розвитку вітчизняних підприємств на інноваційній основі на довгострокову стратегічну перспективу.

### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 4.07.2002 р. № 40-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 36. – Ст. 266.
2. Закон України «Про науково-технічну діяльність» від 13.12.1991 р. № 1977-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 12. – Ст. 165.
3. Недбалюк О.П. Програми розвитку сільської місцевості як теорія, методологія і практика діяльності дорадчих служб в США / О.П. Недбалюк. – Вінниця : Вид-во «Поділля-2000», 2005. – 160 с.
4. Seevers B., Graham D., Gamon J., Conclin N. 1997. Education Through Cooperative Extension. N.Y. : Delmar Publishers.

**УДК 338.4:[005:005.591.6]**

**Панюк Т.П., к.е.н.**

**Фалат І.О., здобувач освітнього ступеня «магістр»**

Рівненський державний гуманітарний університет

### **ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ**

*В статті розглянуто значення сфери послуг та визначено особливості процесу управління інноваційної діяльності в сфері послуг. Виявлено чинники які є перешкодами на шляху впровадження інновацій у сферу послуг. Обґрунтовано, що система управління інноваційним розвитком підприємств сфери послуг є відкритою системою. Розглянуто перспективи розвитку сфери послуг при ефективному впровадженні інновацій.*

**Ключові слова:** *інновації, інноваційна діяльність, інноваційний продукт, інноваційна інфраструктура, інноваційне підприємство.*

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах розвитку, інноваційна діяльність, властива будь-якому підприємству. Підприємства які не займаються розробкою інновацій, потребують змін або удосконалення морально застарілих технологій, методів управління і продукції з метою зміцнення своїх конкурентних переваг на ринку та формування ефективної стратегії розвитку.

Розвиток науково-технічного прогресу, втілення інновацій у нових продуктах і нових технологіях - є основою економічного розвитку. Це обумовлює доцільність дослідження проблематики створення передумов для впровадження ефективних інновацій на національних підприємствах сфери послуг.

Високий розвиток економіки може бути забезпечений тими країнами, які суттєво підсилюють свою роль у виробництві і використанні новітніх знань, що дозволить їм домінувати у світових процесах. На даний момент ринок послуг дуже швидко розвивається, тому інновації в цій сфері є одними із найбільш ефективних та актуальних. Вони стають необхідною та природною формою існування будь-якої фірми, забезпечують їй конкурентоспроможність і виживання на ринку. Тому процес управління інноваційною діяльністю на підприємствах сфери послуг повинен завжди удосконалюватися та відповідати сучасному розвитку науково-технічного прогресу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий внесок у дослідження процесу управління інноваційною діяльністю на підприємствах сфери послуг зробили українські та закордонні вчені, які досить вичерпно розкривають проблематику та сутність цього питання. Серед них: О. Гуторов [6], Т. Данилюк [1], Ф. Котлер [2], А. Сидорова [4], І. Тараненко [5] та інші. Проте питання особливості інноваційної діяльності в сфері послуг з позиції існуючих проблем та перспектив розвитку, є недостатньо вивченими.

**Мета статті** полягає в дослідженні проблем процесу управління інноваційною діяльністю на підприємствах сфери послуг.

**Виклад основного матеріалу.** Сфера послуг національних підприємств є важливою складовою ринкової економіки, вона набуває все більшого значення в збільшенні ВВП країни, у поповненні суми бюджету, зайнятості населення, в управлінні ринком, шляхом задоволення потреб та запитів споживачів. Вона є привабливим полем діяльності для впровадження інновацій.

Сфера інновацій всеосяжна, вона не тільки охоплює практичне використання науково-технічних розробок і винаходів, але й включає зміни в продукті, процесах, маркетингу, організації. Інновація виступає як явний

фактор зміни, як результат діяльності, втілений у новий або вдосконалений продукт, технологічні процеси, нові послуги й нові підходи до задоволення соціальних потреб [1].

Надання послуг населенню не вимагає великих витрат і вкладень на перших етапах розвитку підприємницької діяльності. Спрощеність в юридичному оформленні та веденні справ роблять сферу послуг дуже привабливим полем діяльності для інвестування, впровадження інновацій, що приносить значні прибутки.

Сучасні національні підприємства зосереджені на підвищенні конкурентоспроможності, де важливою є активізація інноваційної діяльності. Неперервні і постійні інновації стають необхідною та природною формою існування будь-якого підприємства, забезпечують його конкурентоспроможність і розвиток на ринку.

Успішна діяльність підприємств сфери послуг і досягнення стратегічних переваг в умовах конкуренції значною мірою залежать від результативності їхньої інноваційної діяльності.

Інноваційна діяльність в сфері послуг повинна не лише охоплювати сферу виробництва послуг споживання в цілому, але й відстежувати особливості конкретних споживачів, що, зрештою, зумовлює необхідність програмного підходу, який передбачає прогнозування, вибірковість, адресність, раціональність використання всіх типів ресурсів та врахування специфічних особливостей послуг [2].

У свою чергу, результативність інноваційної діяльності підприємств сфери послуг визначається, насамперед, наявністю необхідних внутрішніх і зовнішніх джерел фінансування інновацій, можливістю їхньої швидкої мобілізації, зацікавленістю інвестора в підтримці інноваційного розвитку [4], а також процесом управління.

Роль менеджерів в інноваційному процесі достатньо важлива та необхідна, адже вони мають велику владу та авторитет. Тому можуть приймати рішення про створення інновацій, які виходять за існуючі рамки. Тим більше, вони

можуть створити інтеграцію процесу створення інновацій між різними відділами за допомогою розробки стратегії та хорошого розуміння споживача. Також, завданням менеджменту є відслідковувати, щоб компанія не проігнорувала «підривну» можливість росту. А хто має шукати інновації поза межами компанії, що, до речі, для багатьох компаній є пріоритетним завданням? І, нарешті, хто створить відповідну інфраструктуру для просування інновації від стадії можливості до стадії реального втілення?

Так, ефективний та швидкий потік інновацій вимагає участі менеджменту вищої ланки, які здатні очолити втілення у життя загальних корпоративних цінностей та подолати усі труднощі, які чекають компанію на шляху створення інноваційного потоку. Адже затримки та зволікання в інноваційному процесі можуть коштувати для компанії надто дорого [3].

Управління інноваційним розвитком орієнтоване на досягнення поставлених цілей (завоювання більшої частки ринку, збільшення прибутку в поточному періоді чи в перспективі, забезпечення високих темпів стійкого економічного розвитку) в умовах конкурентного середовища, коли цілі інших суб'єктів господарювання можуть з ними не збігатися (і, як правило, не збігаються). Це протиріччя цілей слід належним чином враховувати, узгоджуючи намічені цілі з можливостями їхнього досягнення.

Управління інноваціями – це підсистема загального менеджменту, завданням якої є ефективно управління процесом розроблення, упровадження, виробництва та комерціалізації інновації з узгодженням відповідних управлінських рішень із системою операційного (виробничого), маркетингового, фінансового і кадрового менеджменту. Управління інноваціями як система – сукупність економічних, мотиваційних, організаційних і правових засобів, методів і форм керування інноваційною діяльністю організації з метою оптимізації економічних результатів її господарської діяльності.

Управління інноваціями включає:

- обґрунтування, прийняття, реалізацію управлінських рішень щодо

створення та впровадження новацій в організації і які спрямовані на визначення стратегічних інноваційних цілей, адекватних загальнокорпоративній стратегії;

- формування інноваційної стратегії та інноваційної політики; оптимізацію організаційно-структурних форм управління інноваціями;

- розроблення технології обґрунтування і прийняття інноваційних рішень;

- вибір методів впливу на поведінку учасників інноваційного процесу з метою формування взаємовигідних економічних відносин [6, с 134-135].

Управління інноваційною діяльністю, будучи складовою менеджменту сучасного підприємства, охоплює планування, організування та стимулювання інноваційної діяльності, реалізації інноваційних проектів, розрахованих на отримання конкурентних переваг і зміцнення ринкових позицій підприємства.

Ринкові умови господарювання висувають високі вимоги до рівня конкурентоспроможності продукції та послуг. Ці вимоги на сучасному етапі розвитку суспільного виробництва в значній мірі визначаються характеристиками економічності, надійності [5].

Тому для інноваційного менеджменту підприємств сфери послуг характерна цілеспрямованість в процесі прийняття рішень, що організаційно і економічно забезпечать конкурентоспроможність послуг. Специфіка процесу надання інноваційних послуг полягає в пошуку нових шляхів і методів їх збуту послуг, орієнтації на потреби і смаки споживачів.

Основними причинами виникнення та поширення нововведень в області нових методів управління діяльністю на підприємствах сфери послуг є конкурентна боротьба на ринку, бажання одержати конкурентні переваги і максимізувати прибуток, попит споживача, підвищення технічного потенціалу, пошук вирішення проблем, що виникають під час діяльності, підтримка та підвищення престижу підприємства.

Система управління інноваційним розвитком підприємств сфери послуг є відкритою системою. Її вхід – інформація про зовнішнє середовище господарювання (економічну, політичну, соціальну, демографічну, екологічну й інші її складові), а також про потенційні можливості підприємства. Виходом є

комплекс впливів на інші функціональні підсистеми підприємства, а також на цільовий ринок, об'єднані у 4P: товар, ціна, система збуту, система стимулювання.

Суб'єктом управління є керівництво підприємства. Об'єктом управління – процес інноваційного розвитку, який реалізують працівники відділів підприємства. Відповідно до вищенаведеного керівництво підприємства управляє процесами інноваційного розвитку (орієнтуючи на це діяльність відділів збуту й надання послуг) за допомогою системи економічних інструментів.

За допомогою окремих інструментів зі складу системи керівники одержують інформацію, яка характеризує результативність процесу розвитку. Необхідна для управління інформація про зовнішнє середовище і сам об'єкт управління надходить через систему інформаційного забезпечення (заходів присвячених протипожежним системам, періодичним виданням, інформаційним порталам у мережі Інтернет).

Наявність зворотного зв'язку між системою інформаційного забезпечення і керівництвом підприємства відображає той факт, що управлінню неминуче властиві елементи адміністрування, тобто вольові установки керівника. Зворотний зв'язок з цілями управління показує, що формування й уточнення цілей виконується в процесі управління. Інноваційний розвиток конкретного підприємства має вплив на стан ринку в цілому. Зворотний зв'язок між зовнішнім середовищем і підприємством показує це [5].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, на нашу думку, на підприємствах сфери послуг повинна забезпечуватися система формування стійких конкурентних переваг та підвищення конкурентоспроможності на основі комплексу інновацій. Такий підхід дасть змогу поєднати ефективність інноваційної господарської діяльності підприємств та стимулюватиме працівників в отриманні нових знань та компетенцій, а отже, слугуватиме в досягненні стратегічних цілей підприємства.

### **Список використаних джерел:**

1. Данилюк Т.І. Особливості інноваційної діяльності в сфері послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3320>.
2. Котлер Ф. Основи маркетинга / Ф. Котлер. – М. : Прогресс, 1990. – 410 с.
3. Підривна інновація: що варто врахувати інвесторам [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.management.com.ua/tend/tend616.html>.
4. Сидорова А.В. Экономико-статистические методы в управлении сферой услуг / А.В. Сидорова. – Донецк : ДонНУ, 2002. – 240 с.
5. Тараненко І.В. Формування інноваційної парадигми теорії конкуренції у сучасних глобалізаційних умовах / І.В. Тараненко // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – № 1(9). – С. 194–203.
6. Управління інноваціями : навч. посібник / О.І. Гуторов, Л.І. Михайлова, І.О. Шарко, С.Г. Турчіна, О.В. Киричок. – Харків : «Діса плюс», 2016. – 266 с.

**УДК 005.412.658**

**Супрун С.Д., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

*Розглянуто особливості формування системного підходу до оцінювання ефективності діяльності підприємств, який дасть змогу прийняти правильні управлінські рішення в конкретних умовах його економічного розвитку. Відмічено, що системний підхід, який пропонується, має бути комплексним та дозволить здійснити інтеграцію різноманітних показників, дасть найбільш різносторонню оцінку та буде адекватним сучасним умовам господарювання.*

**Ключові слова:** *ефективність господарської діяльності підприємств, система оцінювання ефективності, системні властивості, системний підхід, система показників ефективності.*



**Постановка проблеми.** Досягнення ефективності (результативності) господарської діяльності підприємств значною мірою залежить як від якості управління, так і від ефективного вирішення стратегічних і тактичних завдань. Особливої уваги потребує оволодіння усім методичним інструментарієм розробки та реалізації завдань, пов'язаних з процесом оцінювання ефективності діяльності вітчизняних підприємств. Крім того, потребує особливої уваги й наукове обґрунтування системи оцінювання ефективності функціонування підприємств, що має враховувати комплекс оцінок, зумовленого рухливістю і мінливістю конкурентного середовища.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема оцінювання ефективності діяльності підприємств завжди посідала важливе місце серед актуальних проблем української економіки. Відомо, що «ефект» з точки зору економіки, є результатом, який досягається за рахунок здійснення господарської діяльності або проведення окремих господарських операцій. Зрозуміло, ефективність є співвідношенням показників результату й витрат матеріальних, трудових, фінансових ресурсів на його досягнення і саме вона ґрунтується на фізичних, технологічних, технічних особливостях. Проте, самі по собі ці параметри ніколи не можуть визначати відносну ефективність альтернативних процесів. Ефективність любого процесу може змінюватись із зміною оцінок, а оскільки все взаємопов'язане, то будь-які зміни в будь-якій суб'єктивній перевазі, в принципі, можуть змінити ефективність будь-якого процесу. Як бачимо, розуміння ефективності чи неефективності визначаються тим, що ми цінуємо.

Основне завдання визначення ступеня ефективності господарської діяльності підприємств полягає в обґрунтованому виборі найбільш суттєвих оціночних критеріїв, які дозволять прийняти відповідне конкретній ситуації управлінське рішення. На сьогодні науковцями пропонуються різноманітні підходи в системі оцінки ефективності діяльності підприємств, вони мають як свої позитивні сторони, так і певні можливості до вдосконалення. Проте, в загальному випадку, дослідження існуючих методів оцінки ефективності діяльності підприємств свідчить про доцільність відпрацювання єдиного комплексного системного підходу до здійснення самого процесу оцінювання.

Дослідження ряду джерел показали [1-7], що особливістю практики ефективного управління діяльністю підприємств вважають раціоналізацію використання інформаційних, матеріальних, фінансових і трудових ресурсів, адже досягнення цілей передбачає отримання максимального ефекту за мінімуму витрат. Для цього потрібна така організація діяльності, за якої група спільно працюючих людей спрямовує свої зусилля на досягнення загальних цілей на основі відповідної мотивації праці. Так, ефективність господарювання характеризують фінансові показники, найважливішими серед яких є показники прибутку, які й становлять основу економічного розвитку підприємств. Зростання прибутку створює фінансову базу для самофінансування, розширеного відтворення, вирішення проблем соціальних і матеріальних потреб трудових колективів. Економічна ефективність дозволяє порівняти різні виробничі процеси, підвищує шанси економічного виживання та успіху підприємства на ринку, визначає найбільш оптимальні способи порівняти використання економічних ресурсів. Слід зауважити, що стан ефективності діяльності підприємства в звітному періоді є наслідком реалізації попередньо сформованих можливостей його розвитку або можливостей занепаду. Майбутні ж результати, їх якість закладаються на сучасному етапі формування підприємства. Отримані на підприємстві позитивні чи негативні результати, можливості розвитку чи занепаду, є взаємозалежними та взаємозумовленими. Існують різні способи визначення ефективності діяльності. Проте, серед них можна виділити принципово два підходи: фінансовий, який оцінює фінансову віддачу від діяльності, і змішаний підхід, що містить в собі як фінансову віддачу, так і не фінансові складові. Основна різниця між ними в тому, що фінансовий підхід передбачає оцінку тільки тих ефектів, які можна оцінити в грошовому еквіваленті, тобто оцінити безпосередній ефект. Проте є речі, які оцінити дуже важко, наприклад: лояльність клієнта, яку можна отримати завдяки поставці якісних товарів і якісного обслуговування. Безумовно, саме нематеріальні цінності та їх показники мають суттєвий вплив на доходи, а тому, оцінювати ефект, виражений лише грошима, є некоректним.

**Мета дослідження.** Метою статті є формування системи оцінювання ефективності (результативності) господарської діяльності підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток сучасних підприємств великою мірою залежать від технології та методики оцінювання результативності їх діяльності. Сама система показників ефективності управління господарською діяльністю сучасного підприємства має включати кілька груп: узагальнюючі показники ефективності діяльності; показники ефективності використання праці (персоналу); показники ефективності використання матеріальних ресурсів; показники ефективності використання фінансових ресурсів (оборотних коштів та інвестицій). Кожна з наведених груп включає певну кількість конкретних абсолютних чи відносних показників, що характеризують загальну ефективність управління господарською діяльністю підприємства, або ефективність використання окремих видів ресурсів. Так, ефективність функціонування підприємств для інвесторів оцінюється за допомогою показників ефективності використання капітальних вкладень, серед яких: капіталомісткість, терміном окупності інвестицій, а також відношення приросту чистої продукції до капіталовкладень. Власників насамперед цікавлять узагальнюючі показники ефективності виробництва, зокрема темпи росту виробництва та чистої продукції, відносна економія основних виробничих засобів і обігових коштів, продуктивність праці та загальна рентабельність виробництва. Керівники підприємств для прийняття управлінських рішень використовують показники ефективності використання матеріально-технічних ресурсів підприємства, для чого й розраховуються показники фондівдачі, фондомісткості, рентабельності основних засобів, оборотності оборотних коштів та їх абсолютного вивільнення, коефіцієнт покриття та швидкої ліквідності тощо. Розрахунок зазначених показників та їх оцінка дозволяє виявити резерви підвищення результативності використання основних засобів, а також резерви оптимізації структури оборотних активів, прискорення їх оборотності, що й сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства. Як бачимо, кожне підприємство, виходячи з цілей своєї господарської діяльності формує систему показників для оцінки рівня її ефективності.

Нами уже було наголошено вище, що ефективність господарювання характеризують фінансові показники, найважливішими серед яких є показники доходу та прибутку, які й становлять основу економічного розвитку підприємства. Прибуток є найбільш простою і одночасно найбільш складною економічною категорією ринкової економіки. Саме показники прибутку стають найважливішими для оцінки виробничої та фінансової діяльності підприємств, вони характеризують ступінь його ділової активності та фінансового благополуччя. По прибутку визначаються рівень віддачі авансованих коштів і прибутковість вкладень в активи конкретного підприємства.

Для забезпечення ефективного управління варто відзначити й те, що таке управління має власний економічний механізм, який спрямований на вирішення конкретних проблем взаємодії при реалізації соціально-економічних, технологічних, соціально-психологічних завдань, що виникають у процесі господарської діяльності. Цей механізм об'єктивно зумовлений господарською діяльністю підприємства у ринковому середовищі. Саме тому, необхідно достатню увагу приділити процесу планування, організації, мотивації та контролю діяльності з тим, щоб забезпечити координацію всіх ресурсів необхідних для досягнення мети підприємства. Загалом виділяють певні етапи процесу управління ефективністю діяльності підприємства, а саме: визначення мети впливу, оцінка ситуації, визначення проблеми, управлінське рішення. Надзвичайно важливе значення для забезпечення ефективності діяльності має підвищення мотивації на вітчизняних підприємствах. Сучасні умови господарювання змушують керівників таких підприємств зосередитися на розробці наукових і раціональних принципів управління людьми, обладнанням, матеріалами та фінансами. Ця проблема постає у двох аспектах: як збільшити продуктивність; як мотивувати працівників, щоб вони скористалися перевагами нових методів. Зважаючи на це, слід звернути належну увагу на такі аспекти діяльності підприємств, як: удосконалення організації планування і управління виробничо-технологічним процесом; підвищення кваліфікації працівників, вдосконалення дисципліни праці. Це на

нашу думку, матиме суттєвий вплив на досягнення високих економічних результатів діяльності підприємства. Для подальшого посилення трудової дисципліни необхідно впроваджувати передові форми організації і стимулювання праці, оплату по кінцевих результатах із застосуванням коефіцієнта трудової участі, покращувати культурно-побутове обслуговування, охорону праці, скорочувати низько кваліфіковану працю. Також, для досягнення ефективності діяльності підприємств необхідно забезпечити реалізацію продукції в обсягах, що відповідають потенційному попиту на них у відповідних сегментах ринку з врахуванням сформованого конкурентного статусу підприємства та запланованої частки захоплення ринку. Необхідне й забезпечення ефективного функціонування підприємства за рахунок раціонального використання його інвестиційних можливостей та ефективного розроблення і реалізації стратегічної програми економічного і соціального розвитку.

Формування системи оцінювання ефективності діяльності підприємств вимагає використання комплексного підходу, який дозволяє врахувати його індивідуальні особливості, а також визначити шляхи позитивного впливу управлінських рішень на удосконалення ресурсного потенціалу, зокрема пошуку дієвих заходів стимулювання праці та підвищення продуктивності системи. Доцільним є проведення аналітичної роботи з дослідження стану мотиваційної системи конкретного підприємства. Аналіз системи забезпечення ефективності діяльності підприємств передбачає:

- забезпечення органічного взаємозв'язку критерію та системи конкретних показників ефективності діяльності;
- відображення ефективності використання всіх видів застосовуваних ресурсів;
- можливості застосування показників ефективності до управління усіма аспектами діяльності підприємства;
- використання визначеними показниками стимулюючої функції в процесі використання наявних резервів зростання результативності діяльності.

Беручи до уваги вищевикладене, виникає необхідність формування комплексного системного підходу до оцінювання результативності діяльності підприємств. Хочемо тут зауважити, що системний підхід являє собою загальнонаукову методологію якісного дослідження та моделювання різних об'єктів та процесів як систем. Окремі дослідники підкреслюють методологічну роль системного підходу, який виконує функції інтегративного характеру, особливо там, де не спрацьовують такі засоби наукового пошуку як спостереження або експеримент та дозволяє знайти зв'язок об'єктів і процесів, що на перший погляд не взаємодіють один з одним [8].

В основі системного підходу, при оцінюванні ефективності (результативності) діяльності вітчизняних підприємств, є система, яка ґрунтується на важливих системних принципах. А тому, у відповідності до проведеного дослідження для прийняття відповідних управлінських рішень необхідно:

- 1) визначити якісні системні властивості;
- 2) визначити функцію системи;
- 3) визначити структуру системи та її складові елементи.

У цьому зв'язку зазначимо, що саме інтегрованість процесу оцінювання результативності діяльності підприємств являє собою наявність певних (особливих) властивостей, що виникають у процесі взаємовідносин підсистем. До таких властивостей віднесемо наступні.

Процес оцінювання ефективності діяльності підприємств є процесом:

- динамічним;
- як система є стохастичним, тобто не піддається дуже точній та детальній оцінці;
- потребує системи (набору) оціночних критеріїв, що можуть змінюватись в залежності від цілей, які ставляться.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Ефективність діяльності підприємства являє собою загальний результат, наслідок дій, реалізованих у процесі управління його функціонуванням. Зрозуміло, що сама

система показників ефективності управління господарською діяльністю сучасного підприємства має бути комплексною включати групи відповідних показників, кожна з яких, в свою чергу, включає певну кількість конкретних абсолютних чи відносних показників, що характеризують загальну ефективність управління підприємством. З урахуванням визначених системних властивостей і формується системний підхід до прийняття управлінських рішень щодо ефективності діяльності підприємств, який має бути комплексним та дозволить здійснити інтеграцію різноманітних показників, дасть найбільш різносторонню оцінку та буде адекватним нинішнім умовам господарювання. Забезпечення довгострокової прибутковості є складовою стратегічного управління в цілому. Це, на нашу думку, дозволить досягти на підприємстві більшості стратегічних цілей та є джерелом задоволення складного комплексу інтересів та очікувань учасників підприємства. Наявність складного комплексу різноманітних факторів, які є в основі ефективної діяльності підприємства, надає суттєвий довгостроковий вплив на прийняття і реалізацію управлінських рішень щодо удосконалення формування кінцевих фінансових результатів діяльності підприємства. Саме тому, необхідно, в першу чергу запровадити системний підхід до управління результативністю діяльності. Це дасть змогу прийняти правильні управлінські рішення та дозволить у конкретних умовах економічного розвитку підприємства отримати найвищий ефект (результат).

#### **Список використаних джерел:**

1. Габор С.С. Ефективність як економічна категорія / С.С. Габор, В.С. Габор // Інноваційна економіка. – 2012. – № 7. – С. 14–17.
2. Говорушко Т.А. Управління ефективністю діяльності підприємств на основі вартісно-орієнтованого підходу: монографія / Т.А. Говорушко, Н.І. Клімаш. – К. : Логос, 2013. – 204 с.
3. Касич А.О. Методичні підходи до оцінки ефективності діяльності підприємства / А.О. Касич, І.Г. Хіміч // Бізнес Інформ. – 2012. – № 12. – С. 176-179.

4. Керанчук Т.Л. Концепція вартісно-орієнтованого управління підприємством та можливості її адаптації в Україні / Т.Л. Керанчук // Фінанси України. – 2011. – № 7. – С. 104-114.

5. Олексюк О.І. Економіка результативності діяльності підприємства : монографія / О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2008. – 362 с.

6. Отенко В.І. Формування аналітичного інструментарію оцінки ефективності діяльності підприємства / В.І. Отенко // Бізнес Інформ. – 2013. – № 5. – С. 231-237.

7. Стрілець Є.М. Ефективність як економічна категорія / Є.М. Стрілець. – Запоріжжя : КПУ, 2013 – С. 9.

8. Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ : учеб. пособие / Ю.П. Сурмин. – К. : МАУП, 2010. – 172 с.

**УДК 378.001.76**

**Ткачук О.М., д.е.н., професор**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ**

*У даній статті йдеться про сутність і місце освітніх послуг у соціально-економічному розвитку в Україні та на міжнародному рівні. Досліджено, що освітня послуга вищого навчального закладу має визначатись як процес і результат водночас. Розкрито системний характер освітнього продукту ВНЗ, що виступає як навчальні програми та технології, знання, матеріальні, інтелектуальні компоненти організації освітньо-наукової діяльності. Виявлено, що послуги у сфері вищої освіти мають риси, притаманні більшості послуг взагалі та власні особливості, найважливішою з яких є їх індивідуально-соціальна корисність. Доведено важливість державного регулювання освітянського процесу. Представлено країни з найкращою шкільною освітою з акцентуванням уваги на головних тенденціях розвитку.*

**Ключові слова:** *ринкові відносини, освітня послуга, ринок освітніх послуг, навчальна програма, педагог, студент, державне регулювання.*



**Постановка проблеми.** У процесі становлення ринкових відносин місце вищої освіти в соціально-економічному просторі помітно зростає, перетворюючи освітянську галузь з кінцевої ланки надання знань у сферу постійного відтворення інформації, а також базову складову національної економіки, яка забезпечує конкурентоздатність держави на світовій арені та розвиток суспільства, в цілому. Сучасний ступінь розшарування державних економік визначає відмінності в якості освіти та можливостях доступу до неї. Світові інноваційні тенденції на ринку освітніх продуктів трансформують поведінку постачальників та споживачів освітньої діяльності, що актуалізує теоретичне осмислення сьогоденної ролі освітньої послуги у забезпеченні добробуту населення країни.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню ринку освітніх послуг, концептуальних засад глобальних змін у сфері навчання присвячено праці багатьох закордонних і вітчизняних науковців, зокрема, таких як Д. Джонстоун, Ф. Альтбах, Д. Белл, Дж. Олдерман, Е. Тоффлер, С. Багдік'ян [1], В. Базилевич, В. Геєць, А. Гриценко, А. Колота, Н. Савицька [2-3], В. Тарасевич, В. Огаренко, В. Пилипчук тощо. Незважаючи на чисельну кількість наукових робіт з цієї проблематики, професійний диспут про сутність і нові змістовні риси освітньої послуги в сучасних умовах ринкових відносин триває, крім того, він помітно зростає у форматі взаємопроникнення соціально-економічних процесів на глобальному і національному ринку освітніх продуктів.

**Мета статті.** Метою статті є виявлення особливостей ринку освітніх послуг на рівні функціонування вищих навчальних закладів, а також стислий огляд останніх тенденцій найкращої у світі шкільної освіти в сучасних умовах соціально-економічних трансформацій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Україна, як і весь цивілізований світ, функціонує в трансформаційних ринкових умовах розвитку. Насамперед, це пов'язано з соціально-економічними напрямками людської активності. Сьогодні важливим аспектом соціального забезпечення управління

процесами, що відбуваються під час підприємницької діяльності, є формування центрів економічної освіти. Це можуть бути вищі навчальні заклади регіонів, які у змозі надавати системну освіту на різних рівнях, зокрема: бакалавр, магістр, перепідготовка та підвищення кваліфікації. Одним з головних завдань процесу ведення бізнесу є створення успішної моделі розвитку персоналу з її подальшою реалізацією у життя.

Загалом, ринок освітніх послуг є складовим елементом ринку продуктів духовного спрямування та являє собою комплекс структурованих господарських зв'язків, що безпосередньо виникають між постачальниками та покупцями освітніх послуг, а також посередниками - під час виробництва, обміну і споживання останніх. Відмітимо, що ринку освітніх послуг властиві такі функції:

1) забезпечення конкурентоздатності освітніх товарів і розподілення їх виробників;

2) сприяння збалансованій репродукції та пере направлення професійних кадрів у ситуації соціально-економічних змін;

3) визначення необхідних для суспільства витрат на виробництво освітніх продуктів та розрахунок їх вартості;

4) формування оптимального середовища для гармонізації потреби та пропозиції на освітні продукти.

З метою дослідження категорії «ринок освітніх послуг» виявимо змістовність поняття «освітня послуга». Існує декілька підходів щодо визначення останньої:

1) класичний – характеризує її як окремий вид товару, особливу споживчу вартість виробничої діяльності;

2) маркетинговий – вивчає продукт вищого навчального закладу на ринку освітніх послуг, який є системою навчальних програм, що прогнозують поведінку майбутніх фахівців;

3) інституціональний - головними суб'єктами ринкових взаємостосунків є постачальники та споживачі освітніх продуктів.

Отже, за думкою С.В. Багдік'яна, освітні послуги являють собою цілеспрямований систематичний процес передачі та отримання знань, інформації, вмінь і навичок щодо інтелектуального, культурного, духовного, соціально-економічного розвитку суспільства і держави [1].

В цілому, освітню послугу можна визначити як сукупність навчально-наукових знань, наданих особистості щодо комплексної інформації загальноосвітнього та спеціального напрямку, а також прикладних вмінь для майбутнього використання в процесі трудової діяльності.

Механізму створення освітніх продуктів притаманна низка основних властивостей: нематеріальність, невіддільність, мінливість та незбережність. До додаткових особливостей освітніх послуг можна віднести неможливість їх кількісного підрахунку; конкурсна основа здобуття; коштовність якісної освіти, що, насамперед, базується на високо професійній роботі педагогів.

В сучасних умовах розвитку на шляху до євроінтеграції існують як позитивні, так і негативні чинники функціонування вищих навчальних закладів (ВНЗ) у просторових ринкових межах. При цьому, найбільш оптимальними з них є наступні:

- 1) організаційна та економічна самостійність даних установ;
- 2) пропозиція державними навчальними закладами освітніх послуг на платній основі;
- 3) забезпечення свободи вибору особистості стосовно одержання та споживання певних освітніх послуг;
- 4) розвиток приватних освітніх закладів;
- 5) застосування інноваційних комп'ютерних, телекомунікаційних та інших технологій під час навчання;
- 6) впровадження багаторівневої системи підготовки майбутнього персоналу.

Серед чинників, що гальмують розвиток ВНЗ в області надання якісної освіти можна визначити такі:

- 1) ймовірність втрати національної системи вищої професійної освіти на шляху до євроінтеграції;
- 2) можливість появи вузько прагматичних вимог, зниження рівня гуманізації освіти;
- 3) недостатня обізнаність у використанні теоретично-практичних засад маркетингу;
- 4) нестача чіткого визначення щодо спеціалізації кадрів;
- 5) зменшення державного фінансування навчальних установ;
- 6) невідповідність теоретичних знань, отриманих під час навчання, практичним вимогам роботодавців;
- 7) несвоєчасний та слабкий рівень моніторингу ринку праці стосовно потреби в тих чи інших спеціалістах тощо.

Останні зміни у законодавстві спричинили врахування суттєвих коректив в управлінні та розвитку освітніх закладів. Отже, педагогічні установи одержали суттєву незалежність в процесі реалізації навчального та господарського механізму. Нині ВНЗ у змозі власноруч проектувати та стверджувати плани та програми з навчання, науково-методичні розробки. Їм надана можливість мобільно реагувати на перетворення, що постійно відбуваються на ринку освіти, з врахуванням останніх вимог.

Як вже зазначалося вище, майже всі вітчизняні державні ВНЗ (крім тих, що знаходяться на бюджетному забезпеченні) проводять набір учнів на комерційній основі. Кошти, отримані завдяки прийняттю студентів на компенсаційних засадах, суттєво допомагають в удосконаленні матеріально-технічних засобів освітніх установ, своєчасній виплаті заробітної плати, розрахунках за комунальні послуги тощо.

Поява та розгалуження мережі недержавних закладів освіти поширило можливі варіанти вибору майбутньої професії для покупців освітніх послуг, територіально наблизило ВНЗ до місць проживання студентів, призводячи до зменшення витрат на навчання, у порівнянні з державними установами, що розміщуються у центральних містах країни.

Одним з найбільш важливих чинників розвитку ринкових стосунків у сфері освіти є впровадження в навчальних установах нових інформаційних технологій, які значно розширюють можливості ринку освітніх продуктів. Так, найбільш розповсюдженою формою є одержання дистанційної освіти, що забезпечує навчання в домашніх умовах, на роботі або у центрах поблизу будинку, не відриваючись від трудового процесу. Такий напрям базується на самостійній підготовці учнів за відповідними навчальними планами з використанням комп'ютерних технологій, Інтернет-зв'язку, мультимедійних комунікацій тощо. Розвиток дистанційної освіти сприяє: збільшенню чисельності покупців освітніх продуктів (також завдяки студентам, що проживають у віддалених районах держави); залученню до навчання більшої кількості професійних викладачів; формуванню додаткових робочих вакансій для методистів, програмістів, які обслуговують цей процес.

Головним завданням для ВНЗ під час створення дистанційної системи освіти є проектування нової структури освітнього механізму, збалансування навантажень педагогів і студентів, розробка системи матеріальної мотивації для викладачів.

В цілому, багаторівнева та ефективна освіта у змозі забезпечити людині безперервне навчання - до вищого наукового ступеня. Таким чином, перетворення у галузі освіти, які відбуваються в умовах сучасних ринкових відносин, збільшують вибір споживачів щодо освітніх закладів (державних або приватних) та пропонують різні форми її здобуття (денну, заочну, екстернату, дистанційну тощо).

Дійсно, ринок освітніх послуг поєднує суспільні дії в духовній, освітній, побутовій, виробничій та інших сферах, перетворюючи їх в економічно спрямовану поведінку ринкових суб'єктів. Він є специфічним простором, який досить швидко розвивається, та пов'язаний зі збільшенням кількості здобувачів вищої освіти, відкриттям нових вищих навчальних закладів, напрямів підготовки або спеціальностей.

Отже, ринок освітніх послуг – це складний соціально-економічний комплекс, що характеризується відносинами між суб'єктами освітньої діяльності (постачальниками та споживачами) на базі купівлі-продажу такого особливого продукту як освітня послуга.

Інфраструктура ринку освітніх продуктів являє собою сукупність закладів та установ, які забезпечують їх рух (тренінгові центри, інститути підвищення кваліфікації, консалтингові фірми з перепідготовки кадрів, бібліотечні фонди).

Головними властивостями, що характеризують функціонування ринку освітніх послуг, є: 1) відмінність рівня знань їх учасників; 2) різна фінансова доступність суб'єктів ринку; 3) побудова ринкових стосунків відбувається на базових засадах конкуренції в умовах державного регулювання; 4) висока еластичність попиту на відповідні послуги; 5) розвиток адаптаційної функції освіти та людини до нових можливостей навчання, перепідготовка; 6) орієнтація молоді на престижні професії тощо.

Важливе значення на ринку освіти належить державі, яка створює законодавчу базу, у певній мірі фінансуючи освітню сферу. Серед найбільш важливих урядових завдань в галузі регулювання освіти можна виділити наступні [4]: 1) зростання мережі навчальних установ; 2) удосконалення якості освітніх послуг; 3) незалежні ліцензування та акредитація (насамперед, в інтересах споживачів); 4) забезпечення умов для розвитку наукової діяльності.

Що стосується тенденцій розвитку ринку освітніх послуг на рівні отримання шкільної освіти, за Міжнародною оцінкою учнів PISA проведено дослідження навчальних програм більш ніж у 70 країнах світу. Тестування перевіряє рівень знань з математики, природничих дисциплін та швидкості читання. Отже, на базі отриманих результатів визначено п'ять держав з найкращою середньою освітою, серед яких: Канада, Фінляндія, Японія, Польща, Сінгапур [5].

Так, освіта в Канаді має децентралізований напрям. Кожна провінція контролює навчальну програму з суворим відбором педагогів та практик в умовах взаємостосунків з родиною та втіленням інноваційних процесів.

У Фінляндії школи використовують власні навчальні матеріали. Вчителі повинні бути високо досвідченими та мати магістерський рівень. При цьому, вони володіють значною незалежністю у структуруванні своїх занять.

Японська школа фокусується на підготовці перспективних працівників та суспільно свідомих особистостей. Дітям пропонують досягати результатів в залежності від їх талантів та схильностей. Освітні плани відрізняються значним навантаженням та вимогливістю. Школярів навчають світовій культурі; головне місце у дисциплінах набуває отримання практичного досвіду.

З початку 21 сторіччя Польща із держави з нижчою ніж середня оцінкою освіти в школі увійшла до п'ятірки найкращих. Досягнути такого прогресу вдалося завдяки цілковитій відмові від існуючої структури освітньої системи, що панувала в умовах соціалістичного ладу. Суттєво зросла підготовка вчителів у напрямі удосконалення їх практичних вмінь та покращення економічної освіти.

У свою чергу, Сінгапур за останні понад 50 років відчув на собі три освітні світові реформи: 1) значно поліпшилась грамотність мешканців завдяки урядовому бажанню забезпечити світовий ринок дешевими грамотними трудовими ресурсами; 2) відбулась розробка якісної системи шкільної освіти: учні поділяються на потоки, згідно з якими формуються навчальні матеріали та програми; 3) з 2008 р. школи орієнтуються на глибинне навчання учнів. Також з'явилися уроки мистецтва, суттєво зросли державні фінансові вкладення у педагогічну освіту тощо.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, послуги у сфері вищої освіти мають основні властивості - нематеріальність, невіддільність, мінливість, небережність та додаткові - неможливість кількісного їх підрахунку, конкурсну основу здобуття, кошовність якісного навчання. Державне регулювання середовища освітніх продуктів зумовлено необхідністю збалансування їх попиту і пропозиції, що потребує розробки чіткої конкурентоздатної політики. Суттєву роль в удосконаленні освітянського простору відіграє розвиток та впровадження інноваційних комунікацій. Ринок

освітніх послуг вимагає вираженої маркетингової стратегії освітніх закладів, що є можливим за умов реальної, а не формальної самостійності ВНЗ. Також Україна цілком у змозі застосовувати успішний приклад шкільної освіти інших світових країн. Таким чином, вищезазначене може стати в нагоді для подальших наукових досліджень стосовно виявлення теоретично-практичних заходів підвищення конкурентоздатності вищих начальних установ.

#### **Список використаних джерел:**

1. Багдік'ян С.В. Освітні послуги: дослідження поняття, класифікація, базові характеристики / С.В. Багдік'ян// Економіка, Менеджмент, Підприємництво. – 2010. – № 22 (1). – С. 97–100.

2. Савицька Н.Л. Освіта і господарський розвиток: теоретико-методологічне осмислення базових категорій / Н.Л. Савицька // Економіка. Управління. Інновації. – 2014. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\\_2014\\_2\\_52](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2014_2_52).

3. Савицька Н.Л. Людина як суб'єкт сучасного господарського розвитку: монографія / Н.Л. Савицька. – Харків: Форт, 2012. – 352 с.

4. Кобець А.С. Роль держави у функціонуванні ринку освітніх послуг / А.С. Кобець // Державне управління: удосконалення та розвиток [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dy.nayka.com.ua>.

5. Краща в світі освіта [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pedpresa.ua/189771-krashha-v-sviti-osvita-rejting-krayin.html>.

**УДК 338.984**

**Хачатрян В.В., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **КООПЕРАТИВНА ІДЕЯ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ**

### **НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

*Актуальність дослідження кооперативної ідеї як основи економічного прогресу пояснюється тим, що в українському суспільстві наявні цілком обґрунтовані очікування швидких економічних змін, разом з тим, шляхи, методи та засоби*



*цих змін поки що не визначені. На погляд автора, формування концепції економічного розвитку в Україні за наявності для цього суспільно-політичних передумов, що склались можливе за рахунок поєднання ідеї економічного розвитку із апробованим в світі механізмом кооперації. Саме такому поєднанню присвячена дана стаття.*

**Ключові слова:** кооператив, відносини, прибуток, ефективність, розподіл, додана вартість, управління, вартість, власність.

**Постановка проблеми.** Процес децентралізації в бюджетній сфері поки що не супроводжується інституційними механізмами та методологічними процедурами, які здатні забезпечити ефективність використання нових фінансових можливостей на місцевому рівні. Такий підхід може призвести до відсутності очікуваного позитивного ефекту від децентралізації взагалі, або до його відтермінування на довгі роки. Дана проблема має загальнонаціональний характер і її вирішення неможливе без наукового опрацювання проблематики механізму управління економічним розвитком. Дослідження та адаптування до вітчизняних реалій зарубіжного досвіду в сфері використання ефективних моделей економічного розвитку, а саме такою моделлю є кооперативні відносини, є надзвичайно важливим в даному контексті. Формування і підтримка розвитку кооперативів, як свідчить зарубіжний досвід, має бути основним завданням органів місцевого самоврядування, які орієнтуються на прогрес в розвитку тієї чи іншої громади.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Для розробки ефективних шляхів переходу України до стійкого економічного розвитку визначальним є оцінка переваг і недоліків існуючих моделей економічного розвитку і вибір адекватної національної моделі. Основою такого вибору має бути кооперація як центр, «двигун» економічного механізму національної економіки.

Над проблемою дослідження моделей економічного розвитку працювали та працюють надзвичайно багато вчених економістів, як вітчизняних (І. Посошков, М. Кондратьєв, А. Філіпенко, П. Юхименко), так і зарубіжних

(Дж.-Б. Кларк, Й. Шумпетер, В. Ростоу, Х. Ченері, М. Естерн, Р. Пребіш, П. Ромер, Р. Солоу). Однак, розглядаючи моделі національних економік, економісти упускають з розгляду кооперацію як внутрішній двигун розвитку національної економіки.

Основи наукового аналізу проблем кооперації покладені у працях Р. Оуена, А. Сен-Сімона, Ш. Фур'є. Вже в їх роботах зустрічаються трактування значення кооперативів для оптимального вирішення економічних проблем. З розвитком кооперативних організацій різних форм вдосконалювалися і розвивалися теоретичні концепції. Згодом свій внесок у розвиток кооперативної теорії зробили Ш. Жид, Г. Шульце-Деліч, Л. Блан та ін. Справедливий економічний устрій суспільства за допомогою кооперації розглядалися і українськими вченими кінця ХІХ – початку ХХ ст. П. Височанським, Є. Зарудним, П. Пожарським, М. Левицьким, С. Бородаєвським, В. Країнським та ін. Своє бачення ролі кооперації в суспільстві висвітлювали класики марксизму К. Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін.

Особливо перспективними та плідними для сучасних дослідників є висновки і методологічні підходи до аналізу кооперації М. Туган-Барановського і О. Чаянова, які зробили значний вклад у розвиток кооперативної теорії в Україні. У зарубіжних наукових публікаціях основоположні питання теоретичного та практичного характеру щодо кооперативних організацій досліджували такі вчені, як Д. Бартелемі, М. Бенуа, Л. Вердожа, П. Куломб, Р. Пуарель, П. Ріо, З. Солер, Д. Фіш. Вітчизняні економісти радянського періоду зосередилися переважно на історичних аспектах кооперації, тоді як теорія розроблялася дещо менше. Лише в кінці 80-х рр. минулого століття ці проблеми знову привернули до себе увагу вчених і практиків. Окремі аспекти розвитку конкретних видів кооперативних організацій в Україні на сучасному етапі містяться в наукових працях вітчизняних дослідників кооперації: М. Алімана, С. Бабенка, В. Апопія, Г. Башнянина, Я. Гончарука, В. Гончаренка, Ф. Горбоноса, В. Зіновчука, О. Крисильного, М. Маліка, В. Марочка та ін. [1–7]. З одного боку, можна констатувати, що кооперація досить широко відображена в економічній

літературі. Проте дослідниками кооперація не пов'язується з побудовою ефективного механізму економічного розвитку на загальнонаціональному рівні, вона не розглядається як найбільш ефективна форма економічних відносин, що має бути домінуючою в національній економіці країни. В даному сенсі залишається чимало дискусійних проблем, що потребують розширення і поглиблення наукового пошуку.

**Мета статті.** Метою даної статті є наукове обґрунтування ідеї кооперативної економіки як безальтернативного механізму організації економічного життя в Україні, що стане основою формування успішної та конкурентоздатної української національної моделі соціально-економічного розвитку в сучасному постіндустріальному суспільстві. Завданнями статті є розгляд кооперативних організацій як економічних організацій з позицій інституціональної теорії та системного підходу, а також дослідження їх місця і ролі в межах економічної системи «національна економіка».

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Зараз утвердження кооперативної форми власності та формування на її основі відповідних економічних організацій є першочерговим завданням для зміни економічної системи. У структурі трансформації економічної системи нашої країни кооперативи займають ще досить незначне місце, але їх роль буде зростати. Тому зараз особливо важливого значення набуває усвідомлення особливостей кооперації як соціально-економічної форми та визначення місця і ролі різних видів кооперативних економічних організацій у галузевій і інституційній структурах економічної системи України.

Світовим центром кооперації визначено Міжнародний Кооперативний Альянс (МКА), що був створений у 1895 р. Його штаб – квартира розміщена в Лондоні. Нині кооперація у 120 країнах світу налічує понад 800 млн. членів споживчих товариств і спілок і на період до 2015 р. за даними МКА досягне 1 млрд. осіб. Таким чином, не менше 20% дорослого населення планети в майбутньому буде пов'язане з діяльністю кооперації.

Україна має свою історію кооперативного руху та перспективи розвитку національної економіки на кооперативній основі. Про ці перспективи професор

економіки і теоретик кооперації М. Туган–Барановський зазначав, що «коли існує Україна, український народ, українська держава, коли існує українська кооперація, то вона мусить мати свої національні центри, кооперація об'єднає мільйони населення, вона є найбільш могутнім провідником культури (економічної перш за усе) в народні низини Якби українська кооперація стала ворожою до української національної культури, то тим самим вона значною мірою підірвала б саму можливість розвитку цієї культури».

Кооперація – це один із найефективніших механізмів організації економічного життя країни, що доведено практикою організації економічного життя в світі. Так, наприклад, чомусь маловідомим є той факт, що біля 40% однієї з найуспішніших економік світу, - економіки США охоплена діяльністю кооперативів, тому можна аргументовано стверджувати, що економіка США – це кооперативна економіка. В даний час реального звільнення України від залишків тоталітаризму створені передумови для утвердження української нації серед вільних націй світу за рахунок реалізації кооперативної ідеї в національному масштабі.

Слово «кооперація» (від лат. cooperation) означає співробітництво. Сьогодні воно відповідає кільком поняттям, а саме гуртуванню і співпраці людей в сфері економічного та суспільного життя. Під кооперацією також розуміють таку форму організації власності і праці, за якої певна кількість людей спільно бере участь в одному й тому ж або в різних, зв'язаних між собою виробничих процесах.

Генеральна Асамблея ООН проголосила 2012 рік Міжнародним роком кооперативів, підкреслюючи вклад кооперативів у соціально-економічний розвиток, зокрема їх вклад у боротьбу з бідністю, створення робочих місць і соціальну інтеграцію. Генеральний секретар ООН Гі Мун зазначає, що «завдяки своєму наголосі на цінностях кооперативи продемонстрували, що являють собою стійку і життєздатну економічну модель, здатну забезпечити процвітання навіть у скрутні часи. Їх успіх дозволив багатьом сім'ям і місцевим громадам уникнути бідності і злиднів».

Особливістю сучасного етапу розвитку економіки України є пошуки конструктивних напрямів і механізмів її прискореного розвитку та забезпечення тривалого динамічного росту. Через це зростає актуальність використання апробованих моделей організації національного економічного життя на найефективніших зразках, а саме таким безальтернативним механізмом є кооперація. Внаслідок цього зараз надзвичайно важливим є розвиток національного кооперативного руху в загальнонаціональному масштабі через реформування законодавчої бази, реформування інституцій управління економікою та зростання ролі місцевого самоврядування.

Різноманітність моделей економічного розвитку свідчить про те, що не існує єдиної правильної моделі для всіх країн. Одна модель може бути ефективною для однієї країни, інша – для іншої, це залежить від багатьох факторів: і від рівня соціально-економічного розвитку, від національних особливостей країни, від природно-кліматичних умов та від багатьох інших чинників. Наприклад, Китай йде переважно другим шляхом розвитку (тобто, на основі нарощування експортного потенціалу), Білорусь – переважно першим, маючи досить розвинутий і потужний внутрішній ринок.

Проаналізувавши теорії та моделі економічного розвитку країн, можна дійти висновку, що основним питанням, яке вони ставлять перед собою, є наступне: що є основою ефективного, стійкого економічного розвитку? Існує три відповіді на це питання. Перша – екзогенні фактори, тобто, розвиток експортного потенціалу, другий варіант відповіді – ендогенні фактори, тобто, розвиток внутрішнього ринку, третій – поєднання двох попередніх. На нашу думку, для України третій варіант є найбільш дієвим та надійним.

Саме розвиток внутрішнього ринку за використання світових досягнень науки та техніки, опора країни на власні ресурси може принести бажаний результат. Однак механізм розвитку внутрішнього ринку національної економіки, основою якого є найбільш ефективний сектор економіки – кооперативний, науковцями не розглядається. Розгляд даного питання саме в такій площині може забезпечити вагомий внесок економічної науки в практику розвитку національної економіки України.

У межах пропонованої цілісної економічної системи «національна економіка України», як кооперативної економіки майбутнього (з домінуючим в економіці кооперативним сектором) економічні організації та інститути постійно взаємодіють і впливають одне на одного. Інститути, що впливають на суть і функціонування кооперативних організацій, мають формальний і неформальний характер. Формальними інститутами є Конституція України, цивільний, податковий та інші кодекси, кооперативне законодавство, постанови, розпорядження, що мають відношення до діяльності кооперативних організацій тощо. До неформальних відносяться традиції, стереотипи поведінки та інші стійкі форми взаємодії між людьми, які визначаються головним чином культурою, психологією і ідеологією нашого суспільства. Економічні організації, що не санкціоновані відповідними інститутами ігноруються суспільством. Прикладом можуть бути виробничі кооперативи в нашій країні, що почали легально функціонувати в кінці 80-х рр. минулого століття після прийняття державою відповідного законодавства, тобто інститутів, що регламентували діяльність кооперативних організацій.

Кооперативні організації за своєю природою є соціально-економічними організаціями, тому що це перш за все соціальний суб'єкт діяльності, соціальна система, що об'єднує, координує і спрямовує поведінку людей (соціальних груп) у процесі сумісної діяльності. Їх діяльність інтегрована, а дії елементів організації свідомі та цілеспрямовані на відміну від умов найманої праці в приватних бізнес-структурах.

Перш за все слід зауважити, що пожвавлення на території України кооперативного руху на початку ХХ ст. супроводжувалося, як і сьогодні, активізацією спеціальних досліджень і появою значної кількості публікацій на кооперативну тематику. Це відображало прагнення передових економістів надати поширенню кооперативів масового характеру. Прибічники кооперативних ідей вдавалися до обґрунтування основних цілей, переваг і принципів діяльності кооперативів. Через це на сторінках відомого

кооперативного видання «Вестник кооперации» економіст Е. Левін писав: «На наш погляд, цей шлях - шлях дослідження цілей кооперативу - чи не єдиний шлях, на якому не випита вся чаша» [6, с. 77]. І це в першу чергу стосувалося неприбуткової природи кооперативів.

У названий період кооперативні видання всебічно висвітлювали цю актуальну проблему, розширюючи коло прихильників і опонентів теорії неприбутковості кооперативів. При цьому і ті, й інші часто впадали у крайнощі. Наприклад, один із найавторитетніших на той час кооператорів, В. Тотоміанц, обґрунтовуючи сутність кооперативної неприбутковості застосовував термін «антиприбутковий характер кооперативу» [6, с. 82]. Для зняття «напруги» при з'ясуванні сутності цього питання М. Туган-Барановський обґрунтував доцільність використання замість терміна «прибуток кооперативу» більш відповідних - «дохід», «зиск» або «лишок» [8, с. 230].

Дискусії щодо кооперативної неприбутковості продовжуються, основною їх причиною є ототожнення з прибутком накопичених членських внесків для фінансування діяльності кооперативу та неправильне розуміння ролі послуг, що можуть надаватися не членам кооперативу.

Розглядаючи далі сутність неприбуткової діяльності кооперативу, зазначимо, що досить часто її помилково сприймають як неефективну, тобто ту, що не приносить очікуваного прибутку. Для спростування такого погляду пригадаємо, що основною метою будь-якого підприємства чи комерційної організації є прагнення до отримання прибутку. При цьому розмір отриманого прибутку - своєрідний індикатор їхньої ефективності. І це є очевидним.

Проте кооператив не є формою підприємства. Розглядаючи неприбуткову природу кооперативу, слід брати до уваги той факт, що його ефективність, на відміну від ефективності підприємства, полягає не в отриманні максимального прибутку, а в організації найбільш ефективних послуг для членів. Тому ще на початку ХХ ст. відомий економіст-кооператор М. Хейсин підкреслював, що капіталістичні господарства прагнуть до отримання якомога більшого прибутку, а «кооперативні - до досягнення членами інших переваг» [6, с. 82]. У

своїй фундаментальній праці «Социальные основы кооперации» (1916) М. Туган-Барановський з цього приводу зазначав, що мета кооперативу - не найбільший прибуток, а «найвищий ступінь добробуту членів...», що забезпечується певними економічними перевагами (вигодами) від послуг кооперативу [8, с. 83-87]. Саме на перевагах кооперативних послуг роблять акцент і інші відомі представники кооперативної думки. Зокрема М. Хейсин, характеризує кооператив, зазначав, що він «ставить за мету надати своїм членам певні переваги, яких би вони не мали, коли б діяли поодиноці» [9, с. 9]. Ф. Тотоміанц основною метою кооперативу визначає сприяння його членам за рахунок надання їм необхідних послуг [11, с. 23]. Г. Кауфман вказував на те, що члени кооперативу йому «передають певні господарські функції... для того, щоб одержати певні господарські вигоди» [7, с. 8].

У своїх працях видатні дослідники кооперації, зокрема М. Туган-Барановський («Социальные основы кооперации», 1916 р.; «Кооперація, соціально-економічна природа її і мета», 1919 р. і «Політична економія. Курс популярний», 1919 р.), І. Зассен («Развитие теории кооперации», 1920 р.), О. Чаянов («Краткий курс кооперации», 1925 р.), інші вчені-економісти та історики, розкрили причини продажу «Товариством чесних піонерів» товарів за ринковими цінами. Типовим, і одним із найбільш вдалих є прояснення І. Зассена. Він, зокрема, зазначав: «Частково, щоб зібрати капітал, частково, щоб уникнути ворожості... торгівців, рочдельські піонери прийняли існуючі в місті у роздрібній торгівлі ціни на свої товари... Таким чином прибутку (точніше переоплати) неможливо було уникнути, тому виникло питання про його розподіл. Тоді один з членів запропонував повертати надлишок, що утворювався... між ціною продажу і собівартістю...» [3, с. 46–47]. Таке повернення здійснювалось наступним чином: кожний, хто купував товари у крамничці рочдельських піонерів, отримував на суму сплаченої ціни одну чи кілька жерстяних «марок» – квитанції. В кінці кожного кварталу (а у подальшій практиці – в кінці року) вони повертались товариству, а кооператив, підрахувавши «надлишок» пропорційно до суми придбаних кожним членом товарів, повертав, так звану, кооперативну виплату. За аналогічним принципом



діяли й інші споживчі товариства, зокрема в Шотландії товариство міста Мільтона та «Lennox town victualing society» [3, с. 47].

М.І. Туган-Барановський підкреслював важливість кооперативних виплат, які є підтвердженням неприбуткової природи кооперативу. Він, зокрема, зазначав: «Можна без перебільшення сказати, що на цьому правилі базується вся споживча кооперація і без нього споживчі кооперативи не могли б розраховувати на... успіх» [8, с. 125]. При цьому слід підкреслити, що кооператив повертав членам не всі, а лише «більшу частину коштів». Певна частина спрямовувалась на формування резервного капіталу, який є гарантом стабільності кооперативу. Зауважимо, формування резервного капіталу є нічим іншим як однією із форм самофінансування кооперативної діяльності членами, що не суперечить неприбутковій природі кооперативу.

З огляду на вищезазначене, можна зробити узагальнюючий висновок про те, що для споживчих товариств і для кооперативів інших видів може бути застосований особливий фінансовий механізм з такою послідовністю руху коштів:

- внесення членами плати за товар (послугу) за ринковою ціною;
- спрямування визначеної різниці між собівартістю та ринковою ціною (тобто переплати) на формування резервного капіталу і до фонду, призначеного для часткового повернення членам коштів, сплачених за придбаний ними товар чи послугу;
- часткове повернення членам сплачених коштів у формі кооперативних виплат.

Застосування такого механізму сприяє ефективнішій діяльності кооперативу, і не суперечить його неприбутковій природі. Тобто, економічний механізм розподілу доданої вартості є найбільш справедливим, порівняно з відносинами найманої праці, відповідно забезпечується висока мотивація членів кооперативу до праці та вищий, порівняно з комерційними організаціями, загальний економічний ефект. Тобто, для національної економіки кооперативи дозволяють одночасно виконати два здавалось би не поєднанні завдання, - відносно справедливий розподіл суспільних благ та

високі, порівняно з іншими типами економічних відносин, темпи економічного зростання національної економіки в цілому (за умови наявності в ній як домінуючого, кооперативного сектору економіки).

Слід зазначити, що надання послуг не членам кооперативу не свідчить про його переродження як неприбуткової організації. Цікавим у даному сенсі є погляд відомого сучасного вченого і практика В. Зіновчука. Він з цього приводу зазначає: «Якщо, наприклад, будь-який благодійний фонд проводить відповідну своєму призначенню акцію (концерт, продаж літератури або лотерею), то різниця між виручкою і витратами з суто економічного погляду, може бути визнана прибутком, хоча це не є підставою називати такий фонд прибутковою організацією. Лише кінцева мета організації, врешті, визначає, чи є ця організація орієнтованою на отримання прибутку, або вона має зовсім інші наміри...» [4, с. 256].

Узагальнені у ході дослідження джерела дають підстави сформулювати три основні економічні причини роботи кооперативу з не членами. До такої практики його спонукають:

- потреба в отриманні додаткових, переважно оборотних, коштів;
- прагнення оптимізувати використання наявних ресурсів (матеріально-технічної бази, коштів тощо);
- бажання отримати більші знижки шляхом збільшення обсягів гуртових закупок товарів.

Неприбуткова природа кооперативу - це особливість економічної діяльності кооперативу, основною метою якої не є прагнення до отримання прибутку. Вона існує об'єктивно, незалежно від сприйняття її зовнішнім середовищем, у тому числі і державою. А неприбутковий статус кооперативу - це закріплений законодавством особливий статус, який є офіційним визнанням неприбуткової природи кооперативу. Він гарантує податкові пільги і сприяє у такий спосіб економічному зміцненню кооперативних організацій. В свою чергу, - зміцнення та розширення системи кооперативних організацій в національній економіці України сприятиме прискоренню темпів її розвитку.

**Висновки.** Кооперація як система є однією з складових національних економік поряд з приватним та державними секторами. До того ж вона виконує соціальні функції: задовольняє матеріальні та духовні потреби своїх членів та відстоює інтереси суспільства, зокрема демократію, мир, економічну безпеку, національну незалежність. Тому в Україні нагальним питанням є формування та реалізація політики з активізації кооперативного руху, його поширення на усі сектори галузі економіки.

**Список використаних джерел:**

1. Блок Р., Гончаренко В., Пантелеймоненко А. Внутрішні економічні взаємовідносини в сільськогосподарському обслуговуючому кооперативі. Що Вам необхідно знати про кооперативи сьогодні. Європейський Союз. - К. : Проект Тасіс «Сприяння розвитку сільськогосподарських кооперативних організацій в Україні», 2010. – 32 с.

2. Гончаренко В.В. Кредитна кооперація. Форми економічної самопомоги сільського і міського населення у світі та в Україні (теорія, методологія, практика) / В.В. Гончаренко. – К. : Глобус, 2008. – 256 с.

3. Зассен И.А. Развитие теории кооперации / Пер. с нем. Н.М. Пакуль. - Харьков: Книгоиздательство «Союз» Харьковского Кредитного Союза Кооперативов, 1920. – 151 с.

4. Зіновчук В.В. Організаційні основи сільськогосподарського кооперативу / В.В. Зіновчук. – 2-ге вид., доп. і перероб. – К. : Логос, 2011. – 380 с.

5. Кредитні спілки в Україні : Основні засади діяльності : Навч. посібн. / Ред. А.Я. Оленчик. – К. УІРФР, 2015. – 652 с.

6. Левин Э. Что такое кооперация (критический очерк) // Вестник кооперации. – 1914. - Кн. 6-7. - С. 63.

7. Праці науково-дослідної катедри кооперації при Київському кооперативному інституті ім. Чубаря. - Кн. 1. – К. : Видання катедри, 1927. – 220 с.

8. Туган-Барановский М.И. Социальные основы кооперации / Предисл., коммент.: Л.А. Булочникова, Г.Н. Сорвина, Т.П. Субботина. – М. : Экономика, 1989. – 496 с.

9. Хейсин М.Л. Потребкооперация в Великобритании. – Пг. : Мысль, 1917. – 140 с.

10. Чаянов А.В. Основные идеи и формы организации сельскохозяйственной кооперации. – М. : Наука, 1991. – 456 с.

11. Totomianz V. Internationales Handwörterbuch des Genossenschaftswesens. – Berlin, 1928. – 230 p.

---

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

---

УДК 65.012.32(477)

Андрущенко Н.О., к.пед.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### ОСОБЛИВОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ МЕНЕДЖМЕНТУ

*Стаття характеризує сучасний стан менеджменту в Україні і його розвиток. Аналізуються і пропонуються раціональні варіанти щодо можливостей України на світовому ринку управління. Сучасний менеджмент на сьогоднішній момент супроводжується рядом важливих нових функцій, які багато в чому відрізняються, а в деякому своєму прояві доповнюють функції традиційного менеджменту. Процеси глобалізації суспільного життя, що відображають постійно зростаючу взаємозалежність країн і регіонів, стають головним чинником, що визначає розвиток теорії та практики сучасного менеджменту в Україні.*

**Ключові слова:** *менеджмент, сучасний менеджмент, українська модель менеджменту, світовий ринок, методи та моделі менеджменту.*

**Постановка проблеми.** В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особливого значення набувають питання управління підприємством. Розвиток практики менеджменту призводить до відповідної зміни у розвитку теорії менеджменту.

Гуманізація менеджменту, як все більша переадресація уваги від технологічного управління до управління людською поведінкою в організації, спричинила змішання інтересів класичної теорії менеджменту до питань поведінкового характеру. Реальний стан українського менеджменту та його організаційної культури є недосконалим, про що свідчить низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність.

Виникає необхідність осмислення існуючих проблем і формування більш адекватної сучасним умовам господарювання моделі вітчизняного менеджменту та його організаційної культури. Тому дослідження в даному напрямку є досить актуальними.

Актуальність дослідження. У країнах, де значну увагу приділяють створенню чисельних шкіл бізнесу та менеджменту, успішно розвивається управлінська інфраструктура. Це дає можливість до раціонального використання робочої сили суспільства та підкреслює актуальність нашого дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням досліджень обраного напрямку присвячено наукові праці А. Л. Гапоненко, А. М. Орлова, В. В. Ільїна, Боба Нільсона, В. Г. Федоренко. Питаннями щодо осмислення проблем українського менеджменту і його організаційної культури достатньо продуктивно працюють українські вчені: Б. П. Будзан, Ф. І. Хміль, Г. В. Щокін, Г. А. Дмитренко, О. Є. Кузьмін, В. Г. Герасимчук, Г. О. Коваленко, М. В. Туленков, Г. Л. Хаєт й інші.

**Мета статті** полягає у висвітленні особливостей та стратегічних завдань сучасного менеджменту організацій, вирішення яких допоможе менеджерам приймати ефективні управлінські рішення, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності українських підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні багато проблем стали для України край важливими. Вони зумовлені нестачею професіоналів у галузях економіки, політики та інших галузях науки, що привело до значного падіння у розвитку національної економіки. Український менеджмент має стати тим колесом, що запустить національну економіку у рух.

Для цього необхідно розробити певний алгоритм досягнення цієї мети: прийняти цінності, правила та етнічні норми, що є прийнятними у цивілізованому суспільстві, запровадити основні світові методи соціально-економічного розвитку, при цьому зберігаючи та використовуючи національні

моральні надбання, які отримані через релігію, історичну культуру, а також опанування сучасних методів менеджменту.

Саме цей шлях дасть змогу економіці до активного і продуктивного розвитку.

В результаті аналізу поглядів науковців на стан вітчизняного менеджменту, виявлено проблему значного відставання рівня українського менеджменту в порівнянні з західним. Але, в той же час, необхідно брати до уваги те, що Україна є молодого країною і не має такого досвіду як, наприклад, США зі своєю більш ніж столітньою історією становлення і розвитку теорії та практики менеджменту. Історію ж українського менеджменту розглядають лише з початком формування корпоративного сектору економіки, тобто починаючи з 1992 року [4]. В перші роки незалежності відбувався приватизаційний процес в Україні та створення нормативно-правової бази, тому перед підприємствами постало питання про швидку адаптацію до нових реалій ринку і, як наслідок, створення нового типу управлінців-менеджерів, які були б здатні керувати підприємствами в таких умовах.

З метою побудови моделі українського менеджменту, необхідно знайти відповіді на основні питання, що стоять сьогодні перед національною економікою країни:

1) за допомогою якого дослідження та аналізу розробити етапність пошуку джерел конкурентних переваг національної економіки;

2) за якою методикою провести поглиблений аналіз і дати оцінку культурного фонду України, з раціональним використанням його можливостей, з урахуванням національних обмежень при виробітку стратегічних, тактичних і оперативних рішень по функціонуванню і розвитку національної економіки;

3) як проводити процес формування і розвитку мультинаціонального колективу організацій, її підрозділів у країні базування й у країнах перебування в інтересах максимального використання особистого потенціалу робітників,

можливостей окремих колективів і крос-національних ефектів від їхньої взаємодії в країні;

4) як вирішити соціально-психологічні проблеми самої людини, її розвитку, професійності та компетентності;

5) як позитивно вплинути на розвиток і ефективно використання різноманітних можливостей бізнес-сервісу, і насамперед, у сферах фінансового, технологічного й інформаційного обслуговування економічних операцій [1].

Серед світових управлінських моделей найбільшою популярністю користується американська модель (англо-американська), яка сформувалась ще наприкінці XIX ст.

Американська модель ґрунтується на жорсткій організації системи управління організацією при зовнішній демократичності.

Найбільш ефективною у світі вважають японську модель, яка ґрунтується на колективізмі, використовує усі морально-психологічні важелі впливу на особистість. Значну роль відіграє виховання у працівників почуття обов'язку перед колективом, що в японському менталітеті майже тотожне почуттю сорому при прийнятті іншої позиції.

Із зміною підходів до менеджменту змінюється і сама роль менеджера, основні обов'язки якого спрямовуватимуться на: вміння поєднати глобальне мислення із локальними проблемами; вміння працювати із людьми, які мають різний світогляд і соціальну позицію, вміння поєднати крос-культурні відмінності, що особливо актуально в умовах євро інтеграції України.

Криза набирає обертів і у сфері психології – у стосунках роботодавця та працівник. Висока текучість персоналу та чисельні пропозиції щодо аутсорсингу/лізингу персоналу викликають небажання менеджменту інвестувати у розвиток працівників, що спричиняє появу невмотивованості до виконання своєї роботи і незацікавленість в успіху організації.

За даними 18-го щорічного опитування керівників найбільших компаній світу (CEO Survey) міжнародним аудитором Pricewaterhouse Coopers (де 28



українських респондентів з 1322 інших вперше були представлені окремо) кадрова політика України таки відрізняється від інших країн: у той час як половина іноземних компаній збільшує чисельність персоналу, в Україні подібні плани є лише у 14% респондентів.

Що ж до скорочення чисельності працівників то 43% глав українських підприємств та організацій наполягатимуть на цьому [2]. Стає зрозуміло, що рекордне з початку проголошення незалежності української держави погіршення макроекономічних показників, війна та поступове закриття російського ринку поставили питання про здатність до виживання окремо узяті соціально-економічної системи сьогодні знаходиться у прямій залежності не лише від технологій, продуктів, ринків, капіталу, тобто економічних і технічних факторів, скільки від факторів соціальних.

Соціальна група, яка перетворюється у групу одностудців, а згодом у групу-команду та проростає в підприємство чи організацію зможе поділяти єдині цінності, набрати достатню кількість лідерського потенціалу та достатній набір компетенцій для реалізації своєї унікальної місії тоді, коли залежатиме від глибинних лідерських якостей впливових працівників, які не лише здатні виступати тягачем якісних змін, а й здатні до продуктивної інтелектуальної праці, наслідком якої стануть продукти інтелектуальної власності та інвестиції у інтелектуальний капітал організації.

Якщо це стає можливим, автоматично знаходяться виробничі потужності, фінанси та інші необхідні засоби для реалізації господарської діяльності.

Що стосується побудови моделі сучасного українського менеджменту, то на нашу думку ідеальною вона буде за умови використання «Моделі залучення персоналу» для залучення/мотивації працівників (рисунок 1.)

Використання даної моделі компанії Aon Hewitt [5] «односпрямовано» впливає на рівень залучення персоналу до виконання поставлених керівником задач, що також допомагає керівникам вирішувати управлінські задачі значно продуктивніше.



Рисунок 1 - «Модель залучення персоналу» компанії Aon Hewitt

Таким чином, виходячи з викладеного вище, головними тезами у формуванні української моделі менеджменту повинні бути:

- з метою встановлення природної ринкової рівноваги держава не повинна втручатися у вільне ціноутворення;
- державні органи повинні слідкувати за виконанням антимонопольного законодавства;
- держава не повинна диктувати підприємцям, що і як виробляти, але зобов'язана захищати внутрішніх виробників від іноземних конкурентів;
- всі свободи повинні носити економічний характер за умови економічної свободи, яка може існувати лише за наявності свободи політичної.

Тому найбільш ефективною моделлю менеджменту може бути лише в демократичній державі з ліберальним ринковим суспільством. Для формування української моделі менеджменту свобода вибору є актуальною, особливо питання свободи та права працювати на свою родину та на себе. Піднімаючи рівень добробуту своєї сім'ї шляхом законної виробничої або будь-якої іншої діяльності, громадянин повинен сплачувати податки, які поповнюють державний бюджет [3]. Це дасть змогу до запровадження соціальних програм для населення, що також позначиться і на сім'ї даного громадянина. Таким чином, чим кращі умови життя та роботи людей і вищі їх доходи, тим кращий їх добробут і фінансове положення країни – це повинно стати основним правилом моделі українського менеджменту. Але це правило буде «працювати»

тільки за умови політичної стабільності та справедливого розподілу бюджетних коштів та доходів.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Українська модель сучасного менеджменту і досі знаходиться в стадії формування. Для більшості компаній розвиток такого бачення сучасного менеджменту є конгломерат з різних зарубіжних методів на базі збережених старих адміністративно – бюрократичних систем.

Сучасні методи управління культурою організації, що відпрацьовуються в комерційних фірмах, постійно знаходять своє застосування в некомерційних організаціях. Тому розвиток сучасного менеджменту в Україні носить собою безперервний пошук все більш нових способів зробити свою компанію більш конкурентоспроможною на світовому ринку управління.

**Список використаних джерел:**

1. Алієв Г. Перспективи розвитку менеджменту в Україні / Г. Алієв [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2012/03/aliev.html>.

2. Захарчин Р.М. Особливості та стратегічні завдання сучасного менеджменту організацій / Р.М. Захарчин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_14/58.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_14/58.pdf)

3. Ситник Й.С. Засади формування парадигми менеджменту світогляду й особистісно-власницького зростання [Електронний ресурс] / Й.С. Ситник. – Режим доступу: [file:///C:/Users/user/Downloads/VNULPM\\_2013\\_778\\_30.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/VNULPM_2013_778_30.pdf)

4. Сторожилова У. Л. Розвиток сучасного менеджменту в Україні / У.Л. Сторожилова, Д.Г. Йолкін [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.khai.edu> /csp/nauchportal /Arhiv/EUPMG/2013/EUPMG413/Storozhil.pdf

5. Тимошенко Д. В. Щодо шляхів удосконалення просторової мотиваційної моделі формування команди з пріоритетом інтелектуальних досягнень [Текст] / Д. В. Тимошенко, В. П. Петренко // Наукові вісті інституту менеджменту та економіки «Галицька академія». — 2017. — №2 (14). — С. 97—102.

**ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В  
СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*У статті розглянуто сутність та особливості управління вітчизняним підприємством. Автором визначені основні інструменти управління підприємством. Важливою умовою ефективного функціонування підприємства та основою його стабільного розвитку в конкурентному середовищі є забезпечення високого рівня його ефективності. Стабільне функціонування, зростання економічного потенціалу підприємства в умовах нестабільної економіки залежить від наявності надійної системи управління. При цьому, важливим етапом в формуванні перспективних шляхів розвитку та ефективного управлінні підприємством, яке дозволяє зменшити негативний вплив нестабільного макросередовища, є комплексна оцінка рівня розвитку та визначення рівня надійності та ефективності системи управління. Запропоновано структурно-логічну послідовність побудови бізнес-моделі ефективного управління підприємством. Розглянуто та запропоновано основні шляхи вдосконалення системи менеджменту підприємства на сучасному етапі.*

**Ключові слова:** управління, система управління, інструменти управління, проблеми управління, бізнес - модель управління, вдосконалення системи управління.

**Постановка проблеми.** Специфіка сучасної української економіки змушує вітчизняні промислові підприємства кардинально переглядати підходи до управління. Інтенсивність конкурентної боротьби, підвищення вимог до якості продукції вимагають впровадження прогресивних управлінських технологій, здатних ефективно вирішувати завдання бізнесу та швидко реагувати на зміни ринкового середовища. Сьогодні необхідні такі рішення, які дозволять

об'єднати людей, інформацію та бізнес-процеси для ефективного управління всіма сферами діяльності підприємства.

Практика менеджменту пропонує безліч методик управління, однак, глобальні, незворотні зміни у середовищі функціонування підприємств розкривають їх недоліки, обумовлюючи неможливість застосування, виступають причиною перегляду традиційних методів організації діяльності вітчизняних підприємств, управління їх стратегією й тактикою, поведінкою у діловому світі. Сформоване в останнє десятиріччя нове ринкове макросередовище не завжди чинить позитивний вплив на діяльність підприємств, що пояснюється безліччю структурних змін в технології, економіці, ринковій ситуації в поєднанні з встановленням нових соціальних пріоритетів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Деякі проблеми, пов'язані з удосконалення систем менеджменту та особливостей механізмів, що використовуються в управлінні підприємствами розглянуто у працях: М. Алімана, В. Апопія, С. Бабенка, О. Березіна, В. Гончаренка, Л. Дяченка, М. Кулакової, А. Куценко, І. Маркіної, Н. Міценко та інших. У літературі, присвяченій проблемам менеджменту існує багато визначень системи менеджменту підприємства, кожне з яких відповідає методології певного наукового розділу та, відповідно наголошує на певному аспекті функціонування системи, її побудови, внутрішніх відносинах та ін.

**Метою статті** є аналіз та дослідження розробок процесу формування управлінської діяльності, спрямованих на вирішення науково - практичного завдання, що базується на послідовності здійснення етапів пошуку і обрання ефективної моделі управління підприємством.

**Основний матеріал.** Сучасні умови функціонування компаній призвели до кардинальної зміни парадигми ведення бізнесу. Трансформація діяльності підприємств вплинула на всі елементи системи менеджменту і зумовила об'єктивну необхідність впровадження управлінських інновацій, які

дозволяють оперативно адаптувати підприємства до змін зовнішнього середовища.

Управління підприємством – це економічна категорія, яка представляє особливу форму економічних відносин, що впливають на процеси, об'єкт чи систему, аби зберегти її стійкість, або перевести в інший стан відповідно до поставлених цілей. Управління виникає тоді, коли керівник приймає рішення, коли розробляється новий порядок відносин між елементами системи для подолання проблемної ситуації, коли встановлюються нові зв'язки між структурними підрозділами, пов'язані з модифікацією організаційної структури [1].

Основною метою діяльності підприємства має бути задоволення потреб споживача при раціональному, ефективному використанні ресурсів з метою отримання максимального прибутку, процвітання підприємства шляхом просування своєї продукції. Однак більшість керівників протягом останніх років характеризують процес функціонування свого підприємства як виживання, наголошуючи, що економічні труднощі і невизначеність майбутнього не дозволяють здійснювати довгостроковий прогноз розвитку підприємства та формування моделі його функціонування [2, с.96].

Головною особливістю управління підприємством за сучасних умов є те, що ефективна система управління – це, перш за все, система, що здатна забезпечити швидку адаптацію підприємства до змін його бізнес-середовища за умов максимально можливого врахування запитів і задоволення потреб потенційних споживачів. Отримання прибутку має розглядатися виключно як результат ефективного функціонування такої управлінської системи.

Діяльність кожного суб'єкта господарювання здійснюється в умовах невизначеності та ризику і залежить від впливу як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Зміни у зовнішньому середовищі носять непередбачуваний або недостатньо прогнозований характер. Така ситуація змушує підприємства приймати рішення, які могли б зменшити негативний вплив факторів зовнішнього середовища на результати діяльності

підприємства. Сьогодні стан розвитку економіки характеризується необхідністю дослідження системи управління суб'єктами господарювання та, обов'язково, причин, що обумовлюють внутрішні зміни.

Важливою умовою ефективного функціонування будь-якого підприємства та основою його стабільного розвитку в конкурентному середовищі є забезпечення високого рівня його ефективності. Стабільне функціонування, зростання економічного потенціалу підприємства в умовах нестабільної економіки залежить від наявності надійної системи управління. При цьому, важливим етапом в формуванні перспективних шляхів розвитку та ефективному управлінні підприємством, яке дозволяє зменшити негативний вплив нестабільного макросередовища, є комплексна оцінка рівня розвитку та визначення рівня надійності та ефективності системи управління [3, с.179]. Це пов'язано з тим, що у ринкових умовах підприємство самостійно має розробляти стратегію своєї діяльності та розвитку, знаходити необхідні для її реалізації ресурси, що вимагає значного розширення сфери управління, зростання відповідальності управлінців за результати діяльності підприємства, за якість і своєчасність ухвалення необхідних рішень.

Система менеджменту підприємства демонструє високу ефективність не тільки тоді, коли керівники підприємств, які приймають управлінські рішення та встановлюють форми та види контролю, і працівники, які беруть на себе відповідальність за виконання рішень, діють злагоджено, але і тоді, коли між рівнями управління налагоджений зрозумілий і чіткий алгоритм взаємовідносин. Відсутність такого механізму між рівнями управління підприємство знижує управлінську ефективність. Це пов'язано з тим, що за нових реалій ведення бізнесу, значна частка створюваної підприємством вартості генерується нематеріальними активами, а неефективність системи управління призводить до автоматичного зниження потенціалу підприємства генерувати додану вартість.

Основні можливості для вдосконалення управлінської системи необхідно шукати не в спробах модернізації існуючої системи та не у використанні

поліпшуючих інновацій, а в упровадженні нововведень та інноваційних підходів до управління діяльністю підприємства. Шляхи вдосконалення управлінської діяльності повинні включати всі аспекти діяльності підприємства. Вдосконалення управління підприємством можна через такий аспект його діяльності, як управління витратами. Ми пропонуємо здійснювати управління витратами на підприємствах наступним чином [4]:

- виділяти основні поняття і процедури, системи управління витратами;
- виявляти існуючі проблеми формування та контролю витрат на підприємстві;
- формувати моделі управління витратами з урахуванням особливостей галузі та підприємства;
- створювати та вдосконалювати інформаційної системи;
- адаптувати процес документообігу до обраної інформаційної системи;
- розподіляти відповідальність за формування витрат та створення механізму мотивації і стимулювання їх зниження.

Доцільно також поліпшити систему планування, обліку і контролю за основними показниками діяльності підприємства можна за допомогою впровадження ефективної системи внутрішнього контролю, широкого і всебічного впровадження обчислювальної техніки, розвитку комп'ютерних мереж зв'язку, застосування сучасних програмних засобів: технологій управління та інформаційних технологій [5, с.45]. Узагальнення та систематизація дослідження дозволяє визначити основні етапи формування бізнес-моделі менеджменту підприємства (рис. 1).

Побудована за таким алгоритмом модель дозволить підприємству сформувати успішний механізм його діяльності. При цьому необхідно забезпечити життєздатність бізнес-моделі, в поєднання внутрішніх факторів та адаптацію до мінливих умов навколишнього середовища. Вирішення цього завдання є можливим за умови застосування кібернетичних законів в управлінні організацією.



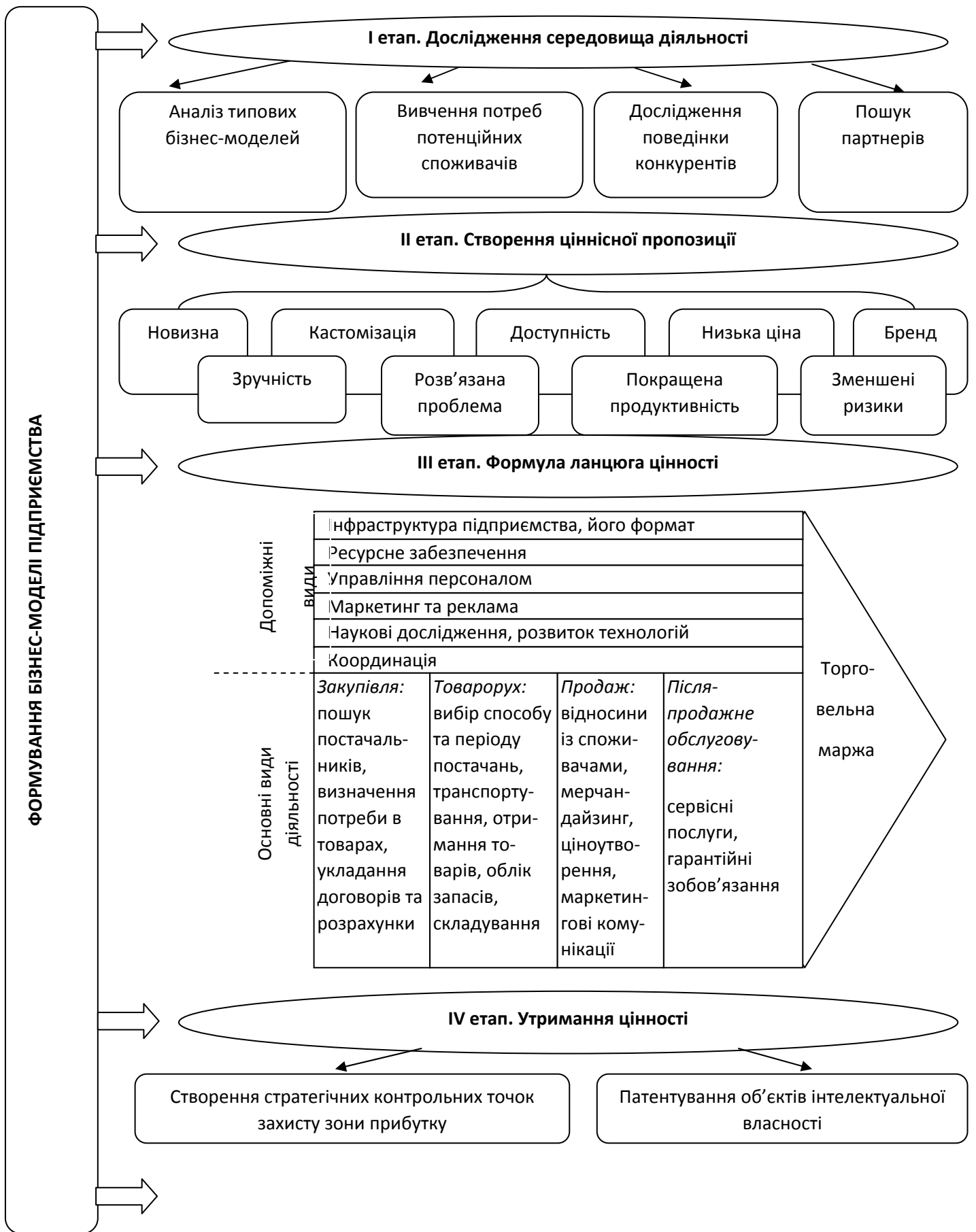


Рисунок 1 - Послідовність формування бізнес-моделі підприємства

Заходи щодо вдосконалення управління підприємством дозволять значно скоротити апарат управління шляхом поліпшення його організаційної структури, визначити відповідальність працівників, чітко визначити організаційну та виробничу структуру підприємства.

Як видно з рисунку 1, формування бізнес-моделі підприємства відбувається у 4 етапи:

- на першому необхідно визначити, наскільки бізнес-модель відповідатиме пріоритетам споживачів, та тип ринку, на якому діятиме підприємство;

- другим важливим кроком є створення ціннісної пропозиції для споживачів, яка формується з унікального набору елементів, здатних задовольнити їх потреби;

- на третьому етапі потрібно сформуванати ланцюг цінності – відобразити всі види діяльності, здійснювані в процесі створення ціннісної пропозиції;

- четвертий етап є необхідним для захисту бізнес-моделі від конкурентів і передбачає вживання таких заходів, як виявлення стратегічних точок захисту та патентування об'єктів інтелектуальної власності.

Основними напрямками удосконалення системи управління підприємством є:

- перегляд та зміна організаційної структури управління підприємством ;

- оптимізація організації менеджменту і бізнес-процесів через поліпшення системи планування, обліку і контролю за основними показниками діяльності підприємства;

- удосконалення управління виробничими ресурсами і запасами;

- підвищення ефективності управління інноваційними процесами на підприємстві, поліпшення якості продукції.

Тому, з огляду на вище зазначені особливості, для більш ефективного функціонування вітчизняним підприємствам в сучасних умовах, при побудові системи управління слід враховувати наступні фактори:

– виробничий процес має бути достатньо гнучким, що дозволить швидко змінювати асортимент продукції. Це фактор, насамперед, зумовлений застосуванням у виробництві нової техніки, впровадження прогресивних технологій виробництва та охорони навколишнього середовища;

– бути адекватною, складною технологією виробництва, яка вимагає більш нових форм контролю, організації та розподілу праці;

– враховувати серйозну конкуренцію як на внутрішньому так і на зовнішньому ринку продукції та покращувати якість продукції, що надається;

– приймати до уваги необхідність врахування невизначеності зовнішнього середовища;

– враховувати вимоги до рівня якості обслуговування споживачів та часу виконання договорів, які регулярно підвищують вимоги по умовам упаковки, транспортування, а також більш вигідні бази поставки;

– враховувати зміну структури попиту;

Беручи до уваги велику кількість шляхів вдосконалення управлінської системи українських підприємств, існує ряд перешкод, що заважають їх впровадженню в діяльність суб'єктів підприємницької діяльності, таких як:

– складність одержати високо кваліфіковану допомогу і консультації, та висока вартість таких послуг;

– недостатність фінансових можливостей для формування якісного управлінського потенціалу;

– низький рівень розвитку фінансового ринку;

– невисокий рівень підготовки персоналу;

– неготовність персоналу та керівництва до змін;

– високий рівень бюрократичних процедур;

– складність отримання інформації про нововведення у сфері управління.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Оскільки в даний період економічної кризи підприємства знаходяться в стані постійної конкурентної боротьби, тому для отримання максимального прибутку вони

повинні постійно відслідковувати напрямки удосконалення системи управління підприємством. Отже, метою вдосконалення та створення й ефективного функціонування сучасної системи управління підприємством потрібно застосовувати сучасні засоби і методи керування в межах обраної концепції управління, зосередитись на цілях розвитку і порядку удосконалення комплексної системи управління підприємством і його складовими частинами для забезпечення прийняття ефективних рішень, а також організаційних, кадрових і технічних рішень; удосконалювати організаційну структуру підприємства; покращення інформаційної системи управління підприємством, для можливості швидкого доведення рішень до виконання; використовувати світовий досвід, а також шукати шляхи співпраці всередині країни з іноземними партнерами для забезпечення необхідного рівня якості розвитку системи управління на підприємстві.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бугров Д. Метрика эффективности [Электронный ресурс] / Д. Бугров. – Режим доступа : <http://www.vestnikmckinsey.ru>. - Название с экрана.
2. Духонина О. Управление предприятиями в современных условиях / О. Духонина, П. Горянский // Финансовая газета. Региональный выпуск. - 2015. - № 10. - С. 96-99.
3. Мазур В. С. Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління / В. С. Мазур // Пріоритети економічного розвитку України: історія та сьогодення. – Вінниця, 2016. – С. 178-183.
4. Поплавська Ж. В. Зміна парадигми стратегічного управління на підприємстві в умовах сучасного розвитку [Електронний ресурс] / Ж.В. Поплавська, А.С. Полянська. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/26244/1/16-109-116.pdf>. - Назва з екрану.
5. Скібіцька Л. І. Менеджмент : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. – К. : Центр учбової літератури, 2017. – 416 с.

**ФУНКЦІЇ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ КОРПОРАТИВНОГО  
УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ РОЗГЛЯДУ ОРГАНІЗАЦІЙНО-  
ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАЦІЄЮ**

*В статті проілюстровано зміст та структуру організаційно-економічного механізму управління корпорацією. Надано перелік інструментарію управління корпорацією, що дозволяє розглянути процес формування організаційно-економічного механізму на рівні ресурсного та функціонального забезпечення. Здійснено систематизацію функцій корпоративного управління.*

**Ключові слова:** *інструменти управління, корпорація, механізм, організаційно-економічний механізм, управління, функції управління.*

**Постановка проблеми.** Функціонування будь-якої системи управління ґрунтується на формуванні і використанні відповідних механізмів, серед яких чільне місце посідає організаційно-економічний механізм управління, що зазнає суттєвих трансформацій в умовах становлення інституту приватної власності.

Динамічні зміни зовнішнього середовища, його турбулентність вимагають постійного розвитку та вдосконалення системи управління корпорацією, розробки нових прогресивних методів та інструментів, здатних зменшити вплив негативних факторів на загальні показники діяльності компанії. В таких умовах виставляються нові вимоги до формування механізму управління корпорацією, ефективність функціонування якого повинна забезпечуватися як під впливом удосконалення організації виробництва, праці та управління, так і спроможністю його пристосування до сучасних умов господарювання.

В статті проілюстровано зміст та структуру організаційно-економічного механізму управління корпорацією. Надано перелік інструментарію управління корпорацією, що дозволяє розглянути процес формування організаційно-економічного механізму на рівні ресурсного та функціонального забезпечення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Даній проблематиці присвячено значну кількість наукових праць. Зокрема, питанням організаційно-економічного механізму управління займалися такі вчені, як І. Белая, Л. Довгань [3], А. Коваль [4], Г. Козаченко, В. Кушнірук, Ю.Лисенко, Ю. Лузан, Л. Омеляненко, В.Федорович, І. Фесенко, Х. Черевко, С. Щеглюк та ін. Проблеми визначення організаційно-економічного механізму управління корпорацією були висвітлені й у працях О. Кендюхова, О. Мірошниченко, Т. Момот [5], О. Савченко, В. Соловійова, С. Щеглюка, О. Чала., А.Черпак.

**Мета статті.** Головною метою даної статті є визначення сутності поняття організаційно-економічного механізму, а також побудова концептуальної структури організаційно-економічного механізму управління корпорацією із визначенням її інструментарію.

**Виклад основного матеріалу.** Організаційно-економічний механізм являє собою управління, що представляє сукупність управлінських елементів і способів їх організаційної, інформаційної, мотиваційної та правової підтримки, шляхом використання яких, з урахуванням особливостей діяльності підприємства, забезпечується досягнення певної мети [2, с. 59]. Це система формування цілей та стимулів, що дозволяють перетворювати у процесі трудової діяльності динаміку матеріальних та духовних потреб суспільства у динаміку засобів виробництва та кінцевих результатів виробництва, які спрямовані на повне та ефективне задоволення цих потреб.

Для організаційно-економічного механізму характерні відкритість та динамічність. Ці характеристики відображують можливість реакції механізму на вплив внутрішніх і зовнішніх факторів, тому що і підприємство, і його діяльність можуть змінюватися залежно від різних факторів впливу [1, с. 126].

Функції організаційно-економічного управління корпорацією розглянуті в таблиці 1.

**Таблиця 1 - Функції організаційно-економічного управління за окремими типами управлінських впливів**

Тип управлінського впливу	Функції управління		
	Управління корпоративними правами	Управління корпорацією як специфічною юридичною особою	Господарське управління корпорацією як організацією
1. Організація та керівництво діяльністю	Самостійне управління корпоративними правами або передачі їх у довіреність	Формування оптимальної управлінської структури, розробка й прийняття установчих та інших документів, формування схем взаємодії між органами управління	Формування оптимальної управлінської структури, організація діяльності органів управління
2. Формулювання стратегії	Правомочність на участь в управлінні визначається обсягом прав і реалізується через голосування на загальних зборах	Збалансування стратегічного набору корпорації з інтересами стейкхолдерів та усіх учасників корпоративного об'єднання	Формування та реалізації стратегії, розробка бізнес-планів, розробка цільових програм розвитку
3. Визначення цілей та задач	Правомочність на участь в управлінні визначається обсягом прав і реалізується через голосування і присутність на загальних зборах	Збалансування цілей та задач корпорації з інтересами стейкхолдерів та усіх учасників корпоративного об'єднання	Формування місії, цілей та задач корпорації на основі узгодження інформації внутрішнього і зовнішнього середовища
4. Прогнозування та планування	Вибір засновників, вибір форми і моделі управління голосуванням на загальних зборах	Політика отримання дивідендів чи реальне управління, зростання курсової вартості акції, можливість спекулятивних операцій	Передбачення майбутнього стану внутрішнього і зовнішнього середовища фірми
5. Прийняття рішень	Участь та голосування на загальних зборах участь в обранні членів спостережної ради	Підвищення інвестиційної привабливості, залучення довгострокових інвесторів, зниження вартості кредитування та ринкової вартості корпорації	Адміністрування процесів підготовки, узгодження, затвердження та документального оформлення управлінських рішень

6. Мотивація праці персоналу	Належна оплата довірених осіб, отримання дивідендів	Проведення оптимальної дивідендної політики акціонерного товариства, застосування різних форм стимулювання праці	Заохочення працівника чи групи працівників через задоволення їхніх власних потреб
7. Регулювання та вирішення конфліктів	Право на регулюючий вплив визначається вимогами діючого законодавства та нормами ділового спілкування	Розробка та впровадження корпоративних стандартів, формування системи внутрішніх нормативних документів та внутрішньо-корпоративних кодексів	Розроблення і використання комплексу форм і засобів впливу на розвиток організації
8. Координація	Узгодження зв'язків власника з корпорацією, а також довіреними особами	Координація дій та установчих документів корпорації з законодавчою базою та узгодження дій з державними регулятивними органами	Погодження рішення виробників; погодження рішення споживачів
9. Контроль	Власники можуть здійснювати контроль за діяльністю в межах своїх повноважень	Контроль виявляється у встановленні відповідності документів правовій базі, формуванні контрольного пакета акцій або узгодженості дій власників пакетів акцій	Спостереження і перевірка процесу функціонування для встановлення його відповідності чи відхилення від заданих параметрів
10. Облік й моніторинг	Отримання дивідендів та активів у разі ліквідації	Формування системи оцінки роботи посадових осіб, організація процесів стимулювання	Моніторинг зовнішнього і внутрішнього середовища

Важливими елементами організаційно-економічного механізму управління корпорацією є інструменти корпоративного управління. Вони являють собою інструменти, що орієнтовані на групові та індивідуальні економічні інтереси людей. В свою чергу, вони поділяються на інструменти, що можуть прямо впливати на корпорацію, та такі, що здійснюють опосередкований вплив. До перших зазвичай відносять [4, с. 43]:

- організаційно-виробниче планування;



- цільові комплексні програми;
- бізнес-планування;
- комерційний розрахунок;
- система внутрішніх економічних регуляторів.

Інструментами непрямого впливу є загальнодержавні (галузеві) комплексні цільові програми, а також система загальнодержавних, місцевих і внутрішніх економічних регуляторів господарської діяльності [3].

Нами удосконалено запропоновану систему інструментів управління підприємства із додаванням до неї особливих інструментів корпоративного управління в контексті розгляду питання організаційно-економічного механізму управління корпорацією (табл. 2).

**Таблиця 2 – Основні інструменти організаційно-економічного механізму управління корпорацією**

<b>Інструменти</b>	<b>Характеристика</b>	<b>Показники</b>
економічні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– фінансова стабілізація підприємства;</li> <li>– вибір джерел фінансування інвестицій;</li> <li>– підвищення рівня продуктивності праці;</li> <li>– бюджетування на різних рівнях;</li> <li>– оптимізація витрат на виробництво;</li> <li>– зниження строку окупності вкладень;</li> <li>– оптимізація розподілу прибутку та виплати дивідендів;</li> <li>– оптимізація ціноутворення;</li> <li>– розвиток резервних потужностей;</li> <li>– оцінка роботи персоналу</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– коефіцієнт ритмічності виробництва;</li> <li>– продуктивність праці;</li> <li>– коефіцієнт автономії;</li> <li>– запас фінансової стійкості;</li> <li>– показники рентабельності;</li> <li>– показники ліквідності;</li> <li>– фінансова незалежність;</li> <li>– показники оборотності</li> </ul>
організаційні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– формування та оптимізація організаційної структури управління;</li> <li>– реструктуризація підприємства;</li> <li>– формування та ліквідація нових підрозділів і дочірніх підприємств;</li> <li>– організація діяльності органів управління;</li> <li>– організація технологічного процесу;</li> <li>– організація взаємодії між учасниками корпоративних відносин;</li> <li>– розподіл повноважень;</li> <li>– удосконалення організації виробничого процесу, робочих місць і умов праці;</li> <li>– організація процесу відбору кадрів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– питома вага управлінського персоналу в загальній чисельності працюючих;</li> <li>– кількість робітників на одного працівника управління;</li> <li>– питома вага фонду заробітної плати управлінського персоналу;</li> <li>– рівень автоматизації системи управління виробництвом</li> </ul>

екологічні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– оздоровлення і запобігання негативного впливу навколишнього середовища;</li> <li>– дотримання виробничої санітарії, зниження виробничого шуму;</li> <li>– дотримання екологічних норм використання технологічного процесу</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– витрати на заходи охорони праці в розрахунку на одного працівника, тис. грн</li> </ul>
правові	<ul style="list-style-type: none"> <li>– дотримання прав споживачів продукції;</li> <li>– документальне забезпечення відповідності продукції встановленим стандартам;</li> <li>– незалежність контрольних органів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– державні стандарти;</li> <li>– нормативи та акти</li> </ul>
соціально-психологічні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– підвищення кваліфікації працівників;</li> <li>– організація побутового обслуговування і суспільного харчування;</li> <li>– колективне прийняття рішень;</li> <li>– налагодження психологічного клімату;</li> <li>– створення атмосфери творчого співробітництва</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– коефіцієнт плинності кадрів;</li> <li>– темп зростання заохочувальних систем;</li> <li>– рівень забезпечення працівників соціальним пакетом</li> </ul>
техніко-технологічні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– підвищення рівня прогресивності обладнання, яке використовується;</li> <li>– механізація й автоматизація;</li> <li>– підвищення рівня оснащення інструментами і пристроями;</li> <li>– підвищення рівня технології;</li> <li>– забезпечення високої технологічної оснащення служби контролю якості</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– фондвіддача;</li> <li>– коефіцієнт оновлення основного капіталу;</li> <li>– витрати на інноваційне оновлення;</li> <li>– витрати на НДДКР;</li> <li>– фондоозброєність;</li> <li>– фондорентабельність</li> </ul>
маркетингові	<ul style="list-style-type: none"> <li>– дослідження попиту на продукцію;</li> <li>– організація пошуку нових ринків збуту;</li> <li>– грамотна рекламна політика;</li> <li>– організація цінової політики;</li> <li>– забезпечення сервісних послуг;</li> <li>– забезпечення конкурентних переваг</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– коефіцієнт реалізації товарної продукції;</li> <li>– коефіцієнт освоєння ринку;</li> <li>– рентабельність продажу</li> </ul>

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, організаційно-економічний механізм управління корпорацією є цілеспрямованим механізмом реалізації економічних інтересів учасників при формуванні та розподілі ресурсів й прибутку корпорації. Впорядкування реалізації інтересів учасників у просторі та часі через організаційний та економічний механізм корпоративного управління дозволяє підпорядкувати розвиток акціонерного товариства цілям сталого розвитку, що передбачає не тільки економічне зростання корпорації, але й справедливий розподіл результатів економічної діяльності акціонерного товариства між усіма учасниками й дотримання при досяганні цілей акціонерного товариства суспільних інтересів щодо економічного розвитку

територій, екологічної безпеки, відсутності дискримінації громадян за будь-якими принципами [5, с. 83].

Науковою новизною цієї статті є систематизація функцій корпоративного управління за окремими типами управлінських впливів, а також удосконалена система інструментів організаційно-економічного механізму управління із додаванням до неї особливих інструментів корпоративного управління. Отримані результати дослідження можуть бути використані, як теоретичне підґрунття для подальших досліджень та поглибленого вивчення інструментарію та інших ключових структурних елементів системи корпоративного управління.

#### **Список використаних джерел:**

1. Боковець В.В. Аналіз теоретичних підходів до визначення організаційно-економічного механізму управління корпорацією / В.В. Боковець // Міжнародний науковий електронний журнал: «Економіка: реалії часу». – Одеса. – 2015. – №4(20). – С.123–128.

2. Боковець В.В. Організаційно-економічний механізм управління корпораціями / В.В. Боковець, І.В. Ільчук // Збірник наукових праць за матеріалами VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти». – Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. –2015. – С.59–60.

3. Довгань Л.Є., Дудукало Г.О. Формування організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством. / Л.Є. Довгань, Г.О. Дудукало. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://economy.kpi.ua/uk/node/376>.

4. Коваль А.А. Особливості формування організаційно-економічного механізму управління інноваційною діяльністю підприємства / Коваль А.А. // Вісник КНУТД. – 2016 р. – №2. – С.40-47.

5. Момот Т.В. Вартісно-орієнтований організаційно-економічний механізм корпоративного управління холдинговими компаніями: стратегія отримання комбінаторних переваг: монографія / Т.В. Момот, М.В. Кадничанський, О.А. Лобанов, Н.В. Рудь. – Х. : Фактор, 2017. – 220 с.

**ЗОВНІШНЬОТОРГОВЕЛЬНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ ЗА УМОВ  
ВАЄМОДІЇ З ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ**

*Міжнародна торгівля є найважливішою формою реалізації принципу порівняльних переваг, тому вона і виступає іншою стороною міжнародної спеціалізації. Суверенні держави, як і окремі особи, регіони і країни, можуть виграти за рахунок спеціалізації на výroбах, те що вони можуть робити з найбільшою відносною ефективністю, і наступного обміну на товари, що вони не в змозі самі ефективно робити. Проаналізовано особливості підписання Угоди про асоціацію України з ЄС.*

**Ключові слова:** *зовнішньоторговельна політика, торгівля, міжнародна торгівля, лібералізація, глобалізація, протекціонізм, Світова Організація Торгівлі, Європейський Союз, вільна торгівля.*

**Постановка проблеми.** Як відомо, лібералізація зовнішньої торгівлі України в перехідний період не стала фактором структурної перебудови і економічного зростання. Конкретні результати лібералізації залежать від послідовності та строків проведення реформ, від застосовуваних інструментів зовнішньоторговельної політики, від цілей, визначених державою, пріоритетними в даний момент.

Від часу створення європейського інтеграційного угруповання статус і роль Європейського Економічного Співтовариства (ЄЕС), на базі якого згодом було утворено Європейський Союз (ЄС), залишалися предметом політичних дискусій та прискіпливої уваги політичних дослідників. До розпаду біполярної системи тісний зв'язок між США і країнами ЄС у сфері безпеки, який був важливою передумовою розвитку західноєвропейських інтеграційних структур, створював ефект підпорядкування Західної Європи спільній атлантичній політиці, сформульованій у Вашингтоні.

Ефективна інтеграція до світового економічного простору є важливим напрямком розвитку України. Від успіху зовнішньоекономічної діяльності України залежить її дальший економічний і соціальний розвиток як підсистеми світової економіки. Оптимальна зовнішньоторговельна політика держави повинна виважено поєднувати відкритість економіки і протекціонізм. Ці особливості означають використання протекціонізму не як системної політики, а як виняток, тимчасове стримування зовнішньої лібералізації насамперед відносно галузей і виробництв, які є структурними пріоритетами країни. Від успіху зовнішньоекономічної діяльності України залежить її дальший економічний і соціальний розвиток як підсистеми світової економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Методологічну і методичну основу дослідження становлять сучасні теорії зовнішньоторговельної діяльності. В ракурсі досліджень проблем зовнішньоекономічної політики присвячено праці А.І. Кредисова, Ю.П. Бицюра, В.В. Козика, М.Г. Нікітіної, В.Є. Новицького, С. Пилипенка, Т.Р. Корх, Ю.М. Маханьова, С.Н. Іллюша П.А. Гайдуцький та ряду інших авторів. До вітчизняних науковців, які вивчають у тому числі й інституційну систему ЄС, належать Н.Колісниченко, В. Копійка, Я. Малик, І. Нагорна, Н. Рудік, О. Рудік, Т.Шинкаренко, О. Оржель, В. Посельський, Л. Прокопенко та ін.

**Метою** наукової статті є дослідження шляхів удосконалення зовнішньоторговельної політики нашої держави на сучасному етапі та обґрунтування основних етапів створення ЄС, аналіз наслідків цього процесу та дослідження сучасного стану, а також висвітлення основних подій пов'язаних з інтеграцією України до Європейського союзу.

**Виклад основного матеріалу.** Зовнішня торгівля відіграє суттєву і дедалі зростаючу роль у сучасній соціальній ринковій економіці. Зовнішні ринки органічно продовжують і доповнюють внутрішні, необхідні для забезпечення відтворювального процесу. Зовнішньоторговельна політика встановлює і регулює відносини з іноземними державами в галузі зовнішньоторговельної діяльності, що охоплюють міжнародний обмін товарами (роботами, послугами,

інформацією, результатами інтелектуальної діяльності). Ці відносини будуються на основі дотримання загально визнаних принципів і норм міжнародного права й зобов'язань, що витікають із міжнародних договорів.

Будь-якій державі для успішного функціонування на всесвітньому ринку необхідно мати свою зовнішньоекономічну інфраструктуру – систему, яка може забезпечити просування товарів та послуг від виробника до споживача в іншій країні. У цій системі основними є матеріально-технічна база (склади, які обладнані необхідним устаткуванням) та спеціалізовані організації для післяпродажного технічного обслуговування.

Країна, яка не має зовнішньоекономічної інфраструктури, змушена багато витратити для забезпечення доступу до зовнішньоекономічної інфраструктури інших держав (для оплати транспортування, страхових та банківських послуг, послуг торгових домів чи компаній тощо) [1].

ЄС функціонує з метою створення економічного союзу з найвищим рівнем інтеграції економік держав (спільна зовнішня економічна політика, спільний ринок послуг, матеріальних благ, капіталу і праці, а також спільна валюта) і політичного (спільна зовнішня політика) союзу, а також впровадження спільного громадянства.

Серед найважливіших причин європейської інтеграції можна виділити наступні:

- потреба миру та безпеки. Нова Європа та країни цієї Європи повинні були гарантувати, що більше ніколи не повториться жорстокість обох світових воєн. Спільне прийняття рішень мало стати перешкодою для появи нових конфліктів, а тісна політична та економічна співпраця мали стати успішним бар'єром перед комунізмом, який набирив усе більших обертів, а також перед економічною експансією США в Європі;

- сподівання на економічний розвиток та добробут. Співпраця в межах об'єднаної Європи мала дати їй мешканцям економічну стабільність та успіх. Утворення спільного ринку мало оптимізувати економічну діяльність та

розвиток торгівлі в межах цілого континенту. Спільний ринок мав бути також гарантією вільного руху осіб, капіталу, товарів та послуг;

- утримання економічного та політичного значення на міжнародній арені.

Європейці добре розуміли, що обидві світові війни значно ослабили позиції європейських країн у світі. Лише тісна співпраця у цих сферах допомогла б повернути їм владу, яку вони втратили [3].

Україна є пріоритетним партнером Європейського Союзу. Відносини між ЄС та Україною розвиваються також у контексті Східного партнерства. Між 2007 та 2011 роками відбулися переговори щодо Угоди про асоціацію, що включає в себе глибоку та всеосяжну зону вільної торгівлі (ГВЗВТ) між ЄС та Україною.

Європейський Союз надає підтримку Україні для забезпечення стабільного, заможного та демократичного майбутнього для всіх її громадян. У своїй підтримці ЄС непохитно дотримується принципів територіальної цілісності та суверенітету України та вважає повне виконання Мінських угод основою стабільного політичного розв'язання конфлікту на сході країни. Від весни 2014 року ЄС збільшив свою підтримку економічним та політичним реформам в Україні.

Таким чином, враховуючи виключне значення та походження зовнішньоторговельної політики, можна зробити висновок що, дана політика пройшла великий етап розвитку, який розвивався та удосконалювався.

Сьогодні більшість держав проводять гнучку зовнішньоторговельну політику, яка поєднує у собі елементи як протекціонізму, так і фритредерства, це є перспективою нормального функціонування зовнішньоторговельної політики держави на сучасному етапі. Утім, загальним курсом тут є лібералізація зовнішньоторговельних відносин. Це означає, що країни прагнуть розвивати між собою взаємовигідну торгівлю, налагоджуючи для цього природний для цивілізованого людства режим найбільшого сприяння. Вибір кожною країною власної моделі політики зовнішньої торгівлі визначається,

головним чином, ступенем конкурентоспроможності її національної економіки та станом торговельного балансу (співвідношенням експорту й імпорту) [2].

Також перспективою зовнішньоторговельної політики держави, є чинники які активно, пов'язані з самою суттю сучасного процесу глобалізації. В основі глобалізації лежить розвиток світових ринків товарів, послуг, праці, капіталу.

Глобалізація - це об'єктивний соціальний процес, змістом якого є зростаючі взаємозв'язок і взаємозалежність національних економік, національних політичних і соціальних систем, національних культур, а також взаємодії людини й навколишнього середовища. Процес глобалізації це насамперед, загострення міжнародної конкуренції, пов'язане з наближенням країн одна до одної внаслідок динамізму сучасного мобільного зв'язку, відносного здешевлення транспортних засобів та розвитку транснаціональних корпорацій, які завдяки кооперуванню дали істотний поштовх міжнародним зв'язкам [3].

В якості перспективної головної мети зовнішньоторговельної політики має бути проголошено активну участь країни у створенні та розвитку нового міжнародного економічного порядку, а саме міжнародні правила які сприяють:

- глобалізації, ділової активності та розмивання економічних кордонів;
- формуванні нових форм руху капіталу та іноземних інвестицій, технологій;
- захисту прав інтелектуальної власності;
- гармонізації стандартів;
- зміцнення міжнародної економічної системи;
- врегулювання зовнішньоторговельних дисбалансів;
- підтримка економік, що розвиваються;
- розвиток внутрішнього ринку, високотехнологічних і невиробничих галузей;
- збільшення експорту при одночасному зростанні зарубіжних інвестицій;
- розширення виробництва за кордоном;
- створення конкурентоспроможності інформаційно – місткої економіки;



- зменшення залежності від імпорту сировинних товарів та енергоресурсів.

Глобалізація посилила вимоги до якості та конкурентоздатності продукції, що виробляється та експортується. Цьому ж сприяють впровадження технологічних новацій, поява нових сучасних форм розрахунків за зовнішньоекономічними операціями, які ще вчора не мали місця. Зміцнення торговельно-економічних зв'язків засноване на використанні сучасних технологій, зарубіжних інвестицій, управлінського досвіду, створенні потужного експортного потенціалу, для чого глобалізація відкриває значні можливості.

Для України відкриття європейського ринку і підписання Угоди про асоціацію з ЄС є, безумовно, значущим та необхідним для забезпечення її подальшої інтеграції у глобальний економічний простір. Прогнозувалося, що створення ЗВТ з ЄС стане потужним додатковим аргументом на користь прямих іноземних інвестицій у виробництво товарів чи послуг. Орієнтованих на експорт до країн ЄС, використовуючи наявні конкурентні переваги української економіки.

На нинішньому етапі економічна інтеграція України характеризується відсутністю широких виробничо – технологічних зв'язків з країнами ЄС, через що експорт її представлено переважно з продукцією з низьким ступенем обробки. Водночас в Україну з країн ЄС імпортується готова продукція, в тому числі інвестиційного призначення, що має вищу додану вартість. Саме тому визначальним для України є не лише розширення доступу до європейських ринків, а також використання і підвищення конкурентоспроможності національної економіки, що має забезпечити зростання експорту українських високотехнологічних товарів.

Головними торговельними партнерами України серед країн Європи є Німеччина, Польща, Італія, Угорщина, та Нідерланди. Аналіз темпів заростання (скорочення ) експорту – імпорту товарів п'ятірки найбільших торговельних партнерів України з країн Європи за 2012 – 2016 роки вказує на зростання експорту з країн ЄС, при одночасному скороченні обсягів імпорту.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Європейський Союз – економічний та політичний союз 29 держав-членів, що розташовані здебільшого у Європі. В сучасному вигляді існує на основі Договору про Європейський Союз, підписаному 7 лютого 1992 року і чинному з 1 листопада 1993.

Таким чином, перспективними напрямками зовнішньоторговельної політики України слід вважати зовнішньоорієнтовану стратегію, спрямовану на якомога ширшу інтеграцію економіки України з міжнародною торговельною спільнотою, зокрема на рівні європейського союзу. В ідеалі така стратегія має включати скасування усіх ввізних та імпорتنих мит і податків, а також усунення всіх нетарифних бар'єрів.

В сучасних умовах дедалі виразнішою є тенденція до розширення форм регулювання зовнішньої торгівлі, що зумовлено інтенсифікацією процесів інтернаціоналізації виробництва, зростанням значення зовнішньоекономічної діяльності для економіки країни.

Шляхом повного використання своїх порівняльних переваг у такому лібералізованому середовищі Україна матиме максимальну користь від міжнародної торгівлі в короткостроковій та довгостроковій перспективі.

#### **Список використаних джерел:**

1. Блеса П. Европа «единая и свободная»: внешняя политика, оборона и безопасность в обновленном Европейском союзе / Пабло Блеса // Неприкосновенный запас. – 2017. – № 6. – С.192–203.

2. Герасимчук З.В., Горбач Л.М. Міжнародні економічні відносини: Навчальний посібник. Луцьк: Надстир'я, 2001. – 328 с.

3. Стадник В. В. Структурно-технологічне трансформування промислового сектора економіки України : проблеми і перспективи в контексті євроінтеграційних процесів / В. В. Стадник // Вісн. Хмельн. нац. ун-ту. 2015. №4 (2). С. 86–91. (Серія «Економічні науки»).

4. Козик В.В., Панкова Л.А., Даниленко Н.Б. Міжнародні економічні відносини. –Л., 1999. 277 с.

5. Л.У. Михайлова , С. М . Кваша – Європейська інтеграція України; 2015. 53 – 54. Навч. Посібник

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК ПОНЯТТЄВОГО АПАРАТУ ПРОЦЕСІВ  
ВІДТВОРЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ**

*Стаття містить результати дослідження щодо змін основних понять та підходів процесів відтворення ресурсного потенціалу аграрного сектору економіки. Автор аналізує відомі підходи та удосконалює поняття ресурсного потенціалу аграрного сектору економіки. Результатами дослідження є сформовані поняття синергетичного та збалансованого підходу, розширення поняття інформаційно-знанневих ресурсів.*

**Ключові слова:** *системний підхід управління, система управління, процеси відтворення ресурсного потенціалу, аграрний сектор економіки.*

**Постановка проблеми.** Аграрний сектор як один з провідних напрямів розвитку економіки України вимагає постійного розвитку, а це означає використання методів системності і комплексності в державному управлінні і регулюванні. Незважаючи на досить консервативну структуру ресурсного потенціалу аграрного сектору, зміни в ній зумовлені розвитком інформаційного суспільства, аграрної науки і практики, новими підходами до розвитку територій, вимог до якості сільськогосподарських продуктів, новими інноваційними технологіями обслуговування і реалізації сільськогосподарської продукції, активними кроками інтеграції України в Європейський Союз і світовий економічний простір. Але його структура є динамічною, і саме тому потребує додаткових досліджень як з точки зору кількісного аналізу, так і якісних співвідношень, оцінки ресурсної віддачі і можливості відтворення. Чітке розуміння основних понять процесів відтворення з врахуванням їх зв'язків з провідними концепціями розвитку аграрного сектору економіки та сільських територій дозволять більш комплексно вирішити питання ефективного використання ресурсного потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню розвитку ресурсного потенціалу, його відтворення та ефективності присвячено багато наукових робіт. Серед них можна відокремити наукові праці зарубіжних і відтчизняних економістів: Андрійчука В. Г., Анічина Л. М., Борисову О. В., Гайдуцького П., Гладія М. В., Єрмакова О. В., Іванюти В. Ф., Лукінова І., Маркіної Н, Онищенко О. М., Пасхавера Б. Й., Підлісецького Г. М., Саліхова С., Ульяновченко О. В., Россохи В. В., Саблука П. Т., Шияна В. С., Шкільова О. В. та інші.

У наукових дослідженнях щодо ресурсного потенціалу використовують такі терміни як «економічний потенціал», «інтегральний потенціал», «соціально-економічний потенціал», «ресурсний потенціал». Однак дефініція «ресурсний потенціал» потребує свого уточнення з врахуванням розвитку інформаційного суспільства, економіки знань та потреби аграрного сектору та регіонів щодо його відтворення.

**Метою статті** є представлення результатів дослідження еволюційних змін основних понять та процесів відтворення ресурсного потенціалу аграрного сектору економіки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Починаючи з XVII сторіччя вчені зацікавились дослідженнями оцінки національних ресурсів та формування управлінських засад щодо їх відтворення. Прихильники різних теорій розглядають потенціал і як сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, і як систему факторів (умов, складових), котрі забезпечують досягнення цілей [1]. Ю.В. Василенко розподіляє всі ресурси сільськогосподарського підприємства за походженням на природні і економічні [2]. У сільськогосподарському виробництві та розвитку сільських територій соціально-економічний процес відтворення незалежно від його суспільного характеру завжди переплітається з природним. Тому раціональне управління аграрним сектором потребує системного підходу для синергетичного управління економікою галузі з врахуванням законів природи, розвитку суспільства та сучасних технологій.

А.Е. Юзефович, зокрема, відзначає, що “аграрний ресурсний потенціал господарств і регіонів визначається наявністю, якістю і збалансованістю природних, біологічних, матеріальних і трудових ресурсів, в процесі взаємодії яких реалізується їх інтегральна здатність виробляти адекватні їй обсяги і види продукції” [3], що також свідчить про необхідність синергетичного підходу для формування інтегральної системи ресурсів та розширення соціально-економічної сфери.

Причому визначення економічного потенціалу, під яким розуміють «сукупну здатність галузей народного господарства виробляти промислову сільськогосподарську продукцію, здійснювати капітальне будівництво, перевозити вантажі, надавати послуги населенню тощо» навіть з розширенням та включенням сучасних систем машин та знарядь праці, весь науковий і виробничий арсенал, запаси сировини і енергії, трудові ресурси і виробничий досвід потребує удосконалення. [4].

Питання проблем формування раціональних ресурсних потенціалів розглянуті в роботах В.М. Трегобчука [5]; як статична сукупність розглядалась в роботах С. Муравського ресурсний потенціал розглядається як статична сукупність, що може бути задіяна у виробничих процесах, та акцентується увага на особливостях кожного виду ресурсу [6].

Більш сучасні підходи представлені в роботах Клокара О. та Коренюка П., орієнтовані на ринкові економічні умови та практичні дослідження і врахування технологічних особливостей відтворення природних ресурсів [7,8] і які можуть бути основою для розвитку синергетичного підходу до формування системи управління процесами відтворення ресурсного потенціалу.

Три групи ресурсного потенціалу – потенціал розвитку продуктивних сил, потенціал розвитку аграрних відносин, потенціал механізму господарювання та розвитку території повинні бути синергетично з'єднані. Представлені підходи до визначення дефініції «ресурсний потенціал аграрного сектору економіки» дозволяє зробити висновок що таке визначення повинно бути розширено з врахуванням територіальних соціально-економічних потреб та розвитку

знаннєво-інформаційних ресурсів. Саме для цього доцільно використати теорію управління загальними ресурсами та концепцію сталого розвитку, враховуючи технологічні особливості сучасних ресурсів аграрних підприємств.

Складовими процесу відтворення сьогодні стало відтворення природних, матеріальних, трудових та інформаційних ресурсів, які використовують у процесі виробництва, та в середовищі проживання людей у цілому. Для постійного відтворення необхідне постійне відновлення природних ресурсів: поновлення родючості земель, лісних масивів, підтримання чистоти водних і повітряних просторів, підтримка демографічних процесів, поновлення матеріальної бази виробництва та розвитку території, підтримка баз знань. Безперервність процесів відтворення обумовлює щільний зв'язок з процесами збереження та використання ресурсів.

В межах концепції сталого розвитку процеси відтворення ресурсного потенціалу аграрного сектору передбачають вирішення економічних, соціальних та екологічних проблем з наданням рівних можливостей кожному члену суспільства за рахунок підвищення ефективності використання ресурсів та ліквідації залежності між економічним зростанням та забрудненням довкілля. В центрі концепції сталого розвитку стоїть людина, оскільки вона сама з її потребами є метою суспільної діяльності, і вона ж є основним фактором досягнення мети. Людина (як ресурс розвитку аграрного сектору), з одного боку, є біологічною істотою, з іншого – носієм інтелекту, творцем і споживачем інформації (в широкому розумінні), яка якраз і є невичерпним ресурсом розвитку [9].

Інтегрований синергетичний підхід процесів відтворення передбачає поступове зближення та об'єднання частин в процесі взаємодії (взаємовпливу, взаємопроникнення, взаємозбагачення) [10], процес відтворення та використання не є механічним поєднанням ресурсів, а формує нову інтегративну цілісність розвитку ресурсного потенціалу виробництва та соціальної сфери.

Збалансований підхід визначає необхідність дослідження відтворення основних засобів через призму взаємопов'язаних та взаємообумовлюючих процесів розвитку території та підприємств, організацій, окремих груп населення, узгодженості їх розвитку з вимогами та тенденціями розвитку зовнішнього середовища. Аналітичним інструментом сучасних досліджень процесів відтворення може бути адаптована система збалансованих показників, яка повинна мати чотири основних проекції: виробництво, територія, інвестиції, людські ресурси та знання. Такий підхід передбачає акцентування на відтворенні ресурсного потенціалу для можливості реалізації задач безперервного виробництва; підтримки території та відтворення ресурсів для соціально-економічного розвитку; наявності необхідних людських ресурсів відповідної кваліфікації. Крім того, він передбачає використання теорії та практики управління загальними ресурсами [10]

Деталізація різних видів ресурсів та їх організаційно-методичного забезпечення передбачає визначення кількісних та якісних характеристик, а також формування єдиної політики збереження, використання та відтворення для виробничої та екологічної збалансованості територій, забезпечення продовольчої безпеки, соціально-економічного розвитку території тощо.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, аналіз еволюційного розвитку основних понять та категорій розвитку ресурсного потенціалу аграрного сектору економіки та процесів його відтворення дозволяє зробити висновок, що еволюційні зміни дефініцій ресурсного потенціалу тісно пов'язані з використанням синергетичного та збалансованого підходу до стратегічного управління процесами відтворення ресурсного потенціалу на основі концепції сталого розвитку, враховуючи технологічні особливості окремих процесів та необхідність запровадження інноваційних знаннєвих технологій.

### Список використаних джерел :

1. Салихов С-А. С-М. Современные проблемы управления природно-ресурсным потенциалом / С-А. С-М. Салихов // Вестник АГТУ, № 3, 2004. – С. 58-62.
2. Василенко Ю.В. Производственный потенциал сельскохозяйственных предприятий. / Ю.В. Василенко – К.: Наукова думка, 1989. – 152 с.
3. Юзефович А.Е. Аграрный ресурсный потенциал: формирование и использование. / А.Е. Юзефович – К.: Наукова думка, 1987. – 175 с.
4. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия / Гл. ред. А. М. Румянцев. – М. : Советская энциклопедия, 1980. – Т. 4. – С. 532
5. Трегобчук В.М. Економічні проблеми відтворення і модернізації ресурсного потенціалу АПК / В.М. Трегобчук // Економіка АПК. – 1999. – №1. – С.54-58.
6. Муравский С. Сущность, состав и структура агропромышленного производственного потенциала / С. Муравский // АПК: Экономика, управление. – 1989. – №3. – С.53-56.
7. Клокар О.О. Ресурсний потенціал аграрного сектора економіки: теоретичні та практичні аспекти дослідження його ефективного відтворення / О.О. Клокар // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Випуск 5, частина 1, С. 183- 187.
8. Коренюк П. Методика оцінки ефективності використання та відтворення продуктивних угідь сільськогосподарських підприємств / П. Коренюк, Н. Чмуленко // Економіст. – 2012. - №1. – С. 47-50.
9. Масловська Л. Регіональний аспект трансформації природокористування у контексті сталого розвитку / Л. Масловська // Економіка України. — 2000. — № 2. — С. 64—68.
10. Prutska O. The adaptive mechanism of supervision of rational environmental management processes based on the theory of E. Ostrom / O. Prutska, M. Gorshkov // Кібернетичне управління та інформаційні технології. 2014. - №1.- С. 62-71.



**ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ  
САМОКОНТРОЛЮ КЕРІВНИКА**

*В статті визначено місце самоконтролю в системі самоменеджменту керівника, досягненні ефективності роботи організації. Досліджено сутність емоційного інтелекту і його вплив на ефективність роботи підприємства. Обґрунтовано важливість розвитку емоційного інтелекту в контексті практичного значення як для управлінця, так і для підприємства загалом. Доведено, що сучасні керівники мають бути емоційно компетентними: володіли розвинутим емоційним інтелектом, могли управляти своїми емоціями, розпізнавати емоції інших, на цій основі вибудовувати взаємодію; створювали позитивну емоційну атмосферу в організації, уміли правильно реагувати на емоційні сигнали персоналу, використовувати енергію емоцій, створювати таку організаційну культуру, яка породжувала б в співробітниках стану, необхідні для ефективної діяльності. Визначено, що емоційні ресурси організації є надзвичайно важливими в організації, оскільки дозволяють досягти успішної самореалізації, сприяють розвитку особистості, впливають на продуктивність праці та гармонізують взаємовідносини в колективі.*

**Ключові слова:** самоменеджмент, самоконтроль, емоції, емоційний контроль, емоційна компетентність, емоційний інтелект, емоційне лідерство.

**Постановка проблеми.** В останнє десятиліття людям стає все більш очевидним, що сучасний світ загалом і кожна людина зокрема при існуючому технологічному прогресі стає надто уразливою. Значні обсяги інформації, емоційні і психологічні навантаження все частіше викликають перевантаження та постійні стреси. Складність і різноманітність функцій та завдань, що покладені на сучасного керівника зумовлюють гостру потребу розвитку здатності людини до самоконтролю, з метою ефективної діяльності, успішної самореалізації особистості. За таких умов зростає інтерес до інструментів самоконтролю, які створюють можливості у сфері поліпшення якості господарювання.

**Аналіз останніх досліджень.** Аналіз економічної літератури дає підстави стверджувати, що у сучасних теоретичних і прикладних дослідженнях особистості керівника значна увага приділяється питанням формування та розвитку якостей, які мають забезпечити ефективність діяльності, а саме плануванню робочого часу керівника, організації роботи, самомотивації та самоконтролю. Проблеми самоконтролю та розвитку емоційного інтелекту досліджено в працях таких науковців як О. Бабчинської, Г. Березюк, Т. Бутинець, Д. Гоулмана, А. Санникова. Однак, ще малодослідженою залишається проблеми виокремлення форм та інструментів самоконтролю, які б сприяли гармонізації праці керівника та професійному зростанню особистості.

**Мета статті.** Дослідити особливості самоконтролю керівника, виокремити форми та інструменти, визначити їх вплив на професійне становлення особистості.

**Виклад основного матеріалу.** Самоконтроль є однією з функцій самоменеджменту, засобом удосконалення роботи керівника. Час, тривалість та регулярність контролю залежать від особистості керівника та завдань, що стоять перед ним.

Самоконтроль – це свідомо здійснюваний суб'єктом процес, завдяки якому він досягає узгодженості між власною діяльністю (результатом) і відповідним зразком. Тобто, для забезпечення процесу самоконтролю керівнику необхідно використовувати певні норми та стандарти, на основі яких менеджер оцінює власні дії, психічні процеси й стани; ступінь і правильність виконаного завдання [3, с. 22].

Поява та розвиток самоконтролю обумовлено вимогами суспільства до соціальної поведінки людини. Самоконтроль виконує регулюючу функцію, а також може бути об'єктом вольової регуляції, наприклад, в стресових ситуаціях [1]. Регулююча функція самоконтролю дозволяє людині вирішувати завдання, що поставлені ним самим або іншою особою. Управлінці, які володіють мистецтвом самоконтролю, здатні здійснювати усвідомлені дії, контролювати

прояв своїх емоцій, і керуючись мотивацією, досягати своєї мети або вносити особистий внесок у досягнення колективних цілей.

Особливе місце в системі самоконтролю керівника належить емоційному контролю, оскільки, саме в прояві емоцій та почуттів найбільш повно проявляється несвідоме, внутрішнє життя особистості, її психічна реальність. У трудовому колективі трапляються імпульсивні працівники компанії, які під впливом емоцій можуть зчинити сварку. В такому випадку завданням керівника є проаналізувати ситуацію та встановити баланс між емоціями (пережитим станом) і свідомістю, контролювати їх прояви і не допустити негативного поведінки, скеровуючи емоції в правильне русло. Адже, імпульсивність емоційній швидко поширюється та може стати причиною агресії або різкої конфронтації [9, с. 20].

Емоційний контроль пов'язаний з поняттями «емоційний інтелект», «емоційне мислення», «коефіцієнт емоційності», «емоційна компетентність». Сьогодні працівник організації розглядається не тільки як елемент організації, що виконує певний набір функцій, а й як багатогранна особистість, що володіє не тільки інтелектом, а й має певні почуття та емоції, від, яких часто залежить результат їхньої праці та внесок в бізнес-успіх організації загалом.

Таким чином, для сучасних бізнес-організацій важливо, щоб, керівники, топ-менеджери були емоційно компетентними: володіли розвинутим емоційним інтелектом, могли управляти своїми емоціями, розпізнавати емоції інших, на цій основі вибудовувати взаємодію; створювали позитивну емоційну атмосферу в організації, уміли правильно реагувати на емоційні сигнали персоналу, використовувати енергію емоцій, створювати таку організаційну культуру, яка породжувала б в співробітниках стану, необхідні для ефективної діяльності.

Останні дослідження в області психології лідерства підтверджують, що розвиток емоційного інтелекту для керівника більш важливий для досягнення успішних результатів при роботі з персоналом, ніж технічні знання і вміння. Професор Гарвардського університету Д. Гоулмен стверджує, що, якщо раніше

мірилом здібностей людини до успіхів в тій чи іншій професійній діяльності служив інтелектуальний коефіцієнт (IQ), то в даний час він поступається місцем емоційному коефіцієнту (EQ). Численні дослідження доводять, що кращими співробітниками є не ті, у кого найвищий IQ, розумові вміння або диплом найпрестижнішого університету. Найбільший авторитет в організації мають ті працівники, які мають більш високі показники EQ та здатні керувати самим собою та іншими людьми [5, с. 143].

Для керівника володіти розвиненим емоційним мисленням означає думати над емоціями, аналізувати, усвідомлювати та управляти їх проявами. Цей процес називається інтелектуалізація емоцій. Коли емоційно компетентний керівник стикається з емоційною проблемою, він переводить її в інтелектуальну задачу і вирішує саме як завдання. Емоційна проблема заважає, докучає, а інтелектуальна задача підлягає вирішенню [ 5, с. 217].

Безрадісні, емоційно пригнічені співробітники менш успішні і продуктивні. А керівник, який не вміє керувати своїми емоціями, висловлює їх занадто бурхливо, або, навпаки, при незадовільному ході справ вдає, що «все в порядку», прагне виглядати соціально схвалюваним, мало ефективний.

Головний бар'єр емоційного менеджменту полягає в тому, що співробітники компанії не говорять про емоції, а ігнорують, пригнічують їх. Вони знаходяться «не в контакті» зі своїми почуттями. Більшість людей вважають, що говорити про емоції і почуття не прийнято. Особливо це стосується чоловіків. Вважається, що чоловік повинен бути «не в контакті» зі своїми емоціями. Наприклад, соціум диктує, що чоловікові не личать емоції страху, болю, образи, роздратування. В результаті виникають проблеми: такий чоловік виявляється глухий до емоцій інших [8]. Керівник, нечутливий до емоцій підлеглих, не в змозі збудувати ефективні відносини з ними. Тому зазвичай він не здатен мотивувати, створювати ентузіазму в колективі для досягнення бізнес-успіхів.

Говорити про емоції, усвідомлювати їх – означає, управляти ними. Важливо зрозуміти, що якщо приборкувати емоції, то вони не зникнуть. Емоції

форматують мислення. Вони впливають на поведінку, рішення, вчинки. Тому має сенс говорити про емоції й аналізувати їх. Якщо нехтувати емоціями, то мозок починає «божеволіти» і діяти не в інтересах свого «володаря» [2, с. 22].

Деякі керівники вважають, що треба жорстко наказувати і контролювати, викликаючи страх у співробітників, і тоді вони будуть якісно виконувати свої обов'язки. Психологія, менеджмент і останні дослідження нейрофізіології доводять, що коли людина знаходиться в стані страху, то його здатність до творчості різко знижується, можливість вільно мислити, породжувати нові ідеї блокується. Пояснюється це тим, що в стані стресу сповільнюється обмін речовин, кров слабо надходить в мозок. Таким чином, співробітники, які відчують страх, вважають за краще імітувати роботу або взагалі «вийти з ситуації», наприклад, зануритися в хворобу, прогулювати роботу. Ось чому тиск і погрози малоефективні в практиці управління.

Є керівники, які міркують так: треба роздратовати підлеглих, викликати в них гнів, і тоді вони будуть працювати в повну силу. Дослідниками виявлено, що емоція гніву здатна породити лише агресію. А гнів, так само як і страх, це сильний стрес для організму, і ефективна професійна діяльність в цьому випадку також неможлива.

Інші керівники вважають, що співробітники в організації повинні бути веселими та радісними, і в цьому випадку вони будуть працювати в повну силу. Однак, це вірно лише частково [6, с. 54]. Дійсно, людина, що відчуває щастя, вдячність, радісне збудження, часто здатна «перевернути гори». Однак в колективі стан радості часто породжує тягу до спілкування, відновленню енергії і не дає приросту продуктивності праці.

З позицій емоційного менеджменту головний енергетичний ресурс для роботи в організації – це емоція інтересу. Щоб реалізувати цей ресурс має сенс виявити інтереси персоналу, розподілити роботу з урахуванням інтересів або створити таку роботу, яка викликає стан інтересу. Нереалістично думати, що люди приходять на роботу, так як їм це цікаво. Співробітники приходять на роботу з різних причин та, якщо серед цих причин є інтерес до змісту і процесу

роботи, то організація від цього тільки виграє. Дослідження показують, що ті співробітники, які оцінюють свою роботу як цікаву і розвиваючу, мають більш високі показники мотивації досягнення і прихильності своєї організації.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Емоційний інтелект сьогодні стає частиною нової парадигми управління, яка спрямована на розкриття особистісного потенціалу співробітників та є важливим фактором забезпечення ефективної роботи менеджера. На сьогодні можна з упевненістю стверджувати, що емоційні ресурси організації настільки ж важливі, як інші види ресурсів, оскільки високий рівень емоційного інтелекту як складової сучасного менеджменту дозволяє досягти успішної самореалізації, збільшує інтелектуальні сили особистості, суттєво впливає на продуктивність праці та забезпечує комфортні взаємовідносини в колективі.

Сьогодні питання емоційного інтелекту знаходяться на стадії становлення, тому важливо виявити дієві практики з його розвитку, які дозволять покращити емоційні компетенції, навчитись розуміти і контролювати власні емоції. Це дасть змогу підвищити компетентність менеджера щодо управління персоналом, підвищить ефективність діяльності компанії.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бабчинська О.І. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу [Електронний ресурс] / Бабчинська О.І., Мідляр А.К. // Ефективна економіка. – 2016. – № 9. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151>.

2. Березюк Г. Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості / Г.Березюк // Психологічні студії Львівського ун-ту. – 2002.– С. 20–23.

3. Бутинець Т.А. Система самоконтролю / Т.А. Бутинець // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2010. – № 1(16). – С. 21–30.

4. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис – М.: Дело, 1991. – 320 с.

5. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект на работе / Д. Гоулман – М. : «АСТ», 2009. – 480 с.

6. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент. Теория и практика / Н. П. Лукашевич. – К : Ника-Центр, 2009. – 344с.

7. Махначова Н.М. «SoftSkills» керівника підприємства [Електронний ресурс] / Махначова Н.М., Мідляр А.К. // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – № 17. – Режим доступу: [www.global-national.in.ua](http://www.global-national.in.ua).

8. Мідляр А.К. Підвищення емоційного інтелекту керівника підприємства [Електронний ресурс] / Мідляр А.К., Махначова Н.М. // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – № 13 (Жовтень). – Режим доступу: [www.global-national.in.ua](http://www.global-national.in.ua).

9. Санников А. Роль эмоционального интеллекта в эффективности деятельности предприятия / А. Санников // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2013. – № 4. – С. 19–21.

**УДК 656: 334.726 (477.44) (045)**

**Ковтун Е.О., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ**

*У статті охарактеризовано сучасні тенденції здійснення міжнародних перевезень та їх ефективність. Визначено вплив управлінських рішень, конкретної методи та практичного досвіду та ефективно вдосконалення здійснення міжнародних перевезень. Досліджено та проаналізовано удосконалення міжнародних перевезень на підприємствах Вінницької області. Обґрунтовано комплексне впровадження заходів організаційного та економічного характеру. Проаналізовано використання інформаційних технологій та їх вплив на підвищення рівня конкурентної компетенції.*

*Ключові слова: міжнародні перевезення, міжнародні контракти, диверсифікація, ціноутворення, ринкова стратегія, ефективність, зовнішній ринок, ринкова ситуація, ризики.*

**Постановка проблеми.** Здійснення міжнародних перевезень – це специфічний вид діяльності, яка піддається впливу всіх факторів, що характеризують розвиток ринкової господарської діяльності підприємства. Така діяльність вимагає професійних знань: законодавства України, міжнародного права, технічно – експлуатаційних характеристик транспортних засобів, важливих складових процесу організації доставки вантажів до місця призначення. Одночасно ефективність міжнародних перевезень вантажів об’єктивно пов’язана з ризиком. Вирішального значення набуває дослідження та аналіз витрат при здійсненні міжнародних перевезень, проблем при доставці вантажу, передбачення ризиків.

**Аналіз останніх досліджень.** Особливості та вдосконалення ефективності здійснення міжнародних перевезень є предметом дослідження багатьох іноземних та вітчизняних вчених-економістів. Але більшість досліджень не повністю розкривають особливості міжнародних перевезень зокрема, у роботах В.А. Білоусова визначено зміст «організаційно – економічних механізмів», його елементи та складові. Роль міжнародних перевезень в господарській діяльності підприємства, її ефективності. Великий внесок в розвиток теорії ефективності міжнародних перевезень вантажів зробили такі вчені: Ю. Банах, Ю. Дудка, О.Харченко, В. Кабанов, Дано І.І., Юхименко П.І., Дурицька Г., Мазаракі А. та інші.

Проте проблема визначення міжнародних перевезень вантажів є досить актуальною і потребує поглибленого вивчення. Питання потребує не ситуаційних рішень, а розробки технології шляху до зниження впливу проблем і економічних ризиків та вміння передбачати дії конкурентів.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Зростання об’єктів міжнародних перевезень вантажів вимагає ефективної організації такої діяльності, враховуючи вплив проблем: висока ступінь зношування рухомого



складу автотранспорту; недостатня можливість одержання інвестицій для модернізації служби експлуатації автомобілів; недосконалість законодавчої бази України і досить повільна уніфікація транспортного законодавства до норм міжнародного права.

**Мета статті** сформулювати інструментарій дослідження та аналіз сутності, особливостей ефективності здійснення міжнародних перевезень вантажів в ринкових умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Міжнародні перевезення відіграють важливу роль в ефективному розвитку зовнішньоекономічної діяльності в цілому. Мета здійснення міжнародних перевезень – своєчасна доставка вантажу в кінцевий пункт призначення і при цьому з найменшими затратами.

Міжнародні перевезення автомобільним транспортом товариства характеризується такими рисами:

- можливість забезпечити швидко та в повній цілості доставку вантажів у пункт призначення;
- здійснення доставки вантажу без перевантаження;
- велика мобільність перевезень;
- велика ефективність при перевезенні вантажів не на велику відстань;
- ритмічність перевезення вантажів;
- залежність від дорожньої мережі;
- складність управління вантажем, який знаходиться дуже далеко від керуючого;
- відносно проста структура управління процесом міжнародних перевезень [2,с. 213].

Організація міжнародних перевезень автомобільним транспортом здійснюється при виконанні таких умов:

- реєстрація транспортних засобів;
- ліцензування до виконання міжнародних перевезень;
- забезпечення сертифікації транспортних засобів;
- отримання дозволу на здійснення міжнародних перевезень;

- виконання митних процедур;
- страхування відповідальності перевізника;
- дотримання умов праці та відпочинку екіпажів транспортних засобів;
- візова підтримка роботи водію[1,с. 402].

Забезпечення досягнення ефективної мети в здійсненні міжнародних перевезень на підприємствах вінницької області – це основне завдання організаційно-економічного механізму в конкретних умовах господарювання.

Підприємства, здійснюючи міжнародне перевезення вантажу, на зовнішній ринок, враховує особливості та переваги автомобільного транспорту:

- мобільність, маневреність та велика рухливість автотранспорту;
- можливість доставити вантаж без його перевантаження;
- автономність руху транспортного засобу;
- досить велика швидкість доставки вантажу до споживача;
- можливість достатньо скоротити час проходження митного кордону;

Паралельно потрібно враховувати відносні недоліки здійснення міжнародних автотранспортних перевезень:

- досить велика собі вартість перевезень відповідно зростанню ціни на паливно-мастильні матеріали;
- велика палив енергоємність та металоємність;
- відносно низька продуктивність одиниці рухомого складу;
- найбільша трудомісткість – в основному, особливо на велику відстань перевезень, потрібно два водія на рейс.

В сьогоденні ринкової економіки підприємства, здійснюючи міжнародні перевезення, вирішує питання одержання прибутку, а саме:

- здійснює постійний потік ефективного партнерства з замовником на перевезення вантажу;
- для ефективної збутової діяльності керівництво підприємств укладає довгострокові контракти (угоди) з замовником, які мають експортний потенціал на перспективу;

- використовує новітні інформаційні технології для дослідження зовнішнього ринку та можливостей автотранспорту;
- виявляє причини допущених недоліків при здійсненні міжнародних перевезень;
- контроль за своєчасним виконанням укладених міжнародних контрактів (договорів) [3, с. 315].

Важливе місце в господарській діяльності і поліпшенні ефективних фінансова-економічних показників підприємств займає систематичний аналіз діяльності, виходячи з об'ємних показників перевезень, їх ресурсного забезпечення технічної готовності рухомого складу та вдосконалення експлуатаційної та комерційної діяльності підприємств Вінницької області.

Одночасно, керівництво підприємств особливу увагу приділяють проблеми двох останніх років зростання об'ємів реалізації автомобільних послуг, особливо міжнародних перевезень.

Аналіз поточних результатів здійснення міжнародних перевезень вантажів підприємств, одночасно з'ясовує його економічний потенціал і зовнішньоекономічної діяльності на відповідний період. В цьому допомагає здійснення відповідними працівниками підприємств SWOT- аналізу (табл.1).

**Таблиця 1 - Порівняння організаційно-економічних важелів впливу підприємств Вінницької області на здійснення ефективних міжнародних перевезень**

<b>Сильні сторони</b>	<b>Слабкі сторони</b>
Присутність на ринку, що стрімко зростає. Великий досвід роботи на зовнішньому ринку. Наявність власного автотранспорту. Довгострокові партнерські відносини з замовниками. Високий рівень кваліфікації менеджменту, великий досвід в міжнародних перевезеннях.	Неактивна рекламна компанія. Тимчасове зниження об'ємів міжнародних перевезень. Не своєчасне врахування змін на зовнішніх ринках.

Можливості	Загрози
<p>Розширення власної транспортної інфраструктури.</p> <p>Своєчасне укладення і виконання міжнародних контрактів(угод).</p> <p>Впровадження нових стимулів зацікавлення працівників в своєчасній доставці вантажів.</p>	<p>Можливість збільшення курсів іноземних валют.</p> <p>Збільшення митних податків.</p> <p>Форс мажорні обставини: втрата в результаті обставин автотранспортних одиниць.</p> <p>Погіршення загальної економічної ситуації в країні.</p> <p>Зміни чинного законодавства</p>

Найбільш значним фактором, що негативно впливає на здійснення конкурентних міжнародних перевезень підприємств Вінницької області, є недостатній ступінь використання інформаційних систем підтримки управлінських рішень і програмних документів для проведення маркетингових досліджень. Відповідно керівництву підприємств Вінницької області із метою підвищення рівня конкурентної компетенції варто переглянути своє відношення до формування системи інформаційного забезпечення маркетингового управління, досконаліше вивчити аспекти, що ускладнюють зростання об'ємів міжнародних перевезень на перспективу.

Таким чином, для забезпечення ефективних міжнародних перевезень вантажів підприємств у складних умовах конкурентного середовища необхідно особливу увагу приділяти підвищенню конкурентної компетенції.

А це здатність управлінського персоналу підприємств до ефективного використання конкретного потенціалу на основі наявних маркетингових знань, умінь і навичок застосування різних маркетингових методів, ще забезпечує товариству раціональне конкурентне поведіння.

Конкурентна компетенція – це професійна компетенція, що визначається професійними знаннями, функціональною компетенцією, яка може бути виражена через ключеві функції управління конкурентною взаємодією, що розкривають основні напрямки прийняття управлінських рішень у сфері здійснення ефективних міжнародних перевезень.

Яким би не був ступінь залучення автотранспорту підприємств Вінницької області в міжнародні перевезення керівництву потрібно постійно прагнути

підтримувати стійку відповідність між наявним досвідом, характеристиками зовнішніх ринків, зусилля щодо одержання інформації і контролю, за реалізацією затвердженого бізнес плану, який сформований на основі стратегії маркетингової програми підприємств, яка передбачає нарощування фінансово-економічної, технічної й організаційних складових.

Ринкова ситуація на зовнішніх ринках безупинно змінюється, тому підприємство корегує стратегічний план, досліджує проблеми ефективної діяльності.

Постійне дослідження і аналіз міжнародних перевезень вантажів підприємства вирішують задачі координації процесу доставки вантажів, їх збереження, встановлення конкурентоспроможних цін на транспортні послуги.

Можливість ефективного здійснення міжнародних перевезень вирішує і потребує:

- зростання підвищення ступеня визначеності господарської діяльності підприємств;

- збільшення потреб в інформаційному забезпеченні керівництва і управлінських працівників;

- з'являються проблеми і ризики як в господарській діяльності підприємств в цілому, так і в здійсненні міжнародних перевезень зокрема;

- підвищується вимоги до координації здійснення міжнародних перевезень вантажів;

Здійснення міжнародних перевезень підприємств Вінницької області пов'язана з ризиками, тому управління такою діяльністю набуває останніми роками дедалі більшої актуальності. Виникає необхідність розробки та впровадження конкретної методики та напрямки управління такими ризиками, використовуючи міжнародний досвід адаптований до українських реалій. При вирішенні відповідних фінансових і технологічних ризиків, керівництво підприємств ухвалює ефективні управлінські рішення діяльності, що забезпечує одержання як мінімум планового прибутку.

Комплексне впровадження запропонованих заходів організаційного та економічного характеру дає можливість вирішувати наявні проблеми при здійсненні міжнародних перевезень та вдосконалюючи таку діяльність.

Для удосконалення здійснення підприємствами міжнародних перевезень вантажів на зовнішній ринок, особливо на стратегічну перспективу, потрібно здійснювати наступні заходи:

- своєчасно розраховувати кінцеві результати організації перевезення вантажу на зовнішній ринок;

- досліджувати постійно та аналізувати ефективність міжнародних перевезень;

- координувати взаємодію партнерів по перевозці вантажів;

- аналізувати конкурентоспроможність цін на транспортні послуги, з одночасним вивченням цін конкурентів;

- своєчасно враховувати зміни зовнішнього середовища на ринку;

- контроль за володінням відповідного управлінським персоналом чинного законодавства України та міжнародного права та змін до них;

- вивчити потребу та ефективність здійснення змішаного перевезення вантажів на зовнішній ринок в ринкових умовах господарювання;

- постійний збір достовірної, необхідної інформації, своєчасний її аналіз по дослідження кон'юнктури зовнішнього ринку.

Вищевикладене підтверджує різноманітність джерел функціонування та збільшення об'ємів міжнародних перевезень потребує системного підходу та аналізу ефективності діяльності, а реалізації вдосконалення та інвестування додаткових фінансових коштів.

Вдосконалення здійснення міжнародних перевезень підприємств Вінницької області вимагає вирішення завдань:

- поточне планування об'ємів та рівня ефективності здійснення міжнародних перевезень вантажів автомобільним транспортом;

- стратегія на перспективу ефективності здійснення міжнародних перевезень;

- використовуючи практичний досвід, формування і використання рівня прибутковості розроблених довгострокових стратегій по здійсненню міжнародних перевезень.

Відповідно, такий процес вимагає проходження підприємствами Вінницької області відповідних етапів діяльності:

- визначення загального періоду формування розрахунків рівня результативності здійснення міжнародних перевезень, враховуючи вирішення виникнення ризиків;

- постійне, своєчасне проведення дослідження факторів змін зовнішнього середовища та вплив їх на ефективність кінцевого результату;

- визначення системи перспективних стратегічних цілей формування рівня прибутковості міжнародних перевезень;

- конкретизація основних фінансових показників формування рівня прибутковості міжнародних перевезень.

Складність основних явищ і процесів в ринкових умовах та зростаюча кількість типових підприємств робить поточне і стратегічне планування міжнародних перевезень платежів обов'язковою умовою одержання прибутку та його зростання. Тому, керівництво підприємств Вінницької області повинно обов'язково враховувати безпосередню зацікавленість своїх працівників в зростанні об'єктів міжнародних перевезень. Це дасть можливість розробити нестандартні ефективні схеми використання ресурсів враховуючи досвід минулих років.

Невизначеність та непередбачуваність здійснення міжнародних перевезень підприємств Вінницької області вимагає від керівництва формування стратегії забезпечення економічної стабільності господарської діяльності в цілому. А це означає – гнучко реагувати на заданий рівень ефективності здійснення міжнародних перевезень підприємств.

Таке формування стратегії економічної стабільності міжнародних перевезень вантажів транспортом підприємств Вінницької області створить умови одержання прибутку враховуючи вплив зміни і вимоги зовнішнього

середовища. Керівництво підприємств здійснює контроль за ефективністю управлінських рішень по виконанню міжнародних перевезень та при потребі корегує їх. На всіх службових вертикалях підприємств Вінницької області здійснення міжнародних перевезень залежить від відповідальності управлінських працівників, які можуть взяти на себе корегування прийнятого бізнес-плану.

Ефективне управління міжнародними перевезеннями в підприємстві – це комплекс процесів і засобів, розробки і реалізації управлінських рішень на основі стратегічного динамічного бачення своєї діяльності, розвиваючи свої фінансові, матеріальні, виробничі ресурси.

Здійснення ефективних міжнародних автомобільних перевезень на підприємствах Вінницької області повинно включати певні відповідні етапи:

- розроблення ринкової стратегії підприємств по здійсненню міжнародних перевезень;
- дослідження та аналіз маркетингових досліджень на зовнішньому ринку;
- укладання та аналіз важливих міжнародних угод на перевезення вантажів на зовнішній ринок;
- вивчення ціноутворення конкурентів, використання практичного досвіду при укладанні міжнародних угод;
- дослідження, аналіз та контроль за здійсненням зовнішньоекономічних операцій (експорт і імпорт вантажів);
- забезпечення виконання умов перевезення вантажів згідно законодавчо-правових норм України та міжнародного права;
- своєчасне прийняття інвестиційних рішень на основі існуючих методів оцінки інвестицій;

Надійна якісна робота по здійсненню міжнародних перевезень вантажів - це основний показник стабільності функціонування підприємств. Керівництво повинно своєчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища, налагодження ділових зв'язків із зарубіжними партнерами, вирішувати поточні проблеми і ризики.



Національне законодавство України містить обмаль норм та недосконалість по здійсненню міжнародних перевезень. на даний час не достатньо використовувати в підприємствах машинні носії, що особливо негативно відображається на оформленні документації при перетині кордону України і особливо країн Європи.

Міжнародні перевезення підприємств вінницької області забезпечують здійснення зовнішньоекономічної діяльності і піддаються впливу всіх факторів ринкової економіки. Вдосконалення ефективності міжнародних перевезень вимагає від управлінського персоналу підприємств володіння професійними знаннями фінансово економічних потоків.

Складові економічного ефекту здійснення міжнародних перевезень вантажів підприємством є:

- економія від удосконалення управління міжнародними перевезеннями вантажів;
- економія витрат на здійснення міжнародних перевезень вантажів споживачу;
- більш ефективне використання інвестицій;
- організація змішаного перевезення вантажу на зовнішній ринок, своєчасна їх узгодженість.

Вище викладене вказує на складність удосконалення ефективності міжнародних перевезень не завжди дає змогу управлінському персоналу строго формалізувати всі чинники впливу на ефективну діяльність, що змінює критерії системи розрахунків за виконану роботу.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Програма удосконалення ефективності міжнародних перевезень вантажів включає сукупність організаційних, інвестиційних, управлінських рішень, пов'язаних між собою єдиною метою, що в першу чергу вимагає вирішення питань:

1. Підвищення якості здійснення міжнародних перевезень вантажів.
2. Для зниження собівартості міжнародних перевезень розробка загальної схеми маршруту доставки вантажів.

3. Більш конкретний вибір номенклатури параметрів оцінювання перспективних маршрутів міжнародних перевезень.

4. Вибір бази для порівняння ефективного ціноутворення для конкурентоспроможних міжнародних перевезень.

5. Контроль за здійсненням поставок вантажу, умов платежу та гарантії доставки.

6. Довгострокове планування міжнародних перевезень, використовуючи реальні фінансово-економічні показники діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дахно І.І. Зовнішньоекономічний менеджмент. Навч. Посібник. - К: ЦЦЛ, 2012. - 568с.

2. Дурицька Г.В. Проблеми комплексної оцінки зовнішньоекономічної діяльності підприємств // Регіональна економіка, 2017, №4.- с. 209-217

3. Мазаракі А.А. Економіка торгівельного підприємства: підручник. – К.: Хрещатик, 1999.- 798с.

4. Юхименко П.І. Міжнародний менеджмент. Навч. Посібник.-К.: ЦЦЛ, 2011.-488с.

**УДК 334.78:65.012.65**

**Корж Н.В., д.е.н., професор**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

#### **КОРПОРАТИВНА СТРУКТУРА: ЗМІСТ ТА ПРИНЦИПИ РОЗВИТКУ**

*У статті охарактеризовано вклад різних теорій у формування методології формування та розвитку корпоративних (мережєвих) структур. Викладено складові розвитку мережєвих структур, суть яких спрямована на індивіда.*

**Ключові слова:** *організаційна структура, корпоративна структура, мережєва структура, щільність мережі, гомогенність мережі, тіснота зв'язків, координаційний центр, системний підхід.*

Питання мережєвого феномену хвилювало вчених майже всіх галузей науки. Основні теоретичні дослідження, наукові принципи і моделі організації

Фредеріка Тейлора, Генрі Файоля, Макса Вебера, Герберта Саймона, Ренсіса Лайкерта, Ігоря Ансоффа, Дугласа Норта до сучасних теорій системного підходу, соціальних систем, мережевих та «інформаційно базових» організацій, реінжинірингу, організацій «з внутрішніми ринками» зробили значний вклад в науку.

В процесі аналізу вкладу різних теорій та їх напрямків в пояснення мережевих структур будемо дотримуватися наступної логіки. Спочатку проаналізуємо поняття мережі на основі теоретичних підходів економіки і соціології, що забезпечить комплексну аргументацію в поясненні мережевої взаємодії. Далі проаналізуємо розвиток мережевої парадигми в рамках теорії фірми, звертаючи увагу на сучасне розуміння фірми, що трактує знання як основу конкурентних переваг. І, нарешті, проаналізуємо дискусію про те, що участь підприємства у мережевих відносинах приносить одночасно як індивідуальні вигоди для фірм-учасниць мережевої взаємодії, так і колективний вииграш, який забезпечується тільки завдяки спільній участі всіх членів мережевої взаємодії.

До з'ясування суті мережевих організацій, найкраще підійти з боку теорії управління формальних моделей, згідно якої, той самий суб'єкт, в залежності від набору задач, що вирішує система, може виступати як в ролі виконавця, так і в ролі мегацентру. Оскільки ми говоримо про мережеву структуру, то з'ясуємо визначення організації, структури та організаційної структури, як категорій, що становлять її основу.

Під структурою будемо розуміти сукупність стійких зв'язків між елементами системи. Для організаційної системи ними можуть бути інформаційні, управляючі та інші зв'язки між учасниками, включаючи відносини підпорядкованості і розподілу прав прийняття рішень.

Під організаційною структурою - сукупність тимчасових, причинно-наслідкових та інших зв'язків між етапами процесу організації, або структуру організаційної системи [1].

Тип структури організаційної системи залежить від часу – на великих проміжках організаційна структура може розглядатися як мережа, на малих – як та, що має одну з типових структур – вироджену, лінійну, матричну.

Виходячи з вищесказаного приведемо робоче визначення мережевої організації: «Мережева організація це корпоративне, автономне і цілісне організаційне утворення, ядром якого є координаційний центр, що об'єднує кругом себе дочірні та залежні підприємства одного спрямування, як правило, з ексклюзивним потенціалом, що визначаються задачами всієї системи, функціонують на умовах тісної взаємодії за допомогою, інформаційних, фінансових потоків тривалий час з метою досягнення синергійного ефекту і збільшення ринкової вартості». Ядром мережевої структури (корпоративного об'єднання) господарської системи є інформаційно-розпорядчий центр, який в сучасних умовах господарювання, ввібрав в себе елементи господарської, адміністративної і інформаційної структури. Змістом його діяльності є отримання корисних результатів на основі розподілу ресурсів між елементами системи, прийняття рішень на основі використання ресурсу влади, координація і контроль шляхом інформаційних потоків. Крім цього ним здійснюється також стратегічне планування розвитку мережі з урахуванням динаміки ринку, конкурентоспроможності, маркетингових досліджень та ін. Важливими напрямками діяльності центру є розробка інструкцій і стимулів, які забезпечують адаптивність мережі до зовнішнього середовища; введення стандартів; створення системи безпеки (економічної, фінансової, технологічної та ін.); забезпечення принципу справедливості. Особливого значення набуває захист системи в цілому; здійснення загальних капіталовкладень в інфраструктуру, технології чи систему розподілу; розподілу грошових коштів на навчання персоналу. Центр мережі виступає, як правило у вигляді акціонерного товариства.

Торговельні формати розрізняються шириною ринкової ніші, яка характеризується обсягом продажів і відповідною часткою ринку, товарним асортиментом і спектром послуг, що надаються, ціновим діапазоном і характером споживчих груп, числом господарських об'єктів і їх територіальним розташуванням [2, с. 18].

В.В. Радаєв пов'язує зміну торгових форматів з конкуренцією на ринку, яка розгортається між організаційними формами. Причому зміна торгових форматів може відбуватися як еволюційним шляхом (органічне зростання), так і в результаті зовнішніх вторгнень [2, с. 20].

Він виділяє три стадії розвитку конкуренції:

- виникнення нових форматів і їх співіснування зі старими (середина 1990-х рр.);
- витіснення старих форматів новими (перше десятиліття 2000-х рр.);
- боротьба між новими формами (на рубежі першого і другого десятиліть 2000-х рр.).

Відповідно до даного підходу можна припустити, що кожна торговельна мережа орієнтована на певну ринкову нішу. Оскільки регіони різняться структурою ринкових ніш, настільки вони характеризуються і різними можливостями розвитку різних торгових форматів. Необхідно вибрати відповідні регіони для експансії в залежності від чисельності населення міст, географічного положення, рівня і стилю життя населення, освоєння торгових ніш конкурентами та ін. По мірі посилення конкуренції відбувається зміна ділових стратегій організацій, що є результатом її безперервного взаємодії з іншими учасниками ринку.

Поняття «торговельна мережа» у вітчизняній практиці має мале відношення до мережизації як процесу формування горизонтальних зв'язків між взаємодіючими підрозділами компанії (що і призводить до формування мереж). Воно походить від використався в радянській торгівлі поняттю «торговельна мережа» як сукупність магазинів, розташованих на даній території.

З метою подальшого дослідження, представляється доцільним розглядати поняття «мережа», «мережева структура», «мережева організація» і «мережева підприємницька структура» в наступному контексті:

Мережа - група незалежних акторів, які перебувають у постійній взаємодії в ході здійснення господарської діяльності, між якими встановлюються просторові зв'язки, безпосередніх або-опосередкованих відносин, що формують

стійку структуру, в рамках якої створюється додаткова економічна рента, для кожного учасника, - залученого в ці відносини .

Під «мережевою структурою» відповідно розуміється склад (господарюючі суб'єкти) і будова мережі (мережеві взаємодії). Отже, формування певного складу і будови мережі в конкретних умовах визначає тип мережевої структури. Залежно від типу мережевої структури може бути передбачено виникнення центру, що виконує інтеграційні функції, або розглядатися рівноправну участь і взаємодія партнерів.

Поняття «мережева організація» може розглядатися подвійно:

а) компанія, що має мережеву форму організації підприємницької діяльності, мережеву структуру;

б) система дій і процедур побудови певного типу мережевої структури.

У зв'язку з цим пропонується позначення для компаній, що мають мережеву структуру, використовувати термін «мережева підприємницька структура» як форма організації господарської діяльності, заснована на мережевій взаємодії учасників в процесі об'єднання специфічних інтересів, зусиль і ресурсів, спрямована на отримання вигоди і додаткової економічної ренти за рахунок зростання її гнучкості та адаптивності.

При такому підході зберігаються риси підприємницької структури, виділяються особливості її складу - учасники зі специфічними інтересами, зусиллями і ресурсами, а також будови - певні мережеві взаємодії між специфічними учасниками в рамках підприємницької структури.

Особлива увага акцентується на рівні «зрілості» мережі і мережевої підприємницької структури, що розуміється як вихід мережевих взаємодій, за межі однієї компанії в процесі еволюції мережевої організаційної структури до рівня мережевої організаційно-управлінської форми, що відрізняється зростанням складності і комплексності складу і будови, проте надають їй гнучкість і адаптивність до постійно змінюваних умов зовнішнього оточення.

На практиці існує безліч видів мережевих структур, проте я хочу зупинитися на таких видах як підприємство-мережа та мережа з підприємств.

Про перший вид мережевої структури можна говорити, коли мова йде про систему субпідряду, франчайзингу та інших видах неринкових відносин (що мають, як правило, форму юридичних угод, проте, носять нерівноправний характер) в межах ринкових систем. Слід зауважити, що подібні структури можна віднести до мережі тільки у випадку, коли ми розглядаємо, як одне ціле - крупну і дрібні фірми. Якщо ж розглядати спеціально саму крупну компанію, кругом якої формується мережа, то ми побачимо лише внутріфірмову ієрархію. Отже, можна стверджувати, що структури подібного типу – це поєднання внутріфірмової ієрархії з контрактною системою, що склалася між великою компанією та її партнерами.

Другий тип мережевих структур представляє собою мережу в повному смислі цього слова. Учасники її пов'язані рівноправними юридичними угодами. Подібного роду структури, діють частіше за все в межах одного регіону, або в межах одного виду діяльності, сприяють підвищенню загальної ефективності функціонування даних фірм (зростає конкурентоспроможність послуг, з'являються можливості використання інновацій, знижуються управлінські витрати та інше).

Ефективність мережі гарантується синергійним ефектом, консолідацією фінансів, економічного і наукового потенціалу, економії на маркетингових, науково-технічних, допоміжних послугах; відомістю бренду, єдиними стандартами в роботі, кредитно-фінансовою, маркетинговою, ціновою політиками; низьким рівнем зайнятості і раціональною структурою витрат; мінімізацією ризиків; можливістю варіювання ресурсами в межах мережі; гнучкістю і оперативністю реагування на зміни в ринковій кон'юктурі (за рахунок багато спрямованості); можливістю диверсифікації; глибокими дослідженнями; а також відповідності культури, стратегії мережі їх зовнішньому і внутрішньому (технології) середовищам. Мережі виключають дублювання управлінського потенціалу і потужностей. Тим самим вдається уникнути високих сукупних витрат на управління та утримання допоміжних підрозділів (складів, автотранспорту та ін.).

Мережеву структуру часто ототожнюють з ієрархічною структурою. Проте, ієрархічна структура передбачає широкий розподіл праці, в той час як, в мережевій структурі він незначний. Стан працівників ґрунтується в ієрархічній структурі на залежності, покірності, а в мережевій структурі – на лояльності, поінформованості, незалежності. Мережеві бізнес-процеси є гнучкими, ситуаційними, на відміну від першої структури, де вони не значні. Вплив і влада в мережевій структурі залежить від знань і вмінь, а не від ієрархічного рівня. Модель організації мережевої структури можна доповнити наступним чином: нормативна база повинна базуватися на договірних відносинах, вирішення конфліктів – на нормах взаємності; у якості засобів зв'язку використовуються різні сучасні технології; підтримується високий рівень зобов'язань сторін та ступінь гнучкості в управлінні; клімат організації ґрунтується на відкритості і взаємовигоді, а переваги та вибір – на взаємозалежності. Мета мережевої структури – оптимізація вигоди при реалізації власного інтересу, що розширює мережеві зв'язки і можливості співробітництва.

Виходячи з такого порівняння ясно, що в мережевій структурі домінує не закон убиваючої критичної доходності (як це є в ієрархічній структурі), а мережний ефект і, тим самим, позитивний зворотній зв'язок, посилення очікувань. Мережевий ефект слід розглядати в якості головного джерела збільшення доходів у зв'язку з ростом масштабів діяльності, для яких, за визначенням, характерний експоненціальний приріст корисності. Він посилюється також очікуваннями, які учасники системи пов'язують з її розвитком. В якості джерела позитивного зворотного зв'язку виступає в мережевій структурі дія кривої навчання і накопиченого досвіду.

Крім аналогії з ієрархією, панує думка, що мережева організація – продукт послідовного розвитку сучасних «антитейлоровських» принципів організації. Тим самим вона ніби входить в один ряд з проектною, гнучкою, горизонтальною, процесною організаціями, самоорганізацією та іншими формами сучасної децентралізації [4]. Подібна оцінка, на нашу думку, не зовсім



вірна. Безумовно, мережева організація та інші форми децентралізації співпадають за рядом спільних структурних аспектів:

- 1) відмови від бюрократизації та формалізації;
- 2) високому статусу інформаційних і кадрових засобів інтеграції (наприклад, комбінації персоналу) порівняно з технократною і структурною інтеграцією;
- 3) філіальними формами зв'язку;
- 4) малому числу ієрархічних рівнів завдяки переходу від крупної централізованої організації до ряду дрібних з гнучкими спеціалізованими (навіть стандартними) формами праці;

Разом з тим мережева організація відрізняється від стандартних форм децентралізації наявністю специфічних слабких місць:

- 1) надмірною залежністю від кадрового складу, а тому підпадає ризикам, що пов'язанні з плінністю кадрів;
- 2) загрозою надмірного ускладнення, що виходить з різномірності членів організації, неясності у відносинах членства в ній, відкритості мережі, динаміки самоорганізації, невизначеності в плануванні для членів мережі.

Слід зауважити, що організації мережевих структур часто відходять від випробуваних організаційно-управлінських принципів і щоб в результаті не виник організаційний вакуум, необхідні специфічні мережеві субститути. Головними розробленими субститутами є принципи мережевої культури, взаємності, клімат довіри [5]. Ми не можемо погодитися з тим, що за рівнем розробки вони можуть повноцінно замінити вже випробувані організаційні методи. Доведемо наше спростування, почавши з мережевої культури, як ідентифікаційного та інтеграційного індикатора прийнятих правил гри і постійно діючим фактором стримування витрат. Проте, за різних причин культурна робота в мережевих структурах ускладнена:

- 1) Мережі, створенні у формі проекту, не мають, навіть, часу на розвиток власної культури. За своєю суттю культурна робота – є дорогим і

довгостроковим заходом. Тривалість його проведення може значно знизити ефективність мережі. Такого роду робота не може здійснюватися в мережевій структурі тими ж методами, що і на звичайних підприємствах. В таких умовах слід віддати перевагу «імпорту культури», шлях до якої лежить через глобальні зв'язки єдиного господарського простору, глобальні нормативні спільноти (типу Міжнародної організації стандартів, «Інтернет» та ін.). В той же час культурним запозиченням протидіє той факт, що мережеві підприємства внаслідок цього стають більш схожими одне на одного. Конкуренція диференціація на культурній основі все більше ускладнюється, хоча саме в ній і полягає важлива функція фірмової культури, яка:

- дозволяє відрізнити одну організацію від іншої;
- служить контролюючим механізмом, який направляє і формує відносини і поведінку працівників;
- створює атмосферу ідентифікованості для членів організації;
- генерую відданість цілям системи;
- зміцнює соціальну стабільність;
- адекватність культури технології, її акцентування на відповідально контрольованій ініціативі та мінімізації ризику, конфліктів підвищує ефективність системи в цілому.

2) Взаємні залежності, симетричний вплив і спільне зближення виступають в якості засобу, що протистоїть типовим для мереж ризикам надмірної залежності. Під взаємністю в даному контексті розуміється випробуваний і надійний принцип кооперації, який служить інструментом досягнення рівноваги між стимулами і вкладками партнерів в межах двосторонніх коопераційних зв'язків. Питання в тому, чи можна його застосувати і в складних мережевих конструкціях. Проти такої можливості на практиці говорить безліч зв'язків, взаємність яких ще треба довести.

3) Довірі між окремими людьми, системами, інститутами також приділяється особлива увага. Проте, на багато питань відносно формування довірчих відносин, або «культури довіри», ще немає. Відомо, що саме в

гнучких мережах (наприклад, в сфері дольової участі в капіталі) не можуть і не повинні застосовуватися випробувані заходи по створенню стану довіри. Залишається неясним і питання про те, чи виступає фактор довіри додатковим механізмом управління, який чітко контрастує з контролем, системою стимулювання, ринковими відносинами та іншими, чи довіра визначається комбінацією відомих механізмів управління. Багато що говорить на користь того, що психологічна стійкість в поведінці членів мережі є результатом дії саме цих відомих управлінських механізмів.

Найвагомішим інструментом в управлінні мережною структурою залишається майновий зв'язок. На заході широко використовують ще довгострокові формальні контракти та репутаційні механізми. Проте, в Україні довгострокові угоди розвинуті слабо через слабкість системи інфорсменту (судів) і високого ступеню невизначеності. В силу тієї ж невизначеності і різних структурних змін більшість вітчизняних фірм ще не виробили надійної довготривалої репутації.

Ігнорування деяких випробуваних організаційно-управлінських принципів особливо відображається на підприємстві. Багато фахівців вважають, що в мережевій структурі підприємству відводиться максимальна увага. Проте, це ствердження ґрунтується на поверхневих ознаках, наприклад, на правовій самостійності і формальній автономії. При уважному ж розгляданні принципи мережових побудов можуть гальмувати розвиток підприємства, так як, на нашу думку, передбачають «дефіцит» мотивації підприємців, що входять в мережу. Основний мотиваційний фактор «приватна власність на засоби виробництва» в деякій мірі втрачається і замінюється на колективне використання всіх ресурсів по можливості всіма членами мережевої структури. Члени мережевої організації повинні відмовитися від мотиваційної ролі «образу ворога» в конкурентній боротьбі, так як сьогоднішній противник може завтра бути партнером по мережі.

Елемент, який виступає в мережевій організації в якості підприємця повинен враховувати сукупність традиційних механізмів управління.

Таким чином, об'єднання організацій можна вважати, умовно, мережею, тобто одним цілим, якщо дана структура, по-перше, володіє загальними, родовими ознаками; по-друге, володіє рядом системних, специфічних особливостей, параметрів та правил взаємодії; визначено позитивні та негативні сторони формування таких організацій. Досліджено декомпозицію мережної структури, виявлена їх природа, процес економічного розвитку, причини інтеграційних процесів між підприємствами невиробничої сфери, що дало змогу комплексно розкрити їх суть.

#### **Список використаних джерел:**

1. Wilson D., Jantrania S. 1996. Understanding the value of a relationship. *Asia-Australian Marketing Journal*. № 2(1). P. 55-66.
2. Клейнер Г. Системная парадигма и теория предприятия // *Вопросы экономики*. 2003. №10. С. 47-69.
3. Клейнер Г. Системная парадигма и теория предприятия // *Вопросы экономики*. 2003. №10. С. 47-69.
4. Jensen M. C, Meckling W. H. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*. 1976. Vol. 3. P. 305-360.
5. Morgan R.M., Hunt Sh. D. The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing // *Journal of Marketing*. 1994. Vol. 58 (Jul). P. 19-39.
6. Storbacka K., Strandvik T., Gronroos C. Managing customer relationships for profit: the dynamics of relationship quality // *International Journal of Service Industry Management*. 1994. №5 (5). P. 21-38.
7. Teece D.J., Pisano G., Shuen A. Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*. 1997. Vol. 18. P. 509-533.
8. Thorelli H.B. Networks: Between markets and hierarchies // *Strategic Management Journal*. 1986. Vol. 2. № 7. P. 37-51.

**МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПРАЦІВНИКІВ, ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ  
ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Обґрунтовано необхідність впровадження механізму мотивації інноваційної діяльності працівників вітчизняних підприємств. Досліджено вплив мотиваційних чинників на інноваційну діяльність персоналу та на ефективність і результативність роботи підприємства. Наведено основні завдання та інструменти механізму мотивації інноваційної діяльності. Проведено дослідження існуючих проблем мотиваційної політики на підприємствах України та на його основі визначено напрями вдосконалення роботи з персоналом.*

**Ключові слова:** *інновації, інноваційна діяльність, інноваційний потенціал працівників, кадрова політика, кадровий потенціал, мотивація, персонал, трудові ресурси.*

**Постановка проблеми.** Як відомо, ефективність економіки будь-якого суспільства в першу чергу визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх залучення у виробництво, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. На підприємствах будь-якої форми власності головним елементом діяльності виступає людина. Саме від персоналу у більшій мірі залежать кінцеві результати виробництва, якість наданих послуг, виконання поставлених цілей та планів. Одним з основних та першочергових завдань вищого керівництва кожного суб'єкта господарювання є організація такої системи мотивації персоналу, при якій працівник матиме насправді щире бажання ефективно працювати.

Україна щорічно втрачає значні обсяги коштів з причини неповного використання потенціалу працівників, а рівень продуктивності праці значно відстає від продуктивності праці в розвинених країнах. Причинами цього є

зростання невпорядкованості соціально-трудоваих відносин, незацікавленості працівників підприємств у підвищенні трудової віддачі, нехтування нематеріальною складовою мотивації та невідповідне до результатів матеріальне стимулювання.

На сучасному етапі економіки пріоритетним напрямом в управління персоналом повинно стати формування відповідних умов і можливостей для творчого, продуктивного, інтелектуального ставлення працівника до виконання власних обов'язків спрямованих на досягнення високих показників діяльності підприємства. Оскільки мотивація персоналу є багатовимірним складним процесом, особливої актуальності набуває комплексне дослідження формування мотиваційного впливу на інноваційний потенціал працівників.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Аналіз зарубіжної та вітчизняної літератури, яка присвячена теорії й методології мотивації персоналу, підвищенню продуктивності праці, практичним аспектам управління мотивацією персоналу, свідчить про безсумнівний інтерес вчених до даної проблеми. Важливі аспекти проблеми суті мотивів та стимулів праці висвітлювалися в працях представників різних економічних шкіл А. Сміта, Л. Маршала, Ф. Тейлора, Е. Мейо та інших.

Значний вклад у розвиток інноваційної діяльності та її мотивації внесли такі вітчизняні вчені, як Г. Андрощук, О. Анненкова, В. Гриньова, К. Ковальська [4], В. Клименко [1], М. Крупка, О. Новікова, В. Онікієнко, К. Процак [2], Д. Смолич [3], М. Туган-Барановський, О. Шаманська, О. Ястремська та інші. Важливий внесок у розвиток теорії мотивації інноваційної діяльності персоналу внесли зарубіжні вчені: О. Водачкова, П. Друкер, П. Завлин, А. Казанцев, І. Перлак, А. Пригожин, Н. Терпецький, В.Т омсон, Й. Шумпетер та інші.

Однак, деякі питання щодо визначення основних чинників та інструментів мотивації інноваційної діяльності персоналу сучасних українських підприємств потребують подальшого системного дослідження.

**Мета статті.** Метою статті є обґрунтування необхідності впровадження комплексного механізму мотивації інноваційної діяльності персоналу сучасних українських підприємств, як одного з ключових факторів підвищення ефективності діяльності організації та забезпечення довгострокової конкурентної переваги в умовах динамічно мінливого зовнішнього середовища.

**Виклад основного матеріалу.** Проблема заохочення працівників на підприємствах України набула важливого значення, адже лише створена належна мотиваційна основа, здатна спонукати працівників підприємств до високоефективної, продуктивної праці. Мотивація інноваційної діяльності працівників розглядається як вид діяльності, пов'язаний з трансформацією ідей у технологічні інновації - нові або вдосконалені продукти чи послуги, впроваджені на ринку, нові і удосконалені технологічні процеси або способи виробництва послуг [3, с. 161].

Організація інноваційної діяльності на підприємстві може бути здійснена лише за наявності наступних складових:

- готовності персоналу до змін;
- готовності та бажанні керівників йти на ризик;
- наявності сприятливого середовища для виникнення ідей і ресурсної бази для їх реалізації;
- сприятливого психологічного клімату в колективі;
- високого рівня сприйняття зовнішнього середовища і швидкої адекватної реакції на його зміни;
- сприятливого стану зовнішніх і внутрішніх комунікацій, тощо.

З розвитком економічних процесів, поступовим переходом до постіндустріального суспільства, вартість та цінність інтелектуальної складової у капіталі компаній превалює над матеріальними цінностями, а працівники з високим рівнем освіти та інтелектуального розвитку стають більш затребуваними [2, с. 273]. Нові економічні відносини, висувають нові вимоги до робітників, що передбачають формування нової свідомості і методів їх мотивації. Високі темпи технологічного процесу зумовлюють зростання

швидкої «амортизації» знань, тому потрібно організовувати постійне навчання працівників, їх підготовку та перепідготовку на всіх рівнях управління організацією. Даний підхід повинен стати найголовнішим завданням формування новітнього механізму мотивації інноваційної діяльності працівника.

Вирішальним чинником результативності діяльності людей є їх мотивація. Мотивація – це внутрішні стимули окремої людини, або групи людей до здійснення трудової діяльності. Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Кожен грамотний керівник намагається переконати підлеглих працювати краще, створити у них внутрішній стимул до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів.

Ставлення людини до трудової діяльності визначають різні внутрішні і зовнішні спонукальні сили. До внутрішніх сил відносять потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності, ідеали, мотиви. До зовнішніх сил відносять різноманітні методи економічного та морального впливу, які використовуються підприємством для підвищення трудової активності працівників.

Таким чином, мотивація представляє собою комплекс причин, які спонукають працівників до цілеспрямованих дій і є рушійною силою людської діяльності і поведінки на основі глибокої особистої зацікавленості і залучення до її здійснення [1, с. 59].

У сучасних умовах від чіткої розробки ефективної системи мотивації залежить не тільки підвищення соціальної і творчої активності конкретних працівників, але і кінцевий результат діяльності підприємства. У зв'язку з цим необхідно постійне збільшення внеску кожного працівника в досягнення мети підприємства, а одним з основних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, а саме таких, що забезпечують активізацію людського фактора.



В наш час в країні спостерігається криза праці. Праця перестала бути, для багатьох людей, сенсом життя і перетворилася на засіб виживання. У таких умовах не може йти мови ні про високопродуктивну і інноваційну діяльність, ні про зростання кваліфікації працівників та розвитку їх ініціативи, ні про формування сильної трудової мотивації. Головне завдання з точки зору механізму мотивації інноваційної діяльності працівників – це зробити їх не стільки володарями засобів виробництва, скільки власниками своєї власної робочої сили.

Зарубіжний досвід мотивації до інноваційної діяльності працівників стає відображенням значно збагачених підходів до мотивації праці, які містять чотири самостійні методи мотивації:

- грошовий – вплив на працівника шляхом матеріального заохочення;
- цільовий – винагорода залежить від результату роботи працівника;
- збагачення змісту праці – реструктуризація індивідуальних посадових обов'язків, реорганізація індивідуальної праці в колективну;
- партисипативність – залучення працівників до управління підприємством [4].

Проте пряме запозичення зарубіжних методів мотивації працівників в інноваційній сфері українськими підприємствами не стане запорукою успіху. Причина неотримання відповідного соціально-економічного ефекту від запровадження таких методів лежить не лише в площині нинішньої невідповідності між рівнями розвитку економічних, соціальних і політичних систем, але й в особливостях національної культури. Серед таких особливостей, наприклад, домінування колективізму над індивідуалізмом, високий рівень дистанції влади та незначне бажання йти на ризик [3, с. 159].

Дуже часто, розробляючи систему мотивації інноваційної діяльності на підприємстві, враховується лише її матеріальна, а точніше – грошова складова. Вона включає в себе заробітну плату, бонуси, премії, подарунки, страхування, медичне обслуговування та соціальні програми, матеріальну допомогу тощо.

Прагнення людини поліпшити своє матеріальне становище та досягти певного рівня добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці. До того ж, вищий рівень заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів. Однак така матеріальна мотивація підвищує продуктивність праці лише тимчасово, до того ж такого роду заохочення з часом стають частиною заробітної плати. Співробітники звикають до регулярних матеріальних заохочень, тож щоб утримувати сталі темпи продуктивності, доводиться щоразу збільшувати витрати. Інтерес працівників до роботи починає залежати від короткострокової винагороди, а довгострокові проекти та ідеї не розвиваються.

Оплата праці працівників та інші матеріальні заохочення належить до витрат виробництва. Як ми знаємо, одним з основних чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства є зниження собівартості, що неможливо за великих витрат на оплату праці. Тому, керівникам при побудові механізму мотивації інноваційної діяльності працівників варто значну увагу приділяти не лише матеріальним, але й нематеріальним методам стимулювання.

Нематеріальна мотивація спрямована на задоволення психологічних та соціальних потреб людини. Це можуть бути заохочення, які не видаються співробітникам у вигляді грошей, але можуть вимагати від компанії свого роду капіталовкладення в формування персоналу, в його розвиток, безперервне навчання. Вкладення в людські ресурси розглядаються як інвестиції в людський капітал: навчання, тренінги тощо. За допомогою нематеріальної мотивації досягається ефект підвищення лояльності та зацікавленості працівників в підприємстві.

До найбільш популярних методів нематеріальної мотивації працівників можна віднести:

- покращення робочого місця;
- позитивне ставлення керівництва до підлеглих;
- підвищення по службі;
- гнучкий графік роботи;

- безкоштовне навчання та пільгове харчування;
- інтенсивність робочого часу.

Проте, виходячи з того, що економічна ситуація в країні є не досить стабільною, матеріальне заохочення як мотиваційний чинник все ж відіграє значну роль для працівників. Так вважає 38% опитаних під час соціологічного дослідження, яке проводилося Київським національним економічним університетом у 2015 році (рис. 1) [5].

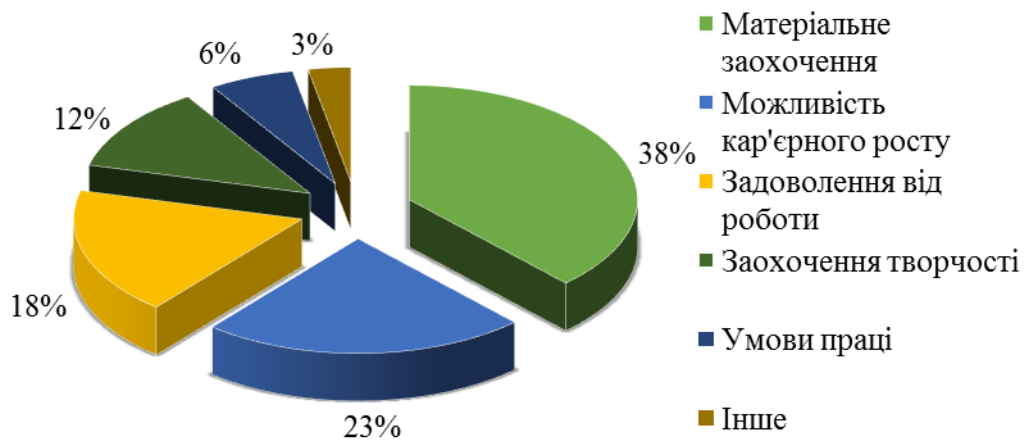


Рисунок 1 – Мотиви праці працівників підприємств України, 2015 рік [5]

Варто відмітити, дана ситуація не отримала кардинальних змін на ринку праці і у 2018 р. При такій позиції працівників, підприємствам України варто було б звернути увагу на систему винагороди за інноваційні розробки на підприємстві. Така система повинна формуватися незалежно від того, продає підприємство інноваційні рішення чи використовує їх в подальшому у своїй діяльності. Немає значення, йде мова про венчурний бізнес в напрямку космічних технологій, виробництво сільськогосподарської продукції чи виробництво побутової техніки. Для всіх випадків виправданою буде система оплати праці за відпрацьований час (система посадових окладів) плюс преміальні виплати. Дана система може мати певні модифікації залежно від специфіки бізнесу, умов діяльності господарюючого суб'єкта, рівня підготовки і якості персоналу, тощо. Для утримання персоналу потрібно виплачувати оклад, який забезпечить базу мотивації працівників для добросовісного

виконання власних обов'язків, а розмір премії залежатиме від результатів творчої діяльності, вдосконалень, розробок та досягнень.

Оптимізацію механізму мотивації інноваційної діяльності працівників вітчизняних підприємств необхідно здійснювати на основі світового досвіду та існуючих моделей мотивації персоналу. Характеристика існуючих моделей наведена в таблиці 1.

**Таблиця 1 – Характеристика моделей мотивування праці персоналу підприємства**

<b>Мотиваційні моделі</b>	<b>Особливості</b>	<b>Напрямок удосконалення</b>
Модель мотивування через потреби	Ключовим елементом моделі є потреби, а основне завдання полягає у застосуванні дієвих стимулів для їх задоволення та досягнення цілей підприємства	Розвиток системи стимулів і мотивів діяльності працівників: стимулювання працівників незалежно від фінансового стану підприємства, адже він також залежить від результативності праці; забезпечення моніторингу стану мотиваційної діяльності на підприємстві
Мотивування шляхом надлишкового стимулювання	Викликає негативну реакцію працівників із сильною внутрішньою мотивацією та водночас непомітне працівниками із слабкою внутрішньою мотивацією. Вимагає визначення рівня внутрішньої мотивації працівників, що передусє ретельному експертному дослідженню	Виділення шляхом експертного оцінювання груп працівників із сильною та слабкою мотивацією та застосування стимулів у залежності від приналежності працівників до цих груп
Мотивування через позитивні та негативні стимули	Містить рекомендації щодо переважного застосування тих чи інших стимулів у процесі мотивування працівників підприємства	Використання як позитивних так і негативних стимулів із метою отримання найкращих результатів мотивування та дисципліни праці на підприємстві

Мотивування інноваційної діяльності працівників підприємств має бути спрямоване на задоволення їх власних потреб та досягнення цілей підприємства. Проте практика мотиваційної діяльності вітчизняних підприємств є незадовільною, про що свідчить обмежене використання стимулів діяльності персоналу, їх залежність від фінансового стану підприємства.

На сучасному етапі розвитку України основним мотивуючим фактором працівників є отримання гарантованої заробітної плати, тому, як правило, вітчизняні керівники розглядають систему мотивації як інструмент, що базується на персональних виплатах працівнику, тобто процес мотивації здійснюється лише за допомогою матеріальних методів. Керівники вважають, що даний елемент є основним і повинен задовольняти всі потреби працівників в мотивації. Разом з тим, для українського бізнесу нематеріальне стимулювання набуває особливої актуальності, оскільки національні підприємства часто діють в умовах обмежених ресурсів, тому головною метою менеджерів є не тільки втримати цінні кадри при поточному рівні заробітної плати, але й мотивувати їх на більш продуктивну інноваційну роботу.

**Висновки.** Отже, діяльність сучасних українських підприємств характеризується високим ступенем невизначеності, нерегламентованості у часі, непрогнозованості результатів праці, вимагає самостійності, відповідальності та неабияких здібностей у працівників. Відповідно, система мотивів до праці в такому середовищі буде відмінною. При управлінні персоналом інноваційного підприємства слід сконцентруватися на нематеріальних мотивах до праці, серед яких: кар'єрний ріст, похвала, вплив через корпоративні цінності компанії, залучення до управління компанією, можливість вільного вибору тематики досліджень та розробок чи сфери праці, а також, що надзвичайно важливо, постійний професійний ріст та розвиток особистості. При цьому не можна забувати й про гідний рівень заробітної плати та матеріальні заохочення за творчі пропозиції.

Творча діяльність є первинною складовою інноваційної діяльності, мотивація персоналу в цьому напрямку залежить більшою мірою від соціально-психологічних методів стимулювання, ніж від фінансово-матеріальних. Оптимальною системою винагороди, яка стимулює розвиток інноваційної діяльності, є система оплати праці за відпрацьований час плюс преміальні виплати.

Таким чином, використання вміло налагодженого мотиваційного механізму, що включає як матеріальні так і нематеріальні заохочення, значною мірою допоможе українським підприємствам підвищити продуктивність праці своїх працівників та власну конкурентоспроможність на українському ринку, а також підвищить інтерес працівників до роботи та активізувати їх інноваційний та творчий потенціал. Грамотно спроектована мотиваційна система сприятиме виникненню внутрішніх спонукань, відчуттю особистого внеску у виготовлену продукцію (роботи та послуги), що випускаються підприємством та стимулюватиме максимальну віддачу власного персоналу.

### **Список використаних джерел:**

1. Клименко В.І. Особливості інноваційної активності персоналу під час зростання конкурентних переваг підприємств / В.І. Клименко // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2015. – № 1 (8). – С. 57–62.

2. Процак К.В., Просович О.П. Креативність персоналу як важливий чинник інноваційного розвитку підприємства / К.В. Процак, О.П. Просович // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2013. – № 698 – С. 272–276.

3. Смолич Д.В., Павлов В.В. Особливості нематеріальної мотивації працівників до інноваційної діяльності на підприємстві / Д.В. Смолич, В.В. Павлов // Економічний форум. – 2014. – № 4. – С. 157-164.

4. Ковальська К.В., Овчаренко Т.С. Особливості мотивування персоналу інноваційного підприємства [Електронний ресурс] / К.В. Ковальська, Т.С. Овчаренко // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2015. – №12.- Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4631>.

5. Мотивація праці персоналу [Електронний ресурс]: за даними соціологічного дослідження /Київський національний економічний університет. – 2015. - Режим доступу: [http://antibotan.com/file.html?work\\_id=523554](http://antibotan.com/file.html?work_id=523554).

**Миронюк Я.А., здобувач освітнього ступеня «магістр»**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**ЕНЕРДЖІ - МЕНЕДЖМЕНТ: УПРАВЛІННЯ ЕНЕРГІЄЮ КОЛЕКТИВУ**

*В статті обґрунтовано актуальність управління енергією колективу. Так, при дослідженні змісту енерджі-менеджменту, були визначені чотири рівні управління енергією: фізичний, ментальний, емоційний, духовний. Розкрито сутність кожного рівня з урахуванням управлінських, психологічних та філософських аспектів.*

**Ключові слова:** енерджі-менеджмент, управління колективом, продуктивні сили, креативність.

**Постановка проблеми.** Багато науковців та практиків менеджменту визначають обов'язкове планування часу і розстановку пріоритетів визначальним фактором загальної продуктивності і ефективності. Тайм-менеджмент набирає популярність безліччю різних технік, мета яких допомогти в упорядкуванні часу таким способом, щоб викладатися на всі 100 відсотків. Ретельна організація своїх цілей, завдань і пріоритетів дає можливість спланувати свій день максимально ефективно. Хоча ретельна організація пріоритетів і планування часу надає відчутний ефект, працівники часто відчують, що їх робочий день цілком не виправдовує ті надії, які вони на нього покладають. Ще одним важливим фактором, на який звертають увагу практики менеджменту є енергія.

**Аналіз останніх публікацій та досліджень.** Питання ефективності управління колективом, розвитку їх креативності, комунікативних навичок завжди знаходяться в полі зору дослідників менеджменту. Так, Башук Т.О. розглядає методи стимулювання та розвитку креативності в персоналу [1], Вартанова О. В. виділяє креативний менеджмент як підґрунтя розвитку креативних працівників підприємства [2], Задорожнюк Н.О. здійснює

дослідження в напрямку ключових понять креативного менеджменту [3], Крикуненко Д. О. виділяє управління процесом формування креативності персоналу як фактор інноваційного розвитку підприємства [4]. Однак, комплексно питання енерджі-менеджменту у вітчизняній літературі не є дослідженими, отже тема статті є актуальною.

**Метою статті** є дослідження ключових понять енерджі-менеджменту як ефективного методу управління енергією колективу, як у науковому, так і у практичному значенні.

**Виклад основних результатів дослідження.** Енерджі-менеджмент (в перекладі з англ. – «енергетичний менеджмент») – це мистецтво керувати власними силами, енергією та активністю, щоб їх було достатньо для виконання всіх поставлених завдань. Перша теоретична база енергетичного менеджменту була закладена Тоні Шварцом – американським спортивним журналістом, який довгий час вивчав тему підвищення ефективності при підготовці майбутніх олімпійських чемпіонів. Через деякий час, з'ясувавши, що створена ним база працює не тільки на спортсменах, Тоні покинув журналістику і заснував свою власну компанію, яка сьогодні консультує топ-менеджерів провідних світових компаній – Sony, Ernst & Young та інших.

В книзі «Сила повної самовіддачі» ( «The Power of Full Engagement») [5] Тоні Шварца і Джима Лоєрі аналізується, що двоє людей помічають, що від більшості вимагають підтримувати піковий рівень розумової і творчої продуктивності по вісім годин щодня, в той час як зрозуміло, що це просто неможливо. В результаті люди схильні до безперервного вигорання і стресів, вони працюють набагато гірше своєї пікової ефективності. Ключовим моментом книги є усвідомлення, що саме енергія, а не час, є основою продуктивних сил. Автори також звертають увагу, що цикли максимального навантаження і глибокого відновлення дозволяють використовувати ресурси на повну потужність на постійній основі.



Енерджі-менеджмент, на відміну від тайм-менеджменту, – процес циклічний, а не лінійний. Будучи лінійним, тайм-менеджмент – це процес організації і розстановки пріоритетів, з метою отримання більшої продуктивності за менший час. Іншими словами, мета тайм-менеджменту – ефективно упакувати, організувати і пріоритезувати дії заради найбільшої ефективності. Енергія працює в системі на зразок валютної, виконуючи функцію грошей. Іншими словами, енергію, витративши, потрібно відновити, перш ніж намагатися витратити знову. В іншому випадку вона закінчується. Брак енергії не найприємніша річ. Якщо людина відчуває втому, роздратування, напруження, засмучення і зовсім позбавлена ентузіазму, вона має розуміти, що у неї енергетичний дефіцит. Коли тіло, розум, емоції і дух остаточно оголошують себе банкрутами, людина ламається і вигорає. Така можлива плата за поганий енерджі-менеджмент.

Хороший енерджі-менеджмент – це цикл, при якому повна самовіддача і використання ресурсів по максимуму перемежуються періодами інтенсивного відновлення енергії, необхідної для майбутніх завдань. Але більшість людей сьогодні думають, що вони можуть обдурити відновлювальний процес. Впадаючи дедалі більше і більше в енергетичний дефіцит, вони якимось чином вірять, що правила енерджі-менеджменту до них не відносяться.

Отже, перший ключовий момент ефективного енерджі-менеджменту полягає у впровадженні в своє життя звичок, які заохочують цикли повної самовіддачі, що перемежуються відновленням. При відсутності балансу в цьому циклі, система стає нестабільною. Під створенням таких звичок мається на увазі, що потрібно розробити технологію поповнення енергії. Наприклад, просто посидіти в розслабленому стані протягом п'ятнадцяти хвилин, або виконати якісь легкі вправи.

Ключова особливість енерджі-менеджменту є чимось більшим, ніж просто управління вже наявної енергією, вона - в прирості енергопостачання.

Головна мета енерджі-менеджменту – здатність приділяти більше уваги, енергії і захопленості будь-якій діяльності. Щоб сили зросли, необхідно напружити їх, виходячи за межі поточних можливостей, а потім відновити. Така напруга можливостей більшості людей знайома як стрес. Короткочасна напруга сил, що змінюються їх відновленням, нарощує м'язи. Більшість людей, однак, виявляються в стані перманентного стресу. Перманентний стрес не допомагає нарощувати м'язи, він вбиває. Тривалий стрес, з точки зору медицини, пов'язаний з придушенням імунної системи організму, що збільшує ймовірність різного роду нездужань і хвороб.

До прикладу заняття з фітнесу, де частина людей, що зазнають невдачі в нарощуванні мускулатури, займаються надто багато, а зовсім не недостатньо. Ігнорування фази відновлення призводить до того, що їх організм не може адаптуватися до процесу, а отже не може поліпшити свою форму. Подібне ж трапляється і з людьми, які не використовують цикл поступово наростаючих навантажень, щоб впоратися зі стресом. Збільшення енергетичної ємності відбувається не через стрес, а в результаті відновлення після стресу.

Підтримуючи поступово наростаючі навантаження, можна повільно, але правильно збільшити здатність накопичувати енергію. Розпочати слід з визначення поточної енергетичної ємності, а потім підштовхнути людину до того, щоб трохи перевершити цей рівень. Наприклад, якщо вам здається важким підтримувати повну зосередженість, більше ніж тридцять хвилин, поставте метою тридцять п'ять. Тільки пам'ятайте: щоб таке напруження пішло на користь, після закінчення потрібно відновитися.

Зауважимо, енергія – це не тільки фізична енергія, що приходить в ході занять. Є й інші рівні енергії, але при цьому не менш важливі. Тоні Шварц і Джим Лоер говорять про чотири головних показники енергії: фізичний, ментальний, емоційний і духовний (рисунок 1). [5, с. 26]

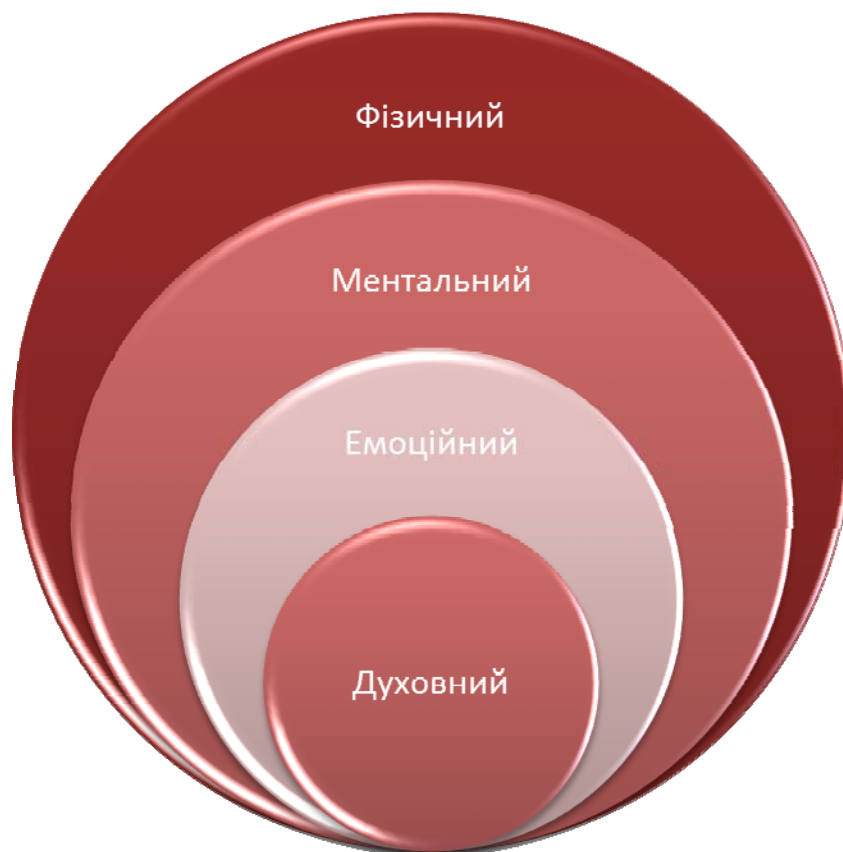


Рисунок 1 – Рівні енерджі-менеджменту

*Фізичний* – це первинний і основоположний виток енергії. Фізична енергія регулюється режимом харчування, режимом сну і фізичними вправами. Така енергія мобілізується в тому випадку, коли завдання є фізичним. Як мотивувати співробітника краще працювати? Більше платити йому? Або, можливо, скласти детальніший план? Або пообіцяти підвищення? «Що б ви не спробували, чому б не мотивували - все буде неважливо, якщо ваш співробітник не спав два дні, або страждає від сильного головного болю, - пише Тоні Шварц. - Якщо у вас є дефіцит фізичної енергії, все інше неважливо: ви приречені на провал». Тому перше, що потрібно зробити, якщо ви відчуваєте: «Мені не вистачає сил», - це відновити фізичну енергію. Щоб це сталося, необхідно:

- Спати не менше 8 годин. При цьому краще відкласти комп'ютер або планшет за 1-2 години до сну, щоб полегшити організму вироблення необхідних для нормального засипання гормонів;

-Займатися фізичною активністю не менше години на день. Якщо їздити на роботу в громадському транспорті - виходити на одну-дві зупинки раніше потрібної і йти пішки. Фізична активність - це те, що запускає ваш внутрішній акумулятор;

- Раціонально харчуватися - більше овочів і білків. Щоб розвантажити обмін речовин, потрібно їсти відварне нежирне м'ясо та кисломолочну продукцію;

-Зменшити кількість стимуляторів. Зокрема, це стосується кави: багато улюблених напоїв працює за рахунок різкої стимуляції нервової системи, яка, на жаль, для організму не є виправданою і потребує відновлення.

*Ментальна енергія* – це здатність до зосередження, аналізу та творчості. Ці здібності вищого рівня, по суті, характеризують якість і чіткість вашого мислення. Ментальна енергія необхідна всім людям, яка б не була їх професія і їх захоплення. Ментальна енергія є основою для таких властивостей, як концентрація або спрямованість.

«Мені не вистачає креативності», «Я не вмю планувати», «Я нічого не встигаю» - якщо у вас виникають подібні проблеми, то потрібно поповнити ментальний рівень. Ментальна (розумова) енергія - це перш всього здатність концентруватися на виконаному завданні, уміння генерувати ідеї, навички тайм-менеджменту. Рівень ментальної енергії можна підняти, чергуючи навантаження і відновлення, за допомогою розумових занять і завдань, поглибленого вивчення чого-небудь і творчої діяльності:

- читанням (замість сидіння в соцмережах);
- вивчення нових мов (замість перегляду серіалів);
- тренінгів по тайм-менеджменту та підвищенню продуктивності.

*Емоційна енергія* – це здатність керувати своїми емоціями і підтримувати їх. Люди, у яких багато емоційної енергії, будуть позитивно налаштованими, захопленими і щасливими. Низький рівень цього різновиду енергії проявляється як дратівливість, занепад духу і незадоволеність. Якщо фізична

енергія характеризує обсяг, ментальна – напрямок, то емоційна відповідає якісній оцінці. Високий рівень енергії, який спрямований на негативні цілі і супроводжується емоціями ненависті або злості, надзвичайно спустошує і руйнує. Поповнити даний вид енергії можна цікавими подіями, поїздками, новими враженнями, цікавим спілкуванням.

*Духовна енергія* з'являється у людини, коли вона пов'язує себе з будь-якою метою. Тому надзвичайно важливою є наявність мети в житті. Мета виступає невід'ємним компонентом успішного життя. Тобто, життєва мета і супутня їй духовна енергія – найбільш значуща і найбільш дієва форма енергії. При наявності твердого почуття мети, енергія може виникнути, навіть коли фізичних, ментальних і емоційних можливостей ледь вистачає. Духовна енергія втілює силу, або дієвість, енергії.

Тобто, цей рівень відноситься до питань типу сенсу життя. Заради чого ви працюєте? Якої цілі хочете досягти? Що мрієте залишити своїм дітям? Поповнити духовну енергію набагато складніше, ніж енергії з трьох попередніх рівнів. «Ставте перед собою масштабні цілі, займайтесь благодійністю та іншими соціально важливими справами, відчуйте себе потрібним не тільки як працівник, але і як людина», – пропонує Шварц. І тоді ви отримаєте задоволення від роботи в конкретному і кожному життєвому дні взагалі.

Зрозуміло, поліпшення здоров'я і підвищення фізичної активності надає величезну кількість енергії, але цю енергію неможливо використовувати, поки інші три аспекти не ввійдуть в свою повну силу. Таке знання дозволяє обмірковувати масу можливостей забезпечити працівнику більше енергії, а значить, більше результатів і віддачі від життя.

Пропонуємо деякі засоби для управління енергією працівників в колективі, що в цілому призведе до зростання творчої активності, цілеспрямованості і, як результат, більшої результативності праці:

1. Конструктивне розвантаження. Повна самовіддача використовує наявні ресурси в повному обсязі, її доцільно підтримувати тільки для короткого ривка. Експериментуючи з техніками конструктивного розвантаження, є можливість

прискорити процес відновлення енергії. Під цим може матися на увазі, що розумом або тілом ви повністю віддаєтеся заняттю, яке не має ніякого відношення до задачі, що вимагає витрати енергії. Багато людей використовують подібні техніки з читанням художньої літератури, малюванням, танцями або медитацією. У енергії є одна хитра властивість: іноді вона краще відновлюється не коли ви нічого не робите, а коли робите щось зовсім інше.

2. Укорочені цикли роботи. Працівникові може бути комфортніше працювати по 90 хвилин з 15-, 30-хвилинною перервою, а ніж 8-годинний робочий день з однією перервою. Зрозумівши концепцію циклів енергії, можна залишатися з повним її запасом і при цьому уникнути вигорання. Здійснюючи цикли підтримки та поступового збільшення навантаження, що чергуються глибоким відновленням, можна ще і збільшити ємність нашого енергетичного сховища. Нарешті, прийнявши багатовимірний підхід до енергії, можна отримати реальний контроль над силою, що направляє наше життя.

Також, керівнику необхідно пам'ятати про значення розвитку навичок «soft skills» – це навички, вміння та характеристики, які дають змогу бути успішними незалежно від компанії, специфіки її діяльності та напряму бізнесу. Ці якості відповідають за прийняття рішення та комунікації. До них належить виявлення лідерських якостей та вміння працювати у команді, мотивація команди, вміння навчати, вміння проводити переговори, розв'язання конфліктів, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управління часом, цілеспрямованість, презентаційні навички, ораторське мистецтво, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність тощо. Сталого переліку, як і класифікації «soft skills», не існує, оскільки зрозуміло, що для різних видів діяльності пріоритетними є різні види «soft skills». [6, с. 382]

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, нами було досліджено значення такого поняття, як енерджі-менеджмент та його значення для сучасного керівника. Виявлено вплив керування енергією колективу на процес управління персоналом в організації та його значення у

зростанні ефективності діяльності працівників. У подальших дослідженнях все більшої актуальності набуває удосконалення процесу формування креативних, комунікативних компетенцій працівників у колективі, що є невід'ємним компонентом повноцінної професійної та продуктивної діяльності організації.

Адже, кінцева мета енерджі-менеджменту – це відчуття задоволення від життя і від професійної діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Башук Т.О. Стимулювання та розвиток креативності в персоналу [Електронний ресурс] / Т.О. Башук, М.О. Хижняк // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. - №1. – Режим доступу: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>

2. Вартанова О. В. Креативний менеджмент як підгрунття розвитку креативних працівників підприємства / О. В. Вартанова, І. В. Шестер // Соціально-трудова відносина: теорія та практика.– 2013.– № 2. – С. 30-34.

3. Задорожнюк Н.О. Дослідження ключових понять креативного менеджменту / Н.О. Задорожнюк, М.Х. Беноєва // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка. Випуск 1(5) – 2016. – С. 132-135.

4. Крикуненко Д. О. Управління процесом формування креативності персоналу як фактора інноваційного розвитку підприємства / Д. О. Крикуненко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2012. – № 4. – С. 209-216. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Mimi\\_2012\\_4\\_27.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Mimi_2012_4_27.pdf)

5. Джим Лоер Жизнь на полной мощности. Управление энергией – ключ к высокой эффективности, здоровью и счастьем / Джим Лоер, Тони Шварц; пер. с англ. Михаила Фербера. – 7-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 176 с.

6. Махначова Н.М. «Soft Skills» керівника підприємства [Електронний ресурс] / Махначова Н.М., Мідляр А.К. // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – № 17. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/80.pdf>

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

## АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розглянуто теоретичні підходи до управління персоналом підприємства (економічний, органічний, гуманістичний) з позицій характеристик персоналу як об'єкта управління, а також принципів і особливостей здійснення цього процесу. Запропоновано теоретичне визначення поняття «управління персоналом підприємства».*

**Ключові слова:** персонал, управління персоналом, підприємство, підходи до управління.

**Постановка проблеми.** Сукупність підприємств, установ та організацій, які забезпечують задоволення постійно зростаючих потреб населення та країни загалом являються основою зростання економіки та підвищення її конкурентоспроможності, тобто є мікрорівнем. Однією з найважливіших його складових являється управління підприємством, а саме його персоналом.

Успішність і міра розкриття економічного потенціалу підприємства залежить від ефективності управління підприємством. Управління персоналом є одним з найважливіших напрямів у стратегії сучасного підприємства, оскільки в умовах сучасного виробництва роль людини зростає, і до його здібностей, рівня знань і кваліфікації висуваються все більш високі вимоги.

Управління персоналом є однією з головних функцій будь-якого підприємства, воно може бути одним із визначальних факторів, який розкриває успіхи чи невдачі підприємства. Для того, аби управління підприємством було ефективним, необхідно розглянути більш детально характеристику основних підходів до концепцій управління.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням питань розвитку теорій управління займалися такі зарубіжні автори як Д. Белл, М. Вебер, Ф. Тейлор, М. Мескон, А. Файоль та інші, які заклали основу управлінських дій та рішень відповідно до тих обставин, що існували в суспільстві в період їх формування. В українських та російських наукових працях В. Балабанової,



В. Волкова, Р. Галькевич, І. Герчикова, О. Горбань, Й. Завадського, А. Кредісова, Н. Кузнецова, А. Орлова, Р. Пушкаря, Ф. Перегудова, З. Румянцева, В. Сагатовського, І. Слепцова, В. Іноземцева, Ю. Черняка, З. Шершньової та інших детально досліджується проблема управління підприємством з позицій вивчення теорій управління [1; 2; 3].

**Мета статті.** Теоретичне обґрунтування наукових підходів до управління персоналом підприємства, характеристика принципів і особливостей здійснення цього процесу.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз наукових джерел свідчить про те, що науковці під поняттям «управління персоналом» розуміють стратегічний і логічно послідовний підхід до управління найціннішими ресурсами підприємства – людьми, які на ньому працюють, і роблять індивідуальний і колективний внесок в досягнення його цілей, підтримуючи постійну конкурентну перевагу [4].

У результаті розгляду думок різних авторів відносно змісту поняття «управління персоналом», нами під управлінням персоналом підприємства розуміється систематично-організаційний процес відтворення та ефективного використання персоналу задля виходу цих підприємств на лідируючі позиції в конкурентній боротьбі за умов оптимального застосування соціально-економічних резервів. Це матиме позитивний вплив не лише на формування та використання трудових ресурсів, а й підвищить рівень прибутковості підприємств.

У теорії й практиці менеджменту можна виділити чотири концепції, що розвивалися в рамках трьох основних підходів до управління – економічного, органічного й гуманістичного. Виникнення й розвиток цих підходів зумовлений еволюцією ринкових відносин. При цьому всі підходи, у тій чи іншій мірі, залишаються актуальними й дієвими при вирішенні завдань управління персоналом для підвищення ефективності виробництва. Тому вивчення цих підходів з позиції відображення в них сутності персоналу, принципів і функцій управління є важливим при формуванні комплексного розуміння сучасної концепції менеджменту праці.

Економічний підхід (в його межах виділяють концепцію управління трудовими ресурсами). Особливостями концепції управління трудовими ресурсами є:

- технічна, а не управлінська підготовка працівників;
- єдність керівництва;
- баланс між владою і відповідальністю;
- дисципліна;
- чітка ієрархія;
- підпорядкування індивідуальних інтересів загальній справі.

Економічний підхід до управління дав початок концепції використання трудових ресурсів. У рамках цього підходу провідне місце займає технічна (у загальному випадку інструментальна, тобто спрямована на опанування трудовими прийомами), а не управлінська підготовка людей на підприємстві. Організація тут означає упорядкованість відносин між ясно окресленими частинами цілого, що мають певний порядок. [5]

В основі економічного підходу лежить забезпеченість єдності керівництва, чітка управлінська вертикаль, чітке розділення шаблонної та лінійної структури організації, фіксація необхідних і достатніх об'ємів контролю, досягнення балансу між відповідальністю і владою, підпорядкування особистих інтересів цілям організації

При застосуванні економічного підходу стимулюється продуктивність праці, шляхом підвищення премій, бонусів, спрямованих на виконання певних задач. При цьому дуже важливо забезпечити саме здорову конкуренцію в колективі, при якій суперництво між співробітниками приводило б тільки до підвищення продуктивності їх праці, а не до погіршення психологічної атмосфери в організації. Крім того, при застосуванні економічного підходу існує небезпека погіршення якості надаваних послуг, коли в гонитві за швидким доходом може знизити рівень сервісу, що приведе до відтоку клієнтів в майбутньому.

У межах органічного підходу до управління виділяють дві концепції: управління персоналом і управління людськими ресурсами. Особливостями органічного підходу до управління персоналом є те, що в процесі управління

акцентується увага на підборі працівників, їх навчанні, оцінці, плануванні кар'єри. Саме організаційний підхід позначив нову перспективу управління персоналом, вивівши цей тип управлінської діяльності далеко за рамки традиційних функцій організації праці та зарплати. Кадрова функція поступово поширилася на пошук і підбір працівників, планування кар'єри значимих для підприємства фігур, оцінку працівників управлінського апарату, підвищення їх кваліфікації.

Для успішного розвитку органічного підходу на підприємствах необхідна побудова ефективно працюючої кадрової служби. Саме вона є одним з провідних суб'єктів системи управління персоналом.

Останнім часом активного розвитку набув гуманістичний підхід до управління трудовим ресурсами підприємства, який розглядає людину як унікальний ресурс. Особливостями такого підходу є: акцентування уваги на організаційній культурі; вплив культурного контексту на управління персоналом. У рамках гуманістичного підходу культура є рушійною силою, що спонукає персонал до дії.

Перехід до гуманістичного підходу управління трудовим потенціалом підприємства не означає повну відмову від попередніх підходів. Необхідно відмітити декілька основних моментів, які підкреслюють його відмінність.

По-перше, у межах даного підходу акцентується увага на ускладненні об'єкту управління – людини. Сучасний менеджер має об'єднувати не просто індивідів у трудовому колективі, а потенціали особистостей. Це завдання є необхідним та водночас складним, оскільки потребує від менеджера оволодіння новітніми технологіями управління персоналом.

По-друге, врахування складної природи людини зумовлює домінування соціально-психологічних методів управління її поведінкою, оскільки остання є феноменом соціально-психологічного походження.

По-третє, окрім розширення функцій менеджера, зростає значущість його ролі як інтегратора підлеглих.

По-четверте, додатковими показниками ефективності управління персоналом стають соціальні вимірювачі. [6]

Теорія управління підприємством є багатогранною і суперечливою. Вона потребує індивідуального підходу в кожній окремій управлінській ситуації, а вибір правильного підходу до управління дає можливість підприємству найбільш успішно розвиватися в умовах ринкової ситуації та швидко реагувати на сприятливі та захищатися від несприятливих факторів, таким чином виживаючи та розвиваючись, краще, ніж це роблять конкуренти, і мати перед ними вирішальну перевагу. Крім того, підходи можуть і не застосовуватися в чистому вигляді, на практиці дуже часто відбувається змішування різних елементів, розглянутих підходів, що в кінцевому підсумку залежить від поставлених перед організацією цілей.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Як показує досвід, саме персонал стає сьогодні довгостроковим чинником конкурентоспроможності і виживання підприємства. Одним з найбільш складних, але в той же час життєво важливих і необхідних завдань є завдання забезпечення ефективного управління персоналом. Впродовж останніх років місце управління персоналом в системі менеджменту багато разів змінювалося. Разом з цим переглядалися погляди, підходи і теоретичні базиси учених і практиків, що працювали в цій сфері. Вдосконалення виробничих, інформаційних і управлінських технологій, а також глобальна переоцінка індивідуальних і загальнолюдських цінностей дозволили найближче підійти до рішення центральної проблеми людства: подоланню суперечності між людиною і організацією, оскільки сила організації, перш за все в людському капіталі.

Враховуючи вищесказане, можна зробити висновок, що управління на основі гуманістичного підходу має беззаперечні переваги, оскільки управління є процесом формування та реалізації, суб'єктом управління управлінських рішень у рамках цілеспрямованої дії на об'єкт управління, для організації та координації його діяльності при функціонуванні підприємства. Це дозволяє говорити про те, що орієнтація управління підприємством на гуманістичний підхід є пріоритетною за сучасних умов жорсткої конкурентної боротьби та динамічного ринкового середовища. Будь-яке підприємство прагне до ефективної та результативної діяльності, для досягнення якої необхідно розробити оптимальну стратегію управління, зокрема його персоналом, що є перспективами подальших досліджень.

### **Список використаних джерел:**

1. Кононова І.В. Аналіз підходів до управління підприємством у сучасних умовах / І.В. Кононова // Прометей. – 2013. – № 1. – С. 146-151.
2. Дудар А.П. Менеджмент людських ресурсів у сфері обігу: монографія / А.П. Дудар. – Сімферополь: Таврія, 2002. – 288 с.
3. Бабайлов В.К. Менеджмент по методике «2С70»: монографія / В.К. Бабайлов, А.И. Баленко. – Харьков: ФЛП Либуркина Л.М., 2007. – 232 с.
4. Линдюк А.О. Проблеми відтворення менеджерського персоналу сільськогосподарських підприємств / А.О. Линдюк // Вісник ХНТУСГ : Економічні науки. – 2007. – Вип. 56. – С. 159–164.
5. Магура М.И. Мотивация труда персонала и эффективность управления Управление персоналом. – 2005.–№6.–С.22–24.
6. Балабанова Л.В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова, О.В.Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.

**УДК 339 (92+944) (045)**

**Семенюк І.Ю.**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **МЕТОДИ ТА ПРИНЦИПИ ЗДІЙСНЕННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ПРИ ВИХОДІ НА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ РИНОК**

*У статті визначено методи здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємств при виході на європейський ринок. Було встановлено переваги та недоліки прямого та непрямого методів зовнішньоекономічної діяльності підприємств. В контексті проведеного дослідження, було обґрунтовано визначення принципів зовнішньоекономічної діяльності, яких мають дотримуватись підприємства при виході на європейський ринок.*

**Ключові слова:** *зовнішньоекономічна діяльність підприємства, методи зовнішньоекономічної діяльності підприємства, принципи зовнішньоекономічної діяльності підприємства, зовнішньоторговельні посередники, Угода про асоціацію.*

**Постановка проблеми.** Зовнішньоекономічна діяльність (далі – ЗЕД) є пріоритетним напрямком розвитку економіки будь-якої країни, забезпечуючи максимальну вигоду від участі у міжнародному поділі праці та зовнішньоекономічних відносинах, а також створюючи умови для розвитку експорту конкурентоздатних товарів та послуг і розв’язання проблеми нестачі необхідних ресурсів всередині країни. Одним із головних суб’єктів ЗЕД в Україні є підприємство, як самостійний суб’єкт господарської діяльності, який виготовляє та реалізовує продукцію з метою задоволення суспільних потреб та одержання прибутку. Відповідно існує необхідність визначення методів та принципів здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, особливо в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні аспекти визначення методів та принципів зовнішньоекономічної діяльності підприємств висвітлено у наукових працях таких вчених як: та ін. Однак, в умовах розвитку євроінтеграційних процесів та активізації виходу вітчизняних підприємств на європейський ринок, особливого значення набуває поглиблення теоретико-методичних підходів щодо дослідження даної проблематики.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення особливостей методів та принципів здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємств в умовах виходу на європейський ринок.

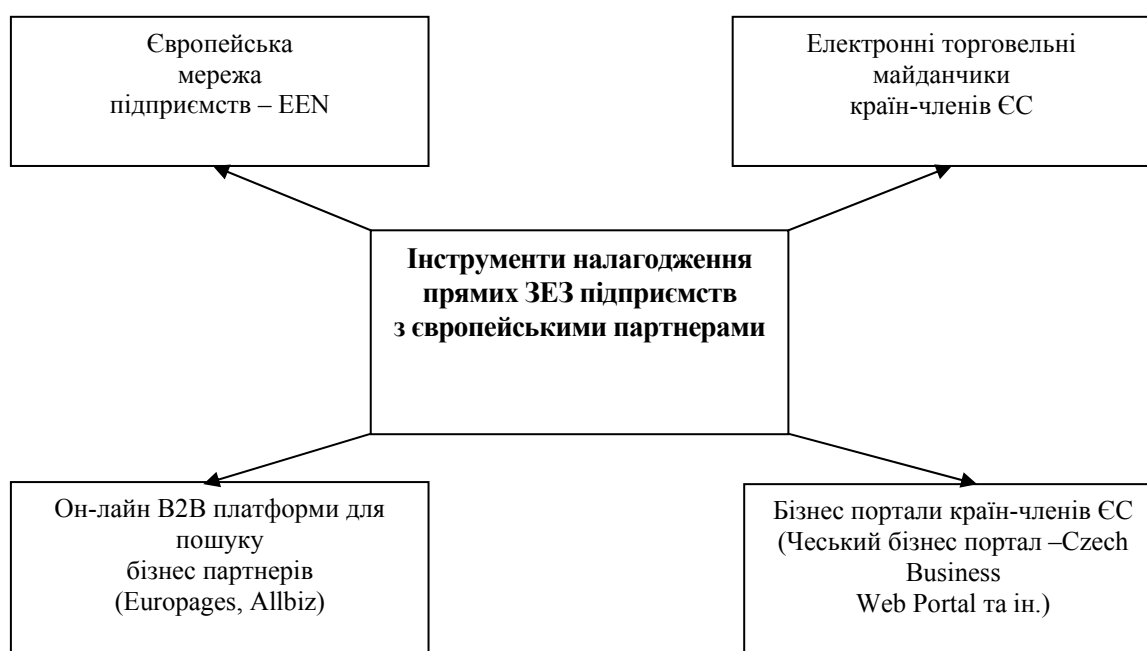
#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Термін «метод» (англ. method) визначається як спосіб досягнення якої-небудь мети, вирішення конкретного завдання або ж сукупність прийомів освоєння дійсності [6, с. 184]. У вітчизняній науковій літературі не існує чіткого визначення поняття «методи зовнішньоекономічної діяльності підприємства», проте вчені все ж розглядають, що зовнішньоекономічна діяльність може здійснюватись підприємствами самостійно через налагодження прямих зв’язків з іноземними партнерами (прямий метод) або за допомогою зовнішньоторговельних посередників (непрямий метод).

За визначенням Ю.Г. Козака, прямий метод передбачає встановлення прямих зв’язків між виробником або постачальником та кінцевим споживачем, коли товар поставляється безпосередньо кінцевому споживачу, а заковується –

безпосередньо у самого виробника на основі договору купівлі-продажу. Тобто, ЗЕД підприємства може здійснюватись зовнішньоторговельною фірмою, яка є звичайно самостійним підрозділом підприємства або відділом зовнішньоекономічних зав'язків підприємства [4, с. 48].

Самостійний вихід на європейський ринок вимагає від підприємства значно більше ресурсних затрат, ніж при використанні непрямого методу. Однак, наразі існує багато інструментів, які можуть бути використанні підприємством для налагодження прямих зв'язків з потенційними європейськими партнерами (рис. 1).



**Рисунок 1 – Інструменти встановлення зовнішньоекономічних зв'язків підприємства з європейськими партнерами при використанні прямого методу ЗЕД**

Сутність непрямого методу здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємства, за визначенням Ю.Г. Козака, передбачає купівлю та продаж товарів через торговельно-посередницьку ланку на основі укладання договору з торговельним посередником та виконання останнім визначених зобов'язань у зв'язку з реалізацією товару продавця.

В цілому, торговельне посередництво охоплює широке коло послуг: пошук іноземного контрагента; підготовка і укладання договору; кредитування сторін і надання гарантій оплати товару покупцем; здійснення транспортно-

експедиторських операцій; страхування товарів при транспортуванні; виконання митних формальностей; проведення рекламних та інших заходів щодо просування товарів на зовнішні ринки; здійснення технічного обслуговування та інші послуги [4, с. 48–49].

Суб'єкти, які надають посередницькі послуги, можуть бути вузької спеціалізації або універсальними: комісіонери, брокери, повірені, торгові дома, експортно-імпортні фірми, торговельні фірми, оптово-роздрібні фірми, дилери, дистриб'ютори, а також інші структури та особи [5, с. 111].

В окремих випадках використання посередників стає необхідністю для підприємств при виході на європейський ринок. Наприклад, за таких обставин, коли: цільовий ринок збуту монополізований і закритий для самостійного проникнення товаровиробником; виробники товарів чи послуг не мають юридичних підстав для здійснення зовнішньоекономічних операцій; виробник не може самостійно здійснювати дослідження закордонного ринку, займатися пошуком партнерів, професійно розробляти умови контракту і т.д. [1].

Однак, незважаючи на переваги використання зовнішньоторговельних посередників, існують і певні недоліки непрямого методу здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, у порівнянні з прямим методом, при виході на європейський ринок, які відображені на рис. 2.

Таким чином, на нашу думку, методи зовнішньоекономічної діяльності підприємства полягають у виборі способу (прямого або непрямого) виходу на зовнішній, а саме європейський, ринок із врахуванням переваг та недоліків використання кожного із них.

В умовах поглиблення євроінтеграційних процесів України, важливим є дотримання підприємствами принципів здійснення зовнішньоекономічної діяльності при виході на ринки країн-членів Європейського Союзу. В економічному розумінні термін «принцип» (англ. principle) являє собою головне, вихідне положення, правило діяльності організації в якій-небудь сфері [6, с. 250]. Тобто, підприємства, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність повинні керуватись певними правилами, нормами, положеннями, які регулюють відносини між суб'єктами ЗЕД як на національному, так і на міжнародному рівнях.



### Переваги:

- прямий контакт з ринком збуту та кінцевими споживачами;
- можливість контролювати процес здійснення експортно-імпортних операцій;
- краще володіння інформацією щодо стану та тенденцій розвитку європейського ринку;
- можливість швидше пристосувати власне виробництво до попиту на європейському ринку;
- зменшення ризику та залежності результатів комерційної діяльності від сумлінності та активності посередника;
- *можливість здійснювати моніторинг ефективності реалізації експортного потенціалу в умовах освоєння європейського ринку*

Прямий  
метод

### Недоліки:

- збільшення фінансових витрат, пов'язаних із потребою у персоналі високої кваліфікації зі знанням специфіки роботи європейського ринку;
- *необхідність залучення додаткових фінансових ресурсів на проведення дослідження європейського ринку;*
- *необхідність залучення додаткових фінансових ресурсів на рекламу та збут продукції на ринках країн ЄС*

### Переваги:

- використання можливостей великих посередників в організації реклами, виставок, ярмарків;
- взяття посередниками на себе фінансових гарантій виконання платіжних та інших зобов'язань сторін;
- сприяння посередників в організації транспортування, розмитнення та страхування вантажів;
- *можливість оцінити експортний потенціал підприємства на перших етапах освоєння європейського ринку*

Непрямий  
метод

### Недоліки:

- додаткові фінансові витрати, що пов'язані із оплатою послуг посередників;
- ризик недобросовісної роботи посередників, що може нашкодити діловій репутації підприємства на європейському ринку;
- *відсутність можливості налагодження прямих контактів з кінцевими споживачами;*
- *існування ризику, що підприємство не зможе здійснювати експорт до країн ЄС самостійно у перспективі.*

Рисунок 2 – Переваги та недоліки прямого та непрямого методів здійснення ЗЕД підприємства при виході на європейський ринок

На національному рівні основні принципи зовнішньоекономічної діяльності підприємств закріплені у статті 2 Закону України «Про зовнішньоекономічну діяльність» та включають наступні положення:

- принцип суверенітету народу України у здійсненні ЗЕД;
- принцип свободи зовнішньоекономічного підприємництва;
- принцип юридичної рівності і недискримінації;
- принцип верховенства закону;
- принцип захисту інтересів суб'єктів ЗЕД;
- принцип еквівалентності обміну, неприпустимості демпінгу при ввезенні та вивезенні товарів [3].

Крім того, підприємства, як суб'єкти ЗЕД, дотримуються ще ряду принципів, які поділяються на загальні та специфічні. Загальні принципи являють собою невелику кількість загальноновизнаних правил, що стали загальновідомими істинами та яких дотримуються усі учасники міжнародних ділових операцій. Дані принципи поділяються на принципи науковості, системності та взаємовигідності.

Принцип науковості означає, що розвиток зовнішньоекономічної діяльності здійснюється відповідно до об'єктивних економічних законів; принцип системності ЗЕД – що між окремими її складовими існують міцні взаємозв'язки; принцип взаємовигідності ЗЕД означає, що кожний партнер, який бере участь у міжнародних операціях, одержує свій прибуток.

Специфічні принципи зовнішньоекономічної діяльності закріплені у відповідних міжнародних правових актах і є обов'язковими для виконання всіма державами, що підписали той або інший акт.

Хартія економічних прав і обов'язків держав, прийнята IV Спеціальною Сесією Генеральної Асамблеї ООН у 1974 році, містить перелік принципів організації міжнародних економічних відносин: суверенітет; територіальна цілісність і політична незалежність держав; суверенна рівність усіх держав; ненапад і невтручання у внутрішні справи; взаємна і справедлива вигода; мирне співіснування; рівноправність і самовизначення народів; мирне регулювання

спорів; усунення несправедливості, що виникає в результаті застосування сили і позбавляє націю засобів для її нормального розвитку; сумлінне виконання міжнародних зобов'язань; повага до прав людини та основних свобод; відсутність прагнення до гегемонії в сферах впливу; сприяння міжнародній соціальній справедливості; міжнародне співробітництво з метою розвитку; вільний доступ до морів для країн, що їх не мають [8, с. 18–21].

При виході на ринок ЄС українські підприємства мають дотримуватись також певних принципів, які діють в межах даного інтеграційного об'єднання, а також які визначені Угодою про асоціацію між Україною та ЄС.

Основні принципи здійснення зовнішньоекономічної діяльності на території країн Європейського Союзу містяться в Білій книзі та включають: контроль і оформлення документів на товари, що перетинають національні кордони; свободу пересування осіб для працевлаштування або постійне місце проживання у будь-якій країні; уніфікацію технічних норм і стандартів; відкриття споживчих ринків; лібералізацію фінансових послуг; поступове відкриття ринку інформаційних послуг; лібералізацію транспортних послуг; створення сприятливих умов для промислового співробітництва з урахуванням законодавства про права на інтелектуальну і промислову власність; усунення фіскальних бар'єрів [4, с. 10].

Європейська політика сусідства (ЄПС) пропонує особливі відносини, що просувають спільні цінності ЄС, а саме, демократію та права людини, верховенство права, належне управління, принципи ринкової економіки та сталий розвиток. В рамках цієї політики, ширші угоди про асоціацію (УА) передбачають створення поглиблених і всебічних зон вільної торгівлі (ПВЗВТ) – нового покоління угод про вільну торгівлю, з можливістю переговорів з регуляторних питань та інших, які виходять за межі традиційних ЗВТ [2].

В свою чергу, принципи, визначені Угодою про асоціацію між Україною та ЄС полягають у:

- повазі до демократичних принципів, прав людини та основоположних свобод;

- повазі до принципу верховенства права;
- повазі до принципів суверенітету й територіальної цілісності, непорушності кордонів і незалежності;
- побудові відносин на основі принципів вільної ринкової економіки;
- забезпеченні належного врядування;
- боротьбі з корупцією;
- боротьбі з різними формами транснаціональної організованої злочинності й тероризмом;
- сприянні сталому розвитку і ефективній багатосторонності [7].

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Таким чином, вітчизняні підприємства можуть здійснювати зовнішньоекономічну діяльність самостійно або за участі посередників, керуючись відповідними принципами. Адже, в контексті поглиблення євроінтеграційного процесу України та підписання Угоди про асоціацію з ЄС, перед підприємствами постає серйозний виклик освоєння нових правил, норм та регламентів експорту в рамках поглибленої та всебічної зони вільної торгівлі.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дунська А. Р. Торгові посередники в зовнішньоекономічній діяльності: проблеми визначення та класифікації [Електронний ресурс] / А. Р. Дунська // Економічний вісник НТУУ «КПІ» – 2011. – № 8. – Режим доступу: <http://economy.kpi.ua/ru/node/353>
2. Енциклопедія з експортування в ЄС на засадах ПВЗВТ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/ugoda-pro-asociaciyu/bucklets/encyclopaediaukr-part1.pdf>.
3. Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/959-12>.
4. Козак Ю. Г. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств: сучасні особливості функціонування та аналізу розвитку: монографія / Ю. Г. Козак, Н. С. Логвінова, Т. В. Батанова. – Одеса : ОНЕУ, 2012. – 182 с.

5. Новак В. О. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства : підручник / В. О. Новак, Т. Л. Мостенська, М. Г. Луцький, Г. С. Гуріна, О. В. Ільєнко. – Київ : Кондор-Видавництво, 2013. – 495 с.

6. Осовська, Г. В. Економічний словник : наукове видання / Г. В. Осовська, О. О. Юшкевич, Й. С. Завадський. – Київ: Кондор, 2007. – 358 с.

7. Угода про асоціацію між Україною та ЄС [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/984\\_011](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/984_011).

8. Шкурупій О.В. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства: навч. посібник / О. В. Шкурупій, В. В. Гончаренко, І. А. Артеменко [та ін.] ; за ред. О. В. Шкурупій. – Київ : ЦУЛ, 2012. – 248 с.

**УДК 331.103.6:331.108.26**

**Соколовська В.В., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

## **ІННОВАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

*У статті досліджено аспекти впровадження інновацій в діяльність персоналу, що дозволить забезпечити формування ефективної системи управління персоналом для забезпечення підприємства працівниками, постійно генеруючими інновації у всіх аспектах своєї діяльності, їх ефективне використання за допомогою створення умов для впровадження інновацій, професійного і соціального розвитку персоналу на благо самих працівників, підприємства та суспільства.*

**Ключові слова:** *інновації, управління персоналом, система управління персоналом, планування персоналу, розвиток персоналу, мотивація і стимулювання персоналу, організація інноваційної діяльності персоналу.*

Протягом останніх десятиліть інновації у всіх аспектах діяльності стали невід'ємною частиною життя практично кожної компанії у всьому світі. Справа в тому, що глобалізація, посилення конкуренції на міжнародних та національних ринках, зміни в державному регулюванні змушують компанії

постійно шукати шляхи підвищення ефективності своєї роботи. Для реалізації цього завдання підприємства все частіше стали впроваджувати програми інноваційних перетворень.

Незважаючи на те, що кінець ХХ ст. з усією очевидністю показав справжню роль працівників не тільки в реалізації інновацій, але в побудові конкурентоспроможного підприємства, більшість компаній, навіть дуже великих, як і раніше не проводять всебічної оцінки ефективності управління персоналом. Саме персонал є основною творчої сили підприємства, тому його творчий потенціал повинен бути використаний максимально.

Таким чином, вивчення інновацій в системі управління персоналом підприємства, виявлення особливостей системи управління персоналом, які зумовлюють необхідність постійного впровадження інновацій, розробку рішень, спрямованих на підвищення ефективності реалізації нових аспектів діяльності працівників підприємства, представляють великий науковий і практичний інтерес і є вкрай актуальними.

**Мета статті** - на основі дослідження теоретичних аспектів впровадження інновацій в діяльність персоналу закласти основу для розробки рекомендацій щодо вдосконалення системи управління персоналом підприємства з організації інноваційної діяльності персоналу.

Система управління персоналом є невід'ємною складовою для функціонування і розвитку будь-якого підприємства, вона є об'єктивною, тому що виникає з виникненням самого підприємства. Будучи, по суті, однією з найважливіших підсистем підприємства, система управління визначає успіх розвитку компанії. Щоб краще зрозуміти, що ж являє собою система управління персоналом і як домогтися найбільш ефективного її функціонування, необхідно розглядати її в єдності всіх підходів до функціонування підприємства.

Проведений аналіз визначення «Управління персоналом» виявив, що немає єдиної думки з приводу змісту даної категорії. Так, на думку Н.В. Суровкіна, управління персоналом є системою, яка має об'єкт і суб'єкт управління, між

якими існують організаційні і управлінські відносини, а також функції управління, які реалізуються через систему певних методів [1, с. 25].

Не варто забувати, що управління персоналом - перш за все, наукова дисципліна. Так, на думку В.А. Співак, управління персоналом - це комплексна прикладна наука про організаційно-економічні, адміністративно-управлінські, технологічні, правові, групові і особистісні фактори, способи і методи впливу на персонал підприємства для підвищення ефективності в досягненні цілей.

А.Я. Кибанов під управлінням персоналом розуміє цілеспрямовану діяльність керівного складу підприємства, керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку кадрових концепцій і стратегії, кадрової політики, принципів і методів управління персоналом [3, с. 93].

Головна мета управління персоналом - ефективне формування, використання і розвиток наявних кадрів підприємства.

Система управління персоналом підприємства являє собою упорядковану сукупність елементів, що визначають, регулюють і направляють трудове життя персоналу. Її елементи взаємопов'язані і взаємодіють між собою, утворюючи єдине ціле. Окремі елементи системи об'єднані між собою причинно-наслідковим зв'язком, а всі вони об'єднані єдиною цільовою спрямованістю.

Одне з найбільш поширених визначень системи управління персоналом звучить наступним чином: система управління персоналом - це сукупність функціональних підсистем загального управління і управління персоналом, об'єднаних єдиними цілями і завданнями і діючих на основі єдиних принципів і методів управління персоналом.

На думку А.Я. Кибанова, система управління персоналом передбачає формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних і горизонтальних функціональних взаємозв'язків керівників та фахівців в процесі обґрунтування, вироблення, прийняття і реалізації управлінських рішень [3, с. 135].

Як вважає Р.Г. Кремньов, система управління персоналом містить базові принципи управління і його загальну спрямованість, її положення унікальні в окремому підприємстві, але проте зміст управління персоналом включає в себе елементи, які є загальними для будь-якого підприємства [4, с. 7].

Таким чином, можна відзначити, що визначення системи управління персоналом досить варіативно, в залежності від того, з якого боку вона розглядається, в ній виділяються особливі ключові моменти. У нашому випадку, необхідно виявити ті вузлові точки в системі управління персоналом, які в найбільшій мірі пов'язані з можливостями впровадження інновацій в діяльність працівників.

Інноваційною системою управління персоналом підприємства буде така гнучка система управління персоналом, яка враховує і формує потреби в роботі кадрів, здатних розробляти, впроваджувати і широко використовувати інновації.

З цього випливає, що передумови для інноваційного шляхи розвитку визначаються, перш за все, присутністю фахівців, здатних генерувати інноваційні ідеї. Однак тільки в умовах розвиненого ринкового конкурентного середовища можуть бути реалізовані всі принципи інноваційного розвитку та управління.

Технології управління персоналом, які найбільшою мірою розташовані до того, щоб прийняти в себе інновації, можуть бути об'єднані в блоки, які виконують наступні функції в системі управління персоналом:

- підсистема планування персоналу передбачає попередню роботу по вибудовуванню системи інноваційної діяльності, вона виконує функції розробки кадрової політики і стратегії управління персоналом, аналізу кадрового потенціалу, аналізу ринку праці, організації планування і прогнозування потреби в персоналі;

- підсистема розвитку персоналу включає в себе всю освітню діяльність як всередині, так і за межами підприємства, спрямовану на професійний розвиток співробітників, на формування у кожного працівника особистого знання того,



що і як вони повинні робити, щоб інновація була реалізована на підприємстві. У даній підсистемі реалізуються навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації, введення в посаду і адаптація нових працівників, оцінка кандидатів на вакантну посаду, поточна періодична оцінка кадрів, реалізація ділової кар'єри і службово-професійного просування, організація роботи з кадровим резервом;

- підсистема мотивації і стимулювання персоналу - виконує функції управління мотивацією трудової діяльності, нормування і тарифікацію трудового процесу, розробки систем оплати праці, розробки форм участі персоналу в прибутках і капіталі, розробки морального заохочення персоналу, організації нормативно-методичного забезпечення системи управління персоналом. Найважливіше значення в даній області належить матеріальному стимулюванню працівників, в першу чергу системі оплати праці і преміювання, але важливе значення в сучасних умовах набувають і додаткові форми мотивації;

- підсистема організації інноваційної діяльності персоналу реалізує встановлення взаємозв'язків і розподіл функцій між працівниками зайнятими інноваційною діяльністю, надання прав і встановлення відповідальності між ними, також вона полягає в періодичному або безперервному порівнянні фактично отриманих результатів інноваційної діяльності із запланованими, і подальшого їх коригування. Дана підсистема спрямована на розробку особливого інструментально-технологічного знання про те, як на основі наукового знання в заданих умовах необхідно діяти, щоб вийшло те, що може або має бути (інноваційний проект), тобто мова йде про організацію інноваційної діяльності підприємства, обліку зарубіжного передового досвіду, технологій спільної роботи, які можуть бути вбудовані в інноваційну діяльність.

Особливий сенс інновацій в управлінні персоналом полягає не тільки в спрямованості на зміну існуючої практики, але і на породження принципово іншої практики, більш того, в постійній генерації іншої практики. Те

нововведення, яке впроваджено, асимільоване персоналом, не припиняє бути новим, але позбавляється риси інноваційності. У нашому випадку вектор інституціоналізації повинен не обмежуватися організаційно-управлінським оформленням нововведень і їх нормативним закріпленням в практиці, але постійне, випереджаюче генерування інновацій в галузі управління персоналом повинно стати найважливішою цінністю працівників. Діяльність працівників повинна ґрунтуватися на наборах правил, процедур відповідностей, моральної і етичної поведінки індивідуумів в інтересах створення принципово нового. Інновації в системі управління персоналом можуть реалізовуватися у двох формах - з поступовим поліпшенням окремих аспектів роботи персоналу (поточні) та в формі радикального, стрибкоподібного поліпшення всієї системи управління персоналом в цілому (проривні). Поступове поліпшення не пов'язане з різкими змінами результатів діяльності персоналу підприємства, воно зазвичай не зачіпає структурні зміни. У найзагальнішому вигляді його можна представити як довгострокове безперервне вдосконалення з залученням максимальної кількості працівників.

Проривне поліпшення системи управління персоналом, як правило, зачіпає не тільки аспекти діяльності працівників, а й всю систему управління персоналом в цілому. Основними причинами кардинальних змін на підприємстві можуть служити: істотне відставання від конкурентів, громіздкість керованої системи, відсталість технологій і т.д.

Радикальні інновації повинні здійснюватися на основі процесного підходу, з допомогою таких методів, як бенчмаркінг, реінжиніринг процесів, аналіз витрат пов'язаних з процесами, створення нових процесів і т.д. [6].

Типова схема системи роботи з інноваціями в системі управління персоналом, заснована на поділі всіх організаційних інновацій на 2 види: поточні і проривні.

Ефективним сучасним способом активізації поточної інноваційної активності персоналу є інноваційні майданчики. Подібні майданчики не тільки надають можливість поширювати інформацію що ведуться розробки, але і

розвивати і реалізовувати їх, включно із залученням фінансування і організації робочих груп в рамках співпраці на інноваційному майданчику. Основною ідеєю створення подібних майданчиків є підтримка нових web-технологій їх же творцями.

У числі перспективних радикальних інноваційних розробок в виділених раніше блоках системи управління персоналом, можна назвати наступні проекти:

- «Корпоративний університет» - це продумана система навчання персоналу компанії, в рамках якої для досягнення цілей фірми використовуються всі традиційні форми бізнес-освіти. Крім безпосереднього навчання співробітників в числі основних завдань корпоративного університету - узагальнення досвіду і знань, накопичених підприємством;

- «Кар'єрний портал» - Інтернет ресурс, представляє собою професійне співтовариство, інтегроване з соціальними мережами. Будь-який користувач, опинившись в соціальних мережах, може спробувати себе в веб-тестах і веб-іграх, розміщених на ресурсі, і стати потенційним кандидатом на перспективні позиції підприємства. Для різних категорій користувачів можуть бути створені інформаційні розділи, блоги, спільноти;

- «Віртуальна школа» - внутрішній портал підприємства, завдяки якому будь-який співробітник зможе в режимі онлайн знайомитися з лекціями фахівців у досліджуваній області, навчатись за дистанційними програмами західних бізнес-шкіл (наприклад, Coursera), брати участь в дистанційних ділових іграх і вебінарах;

- «Соціальна карта співробітника» - програма немонетарної мотивації співробітників, в рамках якої у кожного співробітника формується віртуальний рахунок в соціальному бюджеті підприємства, на нього виділяється певний норматив коштів, величина якого залежить від категорії посади співробітника і його досягнень в звітний період. Протягом року співробітник може вибирати найбільш актуальні для нього пільги з урахуванням заздалегідь встановленої диференціації їх вартості та ін.

Дуже важливо, щоб керівники розуміли, що мета подібних проектів – впровадження не інновації, а інноваційної поведінки працівників - через його організацію, належне стимулювання, використання передового досвіду зарубіжних компаній в цій галузі для того, щоб в результаті була сформована особлива інноваційна форма організаційної культури.

Проведене дослідження досвіду ряду компаній в напрямку впровадження інновацій в системі управління персоналом показує, що важливі не стільки інновації в діяльності, скільки трансформація відносини працівників до змін на підприємстві, організація інноваційної діяльності самих співробітників.

Отже, узагальнення проведеного аналізу системи управління персоналом з позиції можливості впровадження інновацій в діяльність працівників дозволяє сформулювати головну мету інноваційної системи управління персоналом: забезпечення підприємства працівниками, постійно генеруючими інновації у всіх аспектах своєї діяльності, їх ефективного використання за допомогою створення умов для впровадження інновацій, професійного і соціального розвитку персоналу на благо самих працівників, підприємства та суспільства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Суровкін Н.В. Система управління персоналом як інновація // Управління персоналом. - 2015. - № 3. - С. 22-27.
2. Співак В.А. Управління персоналом ДОС: навчальний посібник. - К .: Ексмо, 2013.- 226 с.
3. Кибанов А.Я. Основи управління персоналом: підручник. - М .: ИНФРА-му, 2016. - 304 с.
4. Кремньов Р.Г. Реалізація інноваційної стратегії організації як фактор вирішення проблем зайнятості // Управління персоналом. - 2016. - № 4. - С. 7-17.
5. Егоршин А.П. Управління персоналом: підручник для вузів. - Н. Новгород: НІМБ, 2015. - 720 с.
6. Харрінгтон Дж., Есселінг К.С., Німвеген Харм Ван. Оптимізація бізнес-процесів. Документування, аналіз, управління, оптимізації. - СПб .: Азбука, 2014. - 320 с.

---

# ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО, КОНТРОЛЬНОГО ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА

---

УДК 657.47/6 (045)

Бондар Т.Л., к.е.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

## ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ВИТРАТ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ

*В статті розглянуто теоретичні та практичні аспекти щодо організації внутрішнього контролю витрат на забезпечення якості продукції на підприємстві лікєро-горілочної галузі. Визначена мета контролю та розкриті завдання внутрішнього контролю витрат на забезпечення якості. Визначені об'єкти і суб'єкти контролю на основі процесного підходу.*

**Ключові слова:** *внутрішній контроль, технологічний контроль, процесний підхід, бізнес-процеси, контроль якості продукції, витрати на забезпечення якості.*

**Постановка проблеми.** Впровадження системи управління якістю на лікєро-горілочних підприємствах зумовлює необхідність формування нового механізму контролю за витратами на основі процесного підходу. Застосування процесного підходу до контролю витрат на забезпечення якості дозволить проінспектувати, скільки було витрачено коштів на основні процеси, визначити відхилення на етапі виготовлення продукції, дасть змогу скоротити витрати в майбутніх періодах шляхом попередження помилок у виробництві, що призводять до додаткових витрат.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні основи застосування процесного підходу для організації внутрішнього контролю якості розглядали Б. Аманжолова та П. Неверов. [1]. Питання у сфері внутрішнього

контролю витрат на забезпечення якості продукції досліджував В. Пархоменко [5, 6] Р. Литвин та О. Юзва [4] досліджували організацію внутрішньогосподарського контролю якості продукції як функцію управління.

**Мета статті.** Розкриття основних теоретичних та методичних аспектів щодо організації внутрішнього контролю витрат на забезпечення якості продукції на лікєро-горілчаному підприємстві.

**Виклад основного матеріалу.** Внутрішній контроль на лікєро-горілчаному підприємстві здійснюється у двох напрямках: по-перше, технологічний контроль заходів, які забезпечують якість продукції і ведуть до виникнення витрат під час основних бізнес-процесів; по-друге, контроль витрат на забезпечення продукції за бізнес-процесами.

Контроль витрат на забезпечення якості продукції – це економічний контроль, який включає сукупність організаційних заходів, методик і процедур, що використовуються керівництвом підприємства як засіб для впорядкованого та ефективного ведення обліку витрат на забезпечення якості, виявлення, виправлення і запобігання помилкам, а також своєчасна підготовка та надання оперативної інформації про витрати на якість [4, с. 9].

Для організації контролю витрат на забезпечення якості продукції на основі процесного підходу розглянемо види контролю під час основних бізнес-процесів на лікєро-горілчаному підприємстві (табл.1).

**Таблиця 1 – Процесний підхід до організації контролю якості продукції та витрат на її забезпечення\***

Бізнес-процес	Вид контролю		
	Внутрішній контроль		Зовнішній контроль
	Технологічний	Економічний	
Постачання	+	+	
Виробництво	+	+	
Контроль якості готової продукції	+	+	+
Збут	+	+	

*\*Розроблено автором*

З огляду на викладений матеріал, необхідно зазначити, що для забезпечення якості продукції та ефективності витрачених коштів на її виробництво потрібно здійснювати внутрішній економічний контроль на підприємстві. Організація такого контролю передбачає визначення мети, завдань та функцій.

Метою внутрішнього контролю є своєчасне надання достовірної інформації, необхідної для оцінки повноти і ефективності здійснених витрат на забезпечення якості продукції [4, с. 9].

Головним завданням внутрішнього контролю витрат на забезпечення якості є надання інформації управлінському персоналу про діяльність підприємства у сфері якості продукції для прийняття ефективних рішень та визначення подальших дій.

Визначившись з метою та завданнями внутрішнього контролю, необхідно уточнити його функції. В. Пархоменко [6] та О. Єрмоєнко [3, с. 9] у своїх дослідженнях наводять функції внутрішнього контролю якості продукції та витрат на її забезпечення з використанням підходу життєвого циклу продукції та циклу виробничого процесу. З урахуванням обґрунтованих у попередніх підрозділах роботи критеріїв і складових системи обліку, оцінки та бюджетування витрат на забезпечення якості, виділимо такі функції на основі процесного підходу:

1) контроль за виконанням персоналом підприємства їх функціональних повноважень щодо якості продукції за *центрами якості* (центри якості – місця виникнення витрат на забезпечення якості продукції);

2) оцінка виконання планових показників по витратах на забезпечення якості продукції за *бізнес-процесами* та *центрами якості*;

3) попередження випадків зниження якості та завищення витрат на виробництво якісної продукції за кожним *основним бізнес-процесом*;

4) виявлення внутрішніх резервів підвищення якості без зміни обсягу витрат на виробництво якісної продукції за *центрами якості*;

5) оцінка правильності формування витрат на забезпечення якості в бухгалтерському обліку за *бізнес-процесами та центрами якості*;

6) суцільний контроль якості та витрат на її забезпечення після *кожного основного бізнес-процесу*.

Реалізація наведених функції дає можливість забезпечити керівництво інформацією, необхідною для здійснення контролю якості за центрами якості та бізнес-процесами; контролювати доцільність заходів із забезпечення якості та витрат на них; аналізувати ефективність бізнес-процесів.

Для забезпечення ефективного внутрішнього контролю якості та витрат на її забезпечення необхідно чітко і злагоджено його організувати. На основі проведеного аналізу фахової літератури і поглядів науковців [1-7] щодо організації внутрішнього контролю витрат виокремимо основні його елементи, зокрема:

1. Визначення об'єкта контролю.
2. Вибір суб'єктів контролю якості продукції та витрат на її забезпечення, визначення їх завдань.
3. Встановлення джерел інформації для здійснення контролю якості продукції та витрат на її забезпечення за об'єктами.

Об'єктами економічного контролю витрат на забезпечення якості є бізнес-процеси та господарські операції, щодо яких здійснюються контрольні дії. На основі відображення витрат на забезпечення якості лікєро-горілчаної продукції на рахунках бухгалтерського обліку визначено об'єкти контролю та контрольних дій за бізнес-процесом «постачання» (табл. 2).



**Таблиця 2 – Характеристика основних складових системи контролю витрат на забезпечення якості продукції на лікєро-горілчаному підприємстві\***

Об'єкт контролю (відображення господарських операцій в бухгалтерському обліку)	Документ	Контрольні дії
<i>Бізнес-процес «Постачання»</i>		
Витрати на ремонт засобів вимірювання та випробувального устаткування, яке використовується для контролю якості сировини (здійснені сторонніми організаціями)	Акт виконаних робіт	Перевірка первинної документації; перевірка правильності відображення
Витрати на повірку (калібрування) та ремонт засобів вимірювання та випробувального устаткування, здійснені підрозділом (працівниками) підприємства	Акт виконаних робіт	понесених витрат на рахунках бухгалтерського обліку; порівняння з
Витрати на вхідний контроль сировини і матеріалів	Записи в лабораторних журналах, акт руху проб спирту	фактичними показників витрат з бюджетом, виявлення відхилень

Особливістю здійснення внутрішнього контролю витрат на забезпечення якості продукції за бізнес-процесом «постачання» є те, що він виступає початком обліку витрат. Тому необхідно контролювати правильність групування та формування витрат на забезпечення якості; своєчасність та повноту їх відображення в обліку; порівнювати фактичні витрати з плановими. Такі дії забезпечать неперервний контроль основних бізнес-процесів та їх взаємодію.

При виділенні суб'єктів внутрішньогосподарського контролю якості продукції лікєро-горілчаних підприємств (особи або групи осіб) необхідно враховувати завдання, які вони повинні виконуватись для досягнення мети контролю (рис. 1).

**Суб'єкти внутрішнього контролю витрат на забезпечення якості лікєро-горілочаної продукції:**



*Працівники облікової служби і працівники інших економічних служб підприємства та керівники структурних підрозділів (центрів якості)*



*Завдання:*

- порівняння планових показників витрат з фактичними;
- порівняння планових показників з фактичними;
- оцінка достовірності даних про витрати;
- оцінка ефективності витрат та забезпечення якості за бізнес-процесами та в цілому по підприємству

**Рисунок 1 – Суб'єкти внутрішнього контролю та їх завдання\***

*\*Розроблено автором*

Для успішного виконання своїх функцій суб'єкти внутрішнього контролю якості продукції використовують загальноприйняті способи і прийоми перевірок, що дозволяють розкрити і припинити, а, у визначених випадках, і попередити порушення виробничо-технологічної або фінансової дисципліни, а також виявити конкретних винних осіб і розмір заподіяного збитку.

**Висновки.** Узагальнюючи результати дослідження, відмітимо, що внутрішній контроль витрат на забезпечення якості на лікєро-горілочаному підприємстві доцільно проводити у економічному напрямку на основі процесного підходу. Відповідно до цього були визначені елементи організації контролю, зокрема: мета, функції, виділені об'єкти та суб'єкти контролю витрат на забезпечення якості продукції. Визначенні завдання контролю якості та витрат за бізнес-процесами дозволять проконтролювати якість продукції, витрати, ресурси; порівняти отримані показники з плановими; дозволить вжити заходи щодо попередження виникнення відхилень у майбутніх періодах.

#### **Список використаних джерел:**

1. Аманжолова Б.А. Теоретичні основи застосування процесного підходу для організації внутрішнього контролю якості / Б.А. Аманжолова, П.А. Неверов // Аудит і фінансовий аналіз. – 2010. – №6. – С. 1-8.

2. Бондар Т.Л. Внутрішній контроль якості продукції та витрат на її забезпечення / Т.Л. Бондар // Причорноморські економічні студії. – 2016. – № 3.– С . 92-98.

3. Ерєменко Е.С. Внутренни контроль затрат на качество продукции спиртово промышленности: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.12 “Бухгалтерски учёт, статистика” / Е.С. Ерєменко. – Новосибирск, 2007. – 16 с.

4. Литвин Р.П. Організація внутрішньогосподарського контролю якості продукції підприємств спиртової промисловості та витрат на її забезпечення / Р.П. Литвин, О.В. Юзва // Інноваційна економіка. – 2013. – №1. – С. 187-190.

5. Пархоменко В.М. Теоретичний базис внутрішнього контролю якості продукції та витрат на її забезпечення / В.М. Пархоменко // Науковий вісник НАСООА. – 2012. – №1. – С. 33-42.

6. Пархоменко В.М. Методика здійснення внутрішнього контролю витрат на якість на етапах життєвого циклу продукції: дослідження та розробка / В.М. Пархоменко // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2011. – №3(21). – С. 266-274.

7. Юрченко О.А. Методика внутрішнього контролю витрат іншої операційної діяльності / О.А. Юрченко // Економічний часопис – XXI. –2013. – № 1-2(2). – С. 52-56.

**УДК 657.471 (045)**

**Гладій І.О., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

## **ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ВИТРАТ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

*В статті досліджено економічну сутність витрат на забезпечення якості продукції господарюючого суб'єкта. Доведено, що правильний підхід до побудови організації бухгалтерського обліку витрат на забезпечення якості продукції дасть можливість підприємству ефективно використовувати свої*

*ресурси для втілення в життя суспільства більш нового й досконалого продукту якості, а також виявляти негативні фактори, що впливають на процес виготовлення продукції та на діяльність суб'єктів господарювання в цілому.*

**Ключові слова:** *якість, облік, витрати на управління якістю, втрати, виробничі та невиробничі витрати на якість.*

**Постановка проблеми.** На сьогоднішній день на більшості підприємств відсутня підсистема обліку витрат на якість, хоча за новою версією стандартів серії ДСТУ ISO 9000:2015 підприємства зобов'язані її створити, але обов'язкові вимоги, пов'язані з плануванням і обліком витрат на якість, відсутні. Діюча в даний час система первинного та оперативного обліку, вирішуючи задачі державного контролю за діяльністю підприємств, не передбачає використання інформації, необхідної для повного обліку витрат на якість, насамперед в процесі виробництва та реалізації продукції. В той же час, на вирішення проблеми забезпечення якісної продукції повинно бути спрямовано запровадження й удосконалення системи управління якістю на всіх етапах операційного циклу. У зв'язку з цим повинні підвищуватися вимоги до достовірності, повноти та своєчасності надання інформації витрати на забезпечення якості продукції.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз економічної літератури засвідчив, що вагомий внесок у дослідження управління витратами на забезпечення якості продукції на підприємствах різних видів економічної діяльності здійснили такі вчені: Т. Є. Василенко, А. В. Глічов, Ю. О. Джерелюк, Г. В. Константінов, Г. П. Коц, Н. І. Процюк, О. В. Чала та ін. В той же час, вважаємо, що сформульовані визначення не повною мірою відображають зміст категорії «витрати на забезпечення якості продукції» з метою повного та достовірного облікового відображення.

**Мета статті.** Метою статті виступило дослідження економічного сутності витрат на забезпечення якості продукції підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Якість продукції та послуг підприємства визначають здатністю задовольняти замовників, а також передбаченим і непередбаченим впливом на відповідні зацікавлені сторони. Якість продукції та

послуг охоплює не тільки їхні передбачені функції та характеристики, але також їхні сприймані цінність і користь для замовника. Ефективність організації обліку витрат на забезпечення якості продукції багато в чому залежить від правильного розуміння його змісту і специфічних особливостей. У зв'язку з чим необхідно уточнити, в чому полягає економічна природа поняття «витрати на якість» та їх види за різними класифікаційними ознаками.

Витрати на якість є одним із важливих елементів витрат виробництва. З цією категорією (поняттям) зіткнулося багато суб'єктів підприємницької діяльності, оскільки кожного разу вони скорочують свої витрати на забезпечення належної якості до найбільш мінімальних, використовуючи при цьому товари-замінники. Водночас, ухвалюючи рішення щодо скорочення витрат, не слід забувати, що витрати на якість умовно поділяються на високопродуктивні та непродуктивні: перші «працюють» на збільшення прибутків підприємства, другі є певним баластом, тому скорочення і, навіть, мінімізація мають стосуватися лише других, тобто непродуктивних витрат.

Витрати на якість включають в себе два поняття: «якість» та «витрати». Як відомо, якість продукції пов'язана з відносинами між її виробниками і споживачами, через які формується споживна вартість продукції і задовольняються суспільні потреби. Тобто це сукупність взаємопов'язаних заходів для забезпечення й підтримки відносин між її виробниками та споживачами, які необхідні для підвищення конкурентоспроможності та конкурентоздатності підприємства, а також для задоволення потреб. Загалом витрати на якість – це сукупність витрат, зумовлені заходами щодо запобігання помилок, планомірним контролем якості, виправленням помилок усередині і поза фірмою, а також виконанням зовнішніх менеджерських функцій у даній галузі.

Як засвідчив аналіз економічної літератури, необхідність визначення витрат на якість вперше була обгрунтована в 1960-х роках Дж. Джураном та А. Фейгенбаумом [1].

За А. Фейгенбаумом витратами на якість є ті витрати, які пов'язані зі встановленням рівня якості, її досягненням в процесі виробництва, контролю, оцінки та інформації про відповідність продукції вимогам якості, надійності та безпеки, а також витрати, пов'язані зі встановленням відмов виробів на підприємствах або в умовах їх використання споживачам [1].

Сучасник Фейгенбаума – Е. Демінг – пропонував зосередити зусилля менеджменту на вирішенні комплексних проблем підприємства і тоді «зайві» витрати на якість зникнуть самі по собі [2].

В українському законодавстві поняття витрат на якість визначено у стандартах ISO 9000:2015 «Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів» [3] та ISO 9001:2015 «Системи менеджменту якості. Вимоги» [4]. Ключовим принципом побудови системи управління якістю відповідно до вимог ISO 9001 є процесний підхід: діяльність організації складається з ряду взаємозалежних процесів, які функціонують як цілісна система. При цьому вихідні дані одного процесу є вхідними даними для наступного. Тому процесний підхід полягає в систематичній діяльності по визначенню процесів, їхньої послідовності й взаємодії, управлінню процесами та зв'язками між ними.

Суттєва відмінність ISO 9001:2015 від попередньої версії стандарту – явне застосування ризик-орієнтованого мислення, яке дає змогу організації визначати чинники, які можуть спричинити відхилення процесів та системи управління якістю від запланованих результатів, щоб встановлювати запобіжні заходи для мінімізації негативних впливів і максимального використання можливостей, по мірі їх виникнення [4]. Це неможливо без розуміння зовнішнього і внутрішнього середовищ і визначення заінтересованих сторін та їхніх вимог.

В сучасній українській діловій практиці доцільність класифікації витрат на якість на групи визначається окремо кожним підприємством з використанням власної методики їх розрахунку. Групи витрат мають бути постійними та не дублювати одна одну.

У квітні 2018 року було оприлюднено оновлений стандарт ISO 9004 «Управління задля досягнення сталого успіху організації. Підхід на основі управління якістю» [5]. Відповідно до вимог ISO 9004 [3] витрати на якість поділяються на виробничі і невиробничі (рис. 1).

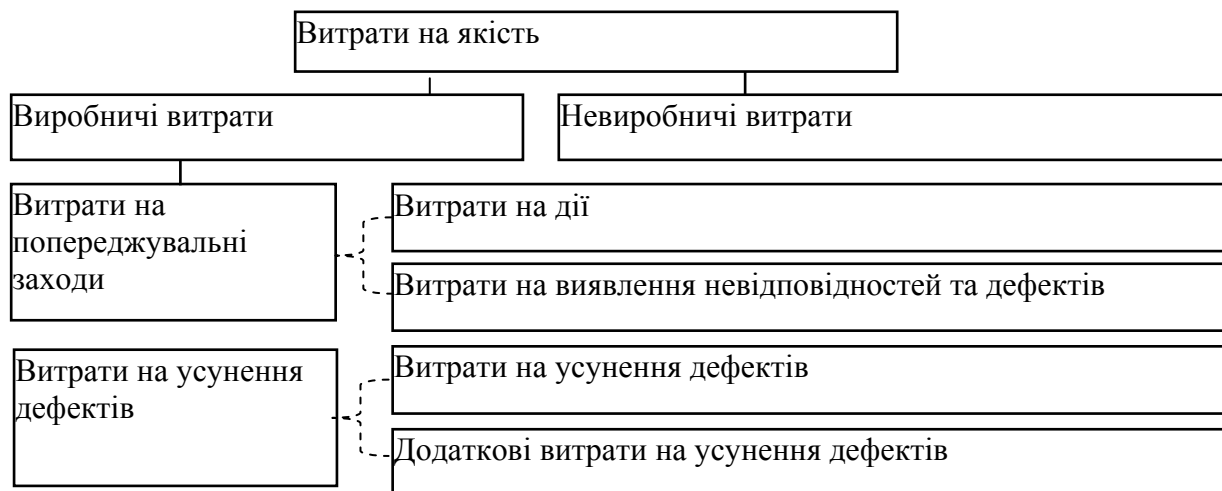


Рисунок 1 – Класифікація витрат на якість відповідно до вимог ISO 9004

Відповідно до вимог ISO 9004 витрати на якість поділяються на виробничі та невиробничі. Виробничі витрати на якість – це витрати підприємства з метою досягнення та забезпечення необхідного рівня якості. Їх поділяють на дві великі категорії:

1) Витрати, пов'язані з досягненням відповідності якості продукції, або витрати попереджувальної дії. Вони характеризують спроби забезпечити і гарантувати належний рівень якості продукції;

2) Витрати на невідповідність якості продукції, або витрати на усунення дефектів. Ці витрати пов'язані з відновленням якості продукції.

Перша група витрат на якість – витрати на відповідність ділиться на:

- витрати, пов'язані з попередженням дефектів та невідповідності (інвестиції (капіталовкладення), спрямовані на недопущення невідповідності якості продукції, що виробляється, необхідним технічним характеристикам або вимогам споживач);

- витрати, пов'язані з виявленням, оцінкою та контролем невідповідностей та дефектів.

Витрати на виявлення невідповідностей та дефектів (витрати на інспекцію) – це витрати, спрямовані на не допущення появи у споживача неякісної продукції. Витрати на контроль якості є витратами на оцінювання досягнення вимог до якості продукції.

Друга категорія виробничих витрат – витрати на усунення дефектів – поділяється на:

1) Витрати на усунення дефектів до передачі продукції споживачам (внутрішній брак) і доведення її до належної якості.

2) Додаткові витрати на виправлення дефектів, виявлених після придбання продукції споживачами (зовнішній брак).

Витрати на усунення дефектів, виявлених до передачі продукції споживачам (внутрішній брак), мають місце у випадках, коли невідповідність якості продукції виявлено до її придбанням споживачем.

Внутрішні витрати на невідповідність є витратами, що з'являються на підприємстві через невідповідність на будь-якому етапі «петлі якості». Заходи, на які вони спрямовані це відходи, переробка і ремонт, втрати, взаємні поступки, зниження сорту, простої. Ймовірно, що статтями витрат в цих випадках будуть витрати матеріалів, оплата праці, втрати.

Витрати на усунення внутрішнього браку теж входять в собівартість продукції і, відповідно, в ціну товару, а потім покриваються за рахунок споживача. Додаткові витрати на виправлення дефектів, виявлених після їх придбання споживачами (витрати на зовнішній брак) – це витрати, викликані невідповідністю якості виробів, що виявляється після передачі їх споживачу. Вони фінансують забезпечення гарантійних зобов'язань, рекламації, претензії. Невиробничі витрати, або витрати на забезпечення якості поза виробництвом – це витрати, пов'язані з підтвердженням якості продукції і пред'явленням споживачеві об'єктивних доказів цієї якості. Вони включають конкретні і додаткові засоби по забезпеченню якості, заходи, процедури, дані, демонстраційні випробування та окремі й додаткові оцінки, проведені незалежними випробними органами [25]



Поряд з витратами на якість існують і втрати якості.

Втрати якості – втрати, спричинені тим, що не реалізовано потенційні можливості використання ресурсів у процесах та діяльності. Деякі втрати важко визначити, але вони є дуже суттєвими, наприклад, такі як втрата престижу фірми. Прикладами втрат якості є втрата довіри споживача, втрата можливості додаткового підвищення користі для споживача, організації чи суспільства, а також марнування ресурсів і матеріалів.

В той же час, зазначені класифікації витрат на управління якістю не є, на нашу думку, досить повними для впровадження комплексної багаторівневої системи обліку витрат на управління якістю, оскільки для управління підприємством, установою або організацією необхідна більш ширша та деталізована класифікація, яка допоможе суб'єкту господарювання забезпечити взаємозв'язок між різними категоріями, поняттями якості продукції, оцінити їх поведінку, систематизувати дефекти, які зустрічаються при виробництві продукції.

Тому, в обліку та управлінні підприємством доцільно впровадити комплексну систему обліку управління якістю та пов'язаних з нею витрат, яка дасть можливість встановити підрозділ, який є винуватцем у виникненні дефектів, склад витрат (собівартість) продукції, що виявилася з недотриманням від стандартів та технічних вимог, порядок відшкодування витрат як працівнику, так і підприємству.

Отже, вся система бухгалтерського обліку витрат на управління якістю буде формуватися за трьома рівнями:

а) I-й рівень – облік фактично виявлених витрат, пов'язаних з нестандартною продукцією, а саме: витрати на виправлення дефектів; витрати на браковану продукцію; витрати на внутрішній контроль;

б) II-й рівень – облік невиробничих витрат, що включає витрати на гарантію; витрати на забезпечення; витрати на попереджуючі заходи; витрати на недотримання умов договору;

в) III-й рівень – облік витрат цільового призначення, що пов'язані з поліпшенням та забезпеченням якості продукції.

Кожен з цих рівнів повинен мати в своєму складі відповідні облікові процедури та формувати потрібну для управління інформацію, а управління якістю, в свою чергу, повинно ґрунтуватися на вище запропонованій концепції. Це дасть змогу створити на підприємстві ефективну систему управління якістю продукції та регулювання рівня браку.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Підвищення якості продукції та послуг безумовно позитивно впливає на результати діяльності будь-якого підприємства. Сучасні умови господарювання вимагають від кожного підприємства запровадження і дотримання належного (дійового) комплексного механізму управління якістю. Оскільки від обсягу витрат залежить прибутковість підприємства, то ефективне управління витратами і, зокрема, витратами на управління якістю продукції, яке передбачає мінімізацію їх загального розміру, є надзвичайно важливим. Тож систему управління витратами на якість потрібно впроваджувати на комплексній основі, забезпечуючи взаємозалежне виконання поставлених завдань.

#### **Список використаних джерел:**

1. Фейгенбаум А. Контроль качества продукции: Сокр. пер. с англ. / Авт. предисл. И науч. ред. А.В. Гличев – М.: Экономика, 1986. – 471 с.
2. Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Э. Деминг; [пер. с англ.]. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 201 с.
3. ДСТУ ISO 9000. Національний стандарт. Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://khoda.gov.ua/image/catalog/files/%209000.pdf>.
4. ДСТУ ISO 9001. Національний стандарт. Системи менеджменту якості. Вимоги. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://metrology.com.ua/download/iso-iec-ohsas-i-dr/61-iso/1316-dstu-iso-9001-2015>.

5. ДСТУ ISO 9004. Національний стандарт. Управління задля досягнення сталого успіху організації. Підхід на основі управління якістю. Електронний ресурс. – Режим доступу: [https://dnaop.com/html/41049/doc-%D0%94%D0%A1%D0%A2%D0%A3\\_ISO\\_9004-2-96](https://dnaop.com/html/41049/doc-%D0%94%D0%A1%D0%A2%D0%A3_ISO_9004-2-96).

**УДК 336.225.621**

**Даценко Г.В., к.е.н., доцент**

**Чолій Л.О.**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СПРАВЛЯННЯ ПОДАТКУ НА ПРИБУТОК  
ТА КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ**

*Податок на прибуток підприємств є основним бюджетоутворюючим податком більшості країн світу. Проте кожного року країна недоотримує заплановані до сплати суми податку, що призводить до негативних соціально-економічних наслідків. Саме тому дослідження питань економіко-правових особливостей податку на прибуток підприємства є актуальними, оскільки саме оподаткування прибутку підприємств впливає на фінансово-господарську діяльність підприємств.*

**Ключові слова:** *податок на прибуток, ставка оподаткування, контроль розрахунків по податку на прибуток.*

**Постановка проблеми.** Система прямих податків регулює прибутки юридичних і фізичних осіб. Одним із важливих важелів регулювання розподілу грошових ресурсів між державою та підприємствами усіх форм власності є податок на прибуток підприємств. Саме тому дослідження питань економіко-правових особливостей податку на прибуток підприємства є актуальними, оскільки саме оподаткування прибутку підприємств впливає на фінансово-господарську діяльність підприємств. Крім того, система оподаткування прибутку підприємств впливає на стимулювання та регулювання діяльності і розвитку підприємництва.

Податок на прибуток підприємств має широкі можливості для регулювання і стимулювання підприємницької діяльності. Цей вплив може здійснюватися як завдяки диференціації ставок оподаткування по різних видах діяльності, так і завдяки наданню пільг у виробництві пріоритетних товарів. Але в нашій країні можливості щодо використання податку на прибуток як регулюючого фактора дещо обмежено його великим бюджетним значенням.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженням питання оподаткування прибутку підприємств та контролю за правильністю та своєчасністю його сплати займалися такі вчені, як: В. Л. Андрущенко, О. Д. Василик, М. І. Долішній, І. І. Долженко, І. М. Скітецька, А. М. Соколовська, В. М. Суторміна, Л. Д. Тулуш, В. М. Федосов, Д. Г. Черник.

**Метою статті** є вивчення зарубіжного досвіду щодо стягнення податку на прибуток підприємств та дослідження його сучасного стану в Україні, а саме розгляд недолік та пошук шляхів їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** Серед прямих податків основним для підприємств є податок на прибуток підприємств. Прибуток є пріоритетною метою суб'єктів господарювання в умовах ринку. Сучасний стан економіки нашої держави вимагає загострення уваги на проблемах оподаткування, в числі яких є формування розумного підходу до вирішення проблем податкового навантаження на суб'єктів господарювання. Тому виникає необхідність виваженого підходу до визначення переваг та недоліків прибуткового оподаткування підприємств, що дасть широкі можливості для стимулювання і розвитку підприємництва.

Податок на прибуток – це прямий, загальнодержавний податок, який є основним бюджетоутворюючим податком [2, с. 34].

Платниками даного податку можуть бути як резиденти, так і нерезиденти.

Платниками податку - резидентами є:

1) суб'єкти господарювання - юридичні особи, які провадять господарську діяльність як на території України, так і за її межами;

2) Національний банк України здійснює розрахунки з Державним бюджетом України відповідно до Закону України «Про Національний банк України»;

3) Управитель фонду операцій з нерухомістю, який здійснює діяльність відповідно до Закону України «Про фінансово-кредитні механізми і управління майном при будівництві житла та операціях з нерухомістю» щодо операцій і результатів діяльності із довірчого управління, що здійснюється таким управителем через фонд.

Платниками податку - нерезидентами є:

1) юридичні особи, які утворені в будь-якій організаційно-правовій формі та отримують доходи з джерелом походження з України, за винятком установ та організацій, що мають дипломатичні привілеї або імунітет згідно з міжнародними договорами України;

2) постійні представництва нерезидентів, які отримують доходи із джерелом походження з України або виконують агентські (представницькі) та інші функції стосовно таких нерезидентів чи їх засновників.

Об'єктом оподаткування є прибуток із джерелом походження з України та за її межами, який визначається шляхом коригування (збільшення або зменшення) фінансового результату до оподаткування (прибутку або збитку).

Базою оподаткування є грошове вираження об'єкту оподаткування. Базова (основна) ставка податку становить 18 відсотків [8].

Податкова реформа 2015 року в Україні щодо оподаткування прибутку підприємств мала на меті підвищити роль традиційного бухгалтерського обліку, адже об'єкт оподаткування визначається шляхом коригування на різниці фінансового результату до оподаткування (прибутку або збитку), визначеного у фінансовій звітності відповідно до НП(С)БО або МСФЗ.

Платник податку, у якого річний дохід (за вирахуванням непрямих податків), визначений за правилами бухгалтерського обліку за останній річний звітний (податковий) період не перевищує двадцяти мільйонів гривень, має право прийняти рішення про незастосування коригувань фінансового результату до оподаткування на усі різниці (крім від'ємного значення об'єкта оподаткування минулих податкових (звітних) років), визначені відповідно до положень Податкового кодексу України, не більше одного разу протягом безперервної сукупності років, в кожному з яких виконується цей критерій щодо розміру доходу.

Саме прибутковий податок відіграє важливу роль у фінансовому регулюванні економіки. Регулюючий механізм цього податку реалізується через диференціацію ставок оподаткування за різними видами діяльності платників і пільгове оподаткування виробництва пріоритетних товарів. Держава може встановлювати пільгове оподаткування тих напрямків формування і використання фондів, в яких зацікавлене суспільство. За допомогою податку на прибуток можна регулювати:

- вибір тієї або іншої правової форми організації бізнесу;
- напрямки розподілу прибутку (накопичення або споживання);
- вибір методів фінансування інвестицій (самофінансування, залучені і позичкові засоби);
- розподіл трудових і матеріальних ресурсів між окремими сферами господарської діяльності;
- розподіл і перерозподіл ВВП;
- темпи економічного зростання на макрорівні [4, с. 282].

Податок на прибуток підприємств відіграє велику роль у фінансовому регулюванні економіки.

В Україні досить тривалий час існували принципові розбіжності в визначенні податку на прибуток за даними фінансового та податкового обліку. Але в контексті євроінтеграційних процесів відбулись суттєві зрушення. З 2016

року об'єктом оподаткування є прибуток із джерелом походження з України та за її межами, який визначається шляхом коригування (збільшення або зменшення) фінансового результату до оподаткування (прибутку або збитку), визначеного у фінансовій звітності підприємства відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності, на різниці, які виникають відповідно до положень Податкового кодексу України [10]. Тобто, податок на прибуток в Україні тепер розраховується за даними фінансового обліку з урахуванням податкових різниць.

Податкова різниця – це різниця, яка виникає між оцінкою і критеріями визнання доходів, витрат, активів, зобов'язань за П(С)БО або МСФЗ, доходами і витратами, визначеними згідно з ПКУ [10]. Якщо сума від будь-якого виду діяльності (за вирахуванням непрямих податків), визначений за правилами бухгалтерського обліку менше 20 млн. грн., то платник податків має право вибору щодо застосування податкових різниць. Якщо сума доходів більше 20 млн. грн., то для визначення об'єкта оподаткування податком на прибуток потрібно розраховувати і використовувати податкові різниці. Таким чином, розбіжності між фінансовим та податковим обліком податку на прибуток стосуються насамперед великих та середніх підприємств-платників податків. Про результати проведеної реформи свідчать надходження з податку на прибуток до зведеного бюджету України. За офіційними статистичними даними [11] у 2017 р. до державного бюджету надійшло 503,9 млрд. грн. податкових надходжень, що на 94,5 млрд. грн., або на 23,1% більше відповідного показника минулого року. Вперше за останні три роки податок на прибуток продемонстрував позитивну динаміку. До державного бюджету надійшло 54,4 млрд. грн. цього податку що на 56,3% більше від попереднього року. За підсумками 2017 р. в структурі доходів зведеного бюджету збільшилася податкова складова до 83,1% порівняно з 77,8% попереднього року (табл. 1).

Таблиця 1 – Структура доходів зведеного бюджету України за 2015-2017 рр.[11]

Показники	2015 р.	2016 р.	2017 р.
Податкові надходження, з них	80,6	77,8	83,1
податок на доходи фізичних осіб	16,5	15,3	17,7
податок на прибуток підприємств	8,8	6,	7,7
рендна плата та плата за використання ін. природних ресурсів	7,4	6,4	6
податок на додану вартість	30,5	27,4	28,9
акцизний податок	9,9	9,7	13
податки на міжнародну торгівлю та зовнішні операції	2,8	6,2	2,6
рендна плата, збори за паливно-енергетичні ресурси	1,3	1,1	5,4
інші податкові надходження	3,4	5,7	1,8
Неподаткові надходження	17,6	21,5	16
Доходи від операцій з капіталом	0,5	0,3	0,2
Цільові фонди	0,1	0,1	0,1
Інші надходження	1,2	0,3	0,6
Разом	100	100	100

При порівнянні надходжень до державного бюджету з податку на прибуток до державного бюджету в розмірі його окремих складових помітно, що приріст відбувся в усіх секторах. Найбільше зростання обсягів надходжень показали приватні підприємства (12,0 млрд. грн.), при тому, що в попередньому році цей сектор найсуттєвіше скоротив відрахування.

В Україні малі та середні підприємства є передумовою сталого економічного зростання, створення нових робочих місць, зміцнення економіки регіонів. Більш за все їх пригнічує податковий тягар. Це призводить до таких негативних наслідків, як спад ділової активності суб'єктів господарювання, відтік національного капітал за кордон, тінізація економіки.

За рівнем податку на прибуток Україна зараз стоїть нарівні з Білоруссю. Якщо вже Україна почала податкову реформу, то було б справедливо



розібратися, наскільки ставка за податком на прибуток відрізняються від ставок інших країн. Найнижча ставка податку на прибуток в офшорних зонах. Наприклад, на острові Мен, Бермудських та Кайманових островах податок на прибуток 0%. Проте саме там проводяться найбільші махінації з грошовими коштами та матеріальними цінностями.

Є країни, про які можна сказати, що вони напів офшори. Це Ліхтенштейн, де ставка податку на прибуток становить 12,5%, або на Кіпр, де теж така низька ставка. Такими низькими ставками ці країни залучають закордонні активи. Знову ж таки вони стали осередком незаконного бізнесу.

Є країни, де податок на прибуток значно вище, ніж в Україні. Ставки податку на прибуток таких країн наведено у таблиці 2.

**Таблиця 2 – Ставки податку на прибуток в зарубіжних країнах**

<b>Країни</b>	<b>Податок на прибуток за 2017 рік</b>
США	40%
Німеччина	29,6%
Італія	31,4%
Бельгія	34%
Японія	35,65%

Зазначимо, що такі високі ставки ставлять країни з усталеною економічною моделлю і, які економічно сильні та з високим рівнем соціального забезпечення населення.

Розглянемо ставки податку на прибуток підприємств країн, що розвиваються (табл. 3).

**Таблиця 3 – Ставки податку на прибуток підприємств країн, що розвиваються**

<b>Країни</b>	<b>Податок на прибуток за 2017 рік</b>
Польща	19%
Латвія	15%
Литва	15%
Румунія	16%
Туреччина	20%
Чехія	19%

В цілому виходить, що ставка податку на прибуток в Україні близька до інших країн, які теж ще знаходяться на стадії розвитку. Але, швидше за все, було б раціонально подумати про зниження ставки податку на прибуток в Україні до рівня 15%, так як це могло б послужити хорошу службу в напрямку розвитку бізнесу та виходу її з «тіні».

За новою моделлю оподаткування, яку планують ввести у 2018 році, планується ввести інвестиційний податковий кредит. Йдеться про можливість зменшення податкових зобов'язань для підприємств, які з 1 січня 2016 до 31 грудня будуть здійснювати капітальні інвестиції. Вимоги наступні:

- по-перше, це інвестиції у матеріальні активи;
- по-друге, мінімальний строк корисного використання таких активів не менше 4 років;
- по-третє, такі активи будуть введені в експлуатацію в період з 1 січня 2016 року до 31 грудня 2018 року.

Розмір інвестиційного податкового кредиту може становити 30% від балансової вартості окремого матеріального активу або їх сукупності, але не більше 50% від розміру податкових зобов'язань за окремий звітний період. Залишок невикористаного інвестиційного податкового кредиту може бути перенесений на наступний податковий період. (Новини)

Одним з основних питань податкового контролю є перевірка правильності обчислення і повноти сплати податку на прибуток.

Під час перевірки інспектор у першу чергу визначає, хто є платником податку на прибуток відповідно до законодавства України. Особлива увага приділяється резиденству платників, правильності їх реєстрації в податкових органах [9, с. 57].

Метою здійснення контролю розрахунку податку на прибуток є встановлення відповідності чинному законодавству методики його нарахування.

Серед основних етапів контролю розрахунків по податку на прибутку виділяють наступні:

- перевірка правильності визначення прибутку, до якого застосовується податкова ставка;

- перевірка правильності визначення валових доходів та валових витрат;

- перевірка правильності застосування ставки до бази оподаткування;

- перевірка правильності зменшення податкових зобов'язань;

- перевірка правильності ведення обліку по розрахунках з бюджетом щодо податку на прибуток та відповідності даним розрахунків даним бухгалтерського обліку;

- перевірка повноти та своєчасності сплати податку на прибуток [3].

Щодо перевірки податкової звітності з податку на прибуток, то вона здійснюється у три етапи:

підготовчий – аналіз та узагальнення інформації про платника податку з внутрішніх (установчі документи, декларації й результати документальних перевірок тощо) та зовнішніх джерел про можливі ризики мінімізації податкових зобов'язань або ухилення від оподаткування тощо;

перевірочний – безпосереднє проведення камеральних або невиїзних документальних перевірок на підставі виявлених факторів ризику;

підсумковий – оформлення результатів проведених перевірок і (або) формування обґрунтованих висновків, передача їх до підрозділів податкового контролю юридичних осіб та податкової міліції [5, с. 114].

Важливою також є перевірка правильності оформлення декларації про прибуток підприємства.

При попередній перевірці декларації контролю підлягають:

- своєчасність подання податкових декларацій з податку на прибуток;

- дотримання вимог щодо порядку заповнення залежно від того, в якій формі подається декларація – у повній або спрощеній;

- наявність необхідних додатків і узгодженість звітних даних;

- правильність арифметичних підрахунків та визначення сум оподаткованого прибутку або збитку за звітний період.

При визначенні фінансових результатів від здійснення товарообмінних операцій, пов'язаних із зовнішньоекономічною діяльністю, посадовою особою податкової служби враховується позитивна чи негативна різниця результатів перерахування дебіторської і кредиторської заборгованості в іноземній валюті.

Під час проведення перевірки виявляється правомірність відображення прибутку чи збитку від продажу цінних паперів. Інспектор перевіряє повноту відображення операцій у бухгалтерському обліку, уточнює повноту відбитої інформації в обліку. Далі перевіряється правомірність і повнота перерахунку дебіторської заборгованості, причому контролюється перерахунок за кожною дебіторською заборгованістю, а також контролюється повнота і правильність відображення сум перерахунку на рахунках бух обліку.

Перевіряючий аналізує пооб'єктне перевищення виторгу від продажу основних фондів, а також відображення цих сум у бухгалтерському обліку.

У ході перевірки здійснюється контроль за правильністю проведення індексації (балансової вартості груп основних фондів і нематеріальних активів) і її відображення в бухгалтерському обліку. Далі увага звертається на кожен випадок безоплатного одержання товарів. При цьому важливо встановити причину передачі, а також повне і своєчасне відображення в бухгалтерському обліку.

Під час перевірки встановлюється правильність оформлення вартості робіт і послуг, наданих без компенсації їхньої вартості. Перевіряється вартість матеріальних цінностей, переданих платником податку утримувачу відповідно до договорів зберігання і використаних ним у власному виробництві чи господарському обороті і виробництві.

Крім цього, під час перевірки увага звертається на правильність формування бухгалтерських записів сум від перерахунку доходу з завершених довгострокових договорів у разі завищення суми податкових зобов'язань. Окремо перевіряється облік балансової вартості матеріалів, сировини.

Далі в ході перевірки аналізуються операції, з яких проведені суми отриманих штрафів і неустойок [9, с. 77].

Незважаючи на численні зміни, що спрямовані на вдосконалення податкової системи України, вона має ряд недоліків. Серед них:

- відсутність економічно обґрунтованого балансу між фіскальною і регулюючою функціями податків, у тому числі податку на прибуток;

- недостатньо ефективна система державного податкового регулювання, його неузгодженість із завданнями економічної політики держави;

- наявність проблем у тривалості базових податкових періодів (щоквартальне декларування і сплата податку на прибуток, тоді як у європейських країнах – раз на рік), що погіршує позиції України в міжнародному рейтингу простоти ведення бізнесу за показником «кількість платежів на рік» та збільшує витрати суб'єктів підприємницької діяльності на сплату податків;

- нестабільність

- неузгодженість податкового законодавства з нормами, які складають інші інститути фінансового законодавства або входять до інших галузей законодавства;

- порушення фундаментального принципу справедливості в оподаткуванні, невиконання податковою системою функції перерозподілу доходів від багатих до бідних;

- недосконала система адміністрування податків і зборів, внаслідок якої виникають проблеми щодо контролю сплати податку на прибуток та неефективність контрольних дій;

- низький рівень податкової культури, широке розповсюдження схем мінімізації та ухилення від сплати податків, що призводить до зростання податкової заборгованості платників перед бюджетом;

- нераціональна система податкових пільг, що спричиняють порушення принципів справедливості в оподаткуванні та призводять до зниження фіскальної ефективності основних податків.

Обов'язково мають враховуватись сучасні реалії та вітчизняні традиції ведення бізнесу, особливості менталітету платників і на основі цього визначати можливості розробки своєї конкурентної стратегії, у тому числі і у системі оподаткування. Проблема колізій у сфері оподаткування має вирішуватись не

тільки шляхом приведення у відповідність законодавства із конституцією України та усунення існуючих суперечностей між законами та підзаконними нормативно-правовими актами, а й застосування норм, що спрямовані на вирішення суперечностей у праві взагалі [7, с. 64].

У зв'язку з цим, можна виділити такі напрямки реформування податку на прибуток:

- стабілізувати податкову систему шляхом узгодження податкового законодавства з нормами бюджетного, цивільного, та господарського кодексів. Якщо все буде налагоджено на законодавчому рівні, то контрольні дії стануть ефективнішим;

- посилити контрольні заходи за сплатою податку на прибуток;

- знизити податкову ставку за умови реінвестування прибутку (що і планується зробити у 2017 році);

- запровадити альтернативне мінімальне оподаткування у вигляді додаткового податку на невиробниче споживання, пов'язане з утриманням апарату управління та іншими важко контрольованими загальногосподарськими витратами;

- створити стимули для місцевих органів влади в зацікавленості розвитку малого бізнесу на її територіях;

- для платників єдиного податку за використанням праці найманих працівників без належного оформлення трудових відносин посилити відповідальність.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, податок на прибуток підприємств є одним з найбільш потужних джерел формування бюджетних ресурсів, який забезпечує державі можливість повноцінного фінансування її основних функцій.

Зменшення податкового навантаження на декілька відсотків якщо суттєво і не вплине на величину податкових зборів, проте безумовно дасть позитивний ефект для суб'єктів господарювання. Позитивний ефект полягатиме у вивільненні коштів на підприємстві та спрямування їх на інвестиції, інновації,

поліпшення структури підприємства та матеріального забезпечення працівників. Тому реформування податкової системи в Україні потребує узгодженості, повинно забезпечувати прозорість та чітку регламентованість, що в свою чергу зумовить ефективні контрольні дії відповідних органів. Держава повинна виступати стимулятором для вітчизняних виробників.

Подальші дослідження системи оподаткування в Україні, зокрема що стосується податку на прибуток, доцільно у двох векторах: оптимізації державних коштів в умовах кризи та нестабільності економіки та пошуку нових шляхів зменшення боргових навантажень на державний бюджет.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бюджетний моніторинг : Аналіз виконання бюджету за січень – вересень 2016 року / [В.В. Зубенко, І. В. Самчинська, А. Ю. Рудик та ін.] ; ІБСЕД, Проект «Зміцнення місцевої фінансової ініціативи (ЗМФІ-II) впровадження», USAID. – К., 2016. – 72 с.

2. Ковач С. Облік і звітність розрахунків за податком на прибуток підприємства в умовах законодавчих змін / С. Ковач, К. Безверхий // Бухгалтерський облік і аудит. – 2016. – №4. – С. 34-43.

3. Лукіна А. О. Особливості контролю розрахунків по податку на прибуток / А.О. Лукіна, І.В. Гріщенко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=67892/>.

4. Мельник П. В. Податкова система : навч. посібник / за заг. ред. П. В. Мельника, В.Л. Андрущенко ; [І. А. Прокопенко, Ю. В. Панура, О. С. Іванишина, Т.В. Турчак, Т.В. Смірнова, Ю. І. Турянський та ін.]. – К. : Кондор, 2015. – 698 с.

5. Найденко О. Є. Податковий контроль : навчальний посібник / О.Є.Найденко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2016. – 224 с.

6. Ободзінська Ю. В. Проблеми функціонування механізму оподаткування прибутку підприємств в Україні / Ю. В. Ободзінська // Збірник студентських наукових праць. – 2015. – №2. – С. 28-36.

7. Патарідзе-Вишинська М. В. Концепція оподаткування прибутку в контексті податкової реформи: порівняльний аспект / М. В. Патарідзе-Вишинська // Вісник. Київський інститут бізнесу та технологій. – 2015. – № 2. – С.62-65.

8. Податковий кодекс від 27 лютого 2018 № 2755-VI : зі змінами та доповн. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page>.

9. Якімова А. М. Вітчизняний та зарубіжний досвід справляння податок на прибуток підприємств / А. М. Якімова, О. В. Прищона // Економіка і регіон. – 2015. – №3(34). – С. 211-215.

10.. Бюджетний моніторинг: Аналіз виконання бюджету за 2016 рік // Режим доступу: [www.ibser.org.ua](http://www.ibser.org.ua).

11.Мошняга Б.Б. Оподаткування прибутку підприємств в контексті нововведень Податкового Кодексу України // Режим доступу: <http://intkonf.org/mos>.

**УДК 657.1 (045)**

**Дзюба О.М., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ**

### **ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

*В статті розглянуто основи організації обліку витрат на управління якістю продукції підприємства з огляду на його цілі та завдання, досліджено етапи облікового процесу на підприємстві, визначено необхідність виділення окремих бізнес-процесів з метою організації обліку витрат.*

**Ключові слова:** витрати, якість, управління підприємством, витрати на якість, організація обліку.

**Постановка проблеми.** В умовах інтеграції України у світове співтовариство, розвитку конкурентного ринку проблема якості продукції



виступає однією з найважливіших, від рішення якої залежить стабільність національної економіки. Перед виробниками продукції виникають потреби у плануванні та управлінні якістю продукції, вибору оптимального варіанту забезпечення певного її рівня і способу організації процесу підтвердження і поліпшення якості. Досягнення вищезазначеного потребує налагодження інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень за допомогою організації бухгалтерського обліку витрат, пов'язаних з якістю продукції, що випускається підприємством.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Посилання на сучасні дослідження та публікації. Вагомий внесок у дослідження організації управління витратами на забезпечення якості продукції здійснили такі вчені як: Т.Є. Василенко, Ю.О. Джерелюк, Г.П. Коц, О.В. Чала та ін. Окремі питання обліку витрат розглянуто у працях відомих українських вчених, а саме: М. Т. Білухи, Ф. Ф. Бутинця, Ю. А. Вериги, С. Ф. Голова, М.В. Кужельного, М. С. Пушкаря, В.В. Сопко, Н. М. Ткаченко та ін.

**Мета статті.** Метою дослідження є визначення особливостей організації обліку витрат на управління якістю продукції підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідальність за організацію бухгалтерського обліку на підприємстві, забезпечення фіксування фактів здійснення всіх господарських операцій у первинних документах, збереження оброблених документів, реєстрів і звітності на підставі ст.8 ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» №996-XIV покладено на керівника підприємства.

Облікова політика підприємства, як правило, встановлює права і обов'язки головного бухгалтера, правила облікової політики на підприємстві, форму організації бухгалтерського обліку на підприємстві, перелік посадових осіб, які наділяються правом підпису документів первинного бухгалтерського та податкового обліку та надають дозвіл на здійснення господарських операцій, які пов'язані з виплатою грошових коштів, витратами ТМЦ, відвантаженням готової продукції.

На практиці на виробничих підприємствах для цілей фінансового обліку використовується класифікація витрат, наведена в П(С)БУ 16 «Витрати», а для внутрішньогосподарського планування, обліку і калькулювання собівартості продукції – класифікація витрат відповідно до Методичних рекомендацій за формуванням собівартості продукції (робіт, послуг), що можуть бути затверджені для кожної окремої галузі промисловості.

Традиційно виробничі підприємства використовують розподіл витрат на економічні елементи та статті калькуляції: сировина й основні матеріали, напівфабрикати власного виробництва, супутня продукція й зворотні відходи (віднімаються), допоміжні й таропакувальні матеріали, паливо й енергія на технологічні цілі, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, відрахування на соціальне страхування, витрати на утримання й експлуатацію машин та обладнання, загальновиробничі витрати.

За місцем виникнення витрати на виробничих підприємствах групують і враховують за виробництвами, цехами, ділянками, відділами та іншими структурними підрозділами підприємства, тобто за центрами відповідальності, що зумовлює необхідність побудови аналітичного обліку в частині використання рахунку 23 «Виробництво», та дає можливість бачити дійсні витрати, понесені кожним підрозділом та здійснювати оперативний контроль за їх розміром.

При побудові механізму організації бухгалтерського обліку витрат на якість продукції виникають певні труднощі. Відомо, що виділення витрат на якість діючою обліковою документацією не передбачено, вони також не є складовою частиною звичайної виробничої калькуляції. Їх важко відслідкувати у витратах на розробку, на управління, на збут. Витрати на якість продукції з'ясовуються за допомогою допоміжної реєстрації, розрахунку по даним і фактам, зібраним від різних підрозділів підприємства. Від так за діючою системою бухгалтерського обліку витрати на якість продукції обліковуються у складі інших виробничих витрат, операційних витрат, інших витрат тощо.

При цьому в економічній літературі по даному питанню склалося декілька точок зору, наприклад: величину додаткових витрат на підвищення якості продукції треба визначати як різницю між її собівартістю до і після покращення якості продукції; відображати ці витрати на рахунку 23 «Виробництво» окремою статтею; додаткові витрати розшифровувати у додатках до калькуляційного листка [1].

Деякі автори пропонують для забезпечення системного обліку цих витрат ввести в План рахунків бухгалтерського обліку окремий збирально-розподільний рахунок «Витрати на якість» з виділенням до нього наступних субрахунків першого порядку: «Витрати на забезпечення якості», «Витрати на покращення якості», «Втрати від невідповідності продукції» (брак, дефекти). При цьому аналітичний облік (відкриття субрахунків другого порядку) ведеться у розрізі окремих підрозділів підприємства, персонально відповідальних за виникнення даних витрат на якість продукції, тобто у розрізі окремих центрів відповідальності. За дебетом його протягом місяця будуть відображатися всі витрати, пов'язані з якістю продукції, а по закінченню місяця з його кредиту будуть списуватися на рахунки «Виробництво», «Загальновиробничі витрати», «Адміністративні витрати», «Брак у виробництві», «Витрати майбутніх періодів» тощо [2].

Враховуючи зазначене, можна відмітити, що коло питань, пов'язаних з організацією обліку витрат на якість продукції полягає у розробці робочого плану рахунків, відповідних первинних документів та звітних форм для різних цілей і рівнів управління, системи документообігу і інформаційних потоків, варіантів розподілу накладних витрат і калькулювання собівартості продукції з урахуванням витрат на якість.

В системі фінансового обліку всі перераховані питання регламентуються в першу чергу нормативними документами, тому в такому випадку доцільно використовувати данні управлінського обліку, вибір методів і вимог до організації якого, на відміну від фінансового, не регламентується

нормативними актами, а ведеться за правилами, встановленими самим підприємством з урахуванням специфіки його діяльності.

Формування управлінського обліку має відбуватися з участю не тільки бухгалтерської служби, але і інших підрозділів організації (у тому числі підрозділу, що відповідає за управління якістю). Це пов'язано з тим, що окремі процеси на підприємстві мають індивідуальні умови формування витрат, пов'язані з виконанням різних дій і ухваленням різних управлінських рішень.

Діяльність із забезпечення якості на підприємстві пов'язана з протіканням процесів, які в бухгалтерському обліку розглядаються як різні об'єкти обліку, у т.ч. процес постачання (бізнес-процес постачання), процес виробництва (бізнес-процеси виробництва та контролю якості готової продукції) і процес реалізації (бізнес-процес збуту).

Оскільки перш за все інформація про витрати на якість має бути відображена в первинному обліку, тому актуальним є удосконалення організації обліку господарських процесів, що забезпечують якість продукції, у тому числі: встановлення регламенту надання інформації окремими підрозділами підприємства в бухгалтерію; організації документообороту; визначення методики реєстрації господарських операцій у системі рахунків синтетичного й аналітичного обліку; узагальнення облікової інформації з метою задоволення інформаційних потреб керівників підприємства і відповідних структурних підрозділів.

Однак, для деталізації витрат на управління якістю продукції, необхідно застосувати відповідні аналітичні (субрахунки 2 і 3 порядку) рахунки для їх кодування за їх призначенням до зазначених рахунків бухгалтерського обліку. До таких кодів має входити інформація про номер рахунку за Планом рахунків бухгалтерського обліку; код центру якості та код статті витрат на забезпечення якості за призначенням (наприклад: витрати на попередження браку, витрати на оцінку, витрати через внутрішні та зовнішні дефекти тощо).

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Особливості діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання, надаю право стверджувати,

що існуючий рівень організації обліку не спроможний задовольнити всі вимоги щодо обліку витрат на управління якістю продукції й надати необхідну інформацію на кожному етапі їх формування в повному обсязі. Отже, будь-яке підприємство, що має на меті виготовляти якісну продукцію, впроваджувати систему суцільного управління якістю готової продукції, має розробити власну систему заходів з організації обліку та калькулювання витрат на управління якістю, що у свою чергу сприятиме не тільки, підвищенню якості продукції, а також рівню її конкурентоспроможності та ефективності діяльності підприємства.

### **Список використаних джерел:**

1. Боднар О.В. Організаційні та методичні підходи до внутрішнього контролю витрат на виправлення бракованої продукції / О.В. Боднар // Проблеми теорії та метод. бух. обліку, контролю і аналізу. – 2011. – № 3(21). – С. 73–79.
2. Бондар Т.Л. Бюджетування витрат на забезпечення якості лікеро-горілчаної продукції [Електронний ресурс] / Т.Л. Бондар // Економіка і суспільство. – 2016. – № 2. – Режим доступу : <http://economyandsociety.in.ua> .
3. Бугрім О.Ю. Оцінювання ефективності управління якістю продукції на промислових підприємствах // Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». - 2010. - № 6. - С. 197-198.
4. Луцюк І.В. Витрати на якість та їх класифікація для потреб управління та обліку [Електронний ресурс] / І. В. Луцюк // Економічні науки. – 2013. – Вип. 10 (1). – (Сер. Облік і фінанси). – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecnof\\_2013\\_10\(1\)\\_\\_44.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecnof_2013_10(1)__44.pdf)
5. Тимрієнко І. Ю. Методика збору інформації про витрати на якість продукції з використанням процесного підходу (на прикладі сироробних підприємств) / І. Ю. Тимрієнко : Міжнар. зб. наук. пр. – 2012. – № 3. – С. 419–430.
6. Харламова, Т.Н. Управление витратами на качество продукции: отечественный и зарубежный опыт : монография / Т.Н. Харламова, Б.И. Герасимов, Н.В. Злобина ; под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Б.И. Герасимова. – Тамбов :Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2006. – 108 с.

**МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ФІНАНСОВИХ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПІДПРИЄМСТВА**

*У статті визначено поняття фінансових показників, узагальнено підходи науковців до виділення різних груп показників в системі фінансових показників, сформовано власне бачення складу даної системи. Відзначено інформаційні можливості фінансової звітності для розрахунку та інтерпретації фінансових показників. Сформовано групу показників аналізу балансу підприємства.*

**Ключові слова:** фінансові показники, фінансова стійкість, ліквідність, платоспроможність, оборотність, ділова активність, рентабельність, аналіз балансу, фінансова звітність.

**Постановка проблеми.** Аналіз фінансових показників діяльності виступає інформаційним підґрунтям для прийняття управлінських рішень в системі менеджменту підприємства. Фінансові показники є системою даних, сформованих в обліку, або отриманих шляхом трансформації облікових даних. Вони мають різне інформаційне навантаження. Їх використанням в сукупності дозволяє забезпечити належну діагностику фінансового стану підприємства. Аналіз фінансових показників діяльності підприємства потребує постійного вивчення та удосконалення у зв'язку із трансформацією інформаційних можливостей облікових систем та зміною інформаційних потреб менеджменту підприємства під впливом мінливого зовнішнього макроекономічного середовища.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання аналіз фінансових показників, які характеризують фінансовий стан підприємства досліджують такі науковці як Груб'як С. В., Коцеруба Н. В., Лобачева І.Ф., Олексів І.Б., Патраманська Л. Ю., Фещенко О. П., Фещур Р.В. Проте, динамічність ринкової ситуації та умов ведення бізнесу і трансформація інформаційних потреб системи менеджменту підприємства обумовлюють потребу подальшого дослідження методики аналізу фінансових показників підприємств.

**Формулювання цілей статті.** Основною метою статті є узагальнення підходів до методики аналізу фінансових показників діяльності підприємства, зокрема щодо складу системи зазначених показників.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Фінансові показники – це показники, що несуть інформативне значення по відношенню до фінансово-економічного стану об'єкта дослідження. Як і будь-які інші показники, вони використовуються для виміру певних явищ та процесів, а також для їх якісної характеристики. Кількість фінансових показників досить велика, проте всі вони систематизовані в певні групи за ознакою напрямку характеристики об'єкта дослідження щодо якого вони несуть функцію інформативності.

Фінансові показники мають забезпечувати повну, ґрунтовну характеристику фінансового стану об'єкта дослідження. Отже до них слід віднести такі показники, що здатні здійснювати функцію інформативності по відношенню до стану підприємства за такими основними напрямками як платоспроможність підприємства та ліквідність його балансу, фінансова стійкість господарюючого суб'єкта. Виділення, розрахунок та аналіз таких показників дозволить сформувати реальну картину фінансового стану підприємства, що в свою чергу буде використано для розробки та прийняття стратегічних управлінських рішень щодо подальшого розвитку підприємства та його політики і методів діяльності, джерел сировини та залучення потенційно можливих, невикористаних резервів діяльності.

Оцінка фінансових показників діяльності підприємства направлена на визначення його місця в ринковому середовищі, економічної могутності та значущості. Окрім цього вона здатна забезпечити виявлення слабких сторін діяльності підприємства, що є немало важливим. Це дозволить розробити комплекс заходів, направлених на усунення виявлених недоліків, а виявлені в ході аналізу основних фінансових показників резерви та резервні потужності підприємства мобілізувати та використати в процесі діяльності. Все це спроможне забезпечити підвищення рівня очікуваних підприємством економічних вигід.

До показників аналізу фінансового стану підприємства, тобто фінансових показників І.Б. Олексів, Р.В. Фещур [3] відносять показники ліквідності та

платоспроможності, показники фінансової стійкості та заборгованості, показники оборотності та показники прибутковості підприємства. Феценко О. П. [5] до складу показників оцінки фінансового стану відносить показники майнового стану, ліквідності, платоспроможності, ділової активності та рентабельності. Груб'як С. В. виділяє такі групи показників як показники оцінювання майнового стану, ліквідності, фінансової стійкості, ділової активності, рентабельності [1].

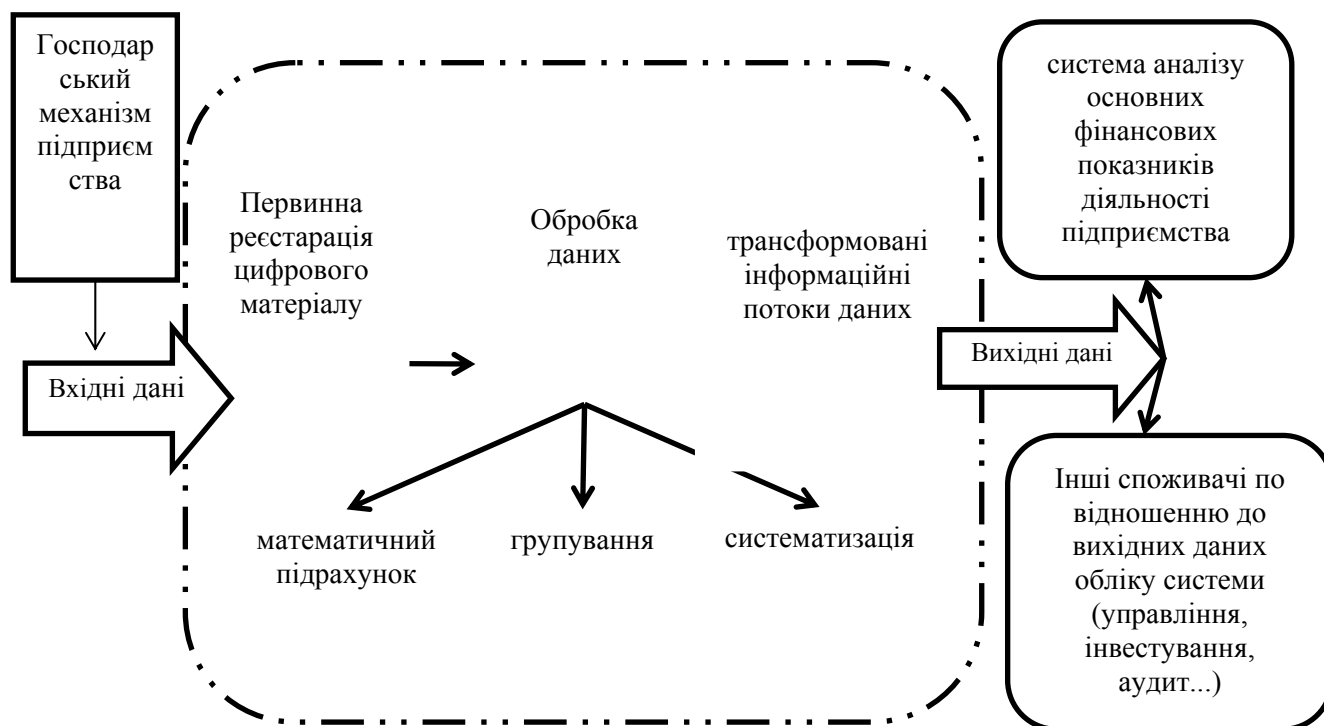
На основі аналізу наведених вище публікацій вважаємо за доцільне виділити наступні групи показників в системі фінансових показників діяльності підприємства: показники майнового стану, фінансової стійкості, рентабельності, оборотності, ділової активності, ліквідності та платоспроможності.

Аналіз фінансових показників ґрунтується на інформаційній базі, якою виступає бухгалтерський облік. Його основи в свою чергу є чітко визначеними на законодавчому рівні нашої держави. Нормативно-правове забезпечення обліку, як джерела даних для проведення аналізу фінансових показників діяльності виробничого підприємства представлено в першу чергу Законом України № 996-XIV від 16.07.99 р. Проте основні методологічні основи організації облікового процесу визначаються стандартами бухгалтерського обліку, які пройшли трансформацію відповідно до міжнародного законодавства.

Бухгалтерському обліку властива така ознака як динамічність. Динамічність системи бухгалтерського обліку залежить від динамізму господарської діяльності суб'єкта підприємництва. Чим більш сталою і спокійною є система обліку, тим більше це свідчить про інертність та слабкість діяльності підприємства. Основою для проведення аналізу є цифрові дані які формуються в системі бухгалтерського обліку. В зв'язку з тим, що вони формуються в системі бухгалтерського обліку, яка є динамічною і створення та розірвання зв'язків між її елементами відбувається на постійній основі,



формується залежність цифрових даних від часового інтервалу. Слід зазначити, що в системі бухгалтерського обліку на відбувається сам процес зародження показників, а проходить лише їх обробка та видозміна і формування нових більш інформативних та досконаліх показників. Процес формування даних обліку, як інформаційної бази аналізу представлений на рис. 1.



**Рисунок 1 – Процес формування інформаційної бази для проведення аналізу фінансових показників**

Найбільш поширене джерело інформації для проведення аналізу – це звітність. Підприємство по результатах певного часового періоду своєї діяльності підводить підсумки у вигляді звітності. Форми її є різні, в залежності від інформаційних потреб та цілей, відповідно до яких відбувається її складання. Виділення видів звітності відбувається в залежності від видів обліку, що ведеться на підприємстві, а також державних органів, в установи яких подається така звітність. Кожна із форм звітності містить інформацію, яка використовується для різних видів аналізу. Так, інформацію зі статистичної звітності доцільно використовувати для аналізу обсягів та інтенсивності

виробництва, руху робочої сили. Інформацію для аналізу стану розрахунків підприємства за податками та зборами доцільно брати із податкової звітності. Управлінська звітність є конфіденційною, використовуватися може при проведенні маржинального аналізу та ефективності вибраних систем калькулювання собівартості, результативності управлінських рішень.

Найбільш унікальне та часто застосовуване джерело для фінансового аналізу – це фінансова звітність.

До складу фінансової звітності відносяться п'ять елементів: баланс (звіт про фінансовий стан) (фіксує зведену за підсумками року інформацію про стан засобів, що є у його розпорядженні та джерел їх формування на певну дату); звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід) (відображає інформацію про всі види доходів та витрат підприємства на початок та кінець звітного періоду, що дає можливість відслідковувати зміни показників протягом певного періоду по кожній статті); звіт про рух грошових коштів (за прямим методом та за непрямим методом); звіт про власний капітал та примітки до річної фінансової звітності.

У табл. 1 наведені форми звітності, що виступають джерелами інформації для розрахунків різних груп фінансових показників.

В системі фінансових показників оцінки діяльності підприємства доцільно сформувати групу показників для аналізу структури балансу підприємства, що спрямовуватимуться на діагностику фінансового стану підприємства та стосуватимуться всіх попередньо зазначених груп.

Аналіз структури балансу підприємства спрямований на визначення:

- частки кожного із складових елементів майна та джерел фінансування підприємства у його загальній величині;
- співвідношення між окремими складовими майна та джерел фінансування підприємства.

**Таблиця 1 – Характеристика інформаційних ресурсів фінансової звітності щодо розрахунку фінансових показників**

<b>№ п/п</b>	<b>Група показників</b>	<b>Розрахунок шляхом співставлення</b>	<b>Приклад показника</b>	<b>Форма звітності</b>
1	Майнового стану	1. Активів балансу	1. К.* зносу ОЗ	Ф. №1
2	Фінансової стійкості	1. Пасивів балансу; 2. Активів та пасивів	1. К. фінансування 2. К. власних інвестицій	Ф. №1
3	Рентабельності	1. Фінансових результатів та активів балансу; 2. Фінансових результатів та пасивів балансу; 3. Різновидів фінансових результатів 4. Активів та пасивів	1. Р.** активів за чистим прибутком 2. Р. власного капіталу 3. Р. реалізованої продукції за чистим прибутком 4. К. економічного росту	Ф. №1, Ф. №2
4	Оборотності	1. Фінансових результатів та активів балансу; 2. Фінансових результатів та пасивів балансу; 3. Активів та пасивів балансу	1. К. оборотності готової продукції 2. К. обороту власного капіталу 3. К. мобільності засобів	Ф. №1, Ф. №2
5	Ділової активності	1. Фінансових результатів та активів балансу; 2. Фінансових результатів та пасивів балансу; 3. Активів та пасивів балансу	1. К. обертання дебіторської заборгованості 2. Період погашення кредиторської заборгованості 3. Частка сумнівної дебіторської заборгованості	Ф. №1, Ф. №2
6	Ліквідності та платоспроможності	1. Активів та пасивів балансу	1. К. ліквідності загальний	Ф. №1

\* - К. – коефіцієнт;

\*\* - Р. – рентабельність.

Аналіз структури балансу підприємства ґрунтується на методі вертикального аналізу. На основі відношення окремих складових до підсумку балансу формується система відносних показників (табл. 2).

Відносну величину конкретної статті встановлюють шляхом ділення її абсолютного значення на валюту балансу. Аналіз структури балансу підприємства доцільно проводити в табличній формі із використанням агрегованого балансу підприємства.

Таблиця 2 – Відносні показники аналізу структури балансу

Назва показника	Алгоритм розрахунку	Умовне позначення
1. Частка необоротних активів ( $Ч_{на}$ )	$Ч_{на} = \frac{НА}{ВБ}$	НА– необоротні активи ВБ– валюта балансу
2. Частка оборотних активів ( $Ч_{оа}$ )	$Ч_{оа} = \frac{ОА}{ВБ}$	ОА– оборотні активи
3. Частка власного капіталу ( $Ч_{вк}$ )	$Ч_{вк} = \frac{ВК}{ВБ}$	ВК– власний капітал та прирівнені до нього кошти
4. Частка довгострокових зобов'язань ( $Ч_{дз}$ )	$Ч_{дз} = \frac{ДЗ}{ВБ}$	ДЗ– довгострокові зобов'язання
5. Частка поточних зобов'язань ( $Ч_{пз}$ )	$Ч_{пз} = \frac{ПЗ}{ВБ}$	ДЗ– поточні зобов'язання
6. Частка загальних зобов'язань ( $Ч_{зз}$ )	$Ч_{зз} = \frac{ЗЗ}{ВБ}$	ЗЗ – запозичений капітал
7. Коефіцієнт доли власного капіталу в оборотних активах ( $К_{вок}$ )	$К_{вок} = \frac{ВОК}{ОА}$	ВОК– власний оборотний капітал
8. Коефіцієнт структури позикових коштів ( $К_{спк}$ )	$К_{спк} = \frac{ДЗ}{ЗЗ}$	–
9. Коефіцієнт співвідношення позикового і власного капіталу ( $К_{спвк}$ )	$К_{спвк} = \frac{ЗЗ}{ВК}$	–
10. Коефіцієнт структури довгострокових вкладень ( $К_{сдз}$ )	$К_{сдз} = \frac{ДЗ}{НА}$	–

**Висновки.** Таким чином, на основі співставлення статей різних форм звітності і формуються фінансові показники, що ще раз підтверджує інформаційне значення фінансової звітності для аналізу таких показників. Аналіз фінансових показників доцільно проводити в комплексі на основі поєднання їх різних груп, що підвищує рівень інформативного навантаження результатів аналізу.

### Список використаних джерел:

1. Груб'як С. В. Аналіз фінансово-економічного стану промислового підприємства / С. В.Груб'як // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Вип. 3. – С. 268 – 271
2. Коцеруба Н. В. Аналіз реалізації товарів та витрат підприємств роздрібної торгівлі / Н. В. Коцеруба // Вісник Хмельницького національного університету. – 2017. – №244. – Т. 1. – С. 65 – 69
3. Олексів І. Б. Проблеми аналізу та оцінки фінансового стану підприємства / І. Б. Олексів, Р. В. Фещур // Електронний ресурс – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/8496/1/51.pdf>
4. Полещук І. Ф. Теоретичні аспекти аналізу фінансового стану підприємств / І. Ф. Полещук (І. Ф. Лобачева), Л. Ю. Патраманська // Електронний ресурс – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/11\\_EISN\\_2010/Economics/63049.doc.htm](http://www.rusnauka.com/11_EISN_2010/Economics/63049.doc.htm)
5. Фещенко О. П. Розрахунок показників фінансового стану господарських товариств з урахуванням нових форм фінансової звітності / О. П. Фещенко // Бізнесінформ. – 2015 . – №2. – С. 229 – 336.

УДК 657.471(045)

**Копчикова І.В., к.е.н.**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

## **РОЛЬ ТОРГОВЕЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*В статті розглянуто особливості економічної безпеки підприємства в частині забезпечення збереження його активів та недопущення товарних втрат. Основним завданням наукового дослідження є вивчення системи запобігання втратам з метою забезпечення збереження майна власників.*

**Ключові слова:** *торговельна безпека, економічна безпека, запобігання втратам, управління ризиками.*

**Постановка проблеми.** Високий рівень товарних втрат (понад 4 % від товарообороту підприємства) є однією із загроз торговельній безпеці, стабільності та безперервності діяльності торговельного підприємства, які

виявляються у вигляді нестач, втрат, псування активів, розкрадання. Це зумовлено низкою таких причин, як: неухважність матеріально відповідальних осіб, крадіжки, фізико-хімічні властивості товарів, розтрати, зловживання. Зазначені загрози можуть бути мінімізовані, але не можуть бути повністю усунуті.

**Метою статті** є вивчення системи запобігання втратам з метою забезпечення збереження майна власників та виокремлення торговельної безпеки в системі економічної безпеки підприємства.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Проблеми економічної безпеки торговельних підприємств розглядаються в наукових працях О.Р. Бойкевича [1], М.П. Денисенко [2,3], В.Л. Дикань [4], А.В. Козаченко, В.П. Пономарев, А.Н. Ляшенко [5], Б.М. Мізюк [6], В.О. Соболева [7].

**Виклад основного матеріалу.** Серед найбільших загроз для економічної безпеки торговельного підприємства є недостатність фізичного захисту майна та товарів підприємства. В нашому дослідженні вважаємо за необхідне в системі економічної безпеки виділити торговельну безпеку, яка є її частиною і включає елементи, які можуть мати вплив на втрати бізнесу в процесі торгівлі, у тому числі класичні складові економічної безпеки – кадрова, силова, фінансова, інформаційна.

Торговельна безпека – це комплекс (система) заходів, що проводяться з метою забезпечення збереження активів, стабільного функціонування торговельного об'єкта і поступального розвитку роздрібного бізнесу. Фактично торговельна безпека в цілому може бути поділена різними фахівцями підприємства: кадрова частина – кадровиками, фінансова складова – фінансистами, силова – охоронним підрозділом, інформаційна – спеціалістами по захисту інформації і т. п. Але принципова сутність виділення й об'єднання цих елементів під егідою окремої єдиної системи полягає в тому, що для роздрібного торговельного підприємства саме ця сфера безпеки є пріоритетною і саме в ній криється необмежена кількість ризиків і збитків, яких можна уникнути.

Як і будь-яка частина управлінської структури компанії, система торговельної безпеки створюється для досягнення певної мети. Реальними цілями в системі торговельної безпеки є:

- утримання товарних втрат від розкрадань, шахрайства і недбальства в межах 0,5– 0,3 % і нижче від товарообігу;

- економне використання ресурсів забезпечення безпеки в оптимальному обсягу, мінімальний рівень втрат має бути виправданий витратами на заходи по їх скороченню;

- підвищення рівня лояльності персоналу і покращання позитивного ставлення співробітників до роботодавця;

- збереження від 5 до 20 % прибутку торговельного підприємства.

Система торговельної безпеки в нашому дослідженні представлена у вигляді низки взаємопов'язаних елементів, частину з яких можна вважати традиційними, а частину – спеціалізованими для торговельних підприємств (рис. 1).

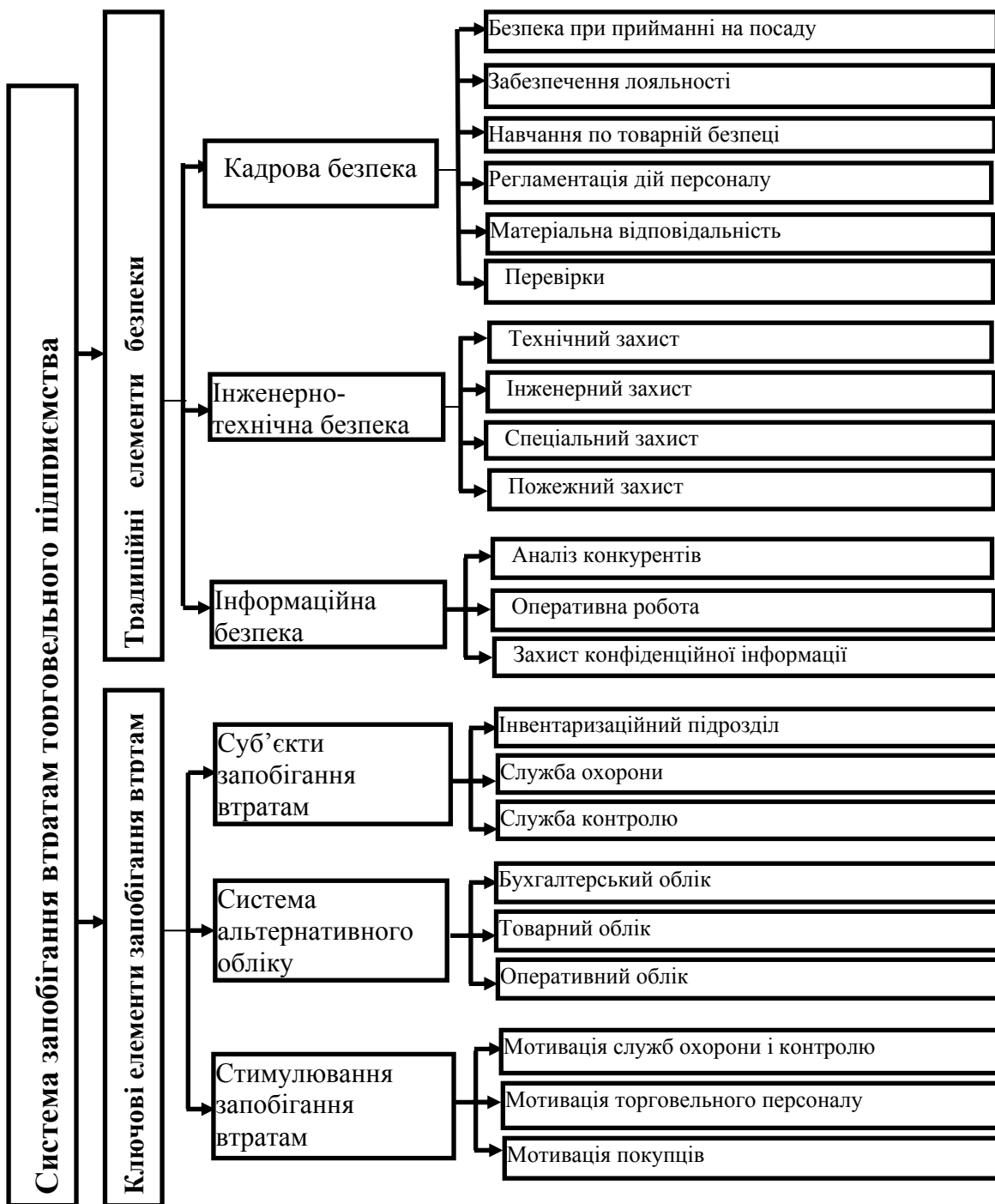
Традиційні елементи безпеки стосуються будь-якого підприємства в будь-якій галузі діяльності. Без традиційних елементів – кадрової, інженерної, інформаційної безпеки, загальну безпеку будь-якої компанії забезпечити неможливо. В нашому дослідженні ми обмежимося розглядом тільки тих аспектів, які безпосередньо торкаються роздрібної торгівлі.

Отже, в кадровій безпеці доцільно звернути увагу на принципи відбору безпечного персоналу, підсилення його лояльності, мотивацію на зниження втрат, матеріальне стимулювання.

Інженерно-технічна безпека розглядає питання посилення надійності та укріпленості самого об'єкта торгівлі з точки зору відсутності можливостей подолання інженерних бар'єрів.

Інформаційна безпека в торгівлі представлена, насамперед, як особлива форма комунікації та взаємодії з персоналом і покупцями з метою зниження втрат.

Спеціалізовані (ключові) елементи системи торговельної безпеки є основою результативної діяльності зі зниження і контролю втрат та розглядаються окремо як особливі складові.



**Рисунок 1 - Система торговельної безпеки торговельного підприємства щодо запобігання товарних втрат**

Так, елемент «Суб'єкти запобігання втратам» вивчає роль, склад, структуру та інші питання, безпосередньо пов'язані з побудовою форм і методів торговельної безпеки.

Елемент, пов'язаний з обліком, додає цим суб'єктам свій власний контроль і облікові інформаційні потоки.



У блоці зі стимулювання, який можна розподілити по суб'єктах – персоналу, покупцям і службі торговельної безпеки, досліджуються питання їх мотивації: кого на більш активну діяльність із запобігання втратам, а кого на дбайливе ставлення до запасів.

Найбільш сучасним, економним і результатним способом забезпечення торговельної безпеки (тобто відсутності небезпеки на торговельному об'єкті) є запобігання потенційно небезпечним ситуаціям.

Запобігання втратам – це не лише сучасний метод забезпечення торговельної безпеки, це ціла концепція, основний підхід до вирішення проблеми збитків.

Загалом, запобігання втратам – це спосіб активного впливу на фактори ризику, реалізація яких здатна спричинити втрати, що полягають у проведенні заходів попереджувального характеру з метою зниження ймовірності виникнення ризику до мінімуму.

Фактор ризику в нашому випадку можна визначити як невід'ємну умову виникнення ризику або підвищення його ймовірності, а також підвищення розмірів збитків. Однак, крім запобігання, є й інші методи управління ризиками втрат, що широко застосовуються на практиці (рис. 2).



Рисунок 2 - **Методи управління ризиками втрат**

Припинення – це спосіб впливу на загрозу в процесі її пасивної (нейтралізація) або активної (протидія) фази.

Прийняття ризику – це спосіб пасивного впливу на фактор ризику, реалізація якого неминуча або прийнятна. Полягає у визначенні розмірів можливих збитків, їх плануванні та підготовці ресурсів для ліквідації наслідків.

Зниження ризику здійснюється при проведенні певних заходів з метою планового зменшення власних затрат на ліквідацію наслідків найбільш ймовірних і, як правило, невідворотних загроз.

**Висновки.** Досягненню цілей торговельної безпеки заважають:

1. Використання в системі безпеки лише вузькофункціональної фізичної охорони.
2. Вирішення проблем товарних втрат надмірним збільшенням технічних засобів.
3. Побудова лише системи реагування на здійснений факт вчинення шкоди.

Щоб досягти поставлених цілей необхідно уникати цих помилок, застосовувати системний підхід до проблеми і поступово вибудовувати всі елементи торговельної безпеки.

**Список використаних джерел:**

1. Бойкевич О. Р. Напрями забезпечення економічної безпеки торговельного підприємства в стратегічній взаємодії вертикального і горизонтального типу / О. Р. Бойкевич // Інноваційна економіка. – 2010. – № 4. – С. 220–223.
2. Денисенко М. П. Інформаційне забезпечення ефективного управління підприємством / М. П. Денисенко, І. В. Колос // Економіка і держава. – 2006. – № 7. – С. 19–24.
3. Денисенко М. П. Пріоритетні напрями посилення економічної безпеки / М. П. Денисенко., П. Т. Колісніченко // Економіка і держава. – 2007. – № 3. – С. 31–35.
4. Дикань В. Л. Комплексна методика визначення рівня економічної безпеки, оцінки ризиків та ймовірності банкрутств підприємства : монографія / В. Л. Дикань, І. Л. Назаренко. – Харків : УкрДАЗТ, 2010. – 142 с.
5. Козаченко А. В., Пономарев В. П., Ляшенко А. Н. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения : монография. – Київ : Лібра, 2003. – 280 с.

6. Мізюк Б. М. Економічна безпека підприємств ритейлу: оцінювання та механізм забезпечення : монографія / Б. М. Мізюк, В. І. Ящук, Л. В. Ноздріна. – Львів : Вид-во Львів. комерц. акад., 2012. – 256 с.

7. Соболев В. О. Механізм розвитку роздрібної торгівлі: організаційно-економічні засади : монографія / В. О. Соболев. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2009. – 347 с.

**УДК 657.6.:658**

**Коцериба Н.В., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ТА ПЛАТОСПРОМОЖНІСТЬ  
ПІДПРИЄМСТВА**

*У статті досліджено підходи до трактування понять «фінансова стійкість» та «платоспроможність» підприємства. Окреслено фактори, що на них впливають. Класифіковано типи фінансової стійкості та платоспроможності підприємства.*

**Ключові слова:** *фінансова стійкість, платоспроможність, фактори фінансової стійкості, типи фінансової стійкості, класифікація платоспроможності підприємства.*

**Постановка проблеми.** Фінансова стійкість та платоспроможність – одні з найважливіших характеристик фінансово-економічного добробуту та господарської діяльності підприємства. Поняття «фінансова стійкість» багатогранне, воно більш ширше ніж поняття «платоспроможність». Воно характеризує можливість підприємства своєчасно поповнювати виробничі запаси, вести розрахунки і здійснювати платежі за рахунок власних джерел, а платоспроможність – здійснювати чергові платежі і виконувати грошові зобов'язання за рахунок грошових коштів і активів, достатніх для розрахунків.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз наукових досліджень і публікацій показав, що в економічній літературі існує неоднозначність трактувань при визначенні поняття «фінансова стійкість» (табл. 1).

Існує велика кількість трактувань поняття «фінансова стійкість», що свідчить про багатогранність цього поняття. Усі ці визначення не суперечать один одному і, безумовно, мають право на існування. Узагальнюючи вищенаведені визначення, слід зазначити, що фінансова стійкість – це можливість підприємства здійснювати операційну, фінансову та інвестиційну безперебійно, виконувати усі свої зобов'язання, незважаючи на ризики які можуть відбутись у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

Таблиця 1 – **Визначення поняття «фінансова стійкість»**

№ з/п	Автор	Визначення
1	Воронко О.С., Штепа Н.П.	Фінансова стійкість підприємства за своєю сутністю означає певне співвідношення вартості активів підприємства і величин власних, позичених та залучених джерел їх формування.
2	Тринька Л.Я., Липчанська О.В.	Фінансова стійкість – це стан ресурсів підприємства, їх структура, рівень маневреності, за якого забезпечується фінансова незалежність та розвиток на основі зростання прибутку і капіталу за допустимого рівня ризику.
3	Гуцаленко Л.В., Коцупатрий М.М., Марчук У.О.	Фінансова стабільність – це спроможність підприємства здійснювати свою підприємницьку діяльність стабільно завдяки фінансовому забезпеченню власними та залученими засобами.
4	Косова Т.Д.	Фінансова стійкість підприємства – одна з найважливіших характеристик його фінансового стану, що визначає стабільність діяльності підприємства у довгостроковій перспективі.
5	Загурський О.М.	Фінансова стійкість підприємства – це комплексна категорія, яка характеризує стан, структуру та напрями використання фінансових ресурсів підприємства, здатність його виконувати свої зобов'язання, а також міру захищеності капіталу від фінансових ризиків та можливість забезпечення такого становища, яке гарантуватиме розширене відтворення підприємства у процесі його виробничого циклу.
6	Олійник О.Т., Шеремет Т.В.	Фінансова стійкість – це такий стан фінансових ресурсів, їх розподілу та використання яких забезпечує діяльність підприємства на основі збільшення прибутку, платоспроможність та кредитоспроможність підприємства в умовах допустимого рівня ризику.
7	Канке А.А., Кошова І.П.	Фінансова стійкість підприємства – це певний стан рахунків підприємства, який гарантуватиме його постійну платоспроможність.
8	Русіна Ю.О., Полозук Ю. В.	Фінансова стійкість підприємства – це такий стан фінансових ресурсів, при якому досягається фінансова незалежність підприємства від запозичених коштів, забезпечується його платоспроможність та стабільна продуктивність.

Фінансова стійкість ґрунтується на дотриманні певних принципів (рис. 1).

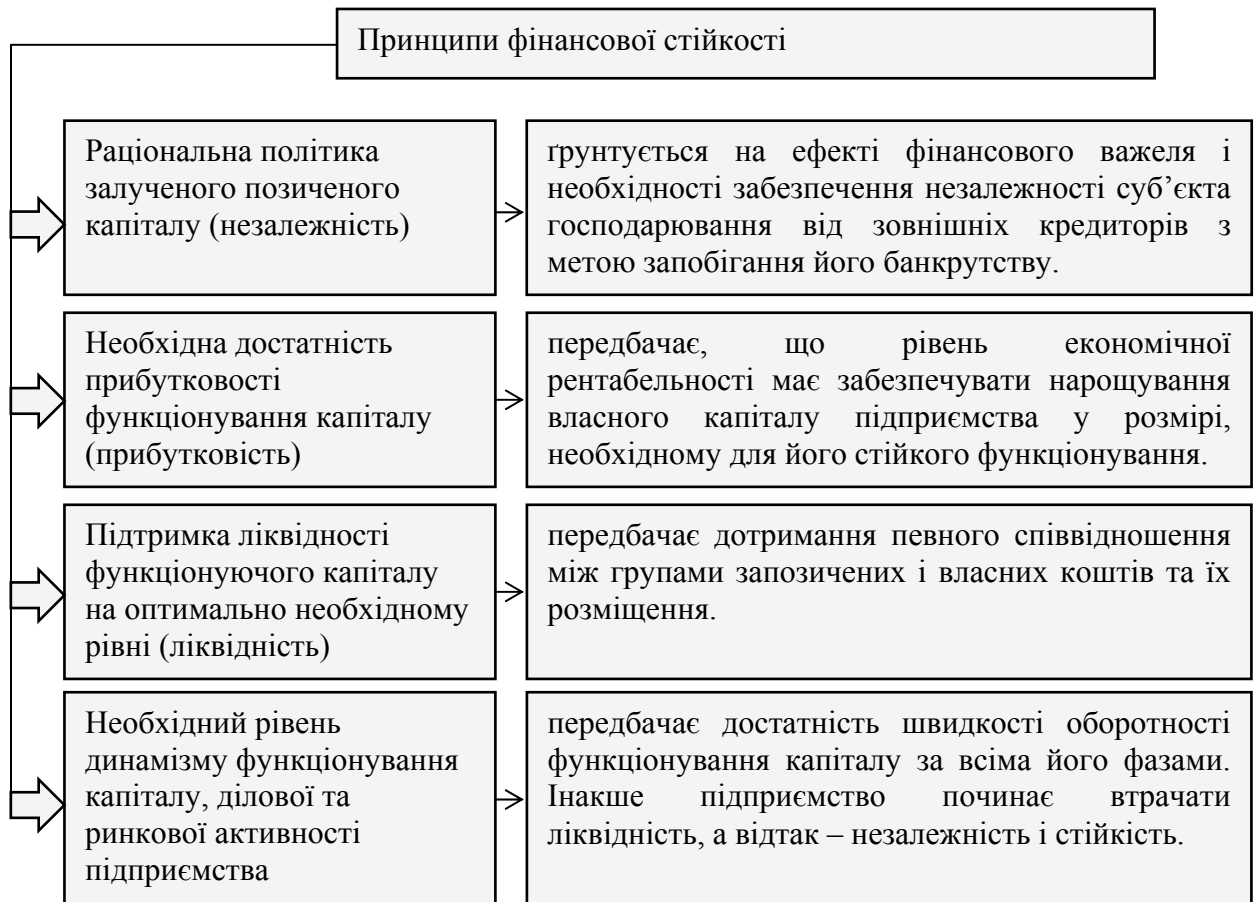


Рисунок 1 – Принципи фінансової стійкості [5]

**Формулювання цілей статті.** Для тривалого забезпечення фінансової стійкості підприємству необхідно володіти гнучкою структурою капіталу і вміти організувати його рух таким чином, щоб доходи постійно перевищували витрати з метою збереження платоспроможності і створення умов для нормального функціонування та самофінансування.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В сучасних умовах фінансову стійкість можна структурувати як:

- поточну – на конкретний момент часу;
- потенційну – пов'язану з перетворенням і з врахуванням зовнішніх умов, що змінюються;
- формальну – створена і підтримується державою ззовні;

- реальну – в умовах конкуренції із врахуванням можливостей здійснення розширеного виробництва.

Виділяють чотири типи фінансової стійкості (рис. 2).

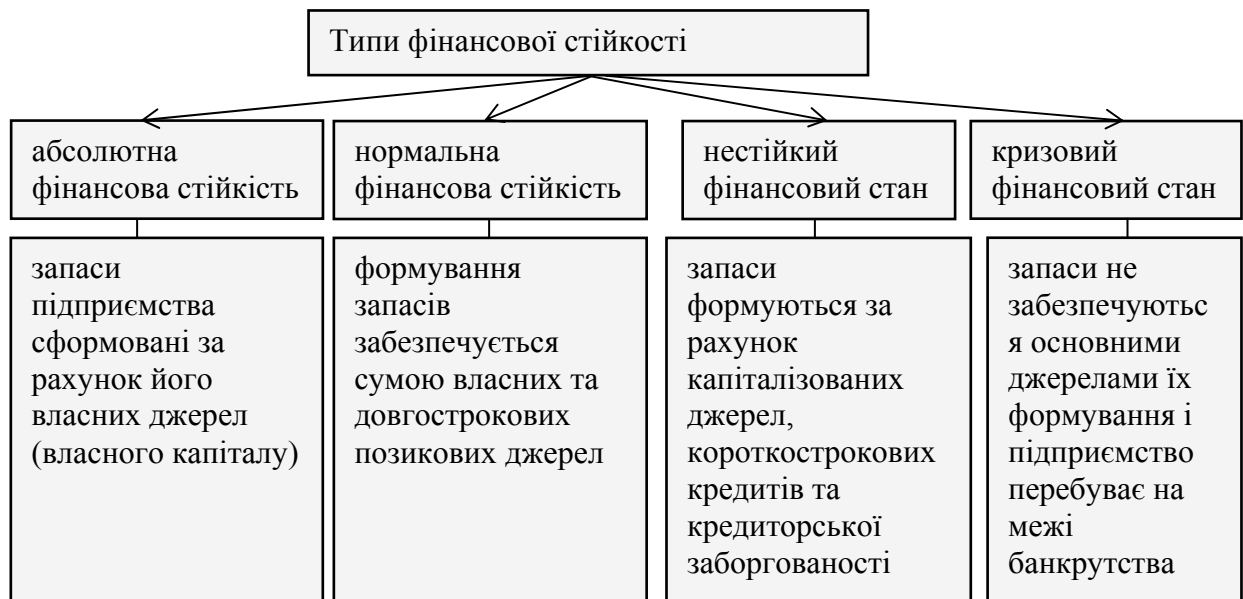


Рисунок 2 – Типи фінансової стійкості [4]

На фінансову стійкість підприємства впливають різні фактори, які частково чи повністю залежать від підприємства. Загальної класифікації факторів, які впливають на фінансову стійкість немає, адже багато джерел надають різні класифікації цих факторів.

Абрамова І.М. наводить наступну класифікацію факторів впливу на фінансову стійкість:

- за інтенсивністю взаємодії: тісно пов'язані між собою та незалежні фактори (коефіцієнт кореляції між незалежними факторами близький до нуля);
- за важливістю результату: основні (які визначають фінансову стійкість підприємства) та другорядні (незначний вплив);
- за місцем виникнення: внутрішні (релевантні витрати) та зовнішні;
- за характером впливу: екстенсивні (кількісний приріст результату зумовлено пропорційним збільшенням факторів) та інтенсивні (результативний показник обумовлений непропорційною динамікою факторів);

- за терміном використання: фактори поточного управління фінансовою стійкістю та фактори, що мають стратегічну дію на фінансову стійкість підприємства у довгостроковій перспективі;
- за рівнем підпорядкування: фактори першого порядку (безпосереднього впливу) та фактори другого та інших порядків (опосередкований вплив) [1].

Ю. Г. Іонова та І. В. Косорукова виділяють внутрішні та зовнішні фактори впливу на фінансову стійкість (рис. 3).



Рисунок 3 – Фактори впливу на фінансову стійкість підприємства [3]

Чеберячка С.В. пропонує наступну класифікацію зовнішніх та внутрішніх факторів: зовнішні фактори включають економічні (стадія економічного розвитку країни, темп інфляції, інвестиційний клімат, конкуренція), фінансові (грошово-кредитна та валютна політика), соціально політичні (соціально-політична стабільність, рівень зайнятості населення, антимонопольна політика),

демографічні (чисельність населення, рівень життя, платоспроможний попит), науково-технічні (рівень науково-технічного прогресу, міжнародне співробітництво у сфері науки і техніки); а до внутрішніх – організаційні (стадія життєвого циклу підприємства, галузева приналежність, імідж підприємства), виробничі (обсяги та структура виробництва, якість послуг, диверсифікація), кадрові (рівень кваліфікації адміністративного та виробничого персоналу, плинність кадрів), ринкові (позиція на ринку, збутова та цінова політика), фінансові (співвідношення власного та запозиченого капіталу, рентабельність, рівень залучених інвестицій) [6].

Борецька Н.П. та Міщенко К.В. зазначають інші фактори, що впливають на фінансову стійкість (рис. 4)

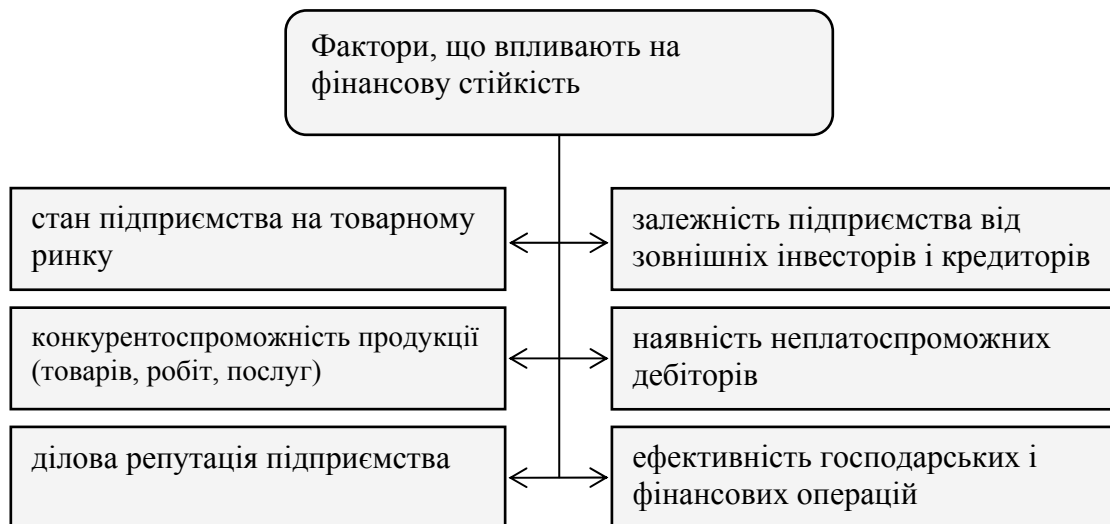


Рисунок 4 – **Фактори, що формують фінансову стійкість підприємства**

Значний вплив на суб'єкт господарювання взагалі і фінансову стійкість мають зовнішні фактори: економічні умови господарювання, політична стабільність, розвиток техніки і технологій, економічна і фінансово-кредитна законодавча база [2].

На основі вищезазначених класифікацій факторів впливу на фінансову стійкість, можна стверджувати, що найчастіше їх поділяють на зовнішні та внутрішні. Дія зовнішніх факторів майже не залежать від діяльності підприємства, а внутрішніх безпосередньо залежить від організації діяльності самого підприємства.



Різні підходи до визначення поняття «платоспроможність» відображені у табл. 2.

Таблиця 2 – Визначення поняття «платоспроможність» науковцями

№ з/п	Автор	Визначення
1	Гуцаленко Л.В., Коцупатрий М.М, Марчук У.О.	Платоспроможність підприємства – це можливість у практичній ситуації, що склалася, погасити всі свої зобов'язання перед кредиторами (банками, бюджетом, постачальниками тощо).
2	Тринька Л.Я., Липчанська О.В.	Платоспроможність – можливість підприємства своєчасно погасити наявними грошовими ресурсами свої строкові зобов'язання.
3	Косова Т.Д.	Платоспроможність підприємства характеризується його можливостями здійснювати чергові платежі і виконувати грошові зобов'язання за рахунок готівкових коштів і активів, достатніх для розрахунків.
4	Парасій- Вергуненко І.М.	Платоспроможність – це здатність підприємства в належні строки та повною мірою виконувати свої зобов'язання.
5	Загурський О.М.	Платоспроможність підприємства – це можливість підприємства наявними грошовими коштами погашати свої строкові зобов'язання.
6	Селіверстова Л.С., Скрипник О.В.	Платоспроможність підприємства – це здатність виконувати свої зовнішні обов'язки, використовуючи власні активи.
7	Канке А.А., Кошова І.П.	Платоспроможність – здатність підприємства своєчасно повністю виконувати свої платіжні зобов'язання, які впливають із торгових, кредитних та інших операцій платіжного характеру.
8	Теницька Н.Б., Гришко Ю.С.	Платоспроможність підприємства – це його здатність у повному обсязі й у визначений термін розраховуватися за своїми зобов'язаннями за допомогою грошових ресурсів та інших активів і спроможність здійснювати безперервну фінансово-господарську діяльність.

Проаналізувавши різні підходи до визначення поняття «платоспроможність», слід зазначити, що науковці досягли єдності у визначенні даного поняття та зазначають, що платоспроможність – це можливість підприємства власними коштами (активами) погасити усі свої зобов'язання.

Одним із завдань вивчення платоспроможності підприємства на сучасному етапі є потреба у її всебічній класифікації У економічній літературі найчастіше виділяють два основні види платоспроможності (за часовою ознакою): поточну та перспективну. З метою ефективного управління виділяють нові види платоспроможності підприємства (рис. 5).



Рисунок 5 – Класифікація платоспроможності підприємства

Тринька Л.Я. та Липчанська О.В. поділяють платоспроможність на поточну (характеризує поточний стан розрахунків на підприємстві та аналізується на основі даних про його фінансові потоки: надходження грошових коштів має забезпечити покриття поточних зобов'язань підприємства) та перспективну (визначає можливість підприємства у

майбутньому розраховуватися за своїми короткостроковими боргами і досліджується переважно за допомогою показників ліквідності [5].

Іншу класифікацію за різними характеристиками надають Власова Н.О., Пічугіна Т.С. та Смірнова П.В. (рис. 6).



Рисунок 6 – Класифікація платоспроможності підприємствами

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** На основі наведених класифікацій можна зазначити, що автори по-різному класифікують платоспроможність підприємства, за різними класифікаційними ознаками. Схожими є класифікації Теницької Н.Б., Гришко Ю.С. та Власової Н.О., Пічугіної Т.С., Смірнкової П.В.

Основними ознаками платоспроможності є: наявність у достатньому обсязі грошових коштів на поточних рахунках та відсутність простроченої кредиторської заборгованості.

Фінансова стійкість та платоспроможність є основою для нормального функціонування і стабільного становища підприємства на ринку в сучасних умовах господарювання. Щоб забезпечувати належний рівень фінансової стійкості та платоспроможності необхідно враховувати дію усіх факторів та чинників, що на них впливають.

### **Список використаних джерел:**

1. Абрамова І. М. Методи та фактори управління фінансовою стійкістю підприємств / І. М. Абрамова // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – №12 (174). – С. 146-151.
2. Борецька Н. П. Аналіз і прогнозування фінансової стійкості підприємства / Н. П. Борецька, К. В. Міщенко // Інвестиції: практика та досвід. – 2016. – №20. – С. 63-66.
3. Экономический анализ : учебник / [Ю. Г. Ионова, И. В. Косорукова, А. А. Кешокова и др.] ; под общ. ред. И. В. Косоруковой. – М. : Московская финансово-промышленная академия, 2012. – 432 с.
4. Любенко Н. М. Удосконалення механізму управління фінансовою стійкістю / Н. М. Любенко, Є. С. Герасименко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – №6 (157). – С. 128-132.
5. Тринька Л. Я. Економічний аналіз : навч.-метод. посіб. / Л. Я. Тринька, О. В. Липчанська. – К. : Алерта, 2013. – 568 с.
6. Циплюк Д. Чинники, що впливають на фінансову стійкість підприємства / Д. Циплюк, Я. Півень // Ринок цінних паперів України. – 2014. – №1-2. – С. 85-88.

## АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ

*Розглянуто ключові особливості державного фінансового контролю та аналізу його діяльності. Визначено особливості фінансового контролю за виконанням кошторису бюджетної установи на сучасному етапі розвитку контрольної-ревізійної діяльності в державі.*

**Ключові слова:** *бюджетна установа, кошторис, фінансовий контроль виконання кошторису бюджетної установи, бюджетні ресурси, дефіцит бюджету, фінансові порушення.*

**Постановка проблеми.** Першочерговим завданням для органів Державної аудиторської служби залишається реалізація державної політики у сфері державного фінансового контролю та здійснення відповідних заходів, спрямованих на оцінку ефективного, законного, цільового, результативного використання та збереження державних фінансових ресурсів, необоротних та інших активів, досягнення економії бюджетних коштів.

Ефективність фінансового контролю, державного аудиту за виконанням кошторису бюджетних коштів, оцінка рівня управління ресурсами є на сьогодні пріоритетним питанням якості засобів контролю.

**Аналіз останніх досліджень.** Питання ефективності методики та організації державного фінансового контролю в різних аспектах висвітлюють автори: Атамас П.Й., Пизенгольц М.З., Можаяєва О.В., Колєватова О.А., Пинейчева Т.А., Шевчук О.А., Бутинець Ф. Ф., Білуха М. Т., Валуєв Б. І. Питанню обліку та аналізу доходів і витрат кошторису бюджетних установ присвячені публікації Л. В. Діканя, І. Т. Канєвої, В. О. Матвєєвої, І. Т. Ткаченко та ін. Проте питання щодо врегулювання фінансового контролю за виконанням кошторису бюджетних ресурсів і досі залишається досить актуальним

**Метою статті** є дослідження діяльності державного фінансового контролю та оцінка його ефективності.

**Основні результати дослідження.** Контроль формування та виконання кошторису бюджетних ресурсів – це система заходів, що здійснюються органами державного фінансового контролю, направлених на безперервне відстеження інформації щодо надходження та витрачання бюджетних коштів і майна, представленого в кошторисі, з метою виявлення, усунення та в подальшому попередження бюджетних правопорушень. Бухгалтери, економісти, інші працівники різних служб бюджетних установ, вищі розпорядники коштів, Державна аудиторська служба України, Рахункова палата здійснюють систематичний контроль за формуванням видатків і цільовим використанням коштів загального і спеціального фондів. Цей контроль починається вже під час складання кошторису й закінчується аналізом його виконання [1, 2].

Загалом у 2017 році службою державного аудиту в Україні було проведено понад 1,8 тисяч ревізій та перевірок, за результатами яких: охоплено контролем понад 428,6 млрд грн фінансових та матеріальних ресурсів; виявлено порушень фінансово-бюджетного законодавства, що призвели до втрат фінансових та матеріальних ресурсів, на загальну суму майже 2,3 млрд грн, а саме: - недоотримано фінансових ресурсів – на 642,9 млн грн, - незаконні, нецільові витрати та недостачі – на 1,6 млрд грн; забезпечено відшкодування втрат загалом на суму 788,0 млн грн (або 34,5 % з виявлених), а саме: - надійшло недоотриманих ресурсів – на 225,2 млн грн, - відшкодовано та поновлено незаконних, нецільових витрат та недостач – на 562,8 млн грн; направлено понад 2,0 тисячі інформацій для прийняття управлінських рішень.

За результатами проведених 287 державних фінансових аудитів: охоплено дослідженням майже 63,9 млрд грн фінансових ресурсів; виявлено порушень та недоліків на загальну суму 11,2 млрд грн, в тому числі: - фактів неефективного витрачання коштів та майна на суму 5,3 млрд грн, - порушень, що спричинили втрати ресурсів та незаконне їх використання, на 5,9 млрд грн; встановлено резерви додаткових надходжень бюджетних коштів на 2,8 млрд грн; направлено аудиторські звіти та відповідні інформації для прийняття управлінських рішень

504 користувачам; надано 3,2 тисячі пропозицій та рекомендацій; забезпечено отримання економічного ефекту від впровадження пропозицій, наданих за результатами аудитів, на загальну суму майже 207,6 млн гривень.

За результатами контролю у сфері закупівель: здійснено аналіз майже 3,3 тисяч процедур закупівель загальним обсягом 49,9 млрд грн; попереджено порушень за результатами аналізу закупівель (без виходу на об'єкт контролю шляхом аналізу документів, розміщених в інформаційно-телекомунікаційній системі Prozorro та наданих замовниками на запити органів Держаудитслужби) на суму 16,8 млрд грн, з них відмінено конкурсні торги на суму 15,5 млрд грн та розірвано укладених договорів на 1,3 млрд грн; проведено 65 перевірок державних закупівель, якими охоплено контролем понад 3,3 млрд грн фінансових ресурсів та виявлено порушень, що призвели до втрат, на суму 154,8 млн гривень.

В рамках державного фінансового аудиту окремих господарських операцій з метою контролю за діяльністю суб'єктів господарювання державного сектору економіки було охоплено контролем 45 об'єктів, з яких 25 – відокремлені структурні підрозділи; проведено дослідження бюджетних платежів на загальну суму 345,9 млрд грн; складено 946 довідок про ризикові операції та фінансові порушення, що можуть призвести чи призвели до незаконного та неефективного витрачання державних ресурсів на суму понад 2,1 млрд грн; у 480 випадках надано рекомендації щодо попередження незаконного та неефективного використання ресурсів на стадії прийняття управлінських рішень на суму майже 1,9 млрд грн; виявлено 466 фактів фінансових порушень на суму 184,1 млн грн; попереджено незаконне та неефективне витрачання державних ресурсів на загальну суму понад 1 млрд грн, а також відмінено конкурсні торги на 632,3 млн гривень.

Загалом за результатами діяльності органів державного фінансового контролю за 2017 рік: - піддано контролю та дослідженню 888,3 млрд грн фінансових та матеріальних ресурсів держави; - виявлено втрат фінансових та матеріальних ресурсів держави на суму 8,2 млрд гривень, з яких відшкодовано

0,8 млрд гривень; - встановлено фактів неефективного витрачання коштів і майна на 5,3 млрд гривень; - визначено 2,8 млрд грн резервів додаткових бюджетних надходжень; - попереджено порушень та недоліків на 18,4 млрд гривень; - отримано економічний ефект від впровадження наданих за результатами аудитів пропозицій на 0,2 млрд гривень.

Внаслідок застосування дієвих заходів щодо відшкодування та повернення завданих державі втрат за підсумками 2017 року загальна ефективність роботи органів державного фінансового контролю в частині співвідношення обсягів відшкодованих втрат бюджетних коштів порівняно з видатками на утримання становила 145,2 %. Контролем охоплено найважливіші для суспільства сфери: оборона, освіта і наука, охорона здоров'я і соціальний захист населення, житлово- комунальне господарство, паливно-енергетичний та агропромисловий комплекси, інфраструктура і транспорт, тощо. При цьому теми, за якими проводилися заходи контролю, визначалися з урахуванням їх актуальності, соціального значення, обсягів коштів державного та місцевого бюджетів, спрямованих на фінансування бюджетних програм, а також з урахуванням ризиків допущення фінансових порушень. Найбільш розповсюдженими фінансовими порушеннями, наслідком яких стали втрати ресурсів, є:

незаконні витрати внаслідок оплати завищеної вартості виконаних робіт та/або наданих послуг, а також завищення кількості чи вартості придбаних товарів – 435,7 млн грн;

використання грошових кредитів, позик міжнародних фінансових організацій, отриманих під гарантію Уряду України, всупереч їх цільовому призначенню – майже 410,5 млн грн;

ненарахування і неперерахування (неповне перерахування) надходжень до загального та спеціального (крім спецфонду бюджетних установ) фондів бюджету - майже 144,8 млн грн;

реалізація суб'єктами господарювання товарів, робіт чи послуг (крім користування, оренди) безоплатно або за заниженими цінами – майже 121,2 млн грн;



проведення незаконних (зайвих) виплат по заробітній платі – понад 120,4 млн грн;

списання коштів на видатки/витрати без отримання товарів, робіт чи послуг або в обсягах, вищих від їх фактичної вартості – понад 93,8 млн грн;

незаконні виплати фізичним особам (компенсацій, допомог, пільг та субсидій, пенсій, стипендій), в тому числі які не мали права на їх отримання або у завищених розмірах – понад 87,1 млн грн;

зайве виділення (отримання) бюджетних коштів юридичним особам, одержувачам внаслідок завищення відповідних розрахунків або які не мали права на їх отримання – понад 79,8 млн грн;

безпідставне покриття витрат фізичних або юридичних осіб, в тому числі при відсутності в обліку дебіторської заборгованості – майже 64,0 млн грн;

покриття за рахунок загального фонду кошторису витрат спеціального фонду (без відновлення касових видатків загального фонду) – 62,2 млн грн;

реалізація за заниженою вартістю або безоплатно послуг (крім адміністративних), які надаються на платній основі – понад 41,9 млн грн;

сплата внесків до державних цільових фондів по незаконних сумах по оплаті праці або за завищеною ставкою збору – майже 40,3 млн грн;

реалізація (використання) без відповідних дозволів майна бюджетних установ, підприємств державної та комунальної форми власності, що знаходяться на відповідальному зберіганні – майже 38,7 млн грн;

не нарахування та неперерахування державними та комунальними підприємствами частини прибутку до бюджету – понад 38,2 млн грн.;

здійснення за рахунок бюджету одного рівня видатків, які відповідно до бюджетного законодавства мають здійснюватись з бюджету іншого рівня – понад 33,6 млн грн;

ліквідація (знищення, розбирання) майна, проведена всупереч законодавству – майже 26,3 млн грн;

недостачі коштів та матеріальних цінностей – понад 24,1 млн грн;

недоотримання доходів від реалізації бюджетними установами безоплатно товарів, послуг від господарської діяльності – майже 20,8 млн грн;

понаднормове списання по обліку матеріальних цінностей, що відсутні в наявності – майже 20,1 млн грн, тощо.

Задля забезпечення дієвості, результативності та ефективності заходів державного фінансового контролю в умовах реформування органами Держаудитслужби вжито комплексних заходів, зокрема:

з метою мінімізації впливу на діяльність суб'єктів господарювання, водночас враховуючи найвагоміші можливі фінансові ризики зловживань з фінансово-бюджетними ресурсами, триває тенденція щодо зменшення кількості проведених заходів державного фінансового контролю – з понад 4 тисяч у 2015 році до 2,2 тисяч у 2017 році, тобто у 1,8 раза;

в умовах зміщення пріоритетів діяльності органів державного фінансового контролю на попередження порушень у фінансовій сфері забезпечено зростання частки аудитів у загальній кількості заходів державного фінансового контролю;

у розрахунку на 1 перевірений об'єкт обсяг охоплених контролем фінансових та матеріальних ресурсів у 2017 році становив 235,9 млн грн, що у 1,2 раза перевищує відповідний показник 2016 року;

збережено суттєву результативність заходів державного фінансового контролю: сума виявлених втрат ресурсів у середньому на одну ревізію/перевірку перевищує дані попереднього року та становить понад 1,2 млн грн. ;

проводиться ґрунтовна робота, спрямована на відшкодування втрат фінансових і матеріальних ресурсів держави, застосовано заходи впливу до винних осіб та фінансові санкції до об'єктів контролю, якими допущено порушення фінансово-бюджетної дисципліни;

за результатами проведених аудитів надано близько 3,2 тис. пропозицій, з яких майже 1,9 тис. враховано (майже 60 відсотків);

результати заходів державного фінансового контролю оприлюднено майже у 17,5 тис. матеріалах, опублікованих у центральних та місцевих ЗМІ, виступах по телебаченню, у мережі радіомовлення та в Інтернет- виданнях.

Загалом в рамках здійснення системного контролю за усуненням виявлених заходами державного фінансового контролю недоліків і порушень, повнотою виконання вимог органів Держаудитслужби в частині відшкодування виявлених втрат та забезпечення персональної відповідальності посадових осіб за порушення фінансово- бюджетної дисципліни у 2017 році подано майже 1,3 тис. пропозицій щодо застосування фінансових санкцій до порушників фінансово-бюджетної дисципліни, з яких застосовано майже 1,1 тис. відповідних санкцій.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Аналіз контрольних-аналітичних заходів, проведених упродовж 2017 року, свідчить, що більшість порушень бюджетного законодавства продовжують мати системний характер і повторюються із року в рік. Найбільш характерними за кількістю виявлених випадків та обсягами порушень у звітному році були порушення, які умовно можна класифікувати за такими узагальненими видами: використання коштів державного бюджету з порушенням чинного законодавства, використання бюджетних коштів без належних нормативно-правових підстав, планування з порушенням чинного законодавства та за відсутності правових підстав, недотримання установлених порядку і термінів складання, затвердження і подання документів, порушення під час здійснення закупівель товарів, робіт і послуг за державні кошти, порушення, пов'язані з неналежним веденням бухгалтерського обліку.

Найбільш характерними видами неефективного управління і використання державних коштів та чисельними за кількістю виявлених випадків, як і в минулому році, були втрати бюджету внаслідок прийняття необґрунтованих управлінських рішень, неефективне управління коштами шляхом тривалого їх утримання без використання, неефективне управління коштами, внаслідок чого їх було повернено до бюджету, неефективне управління коштами через

недоліки в плануванні, неефективне використання коштів резервного фонду, неефективне управління майном шляхом його утримання без використання, неефективне використання коштів унаслідок необґрунтованих управлінських рішень, неефективні витрати, пов'язані з розміщенням та виконанням державного замовлення.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бюджетний кодекс України, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>
2. Урусова З.П. Необхідність ревізії виконання кошторису бюджетної установи / З. П. Урусова // Актуальные научные разработки. – 2013. – С. 61-65.
3. Дікань Л.В. Контроль у бюджетних установах: метод. посібн. для самост. вивчення дисципліни / Л.В. Дікань, О.І. Щербаков, Ю.А. Ольховський. – Х.: ІНЖЕК, 2009. – 202 с.
4. Білуха М.Т. Фінансовий контроль: теорія, ревізія, аудит: підручник / М.Т. Білуха, Т.В. Микитенко. – К., 2005. – 640 с.
5. Публічний звіт про діяльність Державної аудиторської служби України за 2017 рік/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dkrs.kmu.gov.ua/kru/doccatalog/document?id=136324>
6. Звіт про діяльність Рахункової палати України за 2017 рік / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16755497/Zvit\\_RP\\_2017.pdf?subportal=main](http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16755497/Zvit_RP_2017.pdf?subportal=main)

#### **УДК 657.4**

**Кудирко О.М., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

#### **МЕТОДИКА АУДИТУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА**

*У статті розглянуто аналітичні методи які застосовуються під час проведення аудиту фінансового стану господарюючого суб'єкта та можливості його удосконалення. Досліджено теоретико-методологічні*

*основи методики проведення аудиту фінансового стану підприємства. Виокремлено з позиції кількісної оцінки три типові процедури, які рекомендується проводити під час проведення аудиту фінансового стану підприємства на постійній основі: вертикальний аналіз; горизонтальний аналіз; побудова системи показників та аналітичних коефіцієнтів.*

**Ключові слова:** *аудит, методи аудиту, фінансова звітність, фінансовий стан, економічний аналіз, методи економічного аналізу.*

**Постановка проблеми.** Аудит фінансового стану – це процес збирання незалежним працівником достовірної інформації про об’єкт дослідження, в нашому випадку – про фінансовий стан підприємства, з метою оцінки його відповідності визначеним критеріям і надання компетентного висновку зацікавленим користувачам. Сьогодні аудит фінансової звітності не обмежується резюмуванням недоліків у системі обліку та фінансовій звітності клієнта за минулий рік чи декілька років. Від аудитора очікують також оцінки подій, які відбуваються після дати складання останнього балансу; висловлення думки про можливість безперервного функціонування підприємства, яке перевіряється протягом найближчого перспективного періоду; аналізу прогнозних фінансових показників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням теоретичних та практичних аспектів аналізу і аудиту фінансового стану підприємств присвячені праці видатних вітчизняних вчених: М. Білухи, І. Бланка, Ф. Бутинця, А. Бутка, А. Герасимовича, С. Голова, В. Горелкіна, О. Жук, В. Завгороднього, Є. Мниха, В. Сопка та інших.

**Мета статті.** Метою статті є систематизація показників аналітичних методів аудиту фінансового стану підприємства, з метою удосконалення його методики.

**Виклад основного матеріалу.** Перш ніж розглянути методику проведення аудиту фінансового стану, слід зазначити таку характерну особливість цього виду аудиту, як відсутність єдиних нормативних документів щодо встановлення критеріїв ефективності при перевірці такого об’єкта. Саме ця

особливість відрізняє аудит фінансового стану від аудиту інших об'єктів, оскільки при перевірці стану ведення бухгалтерського обліку та порядку складання фінансової звітності аудиторів використовують певні нормативні та законодавчі документи (положення (стандарти) бухгалтерського обліку, Закон України «Про бухгалтерський облік та звітність в Україні» та ін.), а отже, їм легше визначитися з недоліками та надати висновок щодо об'єкта, який перевіряється. Таким чином, при проведенні аудиту фінансового стану збільшується вплив суб'єктивного фактора і підвищуються вимоги до професіоналізму аудиторів у галузі фінансового аналізу.

Організаційне забезпечення аудиту фінансового стану обумовлюється цілями та завдання проведення або комплексного, або тематичного аналізу фінансової стану підприємства; практичною затребуваністю користувачами (як зовнішніми, так і внутрішніми) отриманих узагальнюючих результатів аудиту з об'єктивною оцінкою як фінансової стійкості його функціонування та розвитку, так і рівня платоспроможності за погашенням поточних та довгострокових зобов'язань. Ці обставини є визначальними при формуванні організаційних основ проведення аудиту фінансового стану. Загальний зміст процедур аудиту фінансового стану підприємства обумовлюється як специфікою роботи підприємства, так і обраними видами аналізу та методами його проведення.

Аудит фінансового стану клієнта може бути деталізований за такими напрямками:

1. розрахунок кількісних та якісних показників фінансового стану підприємства;
2. порівняння окремих розрахункових показників, які характеризують фінансовий стан, з нормативними та рекомендованими значеннями;
3. визначення тенденцій зміни розрахункових показників фінансового стану підприємства (просторово-часовий аналіз);
4. оцінка фінансового стану підприємства на поточний момент (певну дату) та в середньому за період з урахуванням впливу факторів;

5. аналіз та оцінка перспектив розвитку підприємства на базі проведення прогностичного аналізу фінансових коефіцієнтів.

Аудит фінансового стану може бути:

- самостійним видом послуг;
- інтегрованим видом послуг (процедури незалежної оцінки фінансової інформації під час проведення фінансового, управлінського або екологічного аудиту).

Метою аудиту фінансового стану клієнта є:

- виявлення змін показників, які характеризують фінансовий стан підприємства;
- визначення факторів, які впливають на фінансовий стан підприємства;
- оцінка кількісних та якісних змін фінансового стану підприємства;
- оцінка фінансового становища підприємства на певну дату;
- визначення тенденцій змін фінансового стану підприємства.

Методика аудиту фінансового стану підприємства включає такі елементи: об'єкт аудиту; критерії ефективності стану та функціонування об'єкта аудиту; методи аудиту. Для проведення оцінки фінансового стану підприємств важливим є наявність повного комплексу інформації, спроможної забезпечити можливість розрахунку всіх показників, побудова моделей та здійснення прогнозів.

Аудит фінансового стану підприємства може виконуватися з тим чи іншим ступенем деталізації залежно від інформаційного забезпечення, ступеня володіння методиками аналізу, часового параметра, наявності технічних засобів для виконання розрахунків тощо. З позиції кількісної оцінки можна виокремити три типові процедури, які рекомендується проводити на постійній основі: вертикальний аналіз; горизонтальний аналіз; побудова системи показників та аналітичних коефіцієнтів [1, с. 28].

Стійкість фінансового стану підприємства значною мірою залежить від доцільності та правильності вкладення фінансових ресурсів в активи. Активи динамічні за своєю природою. В процесі функціонування підприємства величина активів і їх структура постійно змінюються. Найбільш загальне

уявлення про якісні зміни в структурі коштів та їх джерел, а також динаміку цих змін можна отримати за допомогою горизонтального та вертикального аналізу. Виокремлюють дві основні риси, які визначають необхідність та доцільність проведення вертикального аналізу: перехід до відносних показників дозволяє здійснювати порівняння економного потенціалу та результатів діяльності підприємства, які відрізняються величиною ресурсів, що використовуються, та іншими показниками; відносні показники значною мірою згладжують негативний вплив інфляційних процесів, які можуть суттєво викривлювати абсолютні показники фінансової звітності та тим самим ускладнювати їх зіставлення в динаміці [2, с. 245].

Зміст горизонтального аналізу полягає в побудові аналітичних таблиць, в яких абсолютні показники доповнюються відносними темпами зниження (зростання). Ступінь агрегованості показників визначається аналітиком. Як правило, беруться базисні темпи зростання за декілька років, що дозволяє не лише аналізувати зміни окремих показників, а і прогнозувати їх значення. Цінність результатів горизонтального аналізу суттєво знижується в умовах інфляції. Горизонтальний та вертикальний аналіз взаємодоповнюють один одного. Тому на практиці часто будують аналітичні таблиці, які характеризують структуру форми фінансової звітності, а також динаміку її окремих показників. Обидва види аналізу особливо цінні при здійсненні міжгосподарських порівнянь, оскільки дозволяють порівнювати звітність абсолютно різних за видом діяльності та обсягами виробництва підприємств [3, с.17].

Загальна оцінка фінансового стану підприємства зазвичай представляється у вигляді системи показників, які найбільш повно характеризують ступінь стійкості його фінансового стану. Необхідність і доцільність застосування аналітичних коефіцієнтів зумовлюється: стандартністю подання вихідних даних (формами фінансової звітності); прагненням мінімізувати вплив інфляційного чинника; можливістю порівняння показників у часі та просторі, тобто між підприємствами однієї галузі, а за деякими показниками і різних галузей (наприклад, за групою показників, що свідчать про становище



підприємства на ринку цінних паперів); формалізацією розрахунків і можливістю застосування комп'ютерних програм; можливістю визначення узагальнюючого показника фінансового стану, а за цим критерієм – рейтингу підприємства [4, с. 273].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, виходячи із вищезазначеного, можна запропонувати та основні напрями покращення фінансового стану підприємства:

- зниження собівартості продукції, що дозволить підприємству бути конкурентоспроможним на ринку збуту, що можливе за рахунок упровадження нової техніки, технологій, більш раціонального використання матеріальних і трудових ресурсів, зменшення питомої ваги постійних витрат у собівартості продукції;
- збільшення грошових коштів на розрахунковому рахунку підприємства збільшить коефіцієнт абсолютної ліквідності і дозволить підприємству оформляти довго і короткострокові позики в банку для фінансування поточної діяльності. Збільшення грошових коштів можна забезпечити за рахунок реалізації зайвих виробничих і невиробничих фондів, здавання їх в оренду, виробництва і розробки нових видів продукції, продажу деяких застарілих основних фондів;
- прогнозування, оскільки, щоб грамотно керувати виробництвом, активно впливати на формування показників господарської і фінансової діяльності, необхідно постійно використовувати дані про його стан, а також зміни, які в ньому відбуваються.

Сьогодні також існують складності проведення аудиту та аналізу фінансового стану підприємства, що зумовлено: нестабільністю економіки; політичною невизначеністю; нестабільністю законодавчої бази (фінансового і податкового права).

Таким чином, аудит фінансового стану підприємства набуває все більшого значення. Аудит фінансового стану може бути самостійним та інтегрованим видом послуг. Метою аудиту фінансового стану як самостійного виду аудиту є визначення сутності та змісту ділової активності; оцінка фінансово-

господарських перспектив клієнта, його функціонування в майбутньому; оцінка стану бізнесу клієнта та інше. В процесі аудиту фінансового стану підприємства аудитори можуть використовувати найрізноманітніші прийоми, методи та моделі аналізу. Їх кількість та широта застосування залежить від конкретних цілей та визначається завданнями аудиту в кожному конкретному випадку.

**Список використаних джерел:**

1. Безбородова Т.В. Сутність та необхідність аналізу фінансового стану / Т.В. Безбородова // Економіка. Управління. Інновації. – 2014. – Вип. № 1 (11). – С. 1 – 7.
2. Демчук Н.І. Теоретичні основи аналізу фінансового стану сільськогосподарських підприємств /Н.І. Демчук, С.М. Халатур, М.О. Хідірян // Економіка і суспільство. – 2017. – №9. – С. 396 – 400.
3. Жук О.С. Оцінка стану та структури активів підприємства / О.С. Жук // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – 2016. – Вип. 3(31). – С. 16 – 20.
4. Шамота Г.М. Дослідження підходів до комплексної оцінки фінансового стану підприємства /Г.М. Шамота, Д.О. Малиш // Бізнесінформ. – 2013. – №3. – С. 271 – 278.

**УДК 316.344.23**

**Лобачева І.Ф., к.пед.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ**

*Окреслено основні підходи до розуміння рівня і якості життя населення та наведено існуючі методики щодо їх оцінки. Розглянуто теоретико-методологічні аспекти статистичного аналізу рівня життя населення.*

**Ключові слова:** *аналіз, статистика, статистичні методи, рівень життя населення, якість життя, доходи, реальна заробітна плата, номінальна заробітна плата.*

**Постановка проблеми.** Сьогодні, в умовах загострення соціально-економічних проблем, рівень життя населення є тим індикатором, який відображає якісний розвиток держави. Економічна ситуація в будь-якій країні, її розвиток безпосередньо залежать від рівня і якості життя населення, адже у концепції Програми розвитку ООН визначено, що будь-яка держава світу в процесі свого економічного розвитку перш за все має створювати сприятливі умови для того, щоб життя людей було довгим, здоровим і наповненим творчістю.

Безумовно, сьогодні це питання є дуже актуальним для України, особливо в такий складний політичний та економічний період, коли мають вирішуватися проблеми підтримання, стабілізації та забезпечення зростання матеріального добробуту та умов життя населення. Статистичний аналіз життєвого рівня населення дозволить об'єктивно оцінити фактори, які впливають на рівень життя, виявити тенденції на майбутнє з метою підвищення та вирівнювання життєвого рівня населення різних регіонів України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** . Дослідженням теоретико-методологічних аспектів рівня та якості життя населення та статистичних методів і моделей їх оцінки займалися такі вчені: І. Єлисеєва, О. Кочемировська, В. Майер, Н. Множина, В. Мандибуря, М. Римашевська, С. Герасименко, А. Головач, А. Єріна, М. Моторина, О. Черняк, О. Осауленко та інші.

Але, незважаючи на наукові розробки щодо оцінки рівня життя, аналізу кількісних та якісних змін у життєвому рівні, сьогодні це питання є достатньо актуальним: невирішені проблеми методологічного характеру щодо розрахунку окремих індикаторів оцінки рівня і якості життя та розробки узагальненого показника рівня життя населення. Міжнародні організації вимагають, щоб національні статистичні служби в практичній діяльності застосовували угруповання товарів і послуг, придбаних домашніми господарствами для особистого споживання, з використанням класифікаторів індивідуального споживання домашніх господарств за цілями, гармонізованими з Міжнародною

статистичною класифікацією індивідуального споживання за цілями – Classification Of Individual Consumption By Purpose (COICOP). Крім цього, статистичне оцінювання рівня життя населення вимагає постійного вдосконалення шляхом застосування нових методів дослідження, особливо в регіональному розрізі, з метою виявлення і усунення диспропорцій у життєвому рівні населення країни та її регіонів.

**Мета статті** полягає у дослідженні теоретико-методологічних аспектів статистичного аналізу рівня та якості життя населення, зокрема населення України.

**Виклад основного матеріалу.** Рівень життя населення характеризується через показники його матеріального добробуту і умов життя. Показники матеріального добробуту населення охоплюють характеристики джерел засобів до існування, споживання і витрат населення, соціальної нерівності і бідності, майна та ін. Умови життя населення описуються через показники умов побуту та праці, екологічної та соціальної безпеки [3].

Для забезпечення порівнянності результатів статистичних спостережень та розрахунків по країнах в області рівня життя населення впроваджуються в національну практику розроблені організаціями та органами системи ООН міжнародні рекомендації. Статистичні дані про доходи, споживання та майно домашніх господарств є результатом спеціальних обстежень, які проводяться на регулярній основі в більшості країн світу [4].

Зазначимо, що рівень життя – це ступінь задоволення матеріальних, соціальних та духовних потреб населення. Але необхідно враховувати, що рівень життя – це процес, на який впливає багато факторів. Процес оцінювання рівня життя складний і неоднозначний. З одного боку, він залежить від складу і величини потреб суспільства, а з іншого – обмежується можливостями щодо їх задоволення. Рівень життя оцінює якість життя населення і слугує критерієм під час вибору напрямів і пріоритетів економічної та соціальної політики держави.

Поняття «якість життя» є більш ширшим, ніж просто суто матеріальна забезпеченість. Якість життя оцінюється через систему показників які характеризують ступінь задоволення життєвих потреб людей. Для оцінки якості життя використовуються кількісні, якісні та інтегральні показники. Кількісні показники найбільш очевидні. Насамперед це валовий національний продукт (ВНП) або національний дохід на одну особу населення, рівень споживання різних матеріальних благ і послуг за класами товарів, рівень зайнятості, середньої тривалості життя, народжуваності і смертності населення тощо. Якісні показники якості життя визначають умови праці, побуту й дозвілля людини. Інтегральні показники якості життя характеризують поєднання її часткових характеристик і критеріїв, причому як кількісних, так і якісних. Вони можуть бути представлені у вигляді різних комбінацій звітних статистичних показників, відповідних експертних оцінок тощо [7].

Визначальним фактором задоволення більшості матеріальних та духовних потреб є грошові доходи населення. Тому аналіз рівня та динаміки заробітної плати є першим етапом вивчення доходів населення для характеристики його рівня життя. Статистика доходів населення забезпечує кількісні оцінки обсягу, структури та динаміки доходів домашніх господарств, купівельної спроможності населення і т.п.

Проаналізувавши деякі доходи населення України, спостерігаємо зростання доходів на 265906 млн. грн., або 18%, за період з 2015 по 2017 роки [1] (табл. 1).

Таблиця 1 – Доходи та витрати населення України за 2015–2017 роки

Показник	Роки, млн. грн.			Абсолютний приріст, млн. грн.	Темп приросту, %
	2015	2016	2017		
Доходи	1478073	1516768	1743979	265906	18
Витрати	1364755	1485988	1743979	379224	28
Найвищий дохід у розрахунку на одну особу, грн.	26900	26782	31044	4145	15

Також бачимо, що витрати збільшилися на 379224 млн. грн., або 28%, за аналогічний період. Спостерігається негативне явище, коли витрати перевищують доходи в 2015 та 2016 роках, але з 2017 року ця ситуація вирівнюється. Наявний дохід у розрахунку на одну особу не має чіткої тенденції до зростання, проте за період 2015–2017 років показник зростає на 4145 грн., або на 15%. Зростання доходів відбувається за рахунок щорічного зростання основної складової, а саме заробітної плати [1].

Номінальна заробітна плата відповідає фактично нарахованим на користь найманого працівника сумам. Індекс номінальної заробітної плати:

$$I_{н. з. п.} = \frac{\bar{З}_1}{\bar{З}_0} \quad (1)$$

$\bar{З}_1$  - середня заробітна плата одного працівника відповідного періоду.

Середньомісячна (за рік) заробітна плата працівників у галузях економіки визначається шляхом ділення суми нарахованого фонду оплати праці за рік на середньорічну кількість працівників та 12 міс.

Реальна заробітна плата характеризує кількість товарів та послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату. Зміна обсягу благ, які можуть бути придбані за заробітну плату, залежить від зміни рівня цін та рівня заробітної плати і характеризується індексом реальної заробітної плати.

Реальна заробітна плата являє собою грошове вираження купівельної спроможності номінальної заробітної плати, тобто відповідає сукупності споживчих товарів і послуг, які можна придбати на кількість грошей, що дорівнює величині заробітної плати.

Розрахунок індексу реальної заробітної плати проводиться за такою формулою:

$$I_{р. з. п.} = \frac{I_{н. з. п.}}{I_{ц.}} = I_{н. з. п.} \cdot I_{ц.}^{-1} \text{ грн} \quad (2)$$

де,  $I_{р. з. п.}$  - індекс реальної заробітної плати;

$I_{н. з. п.}$  - індекс номінальної заробітної плати;

$I_{ц.}$  - індекс споживчих цін і тарифів на товари та платні послуги (індекс інфляції);

Ік.с1 грн. – індекс купівельної спроможності 1 грн.

Взаємозв'язок між індексами ціни та купівельної спроможності 1 грн.:

$$\text{Ік. с. 1 грн} = \frac{1}{I_p} \quad \text{або} \quad I_p = \frac{1}{\text{Ік. с. 1 грн}} \quad (3)$$

Для аналізу використовуються показники середньої заробітної плати, тобто заробітної плати, розрахованої в середньому на одного працівника або на одиницю відпрацьованого часу. У різних країнах можуть використовуватися показники заробітків, за різні періоди(годину, тиждень, місяць, сезон, рік). При вивченні нарахованої номінальної середньої заробітної плати розраховуються такі показники заробітної плати: середньомісячна, середньоденна і середньогодинна.

Динаміка загального фонду заробітної плати розраховується за наступною формулою:

$$I_F = \frac{F_1}{F_0} = \frac{\sum f_1 T_1}{\sum f_0 T_0} \quad (4)$$

де,  $F_0, F_1$ - загальний фонд заробітної плати базисного і звітного періодів;

$f_0, f_1$  - середня заробітна плата базисного і звітного періодів окремих груп працівників;

$T_0, T_1$  - середня чисельність працівників (відпрацьований час) базисного і звітного періодів по окремих групах.

Найбільш важливими є індекси, що характеризують динаміку середньої заробітної плати. До них відносяться індекси заробітної плати змінного складу, постійного складу та індекс структурних зрушень.

Індекс заробітної плати постійного (фіксованого) складу характеризує динаміку середньої зарплати за умови незмінної структури робочої сили.

$$I_{\text{Ф(п)}} = \frac{\sum z_1 T_1}{\sum T_1}; \quad \frac{\sum z_0 T_1}{\sum T_1} = \frac{\sum z_1 T_1}{\sum z_0 T_1} = \frac{\sum z_1 d T_1}{\sum z_0 d T_1} \quad (5)$$

де,  $\bar{z}_0, \bar{z}_1$  - середня заробітна плата окремих груп працівників у базисному і звітному періодах;

$dT_1$  -доля окремих груп працівників з однаковим рівнем зарплати в звітному періоді;

$T_1$  - середня чисельність працівників (відпрацьований час) звітного періоду.

Індекс заробітної плати змінного складу відображає динаміку рівня середньої заробітної плати.

$$I_{\bar{z}(dT)} = \frac{\bar{z}_1}{\bar{z}_0} = \frac{\sum z_1 T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum z_0 T_0}{\sum T_0} = \frac{\sum z_1 dT_1}{\sum z_0 dT_0} \quad (6)$$

Індекс структурних зрушень характеризує зміну середньої заробітної плати у зв'язку зі зміною складу робочої сили у звітному періоді в порівнянні з базисним.

$$I_{\bar{z}(dT)} = \frac{I_{\text{нас}}}{I_{\text{ф.с}}} = \frac{\sum z_0 T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum z_0 T_0}{\sum T_0} = \frac{\sum z_0 dT_1}{\sum z_0 dT_0} \quad (7)$$

$dT = \frac{T}{\sum T}$  - структура зайнятих у виробництві.

Проаналізувавши дані Держкомстату, можемо зробити висновки, що середньомісячна заробітна плата протягом 2015–2017 років зростає найбільше у людей, зайнятих у сфері авіаційного та водного транспорту, інформації та телекомунікації, оптової і роздрібною торгівлі та ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів, а саме на 131,99%, 108,8%, 104,55% та 90,49% відповідно. А найменше зростання середньої зарплати за місяць спостерігалось у таких галузях, як діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг; функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури; освіта, а саме на 30,47%,



35,37% та 39,8% відповідно. За 2015–2017 роки середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника зросла на 1901 грн., або на 57,92%.

У січні 2017 року найбільшу середньомісячну заробітну плату отримували працівники у галузях авіаційного транспорту, фінансової та страхової діяльності, інформації та телекомунікації, а саме 27252 грн., 11092 грн. та 10210 грн. відповідно; а найменшу – працівники, зайняті у галузях поштової та кур'єрської діяльності, тимчасового розміщування та організації харчування, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, а саме 3328 грн., 4394 грн. та 4403 грн. відповідно. Коефіцієнт співвідношення між найвищим та найнижчим рівнями заробітної плати по видах економічної діяльності у січні 2017 року становив 8,2 рази (у працівників авіаційного транспорту – 27252 грн., або 453,6% до середнього рівня по економіці; у працівників, зайнятих поштовою та кур'єрською діяльністю – 3328 грн., або 55,4% до середнього рівня по економіці) [6].

Індекс реальної заробітної плати у січні 2017 року по відношенню до грудня 2016 року становив 91,7%, а порівняно з січнем 2016 року – 121,4%. Темпи зростання (зниження) реальної заробітної плати за аналізований період з 2015 по 2017 роки є нижчими, ніж номінальної, окрім 2016 року, коли темп зростання реальної зарплати перевищив темп зростання номінальної на 0,3%. Найбільша різниця в темпах зниження реальної та номінальної заробітної плати спостерігається у 2015 році, де темпи зниження номінальної заробітної плати більше за реальну на 40,7%. Чим ближче показники реальної заробітної плати до номінальної, тим вище якість і рівень життя населення, адже більшу кількість матеріальних благ можна забезпечити цією зарплатнею [1].

Як зазначають експерти, кожному третьому мешканцю України заробітної плати не вистачає для придбання необхідних життєвих потреб, а кожний другий працездатний мешканець України працює в умовах вторинної, третинної зайнятості, одержуючи доходи в тіньовому секторі економіки, які не оподатковуються. Вплив держави на регулювання оплати праці здійснюється переважно через установлення розміру мінімальної заробітної плати, умов і

розмірів оплати праці працівників установ й організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств.

Варто зазначити, що мінімальна заробітна плата практично завжди збільшувалася, окрім трьох періодів, а саме криз 1998, 2008 і 2014 років, тобто за часів падіння курсу національної валюти. Найбільший стрибок заробітної плати відносно долара відбувся у 2007 році, а саме практично на 30%. Протягом 2005–2008 та 2010–2014 років долар тримався сталих відміток, а на початок 2014 року мінімальна зарплата досягла максимуму за всю історію України, з показником в 1218 грн. та офіційним курсом долара у 7,99 грн./дол. Але вже на початок 2015 року всі досягнення попередніх восьми років були знецінені, а причиною цього став незмінний рівень мінімальної заробітної плати у 2015 році та зростання курсу долара майже вдвічі – 15,77 проти 7,99 грн./дол. А на 1 січня 2016 року за декларованого підвищення мінімальна зарплата скоротилася ще на 44%, а саме до 57,42 доларів, до найнижчого показника за останні 10 років. У 2017 році рівень мінімальної зарплати зріс до 3200 грн. та 118,5 у доларовому еквіваленті, але навіть такий стрибок не покращив якість та рівень життя населення, адже одночасно підвищилися курс долара та ціни на товари та послуги [2].

Україна займає одну з найнижчих позицій щодо рівня заробітних плат у світі. Серед країн світу мінімальна зарплата різниться відповідно до розвитку економіки. Найгірші соціальні гарантії в Уганді, Бурунді, Сьєрра-Леоне, М'янмі (Бірма) та Кубі, адже мінімальна зарплата в цих країнах менше 10\$. Найкраще за гарантованою оплатою праці відчують себе громадяни Норвегії, Австралії, Люксембургу, Монако, Сан-Марино, Нової Зеландії та Бельгії, де мінімальна місячна оплата праці законодавчо закріплена на позначці не менше 2 тис. дол. До знецінення гривні мінімальна зарплата українців була на рівні 150\$ (70 позиція знизу рейтингу країн світу), практично такий самий розмір оплати в працівників колишніх азіатських пострадянських держав – Туркменістану чи Азербайджану. Та після різкого падіння гривні сусідами за

показниками в нас стали африканські Ліберія, Ботсвана та Демократична республіка Конго.

У багатьох розвинених країнах світу життєвий рівень людей давно визначається вартістю їх споживчого кошика, тобто того, без чого людина в принципі обійтися не може. Іншими словами, це набір товарів і послуг, необхідних для задоволення наших першочергових потреб в середньому за рік. Але важливо також і те, що за вартістю цього набору визначаються прожитковий мінімум і, як наслідок, мінімальна зарплата і пенсія. Формує споживчий кошик українців уряд. Нині там налічується 250 товарів і послуг (постанова Кабміну від 11 жовтня 2016 року № 780). На думку чиновників, склад кошика дає змогу українцям не голодувати, стежити за зовнішнім виглядом, більш-менш пристойно одягатися і навіть долучатися до прекрасного – за рік українець може купити шість книг і шість разів сходити на культурні заходи. Так, урядовим рішенням збільшено обсяги споживання деяких продуктів харчування (круп, м'ясо, фрукти), збільшено число окремих товарних позицій в наборах непродовольчих товарів (одяг, взуття) та скорочені строки їх використання. Переглянуті також набори предметів першої необхідності, санітарії та ліків, житлово-комунальних послуг і послуг зв'язку. Зокрема, якщо аналізувати споживчий кошик на 2017 рік, то можна сказати, що головні зміни торкнулися ліків, адже їх перелік тепер набагато більший. Значно зросли норми споживання риби: з 2,5 до 9 кг в рік, додані такі звичні речі, як чай (400 г. на рік), лавровий лист, сіль і навіть півкіло кави в зернах. Нові норми і по одягу: замість пальто на 8 років – куртка на 5 років, чоловікам дозволили мати 6 пар трусів на рік (було 5 на 2 роки), жінкам – 2 бюстгальтери на рік (було 2 на 2 роки), а пенсіонери зможуть засмагати не в сімейних трусах, а в плавках. Жінкам офіційно дозволили мати штани, одну пару на 4 роки. Але водночас скорочено до соціальних норм споживання води, газу і світла. Тобто доведеться або менше митися, або економити воду. Такий кошик далекий від реалій нашого життя і має бути переглянутий з урахуванням реальних цін, заробітних плат та потреб українців [3].

Структура споживання населення по натурально-речовому складу є одним з найважливіших показників рівня життя населення. А зміна якості споживання досліджується через визначення напрямів зміни структури витрат у бік задоволення потреб високого рівня за рахунок придбання необов'язкових послуг і нерухомості. У бідніших країнах вище частка витрат на продукти харчування, але нижча частка витрат на оплату житла. Одним з індикаторів рівня життя виступає частка витрат населення на відпочинок і лікування в загальному обсязі споживчих витрат. Важливо аналізувати витрати на дорогі товари, покупка яких побічно характеризує рівень добробуту.

Показниками матеріального добробуту населення є дані про наявність у населення предметів тривалого користування (автомобілів і причепів до них, холодильників і морозильників, пральних і посудомийних машин, телевізорів, персональних комп'ютерів, мобільних телефонів та ін.). Це дає можливість розрахувати показники забезпеченості населення предметами тривалого користування на 100 домогосподарств (родин) або на 1000 жителів.

Оцінка рівня життя населення добре описується за допомогою показника використання населенням часу, оскільки структура витрат часу тісно пов'язана з рівнем економічного добробуту населення, а вільний час є характеристикою споживання. Бюджет часу дає можливість кількісних вимірів витрат часу населенням на різні види робіт, на ведення домашнього господарства і вільного часу. Показники бюджету часу аналізуються в середньому по всьому населенню, по міському і сільському населенню, по чоловікам і жінкам. Такі обстеження ведуться на регулярній основі в усіх розвинених країнах.

Євростат рекомендує країнам ЄС використовувати в практичній роботі Рекомендації щодо проведення гармонізованих європейських обстежень використання часу. Вони містять класифікацію видів діяльності для вимірювання бюджету часу, яка пропонує об'єднувати їх в наступні основні групи:

1. Особистий догляд, включаючи сон, прийом їжі.

2. Зайнятість, включаючи робочий час і перерви на обід і відпочинок на основний і на другій роботі.

3. Навчання, включаючи навчання у вільний час.

4. Ведення домашнього господарства і догляд за родиною, включаючи садівництво, догляд за домашніми тваринами, будівництво, ремонт житла та домашнього майна.

5. Добровільне відвідування зборів, включаючи допомогу іншим домогосподарствам, релігійну діяльність.

6. Громадське життя і розваги, включаючи спілкування в сім'ї, телефонні розмови, нанесення візитів і прийом гостей, відвідування театрів, кіно, бібліотек, музеїв, відпочинок.

7. Спортивні заходи, включаючи прогулянки, походи, полювання, рибальство, збір грибів, ягід і трав.

8. Захоплення та ігри, включаючи заняття літературою та мистецтвом, переписку, комп'ютер.

9. Засоби масової інформації, включаючи читання, перегляд телевізійних програм та відеофільмів, прослуховування радіопередач і звукозаписів.

10. Пересування та використання часу, включаючи пересування під час роботи, на сільськогосподарські роботи, перевіз членів сім'ї, переїзд тощо [7].

Причинами зниження життєвого рівня населення в Україні є: падіння курсу національної валюти; зріст тарифів на комунальні послуги, зріст цін на товари та послуги; криза у банківській системі; озброєний конфлікт на сході країни тощо.

Зниження рівня життя населення країни впливає на сталий розвиток національної економіки. Наслідками цього впливу можуть бути: зниження платоспроможного попиту населення; негативні тенденції у міграційних процесах; загострення демографічної кризи тощо.

Незважаючи на всі ті негативні тенденції, які ми проаналізували, нині ситуація в Україні з рівнем і якістю життя населення не є трагічною. Згідно з

даними Індексу соціального розвитку (далі – ІСР), розробленого американською неурядовою організацією “Social Progress Imperative” за підтримки компанії «Делойт», за рівнем життя населення Україна посідає 63 місце серед 133 країн. ІСР визначає рейтинги країн на базі показників, що мають безпосередній вплив на якість життя людей. Порівнюючи за цими критеріями країни зі співставним рівнем ВВП, “Social Progress Imperative” доводить, що економічний розвиток країни не гарантує високу якість життя населення. Водночас важливим є те, що Україна за рівнем ІСР випередила країни СНД. Так, Білорусь посіла 66 місце, Вірменія – 67, а Росія – 75. Натомість Грузія суттєво зміцнила свої позиції у сфері освіти, охорони здоров’я та захисті прав людини, що разом з іншими досягненнями дало їй змогу посісти 54 сходинку.

У 2017 році Україна отримала 66,43 бали зі 100 можливих, увійшовши до групи країн з рівнем соціального розвитку «нижче середнього». Україна традиційно демонструє відносно високі показники у сфері доступу до вищої освіти та до базових знань, де посіла 31 та 28 місця відповідно. У звіті відзначається, що Україна за цими показниками випереджає більшість країн з аналогічним рівнем ВВП на душу населення. Найнижчі показники Україна продемонструвала у таких сферах, як корупція (109 місце), рівень злочинності (109), доступність житла (116), стан довкілля (118), здоров’я та довголіття (127), свобода вибору життєвого шляху (132) [1].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Життєвий рівень та якість життя населення України бажає бути кращими. Європейська інтеграція передбачає, що українці мають бути готовими не тільки до європейського рівня доходів, але й до європейських цін та стандартів життя. Але для підвищення рівня життя населення, зростання соціально-економічної ефективності розвитку необхідно посилити узгодженість державних програм і роботи місцевих органів щодо підвищення економічних умов життя населення та його соціального захисту.

### **Список використаних джерел:**

1. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Фінансовий портал Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minfin.com.ua>.
3. Панченко А. Новий споживчий кошик українців: як і раніше без мобільних / А. Панченко, Х. Коновалова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukr.segodnya.ua/economics/enews/novaya-potrebitelskaya-korzina-naroda-po-prezhnemu-bez-mobilnyh-749901.html>.
4. Кочемировська О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України : аналіт. доп. / О. Кочемировська. – К.: НІСД, 2014. – 108 с.
5. Про Державний бюджет України на 2016рік: Закон України від 29 грудня 2016 року, підстава № 906-19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80-19>.
6. Про Державний бюджет України на 2017рік: Закон України від 28 грудня 2017 року, підстава № 1809-19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/928-19>.
7. Уманець, Т.В. Економічна статистика: Навч. посібник / Т.В. Уманець. - К: Знання, 2006. - 429с. - (Вища освіта ХХІ століття).

**УДК 657**

**Майстер Л.А., к.е.н.**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ЯКІСТЬ ПОСЛУГ З ПЕРЕВЕЗЕНЬ АВТОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Досліджено особливості провадження господарської діяльності автотранспортних підприємств, визначено фактори впливу на організаційні положення бухгалтерського обліку. Висвітлено складові витрат на якість*

*послуг з перевезень і процес формування та калькулювання собівартості послуг автотранспортних підприємств в контексті побудови системи обліково-інформаційного забезпечення управління їх розвитком.*

**Ключові слова:** витрати, витрати на якість послуг АТП, собівартість послуг з перевезень, облік, організація обліку.

**Постановка проблеми.** За сучасних економічних умов ряд автотранспортних підприємств відчувають проблему щодо неефективного застосування у ході провадження господарської діяльності наявних ресурсів, у першу чергу, основних засобів, зокрема, наявного рухомого складу та виробничо-технічної бази.

Забезпечення оптимального рівня витрат та пропорційного зростання прибутковості послуг автотранспортних підприємств стимулює вдосконалення системи управління. Йдеться, з одного боку, про вдосконалення методів управління витратами, які слугують підґрунтям при розрахунку собівартості автотранспортних послуг, з іншого – доходами підприємств. Адже, співставлення понесених витрат із отриманими доходами полягає не лише у формуванні фінансового результату діяльності, а й слугує основою при розробці тарифів на автотранспортні послуги у перспективі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питаннями щодо методологічних, методичних та організаційних основ бухгалтерського обліку на автотранспортних підприємствах займалися вчені та практики, серед яких варто відзначити: М.Т. Білуху, І.А. Верховського, Н.О. Гуру, В.В. Завгороднього, В.Ф. Палія, В.В. Сопко та багатьох інших. Зазначеними вченими досліджувались практичні аспекти ведення бухгалтерського обліку фінансово-господарської діяльності автотранспортних підприємств, які й досі є актуальними та мають вагоме теоретичне та практичне значення.

Основними завданнями, які постають у процесі ведення бухгалтерського обліку на автотранспортних підприємствах, на нашу думку, є: збереження майна власника, визначення фінансового результату, передача інформації про фінансовий стан та результативність діяльності підприємства задля прийняття перспективних управлінських рішень.



Однак, стрімка тенденція змін в економічних відносинах, а саме розвиток міжнародних автомобільних перевезень вимагають особливого та детального доповнення до теоретичних і практичних особливостей щодо методики та організації обліку витрат автотранспортних підприємств.

Так, невизначеними залишаються проблеми у сфері невідповідності первинних документів з обліку процесу надання якісних послуг з перевезення, взагалі відсутності загальноприйнятої методики відображення витрат у системі фінансового та управлінського обліку, розподілу накладних витрат за об'єктами обліку; розробки та застосування сучасних методів узагальнення витрат і калькулювання собівартості послуг з автоперевезення відповідно до специфіки об'єктів. Отож, в умовах сьогодення в економіці України низька ефективність діючої системи обліку стала досить очевидною.

Тому, зазначене вище підкреслює необхідність удосконалення та оновлення системи обліку відповідно до потреб управління автотранспортного підприємства.

**Метою написання статті** є надання рекомендацій щодо дослідження проблем, пов'язаних із методологічними, методичними та організаційними питаннями обліку витрат на якість та калькулювання собівартості автотранспортних послуг на автотранспортних підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Варто наголосити спершу на тому, що функціонування автотранспортних підприємств є прямо залежним від їх форми власності: державної, приватної чи змішаної. Саме цим обґрунтовується значуще значення організації обліку на автотранспортних підприємствах, особливо визначення в обліковій політиці аспектів обліку витрат на якість та калькулювання собівартості автомобільних послуг.

Основу виробничої бази автотранспортних підприємств формують автомобілі, причепи, напівпричепи, тобто рухомий склад, на якому здійснюються автомобільні перевезення.

Залежно від виду транспортного перевезення здійснюється відповідно й облік перевезень за кожним видом. Також в АТП ведеться облік рухомого

складу за їх моделями. Основним первинним документом, за яким обліковується робота вантажних автомобілів, є подорожний лист. Згідно з даними подорожного листа вантажного автомобіля здійснюється облік його роботи, витрат палива та паливно-мастильних матеріалів, нараховується заробітна плата та проводяться відрахування на неї. Ще однією особливістю обліку в АТП є оперативний облік випуску автомобілів на лінію та їх технічний стан [2].

Виписування замовникам рахунків на оплату перевезень здійснюється у бухгалтерії на основі попередньо укладених договорів (контрактів), подорожних листів, особових карточок, зведених відомостей обліку роботи автомобілів, карток обліку, товарно-транспортних накладних та інших документів, що підтверджують факт виконання роботи. Кожне замовлення реєструється в спеціальному журналі.

Окрім перевезень, автотранспортні підприємства надають послуги з транспортно-експедиційного обслуговування, яке включає в себе комплекс робіт, пов'язаних із підготовкою, відправленням і одержанням вантажів, а також послуги по транспортному обслуговуванню населення (підготовку вантажів до перевезень, організацію перевезень, навантажувально-розвантажувальні роботи, складські операції по короткотерміновому зберіганні вантажів, експедивання, операції з обслуговування населення: приймання вантажів, їх пакування, доставка квитків додому і т.п. Виконання всіх цих робіт організовується на договірній основі [4].

На автотранспортних підприємствах, здебільшого, на великих АТП застосовують журнально-ордерну форму обліку. На малих підприємствах застосовується спрощена або проста форма обліку, а також Журнал-Головна із застосуванням сучасних комп'ютерних технологій. На АТП використовують типові положення з планування, обліку і калькулювання витрат на якість та собівартості послуг.

Метою обліку витрат на якість послуг з перевезень є своєчасне, повне та достовірне визначення фактичних витрат на перевезення та інші роботи і послуги, що виконані транспортними підприємствами.

До витрат на якість автотранспортних перевезень відносять витрати трудових і матеріальних ресурсів, витрати на відтворення основних виробничих засобів та інші поточні витрати, які безпосередньо пов'язані із основною операційною діяльністю АТП, тобто з перевезеннями. Окрім попередньо зазначених, до складу витрат належать й затрати, безпосередньо понесені відповідно до технології та організації процесів перевезень.

Загально прийнято, на усіх підприємствах, у тому числі й на АТП порядок відображення витрат у бухгалтерському обліку регламентується П(с)БО 16 «Витрати» [12].

До основних витрат на якість послуг автотранспортних підприємств можливо віднести такі групи: витрати на придбання паливно-мастильних матеріалів; амортизаційні відрахування; витрати на ремонт і технічне обслуговування рухомого складу; заробітна плата водіїв; сплата податків і зборів [12].

Відповідно, у бухгалтерському обліку для обліку руху паливно-мастильних матеріалів застосовують рахунок 20 «Виробничі запаси» із відповідним субрахунком 203 «Паливо». Задля зручності з метою деталізації до цього рахунку відкривають аналітичні рахунки, до прикладу: 2031 «Нафтопродукти на складах»; 2032 «Нафтопродукти, закуплені на автозаправних станціях»; 2033 «Паливо в баках транспортних мір повної місткості»; 2034 «Газоподібне паливо»; 2035 «Тверде паливо». Аналітичний облік ведеться матеріально-відповідальними особами за видами й марками нафтопродуктів.

Наступною складовою витрат на якість послуг АТП відносять суми нарахованого зносу автотранспорту в сумі нарахованої амортизації, для обліку якої згідно Планом рахунків використовується рахунок 131 «Знос основних засобів».

У бухгалтерії АТП за умови використання 8-го класу рахунків списують нараховану амортизацію з кредиту рахунка 131 «Знос основних засобів» у дебет рахунка 831 «Амортизація основних засобів», а потім – із кредиту рахунка 831 в дебет рахунка 23 «Виробництво» (або 91 «Загальновиробничі витрати»).

Наступною складовою витрат на якість послуг АТП вважають витрати на ремонт і технічне обслуговування рухомого складу, яке відповідно до специфіки роботи АТП поділяють на: щоденне обслуговування, перше технічне обслуговування, друге технічне обслуговування.

Витрати на проведення технічного обслуговування складаються з витрат на придбання матеріальних цінностей, оплату праці виконавців.

В обліку відображаються такими записами: на вартість списаних зі складу матеріальних цінностей, виданих для виконання технічного обслуговування автотранспорту Дт 801 «Витрати сировини і матеріалів», Дт 803 «Витрати палива і енергії», Дт 806 «Витрати запасних частин» – Кт 201 «Сировина і матеріали», Кт 203 «Паливо», Кт 207 «Запасні частини» із щомісячним списанням фактичних витрат по виконаних технічних обслуговуваннях з кредиту рахунків 801, 803, 806 в дебет рахунка 23 «Виробництво» (або 91 «Загальновиробничі витрати»).

Остання з основних складових витрат на якість послуг АТП – це витрати на оплату заробітної плати водіям. Підставою для її нарахування є подорожні листи, табель виходу на роботу.

У бухгалтерському обліку нарахування заробітної плати водіям й обов'язкових зборів відображається таким записом: Дт 81 «Витрати на оплату праці» – Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою», Дт 23 «Виробництво» – Кт 81 або відразу Дт 23 - Кт 661 (за умови, коли якщо АТП не використовує рахунки класу 8 «Витрати за елементами»).

Отож, маємо змогу констатувати той факт, що інформація, яка формується в системі бухгалтерського обліку, відіграє вагоме значення для управління витратами на якість послуг автотранспортного підприємства. Мова йде про інформацію, що формується на рахунках 23 «Виробництво» та 91

«Загальновиробничі витрати», яка містить показники стратегічного значення для забезпечення розвитку діяльності автотранспортного підприємства: показники величини витрат за статтями витрат та за статтями калькуляції; натуральні показники надання автотранспортних послуг; величину постійних витрат [14].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, за результатами проведеного дослідження організації обліку витрат на якість послуг з перевезень автотранспортного підприємства визначено, що організація системи документування на автотранспортному підприємстві полягає у виборі об'єкту бухгалтерського спостереження, обґрунтуванні системи показників, доцільних для включення до форм первинних документів, розробці форми первинних документів. Разом з тим, характеристика показників, що містяться у зазначених формах обумовлюють необхідність налагодження системи рахунків аналітики.

#### **Список використаних джерел:**

1. Грицак Н.Ю. Організація бухгалтерського обліку на автотранспортному підприємстві / Н.Ю. Грицак // Міжнародний збірник наукових праць. Випуск 2(20). 2017. – С. 144-154. - Режим доступу : <http://pbo.ztu.edu.ua/article/viewFile/43836/40495>.
2. Гура Н.О. Облік видів економічної діяльності: Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 392 с.
3. Даньків Й.Я. Бухгалтерський облік у галузях економіки: [навч. посібник] / Й.Я. Даньків, М.Р. Лучко, М.Я. Остап'юк. – К.: Знання, 2007. – 243 с.
4. Даньків Й.Я. Особливості діяльності автотранспортних підприємств та їх вплив на організацію обліку витрат і формування собівартості автотранспортних перевезень / Й.Я. Даньків, М.Я. Остап'юк // Науковий вісник Мукачівського державного університету, 2014. - Серія Економіка. Випуск 1(1). – С. 133-139. - Режим доступу : <http://www.msu.edu.ua/visn/wp-content/uploads/2016/02/1-4-1-2014-28.pdf>.

5. Про автомобільний транспорт: Закон України, прийнятий Верховною Радою України від 05.04.1998р. № 2344-III. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2344-14>.

6. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України, прийнятий Верховною Радою України від 16.07.1999 р. № 996-XIV. - Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

7. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з надання послуг з перевезення пасажирів і вантажів автомобільним транспортом», затверджені наказом Міністерства транспорту України від 02.07.2010р. №427. - Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0562-10>.

8. Методичні рекомендації з формування собівартості перевезень (робіт, послуг) на транспорті, затверджені наказом Міністерства транспорту України від 05.02.2001 р. № 65. - Режим доступу : [http://bz.ligazakon.ua/ua/magazine\\_article/BZ009198](http://bz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/BZ009198).

9. Положення про технічне обслуговування і ремонт дорожніх транспортних засобів автомобільного транспорту, затверджене наказом Міністерства транспорту України від 30.03.1998р. №102. - Режим доступу : <http://www.msu.edu.ua/visn/wp-content/uploads/2016/02/1-4-1-2014-28.pdf>.

10. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби», затверджене наказом Мінфіну від 27.04.2000 р. № 92. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00>.

11. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси», затверджене наказом Мінфіну від 20.10.1999 р. № 246. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99>.

12. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», затверджений наказом Мінфіну України від 31.12.1999 р. № 318.- Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ЯК ІНСТРУМЕНТИ МАТЕРІАЛЬНОГО  
СТИМУЛЮВАННЯ**

*У статті розглянуто основні складові матеріальних стимулів трудової діяльності працівників на сучасних підприємствах: заробітну плату, премії, доплати, надбавки, компенсації. Усі проаналізовані виплати працівникам є дієвими інструментами матеріального стимулювання, проте повинні бути справедливо встановленими у відповідності до трудових внесків персоналу.*

**Ключові слова:** виплати працівникам, заробітна плата, системи преміювання, доплати, надбавки, компенсації.

**Постановка проблеми.** За умов ринкової економіки підприємства повинні максимально використовувати усі наявні ресурси для покращення своєї конкурентоспроможності на ринку. Особливим ресурсом є працівники, трудовий потенціал яких суб'єкти господарювання прагнуть використовувати ефективніше, постійно підвищуючи продуктивність праці. Як наслідок, підприємства збільшують об'єм новоствореної вартості та розміри прибутків, частина яких має обов'язково бути спрямованою на матеріальне стимулювання персоналу.

На найвищому законодавчому рівні, Конституцією України (Ст.43) [3] гарантується право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він добровільно обирає або на яку добровільно погоджується, тобто визначено, що трудова діяльність має бути оплаченою. Основною винагородою, яку отримує працівник за виконану роботу є заробітна плата, однією з найважливіших функцій якої є стимулююча. Найважливішою даною функцією є тому, що вона є рушійною на шляху до досягнення кращих результатів праці, підвищення продуктивності праці і, як наслідок, підвищення доходів як працівників, так і підприємств, на яких вони працюють. В основі матеріального стимулювання працівників підприємств є заробітна плата, проте

на даний час попри значну кількість наукових та практичних досліджень у сфері вивчення заробітної плати, її стимулююча функція є недостатньо дослідженою, адже сучасні підприємства не можуть зацікавити працівників використовувати всі свої потенційні можливості в ході виконання трудових обов'язків. Дана проблема призвела до необхідності перегляду сутності заробітної плати, її форм та систем. Важливу стимулюючу роль для працівників відіграють премії, надбавки та доплати, які безпосередньо залежать від трудового внеску працівників, проте для їх виплати, крім затверджених трудовим законодавством випадків, мають бути встановлені відповідні трудові нормативи та критерії виплати. Тому виплата зазначених додаткових стимулюючих різновидів заробітної плати потребує подальшої розробки, створення методичних рекомендацій, які налагодять ефективність різних виплат працівникам та будуть в подальшому приносити економічний ефект підприємствам.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням питання матеріального стимулювання працівників, визначенням сутності заробітної плати та інших виплат працівникам як на загальному соціально-економічному рівні держави, так і на індивідуальному рівні, що супроводжує трудові правовідносини між роботодавцями та працівниками, займалися такі вітчизняні науковці як Л.О. Андрущенко, В.Д. Базилевич, Г.І. Башнянин, Д.П. Богиня, Д.Д. Гордієнко, І.В. Жиглей, Г.Т. Завіновська, А.В. Калина, О.С. Коровченко, А.М. Колот, М.В. Корягін, Т. Костишина, П.О. Куцик, О.В. Лишиленко, В.І. Науменко, І.В. Саух, Г.А. Семенов, В. Циганенко та інші. Попри велику кількість наукових напрацювань, питання підвищення ролі виплат працівникам як матеріальних стимулів до зростання результативності та продуктивності праці, а також визначення складових системи оплати праці, які мотивують працівників до більш ефективного використання їх трудового потенціалу лишаються актуальними.



**Метою статті** є дослідження виплат працівникам, що виступають дієвими інструментами матеріального стимулювання ефективної трудової діяльності працівників на сучасних підприємствах.

**Результати дослідження.** Стимулювання працівників до трудової діяльності передбачає використання різних форм та систем оплати праці, крім того, важливим елементом стимулу до трудової діяльності є системи преміювання. В умовах, коли конкуренція між підприємствами постійно зростає, за наявності рівноцінних сировинних та технологічних ресурсних баз, важливе значення має ефективне використання трудових ресурсів. Як зазначив Як. Фітц-енц: “люди – єдиний елемент, який володіє здатністю виробляти вартість. Всі інші змінні – гроші та їх “родич” кредит, сировина, заводи, обладнання та енергія – можуть запропонувати лише інертні потенціали. За своєю природою вони нічого не додають і додати не можуть, доки людина, є вона робітником найнижчої кваліфікації, професіоналом або керівником вищої ланки, не використає цей потенціал, примусивши його працювати” [7, с. 14]. Тому на даний час, для багатьох підприємств на шляху до більш ефективного використання наявної робочої сили актуальною проблемою постає перегляд існуючих засад оплати праці, підвищення стимулюючої функції заробітної плати шляхом аналізу діючих систем та форм оплати праці, розробки дієвих схем преміювання. Заробітна плата за таких умов перестає бути винагородою за формальне виконання трудових обов’язків, адже в прагненні отримати вищу заробітну плату, працівник буде затрачати більше зусиль, виконувати або навіть перевиконувати встановлені норми праці, підвищувати свою кваліфікацію та майстерність.

Рівень матеріальної мотивації значною мірою залежить від наявності прямого зв’язку трудового внеску і винагороди за послуги праці. Це досягається належною організацією заробітної плати, яка на практиці виступає організаційно-економічним механізмом оцінки трудового внеску найманих працівників. Складовою означеного вище механізму є тарифна система, нормування праці, форми і системи оплати праці. Останні є, з одного боку,

з'єднувальною ланкою між нормуванням праці й тарифною системою, а з іншого, – засобом для досягнення певних кількісних і якісних показників. Цей елемент організації заробітної плати є інтегрованим способом встановлення залежності заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів. Найбільший мотиваційний потенціал має та організація заробітної плати, яка через побудову тарифної системи, нормування й системи оплати праці забезпечує тісний взаємозв'язок розмірів винагороди за послуги робочої сили з кількістю, якістю і результативністю праці [6].

За визначенням Г.Н. Соколової: “заробітна плата в ринковій економіці – це виплачувана за виконану роботу сума коштів, в основі визначення якої лежить ціна праці. Заробітна плата, у відповідності з основним законом ринкової економіки, формується під впливом насамперед попиту і пропозиції на ринку праці. Однак у соціально орієнтованій економіці змішаного типу, незважаючи на дію закону попиту і пропозиції, рівень заробітної плати повинен забезпечувати задовільне існування трудящого і членів його сім'ї” [8].

В умовах ринкової економіки заробітна плата розглядається як об'єм життєвих благ, які надходять в розпорядження працівника, і які забезпечують об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. Тому всі витрати на оплату праці повинні гарантувати не лише відтворення робочої сили, але й заохочувати більш ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, в результаті чого підприємство може отримати прибуток в об'ємі, необхідному для розширення виробництва, модернізації і заміни використовуваних техніки і технології [5, с. 270].

Зміна суті заробітної плати, в умовах ринкових відносин, проглядається через зміну змістовного наповнення її функцій, реалізація яких відбувається інакше, ніж в адміністративно-командній економіці. Якщо відтворювальна функція як і раніше повинна забезпечувати задоволення фізичних і духовних потреб працівників, то стимулююча функція передбачає залежність розміру заробітної плати від індивідуальних і колективних результатів праці. Регулююча функція заробітної плати проявляється в тому, що вона повинна

виступати регулятором попиту на продукцію та послуги кінцевого споживання, а також на працю. Важливу роль в організації заробітної плати стала виконувати соціальна функція, спрямована на забезпечення соціально справедливої диференціації оплати праці. Реалізація соціальної функції передбачає також використання механізму стримування спроб до встановлення необґрунтовано високих заробітків керівників підприємств державного та ринкового секторів [8].

Таким чином, на підприємстві заробітна плата виконує дві ролі: для працівника вона є доходом, який він отримує за свою працю, для роботодавця – частиною затрат на виробництво продукції або послуг. В таких умовах працівник зацікавлений у підвищенні свого доходу. Цього можна досягнути, більш вигідно реалізуючи свою робочу силу, а також за рахунок докладання більших трудових зусиль, що підвищує величину заробітку. Роботодавець зі своєї сторони прагне до мінімізації заробітної плати в розрахунку на одиницю продукції або послуг. Останнє можливо при забезпеченні раціональної завантаженості працівника впродовж робочого часу за рахунок більш ефективної організації праці і виробництва, підвищення його технічного рівня, а також застосування більш напружених норм праці. Це об'єктивне протиріччя і визначає складність проблеми заробітної плати [5, с. 270].

Задача підприємства в сфері організації заробітної плати полягає в тому, щоб забезпечити для працівників такий рівень оплати праці, який би об'єктивно визначався вимогами відтворення робочої сили, відображав рівень розвитку економіки країни і адекватні їм суспільні відносини та в той же час був пов'язаний з конкретними показниками, які кількісно і якісно характеризують трудову діяльність працівника або підрозділу, в якому він працює, і визначався існуючим рівнем техніки, технології і організації виробництва і праці. Оскільки організація заробітної плати включає велику кількість форм та систем оплати праці, вибір яких залежить від багатьох факторів, вибір та впровадження тієї чи іншої системи оплати праці повинні чітко оцінювати результати праці

персоналу, справедливо винагороджувати за здійснений обсяг робіт, враховувати інтереси працюючих, а також ресурсну базу підприємства.

Проте, обираючи ту чи іншу форму та систему оплати праці та беручи до уваги всі фактори виробничої діяльності підприємства, важливо також орієнтуватися на те, як будуть реагувати працівники на умови оплати праці, та чи матимуть вони стимули для підвищення результативності їх праці.

Отже, умови оплати праці мають достатньо велике стимулююче значення для працівників, оскільки рівень заробітної плати визначає здатність відтворення робочої сили, а також мотивацію до трудової діяльності. Крім виплати основної заробітної плати, для заохочення та стимулювання працівників на підприємствах використовуються також преміальні системи. Розглянуті системи оплати праці є досить дієвими на багатьох промислових підприємствах і дійсно заохочують працівників до підвищення результатів їх праці, проте додатковою складовою стимулювання працівників для підприємств виступають преміальні системи.

Преміальна система – це сукупність елементів стимулювання праці, які взаємодіють між собою та утворюють цілісний порядок виплати премій [4, с. 225]. Преміювання працівників повинне ґрунтуватися на залежності розміру премії від трудового внеску окремого працівника чи колективу, що в подальшому стимулюватиме працівників до більш якісної та продуктивної праці.

Преміювання (система преміювання) виконує функції забезпечення зацікавленості працівників в результатах праці, дотриманні планових пропорцій, чіткій роботі в заданому режимі. Премії класифікуються в залежності від економічного і функціонального призначення. Вони можуть бути загального характеру (за досягнуті результати роботи підприємства, цеху, дільниці) і часткового (премії за створення і впровадження нової техніки) [1, с. 211-212]. Загалом, на даний час на вітчизняних підприємствах використовують багато систем преміювання відповідно до показників, які досягаються в результаті трудової діяльності (табл. 1).

Таким чином, можна зробити висновки, що вибір систем преміювання є досить широким та може використовуватися на підприємствах всіх галузей та сфер виробництва.

Оскільки преміювання за поточні результати діяльності поки є основною формою заохочення працівників, а в сучасних умовах часто і основною видатковою статтею оплати праці, важливо вміти оцінювати її економічну ефективність для підприємства. Очевидно, що економічно ефективною слід вважати таку систему преміювання, яка формує рівень оплати праці у відповідності з ступенем виконання показників і умов преміювання та забезпечує тому колу працівників, на яких вона розповсюджується, досягнення ефекту, за своєю величиною більшого, ніж відповідна йому преміальна частина заробітної плати, або рівного цій частині [4, с.226].

**Таблиця 1 – Класифікація систем преміювання працівників**

№ з/п	Класифікаційна ознака системи преміювання	Показники
1.	Стимулювання підвищення продуктивності праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>– преміювання за виконання і перевиконання плану виробництва;</li> <li>– преміювання за виконання нормованих завдань;</li> <li>– преміювання за роботу за технічно встановленими нормами;</li> <li>– преміювання за виконання і перевиконання планів по зростанню продуктивності праці на основі особистих виробничих планів;</li> <li>– преміювання за виконання робіт зі зменшеним штатом, за розширення фактичної зони обслуговування;</li> <li>– преміювання за зниження трудомісткості виробів і підвищення продуктивності праці;</li> <li>– преміювання за перегляд норм за ініціативою робітників</li> </ul>
2.	Преміювання за покращення якості продукції	<ul style="list-style-type: none"> <li>– преміювання за бездефектне виготовлення продукції;</li> <li>– преміювання працівників за зменшення втрат від браку;</li> <li>– преміювання за дотримання встановлених планових завдань з сортності і т. п., а також за кожний відсоток перевиконання плану випуску продукції першого сорту або зниження випуску продукції низького сорту;</li> <li>– преміювання за випуск продукції зі знаком якості;</li> <li>– преміювання за випуск продукції встановленої якості</li> </ul>

№ з/п	Класифікаційна ознака системи преміювання	Показники
3.	Преміювання працівників підприємств за покращення окремих сторін виробничої діяльності	<ul style="list-style-type: none"> <li>– преміювання за економію палива, електричної та теплової енергії;</li> <li>– преміювання за збір та відвантаження лому чорного та кольорового металів;</li> <li>– преміювання за виготовлення товарів широкого вжитку з відходів виробництва;</li> <li>– преміювання за повернення дерев'яної і картонної тари;</li> <li>– преміювання за збір і здачу вторинної сировини;</li> <li>– преміювання за економію сировини і основних матеріалів;</li> <li>– преміювання за економію допоміжних матеріалів та інструменту</li> </ul>
4.	Преміальні положення, які діють поза системою діючого преміювання	<ul style="list-style-type: none"> <li>– преміювання за розвиток технічного прогресу;</li> <li>– преміювання за створення і впровадження нової техніки;</li> <li>– преміювання за сприяння винахідництву і раціоналізаторству;</li> <li>– преміювання за впровадження заходів з наукової організації праці;</li> <li>– преміювання за механізацію ручних робіт;</li> <li>– преміювання за виконання особливо важливих виробничих завдань;</li> <li>– преміювання за загальні результати роботи за підсумками роботи за рік;</li> <li>– преміювання працівників за здійснення заходів, які забезпечують підвищення продуктивності праці;</li> <li>– преміювання за освоєння нових видів виробів</li> </ul>

Важливим елементом будь-якої системи преміювання є розмір премії. Він повинен бути таким, щоб створити зацікавленість в покращенні показників трудової діяльності. Мінімальний розмір премії визначається психологічним порогом відчутності премії і визначається у розмірі 8 – 10 % тарифу (окладу). Максимальний розмір визначається економічною доцільністю системи і оптимальним рівнем надтарифної частини заробітної плати. Оптимальним є рівень 35 – 40 % тарифу (окладу). Розміри премії встановлюються диференційовано за професіями і групами працівників в залежності від значимості і складності виконуваних ними робіт [5, с. 309].

Визначено, що періодичність виплати премій є досить індивідуальним питанням для кожного підприємства, адже важливою є наявність джерел для виплати премій. На даний час, такими джерелами є прибуток (надприбуток) підприємства, а також спеціально створювані фонди матеріального стимулювання (заохочення) працівників. Умови, періодичність та показники

преміювання обов'язково повинні бути затвердженими в колективному договорі підприємства, а також Положенні про преміювання працівників.

Окрім премій, стимулюючими виплатами для працівників є доплати, надбавки та компенсації. В сучасних умовах господарювання, підприємства забезпечують працівників даними виплатами у зв'язку з встановленими законодавством нормами та мінімально визначеними розмірами таких виплат.

Доплати призначені забезпечити відшкодування додаткових затрат праці, викликаних об'єктивними розбіжностями в умовах і складності праці. Надбавки стимулюють добросовісне відношення до праці, підвищення кваліфікації, інтенсивності праці, виконання трудових обов'язків у визначених умовах, а також виявлення ініціативи при виконанні доручень і завдань. Компенсації надають можливість частково компенсувати втрати заробітку, викликані причинами, які не залежать від підприємства (наприклад, ріст цін на товари, комунальні послуги і т. д.) [5, с. 311].

Зокрема, слід визначити, що окрім преміальних виплат на даний час виділяють також наступні доплати за: суміщення професій (посад); розширення зон обслуговування або збільшення об'єму робіт; роботу зі шкідливими та небезпечними умовами праці; інтенсивність праці; роботу в нічний час; роботу в святкові та неробочі дні; роботу в надурочний час; виконання робіт різної кваліфікації та ін.

Крім того, Мазманова Б.Г. зазначає, що крім доплат, підприємства також можуть заохочувати працівників надбавками за: високу професійну майстерність; класність; високі досягнення в роботі; виконання особливо важливої роботи; вчений ступінь; персональну надбавку та ін. [4, с. 226].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, важливим інструментом матеріального стимулювання працівників до якомога якісної, результативної та продуктивної праці є раціонально обрані підприємством форми та системи оплати праці, які “каталізують” виробничий процес та є вигідними як для працівників, так і для підприємств. В межах сформованого фонду оплати праці, отриманого прибутку або резерву забезпечення матеріального заохочення (стимулювання) працівників, підприємствам слід виплачувати персоналу не лише основний розмір заробітної

плати, а й відповідно до трудових досягнень працюючих стимулювати їх підвищувати результативність, що обов'язково буде заохочена за допомогою системи преміювання. Крім того, в колективно-трудоному регулюванні важливим аспектом матеріального стимулювання і гарантією виконання деяких видів робіт слід обов'язково виділяти такі види стимулюючих виплат, як доплати, надбавки та компенсації.

Перспективою подальших досліджень є вивчення виплат працівникам класифікованим згідно П(С)БО 26 як інструментів матеріального стимулювання персоналу, що впливають на результати господарської діяльності підприємств.

#### **Список використаних джерел:**

1. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие. – 4-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 312 с.
2. Колот А.М. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності [Текст] / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2006. – №5. – С.8-14.
3. Конституція України : Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР
4. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. Пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 368 с.
5. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2005. – 320 с.
6. Тимош І. Аналіз ролі матеріальних стимулів у системі мотивації персоналу підприємства [Електронний ресурс] / І. Тимош // Економічний аналіз : зб. наук. праць каф. екон. аналізу Терноп. нац. екон. ун-ту. – 2010. – Вип. 7. – С. 363 - 366. – Режим доступу до журн.: [www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ecan/2010\\_7/.../tymosh.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecan/2010_7/.../tymosh.pdf) с. 364
7. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як. Фитц-енц; пер. с англ.: Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.; под общ. ред. В.И. Ярных. – М. Вершина, 2006. – 320 с.



8. Экономико-социологический словарь / Г.Н. Соколова, О.В. Кобяк, О.В. Терещенко и др.; Сост. Г.Н. Соколова, О.В. Кобяк; Науч. ред. Г.Н. Соколова. – Мн.: ООО «ФУ Аинформ», 2002. – 448 с.

**УДК 657.6**

**Патраманська Л.Ю.**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **ОСОБЛИВОСТІ АУДИТ ФІНАНСОВИХ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА**

*У статті визначено сутність фінансових активів підприємства, ідентифіковано їх складові елементи. Наведено мету, завдання, інформаційну базу аудиту фінансових активів підприємства, а також розроблено рекомендації аудитора щодо удосконалення організації обліку таких активів на підприємстві.*

**Ключові слова:** *аудит, фінансові активи, фінансові інструменти, фінансові інвестиції, дебіторська заборгованість, грошові кошти.*

**Постановка проблеми.** Фінансові активи суб'єктів господарювання виступають своєрідним інструментом мобілізації коштів для їх подальшого використання у процесі фінансування різного роду проектів. Завдяки ефективній організації управління фінансовими активами досягається підвищення платоспроможності підприємства, оборотності його активів, посилення позицій з точки зору економічної стійкості. На вітчизняних підприємствах одну з найбільших часток у фінансових активах посідає дебіторська заборгованість щодо якої існують ризики неповернення коштів, а отже це призведе до погіршення становища підприємства. Брак грошових коштів буде також гальмувати розвиток підприємства та не дозволить проводити ритмічну виробничу діяльність.

На сьогодні проявляється підвищений інтерес різних суб'єктів ринку до фінансових активів підприємств як деякого індикатору ефективності його діяльності, фінансової стійкості та стабільності роботи. Зазначені обставини характеризують умови в яких особливо актуальним також постають питання аудиту операцій з фінансовими активами. Оскільки зовнішні користувачі не

завжди можуть бути впевнені у достовірності даних представлених суб'єктом господарювання, то аудиторський висновок може виступати одним із шляхів подолання недовіри інформації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** За результатами економічних досліджень було розроблено багато підходів до вивчення питання визначення сутності фінансових активів та їх окремих елементів для цілей обліку, аналізу та аудиту, які представлені у працях вітчизняних та зарубіжних науковців: І.О. Бланка, Р.Брейлі, Ф.Ф. Бутинця, О.Д. Василика, А.М. Герасимовича, Л.Дж. Гітмана, С.Ф. Голова, З.В. Гуцайлюка, Ю. Джонсона, В.В. Ковальова, В.М. Костюченко, Дж. Кочрена, Я.Д. Крупки, М.В. Кужельного, К. Маркса, С.О. Маслової, О.А. Опалова, В.М. Опаріна, В.М. Пархоменко, О.А. Петрик, О.М. Підхомного, М.С. Пушкаря, Ж. Рішара, Я.В. Соколова, В.В. Сопко, Ф. Фабоцці, У.Шарпа та ін.). Отже, за результатами вивчення публікацій та досліджень встановили, що найбільш широко розглядаються питання вивчення економічної сутності фінансових активів, їх класифікації, а безпосередньо проблеми аудиту є недостатньо комплексно розглянуто, що дозволяє стверджувати про їх актуальність та потребу в подальшому розгляді.

**Метою дослідження** є визначення теоретичних та методологічних аспектів аудиту фінансових активів підприємства та розроблення рекомендацій щодо його удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Вітчизняний фінансовий ринок та бізнес-операції з фінансовими активами на сьогодні входять до найперспективніших галузей економіки. Із використанням фінансових інструментів можна забезпечити мобілізацію грошових коштів, які можуть бути спрямовані на фінансування різного роду проектів, з'являється можливість здійснювати вибір варіантів їх вигідного розміщення, а також у відповідності до поточних потреб підприємства динамічно ними розпоряджатися.

Категорію фінансових активів, їх класифікацію, а також проблеми їх оцінки, визнання та обліку досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені: Бланк І.А., Грачова Р.І., Данькевич А.П., Корнеєв В.В., Петруня Н.В., Шелудько В.М. та багато інших.

Поняття «фінансові активи» у вітчизняних економічних джерелах зустрічається не часто, до того ж використовують його в основному спеціалісти сфери фінансів, що пояснюється тим, що в Україні відсутня розвинена практика використання даного виду активів у господарській діяльності економічних суб'єктів. З точки зору фінансистів, фінансові активи в більшості випадків розглядаються як предмет договору, що реалізовується на фінансовому ринку. Широке розповсюдження даного терміну у галузі фінансів обумовлено тим, що фінансові активи є близькими до фінансових ресурсів, які є основним предметом досліджень у спеціалістів з фінансів, а також законодавчо закріплено у правових актах. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» фінансові активи – це кошти, цінні папери, боргові зобов'язання та право вимоги боргу, що не належать до цінних паперів [5].

Шляхом проведеного аналізу наукових праць зарубіжних та вітчизняних дослідників було виявлено, що науковці не дійшли згоди щодо розуміння змісту поняття фінансових активів з позиції бухгалтерського обліку. Оскільки поняття «фінансові активи» є недостатньо поширеним, а також немає єдиного тлумачення в науковій літературі, це призвело до того, що одні професіонали у сфері бухгалтерського обліку тлумачать дану категорію «фінансові активи» з позиції економічного підходу, тобто більш широко, а інші – більш вузько, тобто лише як поняття бухгалтерського обліку, що обмежується лише чітко визначеним переліком видів об'єктів, що належать до їх складу.

В обліковій площині поняття «фінансові активи» зустрічається у декількох нормативних актах з бухгалтерського обліку, зокрема у П(С)БО 13 «Фінансові інструменти», яке регламентує методологію формування у системі бухгалтерського обліку інформації щодо фінансових активів та її представлення у фінансових звітах. У П(С)БО 13 наведено законодавче тлумачення поняття фінансового інструменту, що безпосередньо пов'язане із досліджуваними поняттями, а саме: «фінансовий інструмент – це контракт, який одночасно зумовлює виникнення(збільшення) фінансового активу в одного підприємства і фінансового зобов'язання або інструменту власного капіталу в іншого» [1].

При тлумаченні поняття фінансових активів, переважають підходи, які в основному передбачають перерахування головних видів фінансових активів. Схиляємось до думки, що на сьогодні найбільш актуальним є визначення, які наведені у нормативних документах: МСБО 32 «Фінансові інструменти: розкриття та подання», МСБО 39 «Фінансові інструменти: визнання та оцінка», МСФЗ 7 «Фінансові інструменти: розкриття інформації» та МСФЗ 9 «Фінансові інструменти» [2]. За основу слід взяти визначення фінансових активів, що представлено у МСБО 32, сутність якого зображена на рис. 1.

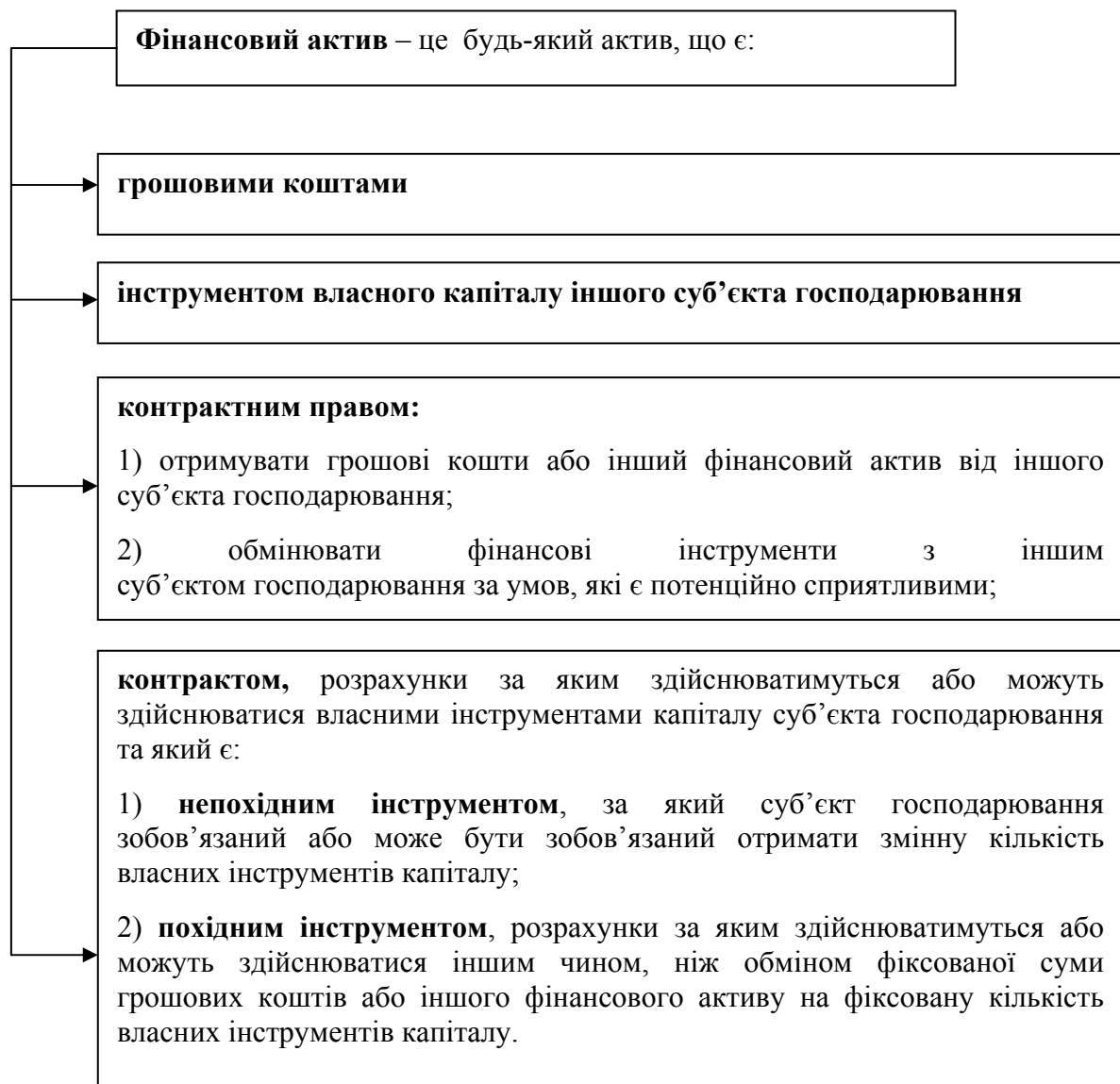


Рисунок 1 - Сутність поняття «фінансовий актив» МСБО 32  
«Фінансові інструменти: розкриття та подання»

Отже, можна зробити висновок, що до фінансових активів відносять грошові кошти, інструменти власного капіталу економічних суб'єктів за винятком фінансових інструментів із правом дострокового повернення; інструментів, які створюють для економічних суб'єктів зобов'язання надати іншій стороні пропорційну долю чистих активів підприємства лише за умов ліквідації, або інструменти, що є контрактами на отримання в майбутньому або надання інструментів власного капіталу підприємства, контрактні права.

Під поняттям «аудит фінансових активів» потрібно розуміти процес компетентної, незалежної перевірки суб'єктом аудиторської діяльності правильності ведення підприємством-клієнтом бухгалтерського обліку операцій з фінансовими активами в розрізі їх складових елементів на предмет відповідності діючому законодавству з метою висловлення думки аудитора щодо повноти та достовірності інформації відображеної на рахунках обліку та у фінансовій звітності та розробки рекомендацій для вдосконалення організації системи обліку і внутрішнього контролю складових фінансових активів.

В ринкових умовах господарювання поруч з основною ціллю аудиту - підтвердженням достовірності фінансових звітів, повинна ставати оцінка неперервності діяльності підприємства, його подальший розвиток у стратегічному плані. Дану цільову установку можна застосувати у ході аудиту фінансових активів, оскільки аудитори не лише виражають власну думку щодо достовірності звітності, але мають визначити достатність засобів підприємства для погашення зобов'язань та надати оцінку фінансовому стану підприємства [4].

Такий підхід до аудиту передбачає перехід до стратегічного аудиту, який розглядає не лише попередні події у діяльності підприємства, але і майбутні, надають оцінку важливим наслідком подій, які мають місце на сьогодні. Виходячи з даних тверджень можна сформулювати основні завдання аудиту фінансових активів виділити його об'єкт і предмет, що представлені на рис. 2.

Враховуючи цілі аудиту фінансових активів, можна виокремити три аспекти такої перевірки:

- перевірка на предмет дотримання законодавства порядку організації та ведення бухгалтерського обліку фінансових активів;
- дослідження дотримання вимог щодо складання фінансової звітності в частині фінансових активів;
- оцінка неперервності діяльності підприємства.

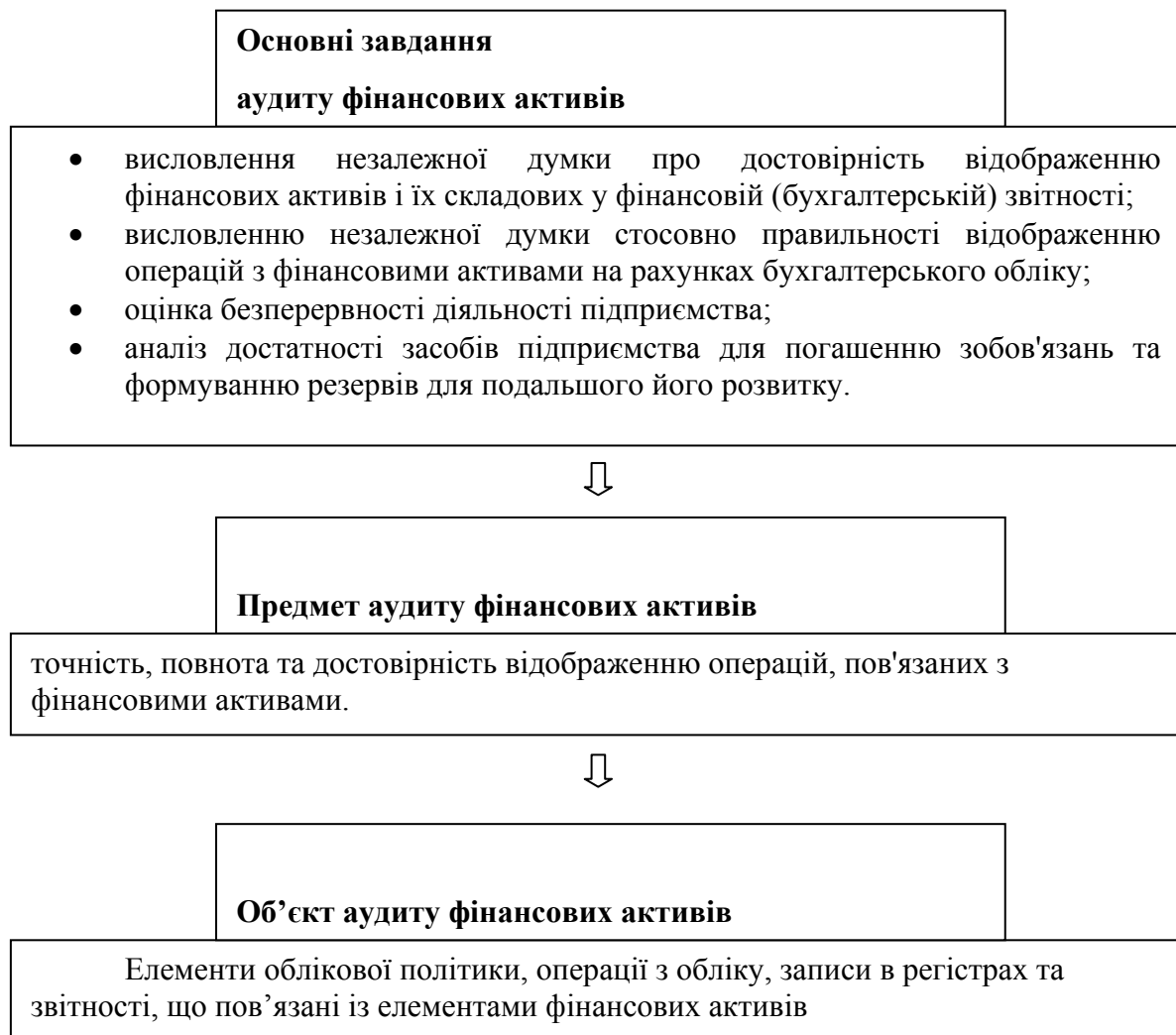


Рисунок 2 - Завдання, предмет та об'єкт аудиту фінансових активів

Аудит фінансових активів проводиться на основі інформаційних джерел - сукупності первинних документів, облікових регістрів, звітності, попередніх аудиторських висновків тощо. Вичерпний перелік складових інформаційної бази аудиту фінансових активів представлений у табл. 1.

У випадку нестачі наведених даних аудиторі можуть залучати додаткові джерела інформації в залежності від сфери застосування аудиторських процедур:

- інтерв'ю з персоналом чи іншими особами;
- результати аналітичних розрахунків;
- відповідна інформація від третіх осіб;
- комп'ютеризовані бази даних та веб-сайти;
- пояснення, роз'яснення та заяви від економічних суб'єктів;
- матеріали внутрішнього контролю тощо.

**Таблиця 1 - Інформаційна база аудиту фінансових активів підприємства**

Об'єкт аудиту	Елемент аудиту	Джерело інформації		
		Синтетичного обліку	Аналітичного обліку	Інші джерела
Грошові кошти	Каса, грошові кошти в дорозі, на рахунках кредитних організаціях	Робочий план рахунків, облікові регістри (журнали - ордери, відомості), головна книга, звітність (ф.1,2,3), аудиторський висновок за минулі роки	Касова книга, звіти касирів, банківські виписки, платіжні доручення, документи по руху грошових коштів і інші регістри аналітичного обліку документи по інвентаризації грошей в касі	Нормативні акти. положення про облікову політику, накази і розпорядження, що стосуються руху грошових коштів та ін.

Фінансові інвестиції	Цінні папери, надані кредит іншим організаціям. вклади організації за договором	Робочий план рахунків, облікові реєстри, відомості, головна книга, бухгалтерська звітність за поточний і попередні роки	Регістри аналітичного обліку по рахункам, акти оцінки майна кредитні договори довідки-розрахунки по дебіторській заборгованості, авізо, банківські платіжні документи, виписки по банківським рахункам	Нормативні акти. положення про облікову політику, накази і розпорядження, що стосуються руху фінансових інвестицій, договори про купівлю цінних паперів, протоколи зборів акціонерів
Дебіторська заборгованість	За товари. роботи, послуги, за податками і зборами, оформлена векселем, інша	Робочий план рахунків бухгалтерського обліку, облікові реєстри по відповідним рахункам, головна книга, бухгалтерська звітність за поточний і попередні роки	Регістри аналітичного облік/ по рахункам, договори з покупцями та замовниками та з іншими дебіторами, довідки розрахунків. авансові звіти. результати інвентаризації, акти по грошовій оцінці вкладу засновників, авізо, грошові документи про виплату заборгованості засновникам	Нормативні акти. положення про облікову політику, накази та розпорядження, що стосуються руху дебіторської заборгованості. виписки рішень ради директорів, усні опитування, матеріали внутрішнього контролю. бухгалтерські довідки по податкам і зборам, порядок розрахунку резерву сумнівних боргів

Зібрані аудиторські докази із інформаційних джерел повинні бути порівнянні із інформацією, яка міститься у законодавчо-нормативних актах, квотах, планах, внутрішніх розпорядження чи інших нормативних документах.



Процес аудиту фінансових активів підприємства можна розподілити на 4 етапи, зміст процедур на кожному з яких та відповідні МСА представлено в табл. 2.

Таблиця 2 - Етапи аудиту фінансових активів підприємства

Етап	Процедура	МСА
Підготовчий	Здійснення комплексу робіт з підготовки даних для проведення контролю, визначення об'єктів перевірки, арифметичну та логічну перевірку справжності та вірогідності інформації про господарські факти, підписання договору та планування	<p>МАС 220 «Контроль якості аудиту фінансової звітності»</p> <p>МСА 210 «Узагальнення умов виконання завдань аудиту»</p> <p>МСА 300 «Планування аудиту фінансової звітності»</p> <p>МСА330 «Дії аудитора у відповідь на оцінені ризики»</p>
Проміжний	Здійснення поглибленої оцінки системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю фінансових активів	МСА 520 «Аналітичні процедури»
Основний	Здійснення контрольної обробки даних та перевірки інформації про фінансові активи різними методами контролю з метою виявлення відповідності або не відповідності господарського факту (операціям), який уже відбувся, передбаченим нормативним документам - законом, кошторисом, квотою, нормою тощо	<p>МСА 500 «Аудиторські докази»</p> <p>МСА 610 «Використання роботи внутрішніх аудиторів»</p>
Заключний	Складання звіту про проведену аудиторську перевірку та аудиторського висновку про достовірність перевіреної звітності в частині фінансових активів	<p>МСА 700 «Формування думки та надання звіту щодо фінансової звітності»</p> <p>МСА 705 «Модифікації думки у звіті незалежного аудитора»</p> <p>МСА 706 «Пояснювальні параграфи та параграфи з інших питань у звіті незалежного аудитора»</p> <p>МСА 710 «Порівняльна інформація - відповідні показники і порівняльна фінансова звітність»</p> <p>МСА 720 «Відповідальність аудитора щодо іншої інформації в документах»</p>

Підготовчий та проміжні етапи поєднують процедура планування. Планування є одним із фундаментальних методологічних принципів аудиту, а тому ні в якому разі не може бути проігнорований. Підготовчий етап передбачає оформлення юридичних домовленостей між підприємством та аудиторською фірмою, а також попередні дослідження особливостей підприємства, сфери його діяльності, організаційної структури тощо.

На проміжному етапі відбувається поглиблене дослідження системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю фінансових активів підприємства з допомогою спеціальних тестів у табличній формі.

За результатами тестування встановлюють рівень довіри до системи внутрішнього контролю фінансових активів підприємства, який враховують у ході обчислення рівня суттєвості та аудиторського ризику.

Після встановлення рівня суттєвості, аудиторського ризику переходять до формування планової робочої документації аудитора, яка буде містити план, програму перевірки з метою концентрації уваги аудитора на найвагоміших аспектах перевірки фінансових активів.

Після завершення всіх процедур планування переходять до основного етапу аудиту фінансових активів, а саме безпосереднього застосування процедур аудиту. На наш погляд, аудит фінансових активів потрібно здійснювати в розрізі основних їх складових елементів, які представлені в балансі досліджуваного підприємства, а саме: грошові кошти та їх еквіваленти, дебіторська заборгованість та довгострокові фінансові інвестиції.

У процесі дослідження операцій з грошовими коштами слід звернути увагу на дотримання касової дисципліни, наявність відповідних записів щодо руху грошових коштів у касовій книзі, звітах касира, безпомилковість оформлення прибуткових та видаткових документів, оперативність та повноту оприбуткування грошей, легітимність їх списання на витрати тощо.

При проведенні аудиту операцій із грошовими коштами на банківських рахунках слід виконати такі дії:

- перевірити чи є виписки для кожного рахунку в банку та відповідний ланцюжок перехідних залишків;
- методом формальної, логічної перевірки встановити достовірність банківських виписок, їх якість та наявність додатків;
- співставити сальдо та обороти, представлені в облікових регістрах;
- документально перевірити записи за бухгалтерськими рахунками обліку грошових коштів.

Ключовими завданнями аудиторського контролю дебіторської заборгованості є наступні:

- встановлення чи дотримуються на підприємстві основних принципів формування інформації щодо дебіторської заборгованості в обліку та її представлення у фінансовій звітності відповідно до діючих стандартів обліку, тобто:

- а) чи виконані умови для визнання дебіторської заборгованості активом;
- б) чи була правильна здійснена первісна оцінка та оцінка на дату складання балансу;
- в) чи є визначеним метод створення резерву за сумнівними боргами;
- г) чи правильно нараховується резерв сумнівних боргів;
- д) яким чином списується безнадійна дебіторська заборгованість;
- ж) чи розкривається інформація про дебіторську заборгованість у фінансових звітах.

- дослідження реальності сум дебіторської заборгованості шляхом зустрічних перевірок або вивчення додаткових фактів про угоди;

- перевірка правильності розподілу дебіторської заборгованості за строками та видами;

- вивчення аналітичного та синтетичного обліку;

- перевірка правильності застосування рахунків для віддзеркалення операції із дебіторською заборгованістю;

- дослідження показників, які вказують на стан дебіторської заборгованості, їх взаємоузгодженості та порівнянності.

Потрібно відмітити те, що аудит дебіторської заборгованості передбачає наявність складного питання щодо встановлення оптимального обсягу коштів, які відволікаються у дебіторську заборгованість, а також оцінки впливу обсягу дебіторської заборгованості на фінансове становище підприємства.

З метою усунення даних складних проблем потрібно:

- розрахувати оптимальний розмір заборгованості дебіторів, який би не створював перешкод для проведення розрахунків із постачальниками, а також для виробничого процесу і безперебійної роботи підприємства в цілому;
- розрахувати раціональне співвідношення між кредиторською та дебіторською заборгованістю з метою збільшення їх коефіцієнтів оборотності;
- на постійній основі проводити інвентаризацію заборгованості, первинних документів, які є базисом для проведення розрахунків та відображення в обліку розрахункових операцій;
- проведення зустрічної звірки з контрагентами.

Завдяки перманентній інвентаризації дебіторської заборгованості та систематичному проведенню звірки з контрагентами дебіторську заборгованість поділяють на нормальну, довгострокову та безнадійну.

Така систематизація дозволяє вчасно вжити заходів щодо простроченої заборгованості а саме розпочати претензійну роботу за договорами, використати економічні санкції до недобросовісних контрагентів (нарахувати штрафи, пеню, неустойки).

В рамках підвищення ефективності контролю операції з дебіторською заборгованістю слід рекомендувати впровадити у діяльність вітчизняних підприємств систему відбору контрагентів. При укладенні договорів на реалізацію продукції доцільно керуватися такими аспектами:

- вивчити репутацію потенційного контрагента, тобто суб'єктивно оцінити попередні відносини, стан платіжної дисципліни, власні спостереження та інші дані отримані від інших підприємств;
- дослідити надійність фінансового стану шляхом аналізу основних показників фінансових звітів.

Завдяки таким процедурам можна підвищити ймовірність повернення боргу, а отже зменшити ризики втрати грошових коштів.

Останньою складовою фінансових активів є фінансові інвестиції, в ході аудиту яких потрібно вирішити такі завдання:

- 1) дослідження реальності фінансових інвестицій, які представлені в обліку та звітності;
- 2) вивчення підстав та правильності розподілення фінансових інвестицій в розрізі довгострокових та поточних;
- 3) перевірка правильності підходу, що застосований до оцінки фінансових інвестицій при їх закупівлі, утриманні, реалізації та на дату балансу;
- 4) перевірка правильності податкового обліку в операціях із фінансовими інвестиціями;
- 5) перевірка взаємоузгодженості форм звітності, в яких відображається інформація про фінансові інвестиції.

За результатами аудиту фінансових активів формуються пропозиції щодо удосконалення організації обліку на досліджуваному підприємстві. Такими пропозиціями можуть бути:

- вдосконалення наказу про облікову політику в частині фінансових активів, а саме передбачити особливості їх визнання та оцінки в розрізі видів активів;
- включення до графіку документообігу всі документи, які мають відношення до оформлення операцій з фінансовими активами;
- проведення безперервного контролю за станом розрахунків з покупцями, особливо з відстроченою заборгованістю;
- встановлення чітко обумовлені умови і терміни оплати при укладанні договорів, які необхідно регулярно підтверджувати;
- запровадження системи оцінки дебіторів, яка буде оцінювати ступінь ризику неповернення боргу. Розраховувати для кожного окремого дебітора строки кредитування;

- розрахунок оптимального розміру заборгованості дебіторів, який би не створював перешкод для проведення розрахунків із постачальниками, а також для виробничого процесу і безперебійної роботи підприємства в цілому;
- розрахунок раціонального співвідношення між кредиторською та дебіторською заборгованістю з метою збільшення їх коефіцієнтів оборотності;
- проведення на постійній основі інвентаризації заборгованості, первинних документів, які є базисом для проведення розрахунків та відображення в обліку розрахункових операцій;
- проведення зустрічної перевірки з великими контрагентами;
- оновлення методики стягнення боргових платежів із дебіторів, зокрема із застосуванням послуг спеціальних компаній;

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Оскільки фінансові активи є найбільш ліквідною частиною активів підприємства, то інформація про такі активи є дуже важливою для забезпечення стабільної діяльності підприємства та його поточної платоспроможності. Крім того, фінансові активи відіграють важливу роль у забезпеченні безперервності діяльності підприємства. Дослідження безперервності діяльності підприємства відбувається із застосування інструментарію аналітичних процедур. Завершується аудит фінансових активів агрегуванням отриманих результатів у вигляді аудиторського звіту із формуванням переліку рекомендацій для підвищення ефективності господарювання. Аудит фінансових активів підприємства включає підготовчий, проміжний, основний та заключний етапи. Аудиторські процедури здійснюються за видами фінансових активів. Перспективами подальших досліджень є застосування аналітичних процедур у ході аудиту фінансових активів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Грачова Р.Є. Фінансові інструменти: найважливіше [Електронний ресурс] / Р.Є. Грачова // Дебет-Кредит. – 2008. – № 48. – 1.12.2008. – Режим доступу: <http://dtkr.com.ua/show/1cid03870.html>.

2. Кирильєва Л. О. Інформаційно-методичні аспекти обліку фінансових інвестицій відповідно до міжнародних стандартів фінансової звітності [Електронний ресурс] / Л. О. Кирильєва, М. В. Кашпур. – Режим доступу: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Uproz/2012\\_18/u1218pet.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2012_18/u1218pet.pdf).

3. Сагова О.В. Особливості організації та методики аудиту фінансових інвестицій / О.В. Сагова // Економічний аналіз: збірник наукових праць. – 2010. – № 6. – С. 489–492.

4. Словарь современных экономических и правовых терминов / под редакцией В. Н. Шимова. В. С. Каменкова. - Мн. : Амалфея. 2002. - S16 с.

5. Снігурська Л. Огляд змін у МСФЗ щодо обліку фінансових інструментів та формування фінансової звітності, запланованих на 2011 р. / Л. Снігурська // Вісник НБУ. – 2011. – № 2. – С. 34–40.

6. Шипунова О. В. Особливості класифікації та оцінки фінансових активів / О. В. Шипунова // Вісник Одеського національного університету. Серія Економіка. – Том 19. – Вип. 1/2. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2014. – С.191-195.

7. Шипунова, О. В. Актуальні питання обліку фінансових активів // Обліково-аналітичне забезпечення управління: вітчизняний і міжнародний досвід [Текст]: монографія / за заг. ред. д.е.н., проф.. М. Г. Білопольского, к.е.н., доц.Сизоненко О.А.; МЕРІ - Донецьк : ДмитренкоЛ.Р., 2014. – С. 19-26.

**УДК 657**

**Покиньючерда В.В., к.е.н.**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**ТРУДОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА: ГЕНЕЗИС ПІДХОДІВ ДО  
ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ**

*Проаналізовано підходи вчених-економістів до визначення сутності поняття «трудові ресурси» в історичній ретроспективі. Послідовне вивчення підходів до визначення сутності трудових ресурсів дало змогу ідентифікувати кількісні і якісні аспекти досліджуваного поняття та привести власний підхід до трактування трудових ресурсів в сучасних умовах господарювання.*

*Ключові слова: трудові ресурси, робоча сила, людські ресурси, кадри, людський капітал, персонал.*

**Постановка проблеми.** Глобалізація світової економіки першочерговим завданням перед вітчизняними суб'єктами господарювання ставить формування системи управління, здатної своєчасно та адекватно реагувати на ті зміни в сфері соціально-економічного буття, що зумовлені його переходом до постіндустріального рівня суспільного розвитку. Сьогодні стає очевидним той факт, що ефективна діяльність підприємств, підвищення рівня їх рентабельності та конкурентоспроможності неможливі без раціонального використання трудових ресурсів. Якими б досконалими та сучасними не були засоби виробництва, технології, і навіть досягнення науково-технічного прогресу, саме працівники, їх інтелект, вміння та навички визначають соціально-економічний розвиток не тільки підприємств, але й країни в цілому. З огляду на це, ключовою складовою менеджменту підприємства має бути ефективне управління трудовими ресурсами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання щодо визначення сутності трудових ресурсів, їх формування та ефективного використання були та залишаються в сфері наукових інтересів таких відомих вчених-економістів, як М. Амстронга, Г. Беккера, Д. Богині, В. Гриньової, О. Грішнєвої, Т. Давидюк, А. Каліни, Є. Лібанової, П. Саблука, Л. Чернюк та ін. [1-15]. Однак ряд питань залишаються недостатньо вивченими та потребують подальших досліджень, зокрема обґрунтування сутності поняття «трудові ресурси» як економічної та облікової категорії.

**Метою дослідження** є аналіз та узагальнення підходів вчених-економістів до трактування обліково-економічної сутності трудових ресурсів в історичній ретроспективі.

**Виклад основного матеріалу.** В сучасних умовах основну роль у виробничому процесі відіграє не фізичний капітал, як це було характерно в індустріальну епоху, а інтелектуальний, носіями якого є люди. В економіці знань зростає роль розумової праці та знижується значення важкої фізичної



праці, знання дозволяють підвищити рівень розумового розвитку людей та комбінувати знання різними способами для отримання нових видів продукції з кращими техніко-економічними характеристиками [13, с. 37]. Тобто відбувається переосмислення ролі людини від споглядальницького до дієвого чинника виробництва, без урахування якого нівелюються будь-які перспективи ефективного розвитку підприємства. Наслідком цього є зміщення бази управління від традиційних економічних активів до нетрадиційних, якими й є трудові ресурси.

Вивчення літературних джерел дало змогу встановити, що дослідженням проблеми людини, її ролі та місця у виробничому процесі, зокрема обґрунтуванням сутнісних ознак трудових категорій, займалися чимало вчених. На основі ґрунтовного аналізу праць учених-економістів розглянемо генезис їх поглядів на роль людини та її здібностей, умінь, кваліфікації в функціонуванні як національної економіки, так і окремого підприємства.

Поняття «трудові ресурси» як планово-облікову категорію вперше ввів у економічну літературу відомий радянський економіст українського походження, академік С. Струmilін в 20-х роках ХХ ст. Під поняттям «трудові ресурси» вчений розглядав робочу силу країни у віці 16-49 років [15, с. 31]. В середині ХХ ст. Міжнародною конференцією статистиків праці було затверджено зміст поняття «загальні трудові ресурси», що охоплювало як «власне трудові ресурси», так і «військовослужбовців». Відтоді поняття «трудові ресурси» широко увійшло в науковий вжиток та інтенсивно використовувалося вищими органами державного управління.

Вчені зазначають, що сутнісне наповнення поняття «трудові ресурси» ідеально відповідало тогочасній системі примусової зайнятості, коли Конституція СРСР крім права на працю закріплювала обов'язок кожного здатного до праці громадянина працювати, а працездатні особи, які не працювали більш як 3 міс., вважалися такими, що ведуть паразитичний спосіб життя, і переслідувалися в адміністративному та кримінальному порядку [12, с. 419]. У такій ситуації статистичний облік здатного до праці населення,

тобто трудових ресурсів (одночасно з природними, фінансовими та матеріальними ресурсами) був життєво необхідним для забезпечення централізованого планування адміністративно-командної економіки [2, с. 34].

За командно-адміністративної економіки до трактування сутності трудових ресурсів підходили однобічно, значно обмежуючи сутнісне наповнення цієї категорії, зводячи її винятково до кількісного вираження працездатного населення, ігноруючи при цьому її якісне наповнення. Серед представників управлінського апарату проявлялась індиферентність відносно професійного зростання працівників, трудові ресурси вони розглядали як пасивний об'єкт управління, як засоби досягнення поставлених виробничих завдань, перманентного нарощування виробничих потужностей, зростання національного багатства. Безперечно, такий підхід до розуміння трудових ресурсів пояснюється тими завданнями, які ставилися перед громадськістю в умовах провадження екстенсивного шляху розвитку радянської економіки.

Перехід від централізованої планової економіки до умов ринкового господарювання висуває принципово нові вимоги до тлумачення сутності трудових ресурсів. Це поняття змістовно збагачується та розглядається не тільки як механічна сукупність індивідуумів, а й як особистості, наділені якісними характеристиками у вигляді фізичних та розумових здібностей, знань і досвіду. Тобто поряд із кількісною оцінкою трудових ресурсів відтепер враховується також їх якісна сторона. Окреслений підхід дає змогу комплексно підійти до вивчення сутності трудових ресурсів, розглядати їх як основу економічного розвитку окремого підприємства, галузі та країни в цілому.

Сьогодні економісти докладають чимало зусиль, щоб остаточно з'ясувати сутність поняття «трудові ресурси» в умовах функціонування та розвитку економіки ринкового типу. Однак незважаючи на ґрунтовні дослідження цієї проблеми, вченим досі не вдалося виробити чітку, єдину позицію у трактуванні трудових ресурсів, а деякі представники науки взагалі заперечують доцільність закріплення за трудовими ресурсами статусу економічної категорії, апелюючи до того, що це поняття статистичне, а не економічне за своєю природою [10].

В економічному словнику-довіднику трудові ресурси тлумачаться як частина населення країни, яка здатна до трудової діяльності [11, с. 37]. Водночас зазначено, що основними критеріям належності людини до трудових ресурсів є стан здоров'я та вік. Близьке за змістом визначення пропонує О. Грішнова, яка під трудовими ресурсами розуміє «частину населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві» [5, с. 52]. На наш погляд, у двох останніх визначеннях вдало підкреслюється роль якісної складової (фізичні, розумові здібності, знання) у формуванні трудових ресурсів сучасної постіндустріальної економіки.

На відміну від попередніх дослідників Г. Красноженова серед якісних характеристик трудових ресурсів не тільки виділяє їх інтелектуальну складову, а й надає їй пріоритетного значення. З цього приводу автор зазначає: «трудові ресурси представляють собою частину населення працездатного віку, яке через свої інтелектуальні, фізичні, психофізіологічні особливості та практичний досвід здатне виробляти матеріальні блага та послуги» [9, с. 15].

Не ставлячи під сумнів правильності попередніх підходів до розкриття сутності поняття «трудові ресурси», вважаємо, що якнайповніше визначення дає Т. Давидюк. На думку автора, трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів, це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні й інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто провадити корисну діяльність [6, с. 33].

Грунтовні дослідження у сфері економіки трудових ресурсів здійснила А. Калина, яка виділила два напрями, яких потрібно дотримуватися при розкритті сутності цієї категорії. По-перше, вона розглядає трудові ресурси як економічну категорію, під якою розуміє частину населення країни або її адміністративно-територіальної одиниці, що має здатність до суспільно корисної праці в народному господарстві [7, с. 9]. По-друге, на її думку, трудові ресурси – це планово-розрахункова категорія, що позначає осіб обох статей у працездатному

віці, які потенційно могли б брати участь у виробництві товарів та послуг. Із наведеного визначення випливає, що трудові ресурси включають в себе як реальних працівників, тобто тих, що зайняті в економіці країни, так і потенційних, які не провадять трудову діяльність, проте здатні до неї.

Комплексно до обґрунтування сутності трудових ресурсів підійшла В. Гриньова, яка пропонує це поняття розглядати в кількох аспектах:

- 1) трудові ресурси як частина населення, потенційно здатна до праці;
- 2) трудові ресурси як особи, що мають достатній рівень фізичного розвитку, розумових здібностей, загальноосвітніх і професійних знань, необхідних для виконання певної роботи;
- 3) трудові ресурси як сукупність реальних та потенційних працівників;
- 4) трудові ресурси як сукупність категорій населення (зайняті та безробітні тощо), що виділяються відповідно до чинної системи законодавчих актів [4, с. 8].

Окремої уваги заслуговує підхід групи дослідників під науковим керівництвом Л. Чернюк, яка на протигагу працям зазначених вище вчених, трудові ресурси тлумачить як частину населення суспільства, яка має необхідний фізичний розвиток, здоров'я, освіту, культуру, здібності, кваліфікацію та професійні знання для суспільно корисної діяльності й належить до певної вікової категорії – працездатного віку [8, с. 290]. Тобто науковці включають до складу трудових ресурсів лише осіб працездатного віку, вказуючи на критерій належності населення країни до трудових ресурсів, а саме на працездатний вік. Такий підхід, на нашу думку, не відповідає сучасним реаліям у сфері соціально-трудова відносин, штучно обмежує кількісне вираження трудових ресурсів.

Викладені вище підходи до визначення соціально-економічної сутності поняття «трудова ресурси» свідчать, що в основному вчені досліджуване поняття пов'язують здебільшого з макроекономічним рівнем, а в межах окремого підприємства пропонують використовувати поняття «персонал». Ми не поділяємо такий погляд, оскільки вважаємо, що поняття «трудова ресурси» є

універсальним та може бути застосоване для позначення ролі людського чинника у сучасних економічних умовах на різних рівнях управління.

На підтвердження своєї позиції наведемо визначення поняття «трудові ресурси» на мікрорівні. Так, за визначенням, наведеним в економічній літературі, трудові ресурси підприємства – це промислово-виробничий персонал суб'єкта господарювання, який володіє певною освітою та кваліфікацією, вагомою складовою якого є робітники [1, с. 49]. Інше визначення пропонує Г. Красноженова: «трудові ресурси організації – це частина професійно-кваліфікаційної структури персоналу організації, зумовлена виникненням трудових відносин і подальшим використанням трудового потенціалу працівників» [9, с. 15]. З останнього визначення можна розуміти, що поняття «персонал» за своїм змістовим наповненням є ширшим за поняття «трудові ресурси», адже автор зазначає, що трудові ресурси підприємства – це частина професійно-кваліфікаційної структури персоналу. На наш погляд, таке твердження є хибним, оскільки до трудових ресурсів слід відносити всіх працівників підприємства – як управлінців, спеціалістів, службовців, так і робітників основного допоміжного та обслуговуючих виробництв, тобто всіх зайнятих незалежно від їх професійного, соціального статусу та функціональних обов'язків. З цього приводу досить вдалим вважаємо визначення О. Брадула, який зазначає, що «трудові ресурси корпорації – це сукупність працівників, які мають необхідну професійну підготовку, знання та вміння і є корисними для корпорації в досягненні її цілей» [3, с. 124].

Крім того, деякі дослідники висловлюють думку про те, що поняття «трудові ресурси» втрачає свій економічний зміст та несправедливо займає місце в системі сучасного понятійно-категоріального забезпечення. Таку точку зору відстоюють, зокрема, вітчизняні вчені Д. Богиня та О. Грішнова. Автори зазначають, що оскільки наша країна обрала курс на побудову вільного демократичного суспільства і в її Конституції проголошена заборона примусової праці, поняття «трудові ресурси» поступово втрачає своє

економічне значення, адже ресурсами можна називати лише реальні джерела задоволення потреби. «Нелогічно називати трудовими ресурсами ту частину населення, яку можна залучити до праці лише насильно», – підсумовують науковці [2, с. 36].

У подібному контексті проблему досліджуваного нами поняття розкрито також у працях А. Рофе та Г. Красноженової. Вчені переконані, що існуючі в навчально-науковій літературі уявлення про сутність трудових ресурсів не відповідають змісту категорії «ресурси» як такої. Обґрунтовуючи свою позицію, автори задають риторичне запитання: чому до трудових ресурсів слід відносити непрацюючих працездатних осіб, які мають легальні засоби існування та яких відповідно до законодавства не можна примусити до праці? «Неправильно називати ресурсами те, що не може бути використано, оскільки ресурс – це саме те, що призначено для використання та може бути використано на законних підставах або в даному випадку залучено до праці», – підсумовують дослідники [9, с. 13; 14, с. 121].

Ми погоджуємося з тим, що поняття «трудові ресурси» з позиції, з якої його висвітлено в більшості наукових джерел, дійсно не відповідає критеріям визнання його ресурсом, а отже, втрачає своє значення як економічна категорія. Однак така невідповідність, на нашу думку, пов'язана з розглядом трудових ресурсів на макрорівні, коли до їх складу не виправдано включають осіб, які здатні до праці, але з різних причин не бажають працювати, тобто тих людей, на які ні країна, ні окреме підприємство не може розраховувати як на потенційного працівника. Водночас поняття «трудові ресурси» залишається актуальним на рівні підприємств, його необхідно розглядати поряд з фінансовими, матеріальними ресурсами як структурний елемент ресурсного забезпечення господарюючого суб'єкта.

Таким чином, підсумовуючи теоретизування щодо соціально-економічної сутності досліджуваного поняття та еволюції поглядів науковців на його трактування можна виділити два основні історично сформовані підходи:

1) трудові ресурси – категорія кількісно-якісного виміру, категорія планової економіки (до 90-х років ХХ ст.);

2) трудові ресурси – категорія якісно-кількісного порядку, категорія ринкової економіки (з 90-х років ХХ ст. - до сьогодні).

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** В умовах розвитку постіндустріального суспільства зростає роль людського чинника у забезпеченні економічного прогресу як країни в цілому, так і окремих суб'єктів господарювання. Сьогодні керівники підприємств усвідомлюють, що успішними може бути тільки та організація, працівники якої здатні навчатися, переймати передовий досвід і найпрогресивніші технології, адекватно реагувати на виклики сучасного економічного буття.

На основі проведеного аналізу сутності трудових ресурсів у системі сучасного понятійно-категоріального апарату, визначення їх кількісних меж та дослідження якісних характеристик працівників встановлено, що під трудовими ресурсами слід розуміти сукупну чисельність працівників підприємства, які є носіями накопичених у собі та невіддільних від себе трудових активів, які дають можливість їм виконувати покладені виробничі завдання для досягнення тактичних і стратегічних цілей діяльності господарюючого суб'єкта. Натомість під трудовими активами необхідно розуміти акумульовані людиною та контрольовані підприємством в результаті минулих подій якісні характеристики працівника у формі його фізичних здібностей, освіти, досвіду та професійних знань, залучення яких у господарський процес, як очікується, приведе в майбутньому до отримання економічних вигід.

#### **Список використаних джерел:**

1. Анпілогова Ж. Д. Поняття трудових ресурсів та напрями підвищення ефективності їх використання / Ж. Д. Анпілогова // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури: Зб. наук. праць. – К. : НАУ, – 2011. – Вип. 31. – С. 48–52.

2. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид., стереотип. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.

3. Брадул О. М. Обліково-аналітичне забезпечення менеджменту корпорацій: монографія / О. М. Брадул. – К. : КНТЕУ, 2009. – 356 с.
4. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: наук. видання / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Х.: ХНЕУ, 2006. – 192 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновл. – К. : Знання, 2009. – 390 с.
6. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т. В. Давидюк // Вісник ЖДТУ. Серія: Екон. науки. – 2009. – № 1 (47). – С. 32–35.
7. Калина А. В. Економіка праці: навч. посібник / А. В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
8. Клиновий Д. В. Розміщення продуктивних сил та регіональна економіка України: навч. посібник / Д. В. Клиновий, Т. В. Пепа; за наук. ред. Л. Г. Чернюк. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 728 с.
9. Красноженова Г. Ф. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие / Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонин. – М.: Инфра-М, 2011. – 159 с.
10. Лукашевич М. П. Соціологія економіки: навч. посібник / М. П. Лукашевич. – К.: Каравела, 2005. – 288 с.
11. Мочерний С. В. Економічний словник-довідник / За ред. С. В. Мочерного. – К.: Феміна, 1995. – 368 с.
12. Попов С. В. Трудові ресурси України: стан та перспективи розвитку / С. В. Попов // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 419–426.
13. Пушкар М. С. Створення інтелектуальної системи обліку: монографія / М. С. Пушкар. – Тернопіль: Карт-бланш, 2007. – 152 с.
14. Рофе А. И. Экономика труда: учебник / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
15. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982. – 471 с.



**АГРАРНО-ПРОМИСЛОВЕ ВИРОБНИЦТВО УКРАЇНИ  
ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО РОЗВИТКУ**

*Проведено оцінку функціонування аграрного сектора економіки України, встановлено місце та динаміку аграрного сектора економіки у структурі валової доданої вартості національного господарства і зовнішньої торгівлі, виявлено низький рівень оплати праці у валовій доданій вартості аграрного сектора економіки, встановлено залежність сільськогосподарського виробництва від кон'юнктури світового ринку, встановлено тенденцію до формування в країні монокультурного землеробства, що має негативні наслідки для забезпечення продуктивності землі, використання праці людини, її життєдіяльності.*

**Ключові слова:** *аграрно-промислове виробництво, людський капітал, аграрний сектор, розвиток, закономірність, монокультура, валова додана вартість, стратегія, інвестиції, ефективність, експорт, імпорт.*

**Постановка проблеми.** Соціально-економічна значимість розвитку аграрно-промислового виробництва, його кожного продуктового підкомплексу, кожної конкретної галузі, що спроможні забезпечити виробництво якісної аграрно-продовольчої продукції широкого асортименту, зачіпає інтереси всього населення країни, держави в цілому. І не тільки як споживачів аграрно-продовольчої продукції, а й промислових товарів широкого вжитку, вироблених із сільськогосподарської продукції (текстиль, взуття, фармакологічні й інші препарати, енергетичні ресурси та інші вироби). Це – з одного боку, з іншого – розвиток аграрно-промислової сфери, нарощування обсягів виробництва, створення нових технологічних ліній з глибокої переробки сільськогосподарської продукції і проміжної (супутньої) продукції промислових підприємств розширює сферу прикладання праці людини, сприяє її збереженню й використанню, збільшенню робочих місць не тільки в сільській

місцевості, та вирішенню багатьох соціально-економічних проблем розвитку людини, суспільства й економіки країни в цілому [3, с. 78].

Аграрний сектор економіки формує 13,8% валової доданої вартості (2016 рік), забезпечуючи життєдіяльність населення, та значну частину експортних ресурсів. В товарній структурі зовнішньої торгівлі сума валютних надходжень від реалізації аграрно-продовольчої продукції становила у 2016 році 17,1 млрд. дол. США з часткою у загальних валютних надходженнях – 46,9%, у 2014 р. відповідно 19,1 млрд. дол. США і 35,3% [6, с. 396].

Незважаючи на позитивну динаміку в аграрно-промисловому виробництві присутні і негативні тенденції, що на перший погляд непомітні. Насамперед поза увагою держави залишається безконтрольне поширення монокультури в Україні, що обумовлено кон'юнктурністю ринку. Іншою негативною тенденцією є орієнтація виробництва більшості сільськогосподарських культур на зовнішні ринки збуту. Незважаючи на те, що АПК є основним джерелом валютних надходжень, все ж варто зауважити, що товарний експорт продукції АПК представлений в основному сировиною та продуктами низького ступеня переробки. Вказані негативні тенденції в розвитку аграрно-промислового виробництва України і визначили актуальність дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання аграрно-промислового виробництва є предметом дослідження багатьох вітчизняних вчених. Серед них варто відзначити праці Бондар Т. [2], Коденської М.Ю. [3], Подолинського С.А. [4], Сегеди С.А. [5], Следзя С. [7], Ткача В. [9], Шубравської О.В. [10, 11]. Водночас залишаються недостатньо розробленими проблеми ефективного розвитку аграрно-промислового виробництва.

**Мета статті** – висвітлити значення аграрно-промислового виробництва в економіці країни та дотримання для його ефективного функціонування об'єктивних законів розвитку природи і суспільства.

**Виклад основних результатів дослідження.** В одному із знакових документів нашого часу Ювілейній доповіді керівників «Римського клубу»

«Come On! Капіталізм, близорукість, населення и разрушение планеты» наведено висновок про неминучість докорінної зміни парадигми розвитку нашої цивілізації.

Розвиток – не тільки категорія філософська, а й економічна, соціальна, бо відображає закономірний процес позитивних якісних змін, що відбуваються в природному середовищі, економічних процесах, суспільних відносинах, у відносинах природи і людини. Отже, першочергово стосується аграрно-промислового виробництва, умов його ефективного функціонування, зважаючи на важливість забезпечення населення безпечним продовольством та товарами повсякденного вжитку, виготовленим з сільськогосподарської сировини.

Аграрно-промислове виробництво – сфера, що пов'язана з природним середовищем, людиною, людськими ресурсами, формує економічний стан національного багатства та соціальний клімат.

Сучасне національне господарство України характеризується гострою політичною нестабільністю, соціально-демографічною кризою, економічною стагнацією.

Національний дохід України на душу населення наприкінці 2016 року становив 2,3 тис. дол. США (для порівняння: Польщі – 12,7 тис. дол., Словаччини – 16,8 тис. дол., Естонії – 17,8 тис. дол.) [8, с.202]. Це при тому, що Україна має працелюбну націю, сприятливе географічне розташування, різноманітні природно-кліматичні умови.

Природні ресурси країни, як база розвитку аграрно-промислового виробництва, мають граничні межі не тільки географічного характеру. Разом з тим зумовлюють розгалужені багатовимірні зв'язки з сусідніми країнами, що, з одного боку, потребують постійної уваги держави і суспільства, з іншого, можуть бути джерелом зародження й впровадження новітніх системних відносин як в економічному так і соціальному аспектах й розробки та впровадження досконалої парадигми розвитку цивілізації.

В той же час природно-кліматичні ресурси (земельні, водні, лісові, повітряні) безмежні в плані раціонального й ефективного їх використання,

якщо при організації аграрно-промислового виробництва враховувати й дотримуватись дії об'єктивних законів природи й суспільства, не зашкоджуючи їм.

Людина, людські ресурси, потребують особливої уваги з боку держави, владних структур щодо їх розвитку: фізичного, інтелектуального, духовного. Чи є граничні умови щодо межі такого розвитку? Чим викликані ці граничні умови?

Вважаємо, що ефективність аграрно-промислового виробництва визначатиметься як раціональним використанням природних ресурсів, так і рівнем розвитку людського капіталу, задіяного у різних галузях і сферах національного господарства. Земля – неоціненне багатство України – суттєво різниться за своєю органо-мінеральною структурою в зональному розрізі. Важливо розуміти, що треба, що можна, і чого не можна для використання та збереження такого національного багатства як земля не тільки на сьогодні, а й на віддалену перспективу.

Розвиток аграрного сектора економіки, завдячуючи сприятливим природно-кліматичним умовам України, їх зональним й регіональним особливостям, наявності кваліфікованих трудових ресурсів, зумовлює вирощування багатьох сільськогосподарських культур і тварин, функціонування підприємств харчової та обробної промисловості з виробництва широкого асортименту споживчих товарів продовольчого і непродовольчого використання. Проте чомусь сучасні землекористувачі, (і не тільки) вважають, що земля потрібна сьогодні і виснажують її, культивують лише кон'юнктурні на зовнішньому ринку культури – зернові й олійні (соняшник, ріпак, сою), що в структурі посівів займають понад 80%.

Про важливість ефективного функціонування аграрно-промислового виробництва свідчить місце його складової – аграрного сектора в структурі валової доданої вартості і прибутку та їх динаміка в національному господарстві України, важливість аграрно-промислового виробництва для створення робочих місць і забезпечення працею працездатного населення,

значення якісної аграрно-продовольчої продукції у життєдіяльності людини та забезпечення здоров'я нації, місце продукції аграрно-промислового виробництва в експортному потенціалі та розвитку міжнародного поділу праці.

За даними Державної служби статистики України у 2016 році сума валової доданої вартості (у фактичних цінах) аграрного сектора економіки становила 279,7 млрд. грн. з часткою 13,8% в загальній сумі при її зростанні за період з 2010 року на 5,5 відсоткових пункти і збільшенні обсягів ВВД в 3,4 разу при зростанні загальної суми ВДВ в 2,04 разу. Прибуток (змішаний доход), отриманий в аграрному секторі становив у 2016 році 238,6 млрд. грн. з часткою 20,9% при зростанні відповідно у 3,8 разу і на 6,3 в.п. Валовий прибуток в цілому по національному господарстві збільшився більш ніж в 2,6 рази. Це при тому, що в аграрному секторі економіки були порушені елементарні принципи правильного землекористування: рівноважне поєднання галузей рослинництва і тваринництва, впровадження науково-обґрунтованих сівозмін, раціональні розміщення, спеціалізація і концентрація виробництва в зональному розрізі за природно-кліматичними умовами та формами господарювання, наднизький рівень тривалий період оплати праці працівників аграрного сектора.

За період 1990-2016 років суттєво змінилась структура посівних площ при їх зменшенні на 5,4 млн. га або на 16,6%. За роками спостерігається нестабільність посівних площ і обсягів виробництва за основними групами культур і їх окремими видами. При майже стабільній площі зернових (98,8%) зменшились посіви пшениці за цей період на 1,4 млн. га, або на 17,8%, зернобобових – на 1,4 млн. га (в 5,3 рази), площі кукурудзи на зерно зросли з 1,2 до 4,3 млн. га, в окремі роки сягали 4,9 млн. га (2013 р) [6, с. 89]. Площі технічних культур збільшились з 3,7 млн. га до 8,8 млн. га з часткою в посівах 32,7%, причому за всіма культурами, за винятком посівів цукрових буряків, поле під якими зменшилось з 1,6 млн. га до 292 тис. га, або в 5,5 рази [6, с. 89]. Посіви соняшнику перевищують гранично допустимі норми майже вдвічі. Зведено нанівець посіви льону-довгунця з 172 тис. га до 1,5 тис. га – найбільш ефективної технічної культури зони Полісся. Більш-менш стабільними

залишаються площі під картоплею і овочами відкритого ґрунту, що культивуються в основному на присадибних ділянках населення примітивними знаряддями праці. Катастрофічно зменшились посіви кормових культур – з 12 млн. га до 1,9 млн. га, або в 6,2 рази, з них кукурудзи на силос – в 17,3 рази, багаторічних трав – у 4 рази. Площі чистих парів зменшились у 2,4 разу [5, с. 44].

По суті структура посівів сільськогосподарських культур має ризиковий характер: по-перше, обмежує можливості введення спеціалізованої науково-обґрунтованої сівозміни, що є упереджуючим фактором розвитку шкідливих організмів та зменшує використання хімічних засобів захисту рослин і ґрунтів та трудових і фінансових витрат; по-друге, зменшення посівів кормових культур є обмежуючим фактором розвитку галузей тваринництва, поголів'я якого продовжує зменшуватись, причому за всіма видами і формами господарювання; по-третє, зміна структури посівів сільськогосподарських культур в напрямі розширення кон'юнктурних культур зовнішнього ринку призвела не тільки до деформації ринку праці та витіснення із села найбільш продуктивної частини населення, а й негативно вплинула на продуктивність землі. За інформацією Державної служби статистики індекс виробництва сільськогосподарської продукції у постійних цінах 2010 року по відношенню до 1990 року становив у 2016 році 93,8%, з неї продукції рослинництва – 132,9%, продукції тваринництва – 52,6%, у тому числі у сільськогосподарських підприємствах відповідно – 76,3%, 100,9%, 40,7%; у господарствах населення: 134,9%, 267%, 69,7%. Тобто за період 1990-2016 рр. не досягнуто рівня 1990 року в основному із-за різкого зменшення виробництва продукції тваринництва – майже вдвічі. Дана тенденція залишається і надалі – поголів'я тварин продовжує зменшуватись, погіршується співвідношення між основними галузями не тільки в цілому по аграрному сектору, а й за формами господарювання, при цьому ця тенденція в останні роки проявилась і в господарствах населення, в яких 2016 р частка продукції тваринництва уже становила 34,6%.

В той же час – вважав С. Подолинський, тваринництво є важливою складовою правильного господарювання. «Всі тварини в більшій чи меншій мірі перетворюють частину збереженої рослинами енергії у її найвищу форму – механічну роботу.» «Енергія, накопичена рослинами тільки тоді йде на піднімання нової кількості енергії на вищій щабель, коли запас цей входить до складу їжі працюючої тварини чи людини, або ж служить паливом для машини, яку виготовлено і яка управляється людською працею» [4, с. 37].

За досліджуваний період (1990-2016 рр.) обсяги виробництва зерна зросли з 51,0 млн. тонн до 66,1 млн. тонн, або на 29,8%, у тому числі зерна кукурудзи – з 4737 тис. т до 28074,6 тис. т, або в 5,9 разу; олійних (соняшник, ріпак, соя) з 2800 тис. т до 15057,8 тис. т, або в 6,8 разу, у тому числі насіння соняшнику – з 2571 тис. т до 13626,9 тис. т, або в 5,3 разу [6, с. 92-94]. Активізувалось виробництво насіння ріпаку (правда за роками є нестабільним) та сої, що є безумовно в цілому позитивним явищем, якби це відбувалось за рахунок стабільного підвищення урожайності, відповідно нарощувалось поголів'я тварин та введення в дію промислових потужностей переробних підприємств різнопрофільного спрямування, і зокрема, з виробництва біоенергетичних ресурсів (біоетанолу, біодизелю, біогазу, бетаїну) та ін. продуктів промислового виробництва.

Наразі збільшення обсягів виробництва продукції зернових та олійних культур не забезпечило відповідного приросту продукції аграрного сектору. На це є дві причини такого результату: перша – стримується розвиток тваринництва, бо воно потребує впровадження сучасних інноваційних технологій, великих інвестицій та врахування часового фактору, професійних кадрів, підготовлених до використання нових технологій у галузі; друга – стримується розвиток промислових підприємств з доробки, зберігання та глибокої переробки сільськогосподарської продукції, побічної та проміжної продукції промислового походження, що також потребує суттєвих інвестицій для будівництва об'єктів, оснащених сучасним обладнанням та значних інвестиційних ресурсів іноземного походження. Бо розробка вітчизняних

технологій та інвестиційних ресурсів у більшості залежна від розвитку науки, науково-дослідних робіт, що нині фінансуються за залишковим принципом, частка яких у 2016 році становила 0,2% у загальній структурі капітальних інвестицій [8, с. 363].

Відтак, збільшення обсягів виробництва зерна при зміні структури сприяло нарощуванню його експорту. Так, по відношенню до 2010 року обсяги виробництва зерна зросли з 39,7 млн. т до 66,1 млн. т або на 66%, у тому числі зерна кукурудзи з 12 млн. т до 28,1 млн. т, або в 2,4 разу. При цьому на переробку направляється стабільно близько 10 млн. т, у тому числі кукурудзи – за роками близько 4-5 млн. т. Експорт зерна за цей період зріс з 14,3 млн. т у 2010р до 41,5 млн. т у 2016р, або з 36,2% до 62,7% обсягу виробництва при незначному його імпорті, що становить 0,4% до обсягів виробництва. Таким чином, нарощування виробництва зерна не призвело до збільшення обсягів переробки, а лише до збільшення обсягів експорту.

Нарощування обсягів експорту продукції аграрного сектора суттєво змінило товарну структуру зовнішньої торгівлі України при загальному зменшенні товарообороту.

Так, у 2016 році по відношенню до 2010 року експорт товарної продукції в цілому по економіці становив 70,7%, тоді як продукції аграрного сектора – 153,2%, тобто збільшився в 1,5 разу. За цей період імпорт продукції знизився до 64,6%, у тому числі аграрного сектора – до 67,5%. Така ситуація докорінно змінила мінусове сальдо товарної продукції: з – 9337 млн. грн. до – 2888,1 млн. грн. При цьому плюсове сальдо аграрної продукції зросло на 11,4 млрд. грн. При майже незмінному обсязі експорту продукції тваринного походження та готових харчових продуктів знизився їх імпорт.

Отже, як слідує із таблиці порушення рівноваги розвитку галузей рослинництва і тваринництва негативно відбивається також на товарній структурі зовнішньої торгівлі, в якій переважає сировинна складова саме продукції рослинництва.



Зміна співвідношення функціонування галузей рослинництва і тваринництва в бік зменшення останньої є порушенням закону рівноваги з негативними наслідками для суспільства: зменшується кількість робочих місць, а, отже, знижуються обсяги виробництва й соціально-економічні умови життєдіяльності населення; зменшується отримання валової доданої вартості, що знижує рівень ефективності виробництва й економіки в цілому; проявляється невідповідність пропозиції на ринку аграрно-продовольчої продукції потенціальній можливості аграрного сектору та недоспоживання населенням продовольчих продуктів за раціональними науково-обґрунтованими нормами [5, с. 42] і товарів повсякденного вжитку, вироблених з сільськогосподарської продукції; виникають ризики з реалізацією продукції на зовнішньому ринку, і особливо в урожайні роки, що призводить до ускладнення реалізації, зниження ціни та недоотримання доходів.

Порушення рівноваги розвитку основних галузей та запровадження більшістю землекористувачів монокультури є експлуаторською виснажливою моделлю землекористування аграрного сектору в результаті чого порушується структурованість ґрунтів.

Запровадження більшістю землекористувачів масштабної монокультури призводить до системного виносу рослинами речовин над їх надходженням [6, с. 72] ґрунтовтоми, порушення структурованості ґрунтів, їх деградації та зниження продуктивності; надмірного застосування мінеральних добрив без відповідного внесення у ґрунт органіки; збільшення використання хімічних засобів захисту рослин і ґрунтів від хвороб і шкідників, що є наслідком ігнорування впровадження спеціалізованих сівозмін та призводить до зростання вартості витрат й зниження ефективності. Проте при цьому знижується потреба живої праці, зменшується пропозиція робочих місць, що спричиняє не тільки витіснення із села найбільш продуктивної частини населення – молоді, а й пасивне відношення до власної долі.

Експлуаторська по відношенню до людини модель землекористування відбилась також на рівні заробітної плати працівників аграрного сектору. Так,

при збільшенні обсягів валової доданої вартості аграрного сектора в 3,4 разу сума заробітної плати зросла лише в 2,3 разу при зниженні її частини у ВДВ на 7 в.п.

Слід зауважити, що хоча загальна сума оплати праці в аграрному секторі збільшилась майже вдвічі порівняно з 2010 роком, а в цілому по національному господарству – в 1,6 рази, частка оплати праці найманих працівників у ВДВ аграрного сектора значно нижча і становить 14,6%, тоді як у ВДВ національного господарства –43,2%, тобто оплата праці працівників аграрного сектора залишається на дуже низькому рівні.

Економічний розвиток держави, суспільства, нації забезпечується функціонуванням галузей, що сприяють найбільш ефективному використанню зональних особливостей природно-кліматичного потенціалу і людських ресурсів, та зростанню виробництва продукції, що гарантує добробут населення та продовольчу безпеку країни.

При цьому економічна лібералізація як нова цінність реформованої економіки зможе реалізуватися лише за умови дотримання у діяльності кожного підприємця, землекористувача, кожного працівника дії законів природи та об'єктивних економічних законів.

Сприятливі природно-кліматичні умови України, їх зональні й регіональні особливості зумовлює вирощування різноманітних видів сільськогосподарських культур з різними якісними й агробіологічними характеристиками та утримання різних видів худоби, що є базою не тільки для виробництва продовольства, а й сировини для забезпечення функціонування промислових підприємств з обробки, промислового зберігання та глибокої переробки сільськогосподарської продукції й виготовлення багатьох видів і широкого асортименту продовольчих товарів, комбікормів для тваринництва та товарів широкого повсякденного вжитку (одяг, взуття), фармакологічних товарів та парфумів; різних будівельних матеріалів і виробів, енергетичних ресурсів. Відтворювальний характер сільськогосподарської продукції (щорічне виробництво) обумовлює безперервність функціонування підприємств

переробної промисловості, постійну зайнятість працюючих та є одним із шляхів зниження енергетичної залежності країни.

Особливої уваги уряду і бізнесу потребує відродження ефективних в минулому галузей льонарства, хмелярства, коноплярства, ефіроолійних і лікарських рослин, вівчарства та ін. Зокрема льонопродуктовий підкомплекс, що був сформований в процесі суспільного поділу праці і тривалий час функціонував як цілісна спеціалізована організаційно-економічна система. Вона поєднувала міжгалузеві зв'язки функціонально-галузевих сфер: виробництво спеціалізованої сільськогосподарської техніки і обладнання для льонарства і первинної переробки його продукції – льонарство у 9-и областях зони Полісся і Прикарпаття і виробництво льону-трести і насіння льону – первинну обробку льону і переробку насіння (виробництво льону-волокна і олії) – текстильне й нетекстильне виробництво.

Розвиток льонарства забезпечував виробництво товарів широкого вжитку повсякденного використання; функціонування швейної промисловості (тканини), трикотажної промисловості (пряжа), фабрики кручених виробів (шпагати, мотузки, мішки та ін. вироби), фармакологічну промисловість (медичні вироби), лакофарбове та паперове виробництво (лаки, фарби, папір) та інші підприємства нетекстильного спрямування (неткані вироби).

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** В Україні сформувалась модель монокультурного землеробства, що має негативні наслідки для використання земельних і трудових ресурсів країни. Сільськогосподарське виробництво України є експортоорієнтованим і все більше залежить від кон'юнктури зовнішніх ринків. Відповідно все це вимагає розробки і прийняття на рівні держави стратегії розвитку (чи відродження) кожного зокрема продуктового підкомплексу з подальшою розробкою інвестиційних програм як структурної складової стратегії розвитку АПК. В основі такої стратегії мають бути інвестиції у розвиток людини, забезпечення її робочим місцем, відповідність пропозиції попиту внутрішнього ринку продовольства та непродовольчих товарів, виготовлених з продукції сільського

господарства та побічної продукції її переробки, науковий супровід. Без таких напрацювань розвиток аграрного сектору не матиме стратегічної спрямованості і все більше залежатиме від кон'юнктури зовнішнього ринку.

**Список використаних джерел:**

1. Баланси споживання основних продуктів харчування населенням України / за ред. О.М. Прокопенка. Київ : Держстат, 2017. 49 с.
2. Бондар Т. Руйнація української науки як наслідок кланово-олігархічного ладу. Дзеркало тижня. 2018. № 13. С. 12
3. Людський капітал в системі соціально-економічних відносин / Коденська М.Ю. та ін. Умань : Видавець «Сочинський М.М.», 2017. 172 с.
4. Подолинський С. Людська праця і її роль у розподілі енергії. Київ : [б.в.], 1997. 104 с. (С. 37)
5. Сегеда С.А. Аграрно-продовольче забезпечення населення України Економіка АПК. 2017. № 10. С. 40-48.
6. Сільське господарство України за 2016 рік / за ред. О.М. Прокопенка. Київ : Держстат, 2017. 246 с.
7. Следзь С. Садохін В. Хибна спеціалізація країни – це не фатум. Дзеркало тижня. 2018. № 13. С. 10
8. Статистичний щорічник України за 2016 рік / за ред. І.Є. Вернера. Київ : Держстат, 2017. 611 с.
9. Ткач В. Назустріч світу: формула поступу (Прогулянка озером). Дзеркало тижня. 2018р. № 2. С. 14
10. Шубравська О.В., Прокопенко К.О. Поширення агроінновацій у контексті забезпечення ефективного галузевого зростання. Економіка АПК. 2018. № 2. С. 71-76.
11. Шубравська О.В. Сільськогосподарське виробництво України: нові можливості та виклики розвитку. Економіка України. 2015. № 5. С. 40-51.

---

## ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

---

УДК 330.341.1 : 37.015.6 : 378

Демченко О.П., к.е.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### ФІНАНСОВО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ УТВОРЕННЯ ОФІСІВ ТРАНСФЕРУ ЗНАНЬ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ

*Стаття присвячена дослідженню перспектив утворення офісів трансферу знань у вітчизняних вищих навчальних закладах. Автором обґрунтовано створення університетських офісів трансферу знань як інституційної одиниці вищого навчального закладу (на ранніх стадіях розвитку) чи як самостійної юридичної особи (прибуткової). Визначено організаційну структуру університетського офісу трансферу знань та перспективні напрями його співпраці з іншими організаційними одиницями вищого навчального закладу. Окреслено роль університетського офісу трансферу знань щодо розвитку фандрайзингової та підприємницької діяльності вищого навчального закладу, розвитку інноваційної інфраструктури. Систематизовано основні функції офісу трансферу знань у сфері управління зв'язками з випускниками, надання послуг корпоративної освіти, захисту прав інтелектуальної власності вищого навчального закладу.*

**Ключові слова:** офіс трансферу знань, вищий навчальний заклад, фандрайзинг, підприємницька діяльність ВНЗ, комерціалізація.

**Постановка проблеми.** Досвід інноваційних країн Європи та США засвідчує, що у сучасних умовах ВНЗ виступають повноцінними суб'єктами інноваційного процесу країни, оскільки є основним осередком продукування нових знань і технологій. Практична цінність цих знань та їхній вплив на інноваційний поступ держави визначається тоді, коли вони потрапляють у

реальний сектор економіки, де ці новації (нові знання і результати НДДКР) створюють додану вартість, перетворюються в економічні та соціальні вигоди.

Проблеми налагодження трансферу знань від ВНЗ у зовнішнє середовище та посилення участі закладів вищої освіти в інноваційному процесі є дуже актуальними для України в силу того, що ВНЗ мають вагомий науково-інноваційний потенціал, а їхня діяльність безпосередньо пов'язана із забезпеченням пріоритетних напрямів науково-технічного та інноваційного розвитку національного господарства.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій** показує, що трансфер знань – це актуальна тема досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема Андросюк Г. М., Качур Н. В., Маслов В. П. досліджують етапізацію процесу комерціалізації та здійснення трансферу технологій [2]; Леонтьєв І.Л. аналізує процеси комерціалізації і трансферу результатів інноваційної діяльності в соціальній сфері [5], Кацура С. М., Лимар В. В., Медведкін Т. С. висвітлюють проблеми міжнародного трансферу знань [4; 6]. Питанням трансферу знань від ВНЗ у зовнішнє середовище присвячені дослідження Аксьонова І. В., Шаповалова В. О. – аспекти співпраці ВНЗ з бізнесовими структурами [1]; Бай С. І., Яцишина К. В. – кооперація в тріаді «держава-наука-бізнес» [3]; Пакуліна А. А - створення інноваційних університетських підприємств [12]; Рубіна Ю. Б. – антрепренерство ВНЗ як форма комерціалізації [13].

**Метою статті** є розробка теоретичних основ утворення офісів трансферу знань в українських ВНЗ, визначення перспективних напрямів діяльності та основних його функцій.

Об'єктом дослідження є теоретичні та практичні засади трансферу нових знань від вищого навчального закладу у зовнішнє середовище. Теоретичною і методологічною основою статті є фундаментальні положення сучасної економічної науки, праці вітчизняних та зарубіжних вчених. Для розв'язання завдань дослідження застосовувались методи: діалектичний, абстрактно-логічні методи, методи наукового аналізу і синтезу – для вивчення об'єкта і предмета дослідження та формулювання висновків; системного підходу – для обґрунтування перспектив та напрямів діяльності університетських офісів трансферу знань.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Офіс трансферу знань є ефективним інструментом вирішення проблеми комерціалізації результатів науково-дослідних робіт, така організаційна одиниця успішно зарекомендувала себе в університетах США [7], Китаю [9], Західної Європи [8; 10; 11]. Це може бути як інституційна одиниця університету (зазвичай на ранніх стадіях розвитку), так і самостійна юридична особа (нерідко прибуткова) – посередник між університетом, державними органами і бізнесом. На початковому етапі утворення такого офісу доречно, щоб він був організаційною одиницею університету (ВНЗ), з самостійністю у творчих питаннях, питаннях менеджменту і професійної діяльності, але підконтрольний і підзвітний вищому керівництву університету (Ректору, Раді директорів), аби розподілити відповідальність за прийняття рішень і відповідати місії університету.

Працівниками такого офісу можуть і повинні бути співробітники ВНЗ, які знають специфіку його діяльності і проблеми зсередини, а також залучатися спеціалісти певних категорій ззовні, які поки що не є традиційними для діяльності ВНЗ (напр., фандрайзери, менеджери, зокрема інноваційні, з розвитку персоналу, лідерства, особистої ефективності і т.д., професійні юристи), принаймні для допомоги у стартовій фазі створення такого офісу.

Особливо важливою є взаємодія з керівництвом, професорсько-викладацьким складом, студентами, науковцями, щоб офіс трансферу знань був не чужорідною організацією, а органічно вливався у роботу ВНЗ задля досягнення спільної мети – сильного і конкурентоспроможного ВНЗ шляхом посилення його ролі в інноваційному розвитку національного господарства.

Офіс трансферу знань співпрацює з проректором з наукової та міжнародної діяльності у сфері розвитку науково-інноваційної діяльності ВНЗ, забезпечення фінансової основи досліджень і розробок за рахунок різних джерел, захисту інтелектуальної власності, пошуку замовників, комерціалізації результатів НДДКР науковців ВНЗ, розвитку перспективних форм співробітництва з навчальними закладами, державними установами, підприємницькими організаціями вітчизняними та зарубіжними,

міжнародними, інформаційно-рекламної та маркетингової роботи з прийому іноземних студентів, підтримання академічної мобільності тощо; з проректором з науково-педагогічної та виховної роботи – з питань організації культурно-масової та позанавчальної роботи студентів, яку можна залучити для заходів формування позитивного іміджу ВНЗ, реклами та інших заходів соціального спрямування; з проректором науково-педагогічної та методичної роботи – у сфері питань координації співпраці між представниками науки і практики (бізнес), ротації кадрів, підвищення професійної майстерності професорсько-викладацького складу, організації проведення навчально-методичних конференцій і семінарів, використання в освітньому процесі передових освітніх технологій, запрошення передових вчених і спеціалістів для читання лекцій, а також з питань організації та участі в просвітницькій роботі серед громадськості, розробці та проведенні рекламних кампаній; з проректором з адміністративно-господарської роботи та підрозділами, які йому підпорядковані, - у сфері організації надання платних послуг та здійснення підприємницької діяльності (наприклад, використання потужностей студентської їдальні, буфету, навчально-виробничої ділянки для надання послуг зовнішнім користувачам на платній основі, а також послуг автотранспортного та ремонтно-будівельного підрозділу).

Для забезпечення виконання основної місії спеціалістам офісу трансферу знань необхідно сконцентрувати свої зусилля на таких основних напрямках діяльності:

- 1) розвиток фандрайзингової діяльності;
- 2) розвиток підприємницької діяльності;
- 3) розвиток інноваційної інфраструктури на базі ВНЗ.

В перспективі для кожного з напрямів необхідно створити відділ, який би безпосередньо займався цими новими специфічними для українських ВНЗ видами діяльності. Але враховуючи сучасні умови фінансового забезпечення ВНЗ, на початковому етапі створення офісу трансферу знань вбачається за доцільне розширити функції традиційних підрозділів адміністративно-управлінського персоналу.



*Фандрайзинг у ВНЗ* має на меті залучення додаткових ресурсів для забезпечення виконання завдань університету в освітній, науковій, інноваційній, міжнародній сфері діяльності і сприяння результативної участі в інноваційному розвитку економіки. Окрім зростання обсягів фінансування, диверсифікації джерел надходжень, принциповим є положення, що робота фандрайзера має сприяти комерціалізації результатів НДДКР науковців ВНЗ, що передбачає задоволення потреби споживача у інновації технологічній (продуктовій і процесовій) чи нетехнологічній (маркетинговій, організаційній). Пошук додаткових джерел без мети доведення розробки до стадії комерціалізації або її комерціалізації є інструментом стимулювання пропозиції, а проблемним в українських ВНЗ є низький рівень попиту на інновації, щоб розробки університету мали реальний вплив на інноваційний розвиток національного господарства, їх необхідно впроваджувати у виробництво. Результатом фандрайзингової діяльності має стати інновація – ведення у вживання нового або удосконаленого продукту. Таким чином, основними функціями фандрайзингу вищого навчального закладу по забезпеченню інноваційного розвитку є:

- пошук потенційних донорів, що включає збір інформації, про донора, підготовка інформаційного пакету про ВНЗ, відбір донорів;
- підготовка програми і планування фандрайзингової компанії;
- обґрунтування потреби ВНЗ у ресурсах;
- юридичний супровід та надання інших супровідних послуг при укладанні договорів про співпрацю;
- аналіз і оцінка проведеної роботи і рівня її ефективності, успішності;
- ведення бази донорів, аналіз і підбір для конкретних проектів;
- розробка нових методів роботи;
- постійна робота з потенційними донорами – підтримка і розвиток зв'язків;
- співпраця зі ЗМІ, формування суспільної думки про університет – позитивного іміджу.

Актуальним напрямком діяльності фандрайзера може стати підтримання відносин з випускниками, європейські країни услід за США успішно використовують таку співпрацю як інструмент залучення додаткових ресурсів. За статистикою приблизно 30% від загальної суми приватних пожертвувань американським ВНЗ надходить від випускників попередніх років, 25% - від інших фізичних осіб, 20% - від фондів, 18% - від корпорацій, 2% - релігійні організації, 6% - інші джерела [13, с. 383].

Мета підтримання контактів та налагодження взаємовигідної співпраці з випускниками є посилення позиціонування університету як суб'єкта інноваційної економіки. По суті це вигідно для обох сторін, але головне, що університет може розглядати мережу випускників як клієнтську базу. Вони можуть виступати замовниками (напр., наукових досліджень, технологій, продукції) та інвесторами, працедавцями для студентів і випускників, орендарями площ і приміщень, лабораторій та ін., а також донорами, меценатами, спонсорами.

Управління зв'язками з випускниками є частиною стратегії розвитку зовнішніх відносин – інтеграції національних і зарубіжних випускників для обміну досвідом, налагодження професійних зв'язків і особистих контактів. На нашу думку, управління відносинами з випускниками повинне зайняти належне місце у менеджменті ВНЗ, який прагне підвищити рівень комерціалізації своїх розробок та вплив на інноваційний розвиток національного господарства. Така співпраця надає багато можливостей і відкриває нові горизонти діяльності для ВНЗ. У цьому напрямі функції розширюються за рахунок наступних:

- створення бази випускників – з занесенням сфери їх діяльності і професійних інтересів (особисті дані, контактні телефони, сфера діяльності та інша інформація, що може бути корисною).
- надання послуг випускникам;
- підтримання постійних контактів, інформаційне повідомлення про акції, конференції, ярмарки професій тощо;
- пошук серед випускників потенційних партнерів.

Перспективним на наш погляд, є налагодження співпраці фандрайзера і осіб, відповідальних за працевлаштування випускників. Для останніх це дасть широкі можливості використовувати вже напрацьовані зв'язки з підприємницьким сектором, місцевими органами влади та колишніми випускниками.

*Підприємницька діяльність ВНЗ* передбачає надання послуг для суб'єктів підприємницького сектора на платній основі (бізнес-орієнтованих послуг). Такий підхід продиктований тією умовою, що практичне використання знань здійснюється на підприємствах, де створюється вартість. Співпраця у форматі університет - бізнес є засобом досягнення основної місії офісу трансферу знань – використання новацій, створених університетом, у виробництві товарів і послуг – розвиток економіки національного господарства на основі інновацій. Спектр університетських послуг може включати послуги у сфері наукових досліджень, супровідні послуги, консалтингові, інформаційні, культурні, розважальні та інші у залежності від потенціалу і потужностей закладу.

Наприклад, одним з перспективних напрямів розвитку підприємницької діяльності ВНЗ є послуги корпоративної освіти. Університет може зайняти вагому нішу на ринку послуг корпоративної освіти, використовуючи свій досвід і ресурси для допомоги керівництву підприємств у розвитку організації та можливостей співробітників.

Це сприятиме наближенню університету до проблем бізнесу та дослідженню його із середини. А для підприємства така співпраця є найдешевшим способом мати свій центр корпоративної освіти – не просто забезпечення професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу, у певній мірі це послуги корпоративного університету, що вбирають у себе риси системності та цілеспрямованості щодо організації замовника. Відповідно для цього на офіс трансферу покладаються наступні функції:

- аналіз і оцінка організаційних і кадрових проблем підприємства;
- безперервний професійний розвиток персоналу;

- розробка індивідуальних навчальних курсів і програм;
- розробка проектів та їх супровід;
- допомога у розробці стратегії розвитку підприємства та підтримка управління (консультування, експертна оцінка, супровід);
- навчання керівників, консультування та наставництво.

Виконання цих функцій забезпечить конкурентну перевагу офісу трансферу знань і відповідно університету в умовах зростаючої боротьби за споживачів. Переваги такої співпраці для підприємства полягають у підтримці лідерства і управління розвитком персоналу на всіх рівнях, навчанні, орієнтованому на робоче місце, підтримці змін, зростання організаційних можливостей і потенціалу підприємства.

*Розвиток інноваційної інфраструктури* на базі або за участі університету є невід’ємною складовою, що дозволяє розвивати інноваційний потенціал ВНЗ, стимулювати інноваційну активність як науковців університету, так і підприємств довкола нього за державної підтримки. Розвиток університетської інноваційної інфраструктури сприятиме замкненню інноваційного циклу ВНЗ – від досліджень до інновації. На базі сучасного університету або за його участі можуть створюватись такі елементи інноваційної інфраструктури, як наукові та інноваційні центри, університетські бізнес-інкубатори, університетські наукоємні компанії спін-оф, наукові парки (технопарки), дослідницькі парки, технополіси тощо.

Основними функціями офісу трансферу знань щодо розвитку університетської інноваційної інфраструктури є:

- вивчення і перейняття позитивного вітчизняного і зарубіжного досвіду функціонування таких елементів;
- розробка стратегії розвитку ВНЗ;
- пошук можливих шляхів і механізмів; планування;
- представлення пропозицій керівництву університету;
- пошук ресурсів і партнерів;

- робота з місцевими органами влади, пошук підтримки, налагодження співпраці, інформування про вигоди і ефекти для розвитку регіону;
- організаційна підтримка, забезпечення правових умов функціонування;
- консалтинг керівництва та підтримка в управлінні елементами;
- облік, фінансова та інша звітність.

Така діяльність безпосередньо пов'язана з інноваціями, а отже, і з правами інтелектуальної власності. Інноваційні та креативні ідеї науковців ВНЗ можуть використовуватись як джерело інновацій і не лише у секторі вищої освіти, а й у інших галузях національного господарства. У разі реалізації чи продажу, ідеї співробітників ВНЗ набувають економічної цінності, тому захист інтелектуальних прав є надзвичайно актуальним завданням для університету. Усі сфери діяльності науковця ВНЗ так чи інакше стосуються прав інтелектуальної власності, передусім тому що сама праця науковця є інтелектуальною, і здійснюється в умовах співпраці з іншими суб'єктами інноваційного розвитку економіки – колегами, керівництвом, партнерами (зарубіжними в т.ч.), замовниками, органами влади тощо. Об'єктом права інтелектуальної власності науковця ВНЗ може бути винахід, корисна модель, промисловий зразок, інтегральна мікросхема і раціоналізаторська пропозиція.

Ефективність діяльності з питань інтелектуальної власності суттєво зростатиме у межах офісу трансферу знань. Основними функціями щодо захисту прав інтелектуальної власності мають стати:

- управління портфелем інтелектуальної власності університету;
- співпраця з дослідниками університету для виявлення, захисту та маркетингу об'єктів права інтелектуальної власності, що мають комерційний потенціал;
- проведення досліджень патентних, патентно-кон'юнктурних та маркетингових;
- ведення бази даних об'єктів права інтелектуальної власності, аналіз і моніторинг;

- юридична підтримка і супровід операцій з об'єктами прав інтелектуальної власності;
- консультування керівництва з питань використання інтелектуальної власності в рамках міжнародного співробітництва;
- пошук і налагодження зв'язків з потенційними споживачами та ліцензіатами;
- реагування на запити потенційних партнерів, зовнішніх замовників, інформаційна підтримка, консультування, електронна розсилка пропозицій;
- розробка методичних матеріалів і навчання студентів, викладачів та інших співробітників у сфері управління інтелектуальними власністю.

Співпраця з дослідниками ВНЗ має на меті допомогу і підтримку науковців у їхній професійній діяльності. Перш за все об'єднання праці науковців різних напрямків досліджень задля забезпечення міждисциплінарності та вибору спільної стратегії комерціалізації.

**Висновки.** Отже, офіс трансферу знань виступає тією сполучною ланкою, що поєднує ВНЗ і зовнішніх потенційних партнерів, ланкою, що дозволяє замкнути інноваційний ланцюжок від ідеї, створеної у ВНЗ розробки, до інновації, тобто впровадження цієї ідеї-розробки у виробництво. Для виконання основного завдання – комерціалізації результатів НДДКР – традиційні функції адміністративно-управлінського персоналу ВНЗ необхідно розширити за рахунок розвитку нових видів діяльності – фандрайзингу, підприємницької діяльності та діяльності з розвитку інноваційної інфраструктури ВНЗ. У перспективі кожен з цих видів діяльності вимагає утворення спеціальних відділів, які б основні свої зусилля концентрували на забезпеченні комерціалізації результатів досліджень ВНЗ.

Значення вишівських офісів трансферу знань для економіки полягає у поєднанні в єдину спіраль інтересів трьох суб'єктів – вищого навчального закладу, бізнесу та держави задля досягнення синергетичного ефекту від їх діяльності – інноваційного розвитку національного господарства, який окремо

взятим суб'єктам не під силу. Тому перспективи подальших досліджень вбачаються у дослідженні форм співпраці офісів трансферу знань вищих навчальних закладів з даними суб'єктами економіки (державою і бізнес-структурами).

#### **Список використаних джерел:**

1. Аксьонова І. В., Шаповалова В.О. Аналіз інтеграційних процесів «Вища школа – бізнес-співтовариство» у Харківській області // Бізнес Інформ. 2011. №3. С. 67-70.

2. Андросюк Г. М., Качур Н. В., Маслов В. П. Моделювання процесу науково-технічних та інноваційних розробок залежно від умов фінансування // Бізнес Інформ. 2013. № 6. С. 155-159.

3. Бай С. І., Яцишина К.В. Співробітництво в триаді «Держава-наука-бізнес»: проблеми та шляхи вирішення // Бізнес Інформ. 2012. №10. С. 6-11.

4. Кацура С. М., Лимар В. В. Принципи державного регулювання міжнародного трансферу знань // Економічний вісник Донбасу. 2010. № 1 (19). С.43-46.

5. Леонтьев Л. И. Коммерциализация результатов инновационной деятельности в социальной сфере // Системная интеграция в здравоохранении, Електр.версія. 2012. № 4 (18). С. 69-82. – URL: <http://www.sys-int.ru/ru/journals/2012/4-18/kommercializaciya-rezultatov-innovacionnoy-deyatelnosti-v-socialnoy-sfere>. (дата звернення 12.06.18)

6. Медведкін Т. С. Імперативи міжнародного трансферу знань в системі глобальних науково-технологічних трансформацій: дис. ... доктора економ. наук : 08.00.02 / Тарас Сергійович Медведкін. – Донецьк., 2013. – 472 с.

7. Офіційна сторінка Єльського університету, Електр.версія. – URL: <http://www.yale.edu/ocr/>. (дата звернення 12.06.18)

8. Офіційна сторінка Кембриджського університету Електр.версія. – URL: <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/research/funding/sponsors.aspx>. (дата звернення 12.06.18)

9. Офіційна сторінка Китайського університету Гонконгу Електр.версія. – URL: <http://www.cuhk.edu.hk/english/aboutus/message.html>. (дата звернення 12.06.18)

10. Офіційна сторінка Оксфордського університету Електр.версія. – URL: <http://www.isis-innovation.com>. (дата звернення 12.06.18)

11. Офіційна сторінка Університету Честера, Електр.версія. – URL: <http://www.chester.ac.uk/business-support-services/rkt-office>. (дата звернення 12.06.18)

12. Пакуліна А. А. Система освіти в забезпеченні сталого розвитку соціального комплексу регіону // Бізнес Інформ. 2013. №2. С. 100-103.

**УДК 369.04**

**Замкова Н.Л., д.філос.н., професор**

**Гнидюк І.В., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**ФІНАНСУВАННЯ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ, ЯК СОЦІАЛЬНОЇ  
ПОСЛУГИ, В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ**

*У статті автором досліджено процес розподілу фінансових ресурсів на утримання середньої освіти до та після проведення реформи децентралізації. Доведено, що державні органи влади та органи місцевого самоврядування мають працювати на партнерських засадах при розподілі бюджетних коштів на дану соціальну послугу.*

**Ключові слова:** децентралізація, освіта, соціальна послуга, фінансування, об'єднана територіальна громада.

Проведення реформ з перетворення місцевого самоврядування та адміністративно-територіального устрою викликало реформування галузі освіти в напрямі децентралізації управління, що, відповідно, вимагає внесення певних змін у систему фінансування середньої освіти, підзвітності та підпорядкованості освітніх установ на регіональному та місцевому рівнях, які мають забезпечити скорочення необґрунтованих видатків, розвиток конкуренції



при наданні послуг між різними адміністративно-територіальними одиницями, розширення контролю з боку громадськості та їх безпосереднього впливу на реалізацію своїх інтересів тощо. Потреба в проведенні децентралізації управління освітою зумовлена насамперед низькою ефективністю витрачання бюджетних коштів, надмірною централізацією та бюрократизацією управління, відсутністю чіткого розподілу повноважень і відповідальності між органами управління різних рівнів, формальним і несистемним залученням громадськості до управління тощо

Ефективність соціальних видатків місцевих бюджетів, зокрема видатків освіти, висвітлені у працях таких вчених і практиків: Л. Бенюк [1], Ю.Ганущак [3], В. Надраги [5], І. Сторонянської [9], управління Л. Семів [7]; теоретичні засади децентралізації управління освітою у працях Д. Серебрянської [8]. Прийняття важливих управлінських рішень у процесі реформування освітньої галузі та підвищення ефективності видатків місцевих бюджетів потребує поглибленого вивчення проблеми фінансування галузі освіти.

Дуже часто пов'язується проведення адміністративно-територіальної реформи з децентралізацією влади, яка наразі проходить етап добровільного об'єднання територіальних громад. Однак, в інтелектуальному плані, це лише невелика та відносно проста частина реформи, що прогнозує докорінну зміну типу взаємовідносин у владних структурах. Складання пазлів на мапі України – захоплива гра, яка зрештою закінчиться успішно.

Побудова взаємовідносин між державою і місцевим самоврядуванням інше питання. Це – передача повноважень, щодо яких держава раніше використовувала пряме адміністративне управління.

Дуже важко сприйняти перехід до взаємодії на партнерських засадах не лише керманічам радянського гарту, а й молоді, яка призначена на посади голів місцевих державних адміністрацій, територіальних органів виконавчої влади. Сформулювати вимоги до порядку й якості надання соціальних послуг важче ніж наказувати. Все це можна інтерпретувати як «спонукання до

раціональної дії». Для цього мають бути розроблені норми, порушення яких може бути зафіксоване й однозначно трактоване в судовому провадженні. Стандарт якості послуг прогнозує наявність індикаторів якості. Має бути належний і домірний контроль як за дотриманням місцевим самоврядуванням порядку надання послуг, так і їх результативності в разі, коли індикатори такої результативності встановлені й вимірювані. І, звичайно, має бути забезпечене належне фінансове забезпечення для переданих повноважень.

З огляду на соціальну значимість, середня освіта та обсяг бюджетних коштів, які в неї вкладаються, є, напевно, найбільш типовими для оцінювання, успіху децентралізації. Саме соціальна послуга у вигляді середньої освіти відповідає всім умовам передачі повноважень на місцевий рівень. По перше, як споживачі – учні, так і надавачі – навчальні заклади – рівномірно розташовані по території держави. Владні органи – у містах обласного значення, у районах та в об'єднаних територіальних громадах, що приходять на зміну останнім, в цілому мають змогу надавати освітні послуги. Існують і винятки, коли громада формується не згідно до визначеного урядом порядку формування спроможних громад і занадто мала та квола, але це гіпотетичний недолік процесу добровільності об'єднання територіальних громад, який, врешті решт, буде усунуто на наступних стадіях формування адміністративно-територіального устрою. Інфраструктура навчальних закладів однотипна, що дає можливість здійснити порівняння – потрібну складову для конкуренції і, відповідно, розвитку територіальних громад. Порядок організації освітнього процесу, непогано прописано, є можливість встановити чіткі ознаки дотримання чи порушення цього процесу [3].

Індикатором оцінювання якості послуги встановлено зовнішнє незалежне оцінювання. Органи місцевого самоврядування зацікавлені в наданні освітніх послуг, оскільки це електоральна вдячна функція. І фінансування галузі є більш-менш адекватним.

Щодо фінансування середньої освіти, то починаючи з 2001 року, коли було запроваджено формульний розрахунок видатків на різні галузі, завжди

поставало питання достатності фінансового ресурсу. Норматив бюджетної забезпеченості на учня фіксувався виходячи з наявного в державі фінансового ресурсу та розрахунків на макрорівні. Тоді як чимало органів місцевого самоврядування заявляло, що цього явно недостатньо. Для тих, кому було об'єктивно важко чи політично доцільно, як правило, наприкінці року додавали коштів через обласний бюджет, що підвищувало політичну вагу цього рівня адміністративного устрою. Вимога «формування бюджету знизу», зрештою прорвала заслони Мінфіну і трансформувалась у фіскальну реформу 2014 року. У результаті проведених змін освітня субвенція залишилась, але її розрахунок почали базувати на обчисленні вартості саме освітнього процесу, а не всіх видатків на утримання шкіл, що, зрештою, й вимагається конституційними приписами. Тобто зарплата вчителів, канцелярське приладдя входять до розрахунку нормативу бюджетної забезпеченості, а от утримання технічного персоналу, комунальні послуги, капітальний ремонт – ні. Але при цьому держава закріпила за місцевими бюджетами загальнодержавний фінансовий ресурс – податок на доходи фізичних осіб (ПДФО). Відсоток від такого податку розраховували виходячи з усієї маси видатків, які умовно називаються делегованими і до 2014 року враховувалися при розрахунках трансфертів. Це середня освіта (за винятком уже вказаної складової, що передається у вигляді субвенцій місцевим бюджетам), дошкільна освіта, професійно-технічна освіта, охорона здоров'я (знову ж таки без складової, що враховується в обсягах субвенцій), культура, спорт, місцеві програми соціальної допомоги (територіальні центри), частина видатків на утримання органів місцевого самоврядування [6].

Сукупний розмір даних видатків відповідав у 2014-му частці ПДФО, яка для бюджетів міст обласного значення, районних бюджетів становила 55%, для обласних бюджетів – 15, для Києва, який вирішено було вивести з під формули вирівнювання, – 40. Але політичні домовленості переважили математичні розрахунки. Тому до бюджетів базового рівня додали ще 5% ПДФО, для обласних бюджетів — 10% податку на прибуток, а Київ отримав узагалі царський подарунок — 10% податку на прибуток, що забезпечило йому стійкий

профіцит бюджету. Також існування депозитів на рахунках багатьох міських бюджетів констатує порушення золотого правила публічних фінансів – гроші йдуть за повноваженнями, а не навпаки. Було запроваджено стимулюючу формулу вирівнювання доходів, яка, проте, демонструє істотні дисбаланси між багатими та бідними бюджетами. Міністерство фінансів намагалося виправити ці дисбаланси в бюджеті на 2018 рік встановленням симетрії крил вирівнювання, однак поки що безуспішно. Зрештою, уряд сформує спосіб вирівнювання фінансових дисбалансів або через удосконалення формули вирівнювання, або через дозавантаження місцевих бюджетів додатковими повноваженнями, зокрема в частині фінансування програм соціального захисту, або переглянувши частку ПДФО. Останнє стане особливо актуальним у світлі централізації фінансування охорони здоров'я.

Формули розрахунку видатків на середню освіту уперше для бюджету-2018 велися «знизу», тобто з оцінювання фінансових потреб на забезпечення освітнього процесу. За базу брався клас, де навчаються 25 дітей — оптимальна кількість для здобуття належної якості освіти. До розрахунку бралися необхідна кількість учителів (виходячи з їхнього нормативного навантаження) і їхня заробітна плата, розрахована за категоріями та типами класів (початкові, середні, випускні). Застосовувалися коригуючі коефіцієнти, які враховували густоту населення, сільську чи міську місцевість. Загалом це була досить добротна робота, хоча й не без недоліків. Так, з огляду на політику утворення опорних шкіл, коригуючі коефіцієнти доцільно розраховувати для старших класів виходячи з максимальної наповнюваності, а молодших – із середньостатистичної в сільській місцевості. Також більш істотним є вплив не так густоти населення, як кількості сіл, де проживає достатня кількість дітей для формування початкових класів. Більш методологічно вивіреном був би підхід до розрахунку видатків на середньостатистичній громаді, однак наразі це важко здійснити, оскільки реформування адміністративно-територіального устрою ще не завершено. Також є зауваження щодо розрахунку вартості послуги у приведеному класі – не було враховано поділу на групи з вивчення іноземної мови і трудового навчання. Та ще й в останній момент уряд підвищив

зарплати, не врахувавши це при розрахунку субвенцій. Також слід вказати на завеликий обсяг стабілізаційної дотації (16 млрд.), переданий обласним бюджетам для перерозподілу між місцевими бюджетами там, де наявні істотні диспропорції. Майже половину цих коштів депутати обласних рад традиційно залишили для себе, тобто для обласного бюджету. Решту поділили, як завжди – за політичною доцільністю. Так, у Закарпатській області новостворені ОТГ не отримали з цього ресурсу нічого [6].

Але початок реформування галузі закладено непоганий. Залишається ще один елемент, що супроводжує передачу повноважень від держави до самоврядування, – формування ефективної системи оцінювання якості освіти. Так як середня освіта належить до делегованих повноважень, то, крім контролю легітимності актів органів місцевого самоврядування відповідно до Європейської хартії місцевого самоврядування, держава повинна забезпечити також контроль ефективності витрачання коштів. Саме коштів, як безпосередньо переданих до місцевих бюджетів через субвенції, так і закріплених у вигляді загальнодержавних податків.

Процеси реформування освіти, насамперед середньої, характерні тим, що центральний орган виконавчої влади, тобто Міністерство освіти, має постійно комунікувати з органами місцевого самоврядування і коригувати підзаконні акти виходячи з можливостей та специфіки місцевого самоврядування. Такий діалог є ознакою демократизації управління, що супроводжує децентралізацію влади. Досвід такого співробітництва міг би стати хорошим зразком і при реформуванні інших сфер надання соціальних послуг.

#### **Список використаних джерел:**

1. Беновська Л.Я. Проблеми бюджетного забезпечення освіти в контексті децентралізації управління. Регіональна економіка. 2016. №1. С. 121-129
2. Бюджетний кодекс України: Кодекс від 08.07.2010 р. №2456-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2456-17> (дата звернення 12.06.2018)
3. Ганущак Ю. Фінансування освіти і децентралізація: думки експерта URL: <http://decentralization.gov.ua/news/8911>

4. Гнидюк І.В. Шляхи децентралізації влади в Україні на основі досвіду європейських країн. Часопис економічних реформ. 2015. №1. С.6-14.

5. Надрага В. І. Соціальні видатки в контексті фінансової стабільності України. Фінанси України. 2014. №9. С. 43-51.

6. Про затвердження формули розподілу освітньої субвенції між місцевими бюджетами: Постанова від 27 грудня 2017 року №1088 URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-formuli-rozpodilu-osvitnoyi-subvenciyi-mizh-miscevimi-byudzhetami> (дата звернення 12.06.2018)

7. Семів Л. К., Шендер А. Р. Модель механізму реалізації регіональної політики розвитку ринку освітніх послуг у сфері вищої освіти в умовах глобалізації. Регіональна економіка. 2013. №2. С. 25-33.

8. Серебрянська Д. М. Розподіл видатків між рівнями місцевих бюджетів в умовах бюджетної децентралізації: дис. ... канд. екон. наук.: 08.00.08 / Київ, Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2015. 204 с.

9. Сторонянська І. З. Удосконалення освітньої мережі як напрямок підвищення ефективності видатків місцевих бюджетів Львівської області. Регіональна економіка. 2013. №4. С. 51-61.

**УДК 336.713:330.101.52**

**Маршук Л.М.**

**Абдуллаєва А.Є.**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

## **МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ РЕСУРСНОЇ БАЗИ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ УКРАЇНИ**

*У статті проведено оцінку ресурсної бази банківської системи України. Досліджено умови функціонування банківської системи, які впливають на стан ресурсної бази банків. Проаналізовано динаміку та структуру ресурсної бази банківської системи у 2013–2018 роках. Визначено стратегії розвитку банку в напрямі мобілізації ресурсів, та зокрема покращення ресурсної бази банку.*

**Ключові слова:** ресурсна база, банківські ресурси, власний капітал, зобов'язання, депозитні ресурси, кредитні ресурси.

**Постановка проблеми.** В сучасних трансформаційних умовах світової економіки особливої уваги набуває питання формування ефективного механізму ресурсного забезпечення банківської системи. Основою успішного функціонування банківського сектору будь-якої країни є достатня кількість наявних ресурсних джерел. Банки, здійснюючи свою діяльність на фінансовому ринку, акумулюють тимчасово вільні кошти та спрямовують їх на споживчі потреби суб'єктів господарювання, здійснення інвестування економіки та підтримку власної фінансової стійкості, в тому числі ліквідності та рентабельності. Тому для сприяння економічного зростання в країні важливою компонентою є забезпечення ресурсами банківських установ. Механізм управління ресурсною базою має бути пріоритетним для кожного банку, так як від цього залежить наскільки якісно будуть надаватись банківські послуги та ефективно перерозподілятись кошти на ринку.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженням проблематики механізму формування банківського ресурсного забезпечення займались вітчизняні та зарубіжні фахівці: С. Є. Борисова, М. М. Бричко, Н. І. Волкова, М. В. Ігнатишин, О. В. Кошонько, О. Мельниченко, А. М. Ніколаєва, В. В. Оніщенко, Л. О. Плетюх, О. О. Прокопенко, І. Є. Семенча, Н. М. Сушко, В. І. Успенко, А. І. Хомчук, О. В. Шварц та ін.

**Мета статті.** Метою даної статті є дослідження стану та стратегії розвитку формування ресурсної бази комерційних банків України.

**Виклад основного матеріалу.** Формування ресурсної бази – важлива економічна основа діяльності банківських установ, оскільки здійснення господарських операцій потребує наявності певної суми грошових коштів, тобто ресурсів. Від оптимально сформованих ресурсів комерційних банків залежать важливі показники діяльності кредитних установ – рентабельність та ліквідність.

У дослідженнях вітчизняних науковців поняття «банківські ресурси» визначають як сукупність власного капіталу й зобов'язань банку, які вони використовують для здійснення банківських операцій. В окремих працях під

зобов'язаннями банків розуміють лише залучені ресурси або окремі елементи запозичення банками коштів [3, с. 92].

У економічній енциклопедії подано наступне трактування «банківські ресурси – сукупність коштів, які надані в розпорядження банків і використовуються для проведення кредитних та інших видів операцій» [1, с.110].

У зарубіжній літературі термін «ресурси банку», як самостійна категорія, практично відсутній. Значна кількість іноземних вчених розкривають сутність фінансових банківських ресурсів через проведення пасивних операцій, зміст яких полягає в залученні різних видів вкладів, одержанні кредитів від інших банків, емісії власних цінних паперів, а також проведення інших операцій, внаслідок яких збільшуються ресурси банку [4, с. 55]. Тобто дане поняття різні зарубіжні вчені не використовують, оскільки його не вивчають як окремий об'єкт.

Ресурсна база банку – це комплексне поняття, яке відображає систему показників, що характеризують наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів.

Комерційні банки є насамперед підприємствами, що спеціалізуються на посередницькій діяльності, яка пов'язана, з одного боку, з купівлею вільних грошових коштів на ринку ресурсів, а з другого – їх продажем підприємствам, організаціям та населенню. За таких умов для банків є однаково важливими як операції із залучення коштів, так і з їх розміщення. Від операцій із залучення коштів залежить розмір банківських ресурсів і, отже, масштаби діяльності комерційних банків. В свою чергу, вигідне розміщення ресурсів сприяє підвищенню дохідності та ліквідності комерційних банків, забезпечує їх економічну самостійність та стабільність.

Ресурси комерційного банку – це сукупність грошових коштів, які знаходяться у розпорядженні банку і використовуються ним для здійснення кредитних, інвестиційних та інших активних операцій. Банківські ресурси з точки зору джерел утворення поділяються на власні і залучені. До власних коштів банку належать статутний капітал, резервний та інші фонди, резерви на



покриття різноманітних ризиків і нерозподілений прибуток. Залучені кошти – це зобов’язання банків, до них відносяться кошти на депозитних рахунках банківських клієнтів, позики, отримані від інших банків, та кошти, отримані від інших кредиторів.

Головним джерелом банківських ресурсів є залучені кошти, частка яких в середньому по банківській системі України складає 80% від загальної величини ресурсів, а решта (20%) припадає на власний капітал.

Структура ресурсів окремих комерційних банків є індивідуальною і залежить від ступеня їх спеціалізації, особливостей їх діяльності, стану ринку кредитних ресурсів та інших факторів. Так, універсальні комерційні банки, які здійснюють переважно операції з короткострокового кредитування, як основний вид залучених ресурсів використовують короткотермінові депозити, а іпотечні банки, які займаються довгостроковим кредитуванням під заклад нерухомості, мобілізують кошти шляхом випуску та реалізації довгострокових зобов’язань.

Для глибшого аналізу зміни складових ресурсної бази комерційних банків України доцільно розглянути показники ресурсної бази банків протягом 2013-2017 років (табл.1).

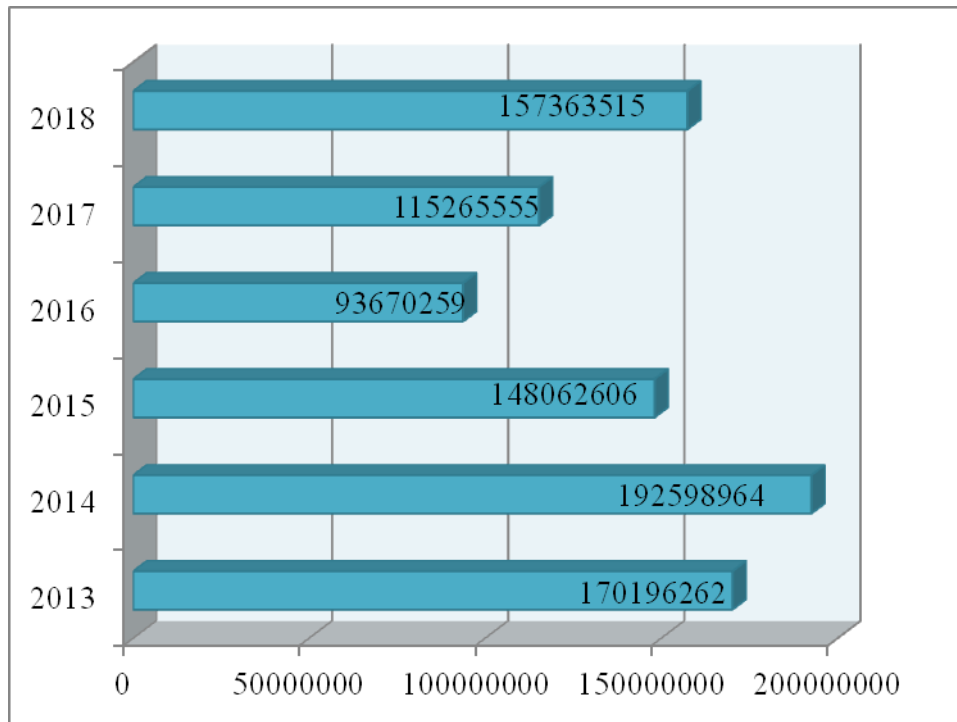
**Таблиця 1 - Динаміка ресурсної бази банків України за період 2013-2018 рр., станом на 1 січня (тис. грн.)**

<b>Складові ресурсної бази</b>	<b>01.01.13</b>	<b>01.01.14</b>	<b>01.01.15</b>	<b>01.01.16</b>	<b>01.01.17</b>	<b>01.01.18</b>
Пасиви, усього	1 127 179	1 277 508	1 316 717	1 252 570	1 258 643	1 867 662
	379	651	870	443	603	537
з них: в іноземній валюті	450 863	470	575 858	578 687	518 005	499 239
	051	211 124	354	181	244	665
Власний капітал	170 196	192 598	148 062	93 670	115 265	157 363
	262	964	606	259	555	515
з нього: статутний капітал	176 238	183 978	179 207	212 921	311 744	488 217
	831	454	512	315	823	602
Зобов’язання банків	956 983	1 084 909	1 168 655	1 157 656	1 142 209	1 190 513
	118	687	263	583	225	134
з них: в іноземній валюті	500 057	499 385	636 819	669	647 730	597 897
	438	041	408	891 011	365	615

За даними представленими у табл. 1. пасиви банків України від'ємну динаміку показали лише станом на 1 січня 2016 року (зменшились в порівнянні з попереднім періодом на 64147427 тис. грн.. або на 4,87% ), хоча до 2016 року спостерігається збільшення даного показника на 13,34% за 2013 рік та на 3,07% за 2014 рік. Проте з 2016 року відбулось збільшення показника ресурсів банку, а в 2017 році пасиви зросли майже вдвічі на 609018934 тис. грн., що становить 48,39%. Відбулися незначні коливання в кількості пасивів за 2013-2016 роки та стрімке їх зростання протягом 2017 року.

Пасиви банків наявні і в іноземній валюті. Протягом 2013-2015 років їх кількість щорічно зростала: з 2013 по 2014 рік вони зросли на 19348073 тис. грн.(4,29%) за 2014 рік суттєво збільшились на 105647230 тис. грн. (22,47%) протягом 2015 року їх кількість зросла лише на 2828827 тис. грн. (0,49%). Проте у 2016-2017 роках спостерігається зменшення даного показника на 60681937 тис. грн. (10,49%) станом на січень 2017 року та на 18765579 тис. грн. (3,62%) протягом всього 2017 року. Дана ситуація також є причиною девальвації національної валюти, та зниженням довіри населення України до поповнення у банках запасів іноземної валюти. Протягом років відбувалось збільшення частки пасивів в іноземній валюті з 2013 по 2016 рік, та зменшення в 2016-2017 року.

Власний капітал комерційних банків України станом на 1 січня 2014 рік в порівнянні з 2013 збільшився 22402702 тис. грн..(13,16%). В період з 2015 по 2016 рік спостерігається зменшення даного показника на 44536358 тис. грн.. (23,12%) та 54392347 тис. грн.. (36,74%) відповідно. Станом на 01.01.2017 року власний капітал дещо розпочав відновлювати свої позиції та збільшився в порівнянні з 2016 роком на 21595296 тис. грн. (23,05%). За рік з 2017 по 2018 рік власний капітал також показав позитивну динаміку й збільшився на 42097960 тис. грн.. (36,52%) (рис. 1).



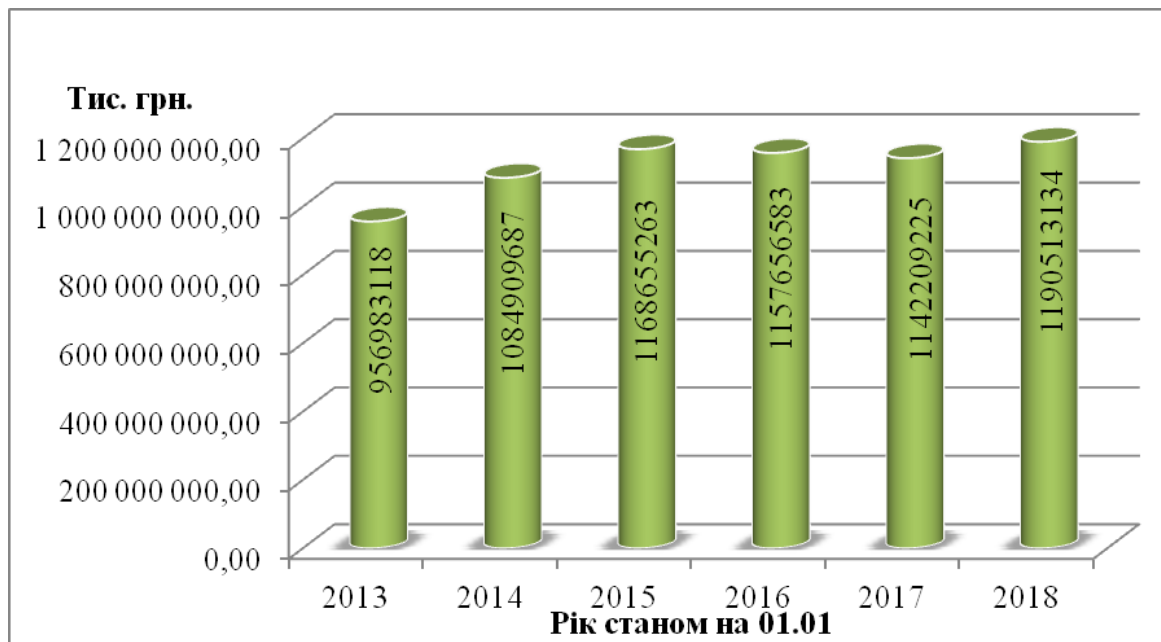
**Рисунок 1 - Динаміка власного капіталу комерційних банків України станом на 1 січня 2013-2018 років**

На рис. 1. спостерігається збільшення сукупного власного капіталу банків за період 2013-2014 років. Зменшення даного показника у 2015-2016 років пояснюється зменшенням кількості банків, а саме з 2014 року по 2017 рік кількість платоспроможних банків зменшилась вдвічі. Збільшення власного капіталу з 2016 по 1 січня 2017 року є наслідком того що кількість діючих банків в цей період закріплюються як економічно стабільні комерційні банки України. Така ж позитивна тенденція спостерігається й протягом всього 2017 року.

Як свідчать дані, з огляду на ліквідацію окремих установ та збиткову діяльність банків, обсяг їх власного капіталу зменшився в 2015 р. у порівнянні з попереднім роком аж на 35,88 % та станом на 01.01.2016 склав 93670259 тис. грн. Зазначені показники аж ніяк не сприяють підвищенню ресурсного потенціалу вітчизняних банків.

Для аналізу залучених коштів банків України розглянемо зміну зобов'язань банків з 2013 року по 1 січня 2018 року. Варто зазначити, спостерігається зростання зобов'язань банків протягом 2013-2015 років на

127926569 тис. грн. (13,37%) та 83745576 тис. грн.. (7,72%) відповідно. Даний процес є наслідком суттєвої девальвації національної валюти, проте в 2016-2017 року знецінення гривні відбувалося незначними темпами і в цей період зобов'язання банків зменшувались на 0,9%-1,33%. Протягом 2017 року зобов'язання банків знову мали тенденцію до зростання (рис. 2.).



**Рисунок 2 - Динаміка зміни зобов'язань банків України**

Щодо динамки зобов'язань, то спостерігаються тенденції зростання зобов'язань банків в період з 2013 року по 2015 рік, та невелике зменшення даного показника у 2015-2016 роках. Протягом 2017 року відбулось зростання кількості зобов'язань банків, даний процес обґрунтовується вагомим зростанням пасивів комерційних банків у 2017 році.

Зобов'язання, котрі функціонують в іноземній валюті у 2013 році становили більшу частину всіх зобов'язань, протягом року вони зменшилась на 672 397 тис. грн.(0,13%) і станом на 1 січня 2014 року вже становили менше половини зобов'язань. За 2014 рік зобов'язання в іноземній валюті суттєво збільшились на 137 434 367 тис. грн.(27,52%) це пояснюється вагомою інфляцією та знеціненням гривні в Україні. У 2015 році тенденція до збільшення даного показника продовжилась хоча і в менших темпах – 33071603 тис. грн.(5,19%). З початком 2016 року процеси які впливали на збільшення зобов'язань стабілізувались і за рік показник зменшився на 22160646 тис.

грн.(3,31%), а станом на 1 січня 2018 року зобов'язання в іноземній валюті знизились в порівнянні з попереднім періодом на 7,69% (49832750 тис. грн.). Таким чином, зобов'язання банків в іноземній валюті є досить нестабільним явищем і за аналізований період мали як позитивну так і негативну динаміку.

Отже, у ході проведення кореляційно-регресійного аналізу було виявлено, що найбільший вплив на формування ресурсної бази банківської системи України мають обсяги кредитних і депозитних портфелів комерційних банків.

Обсяг депозитів має позитивну динаміку, однак для її підтримки банкам потрібно розробити стратегії розвитку щодо залучення фінансових надходжень, розширення клієнтури та формування надійної депозитної структури.

Враховуючи це, для ефективної діяльності банкам України необхідно вести активну політику, щодо залучення і запозичення коштів, адже вони є основним джерелом поповнення банківських ресурсів. Для здійснення більш ефективного управління депозитними ресурсами комерційним банкам необхідно вирішити наступні завдання (рис. 3).



Рисунок 3 - Альтернативна депозитна політика банку

Ведення активної депозитної політики банком передбачає здійснення наступних заходів:

- пропозиція високих процентних ставок на вклади з метою захисту коштів від інфляційного знецінення;

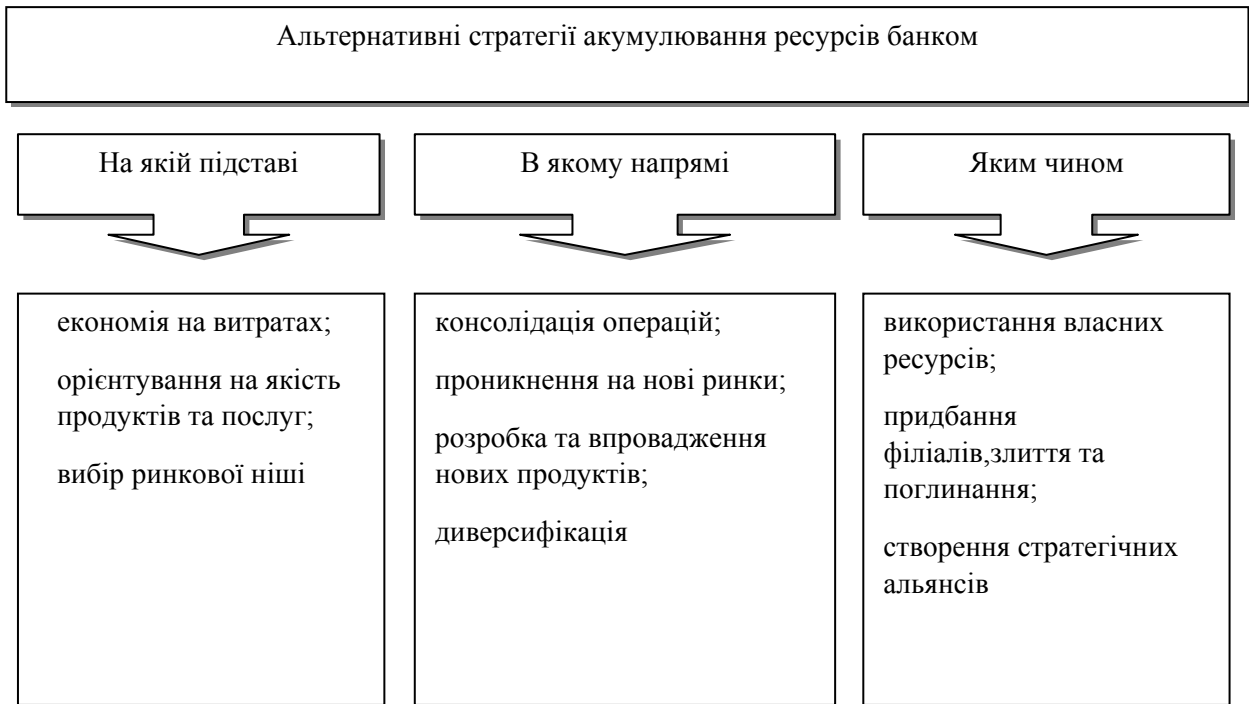
- надання відносно «дешевих» кредитів, порівняно з ринковими вкладникам під внесені депозити;
- забезпечення високої гарантії надійності розміщення нагромаджених грошових коштів;
- доступність достовірної інформації про діяльність банків з метою надання вкладникам можливості самостійно оцінити ризик майбутніх доходів [2, с. 65].

Таким чином, напрямки збільшення депозитних ресурсів банку мають бути спрямовані на: розробку нових видів вкладів, які б відповідали зростаючим потребам клієнтів; стимулювання залучення ресурсів через збільшення та диференціацію процентної ставки; удосконалення порядку та методів виплати відсотків; використання різних видів цінних паперів; підвищення якості обслуговування клієнтів шляхом модернізації; визначення кількості клієнтів, яких необхідно залучати для підтримання заданого обсягу депозитної бази; проведення гнучкої цінової політики [7, с. 340].

Слід ширше застосовувати строкові вклади з додатковими внесками, а також скоротити обмеження на здійснення розрахунків із використанням коштів, що містяться на депозитних рахунках [5, с. 405].

Комерційним банкам слід звернути увагу не тільки на цінові методи при залученні депозитів, а також на нецінові, серед яких реклама, спрощене та швидке обслуговування клієнтів, розширення спектра пропонованих банком послуг, додаткові види безкоштовних послуг, розташування відділень у місцях максимально наближених до клієнтів, пристосування графіка роботи до потреб клієнтів.

Оптимізувати структуру ресурсів з метою їх акумулювання банк може за допомогою чітко розробленого алгоритму дій, створення стратегії розвитку на перспективу (рис. 4).



**Рисунок 4 - Стратегії розвитку банку в напрямі мобілізації ресурсів\***

*\*Розроблено автором*

Перш ніж приступити до розгляду проблеми розробки основних стратегічних напрямів, важливо визначити основу, на якій банк буде розвивати конкурентоспроможність і забезпечувати ефективність своєї діяльності. Цю основу для підтримки конкурентного рівня часто називають основною стратегією або рушійною силою стратегії.

Визначення стратегії залучення ресурсів банку пов'язане з необхідністю конкретизації того:

- у чому полягає конкурентна перевага, до якої прагне банк;
- який спектр послуг нових банк може запропонувати клієнту;
- на яку ринкову нішу банк зорієнтований;
- чи можлива кооперація з іншими установами.

Відповідно до своєї спеціалізації банк може надавати одні чи інші види послуг\банківських продуктів. Однак, специфіка сучасного розвитку банківського ринку спричинила диверсифікованість діяльності банківських установ. Таким чином, відбувається інтеграція фінансових установ у буденне життя населення. В таких умовах важливо вчасно зорієнтуватись на потреби та вимоги клієнтів і сформувані своє середовище.

Кредитні операції є основним видом банківської діяльності. Оскільки протягом певного проміжку часу банки одержують процентний дохід за наданими кредитами, а час сплати процентних витрат по депозитах ще не настав, цілком очевидно є надійність банківських портфелів, навіть якщо фінансовий стан позичальників не дозволяє вчасно і у повному обсязі розрахуватися за кредитами, або вони сплачують проценти для збереження своєї репутації [7, с.338].

Активізація кредитних операцій з боку банку можлива за сприятливих кон'юктурних умов, адже нестача та нестабільність доходів населення, криза виробництва та політика НБУ за сучасних умов не сприяють цьому.

Значна кількість фахівців, зокрема, і серед членів Ради НБУ, переконана, що для стимулювання експорту та імпортозаміщення, а отже, подолання дефіциту платіжного балансу в умовах слабкого інвестиційного клімату, необхідно поступово та виважено застосовувати механізми монетарної експансії через збільшення обсягів структурного рефінансування банків [6].

Йдеться про цільове дешеве кредитування банків з боку НБУ під інвестиційні кредити для бізнесу. Таку монетарну політику повинні підтримувати бюджетні програми із стимулювання розвитку в межах промислової політики уряду.

Одним із вигідних шляхів залучення додаткових коштів є пряме інвестування у перспективні галузі економіки. Банківські інвестиції - це вкладання коштів банками у рухоме і нерухоме майно, інтелектуальні цінності та цінні папери, що здійснюються комерційними (універсальними і спеціалізованими) банками як і не цінними інвесторами з метою одержання прибутку чи поширення корпоративного впливу.

Сьогодні фінансові установи зазнають кризи ліквідності й відпливу фінансових ресурсів, скорочення фінансування інноваційних та інвестиційних проектів і звуження інвестиційної діяльності. Тим не менш, найбільш популярними об'єктами банківського інвестування залишаються цінні папери, будівництво та сільське господарство.



Останніми роками іноземні інвестори все більше вкладають свої кошти у розвиток АПК, приватних медичних закладів, фармацевтики, машинобудування, виробництво будівельних матеріалів та ІТ технологій.

На нашу думку, фінансовим установам варто звернути увагу на таку тенденцію і спрямувати свої кошти у перелічені об'єкти. Інвестування економіки з боку банків є не менш важливим, ніж кредитуванням. Однак, банки обирають тактику більш швидкого «заробляння» прибутків.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Банки мають досить плинну структуру вкладів населення з точки зору строковості. Проведений аналіз діяльності банків засвідчив, що упродовж 2013 - 2017 рр. вітчизняна банківська система функціонувала в украї складних умовах. Накопичені зовнішні дисбаланси та погіршення ситуації на світових товарних ринках призвели до економічного спаду, спричинили суттєву девальвацію національної валюти та розвиток інфляції.

Отже, кризові явища, що супроводжують банківську систему, неминучі і виникають періодично. Глибока політична, економічна та соціальна криза в Україні вплинула, перш за все, на макроекономічну стабільність економіки України та, як наслідок, значно послабила банківську ресурсну базу, що негативно позначилось на фінансових результатах діяльності банківської системи. Тому необхідно з боку Національного банку України та Верховної Ради України вживати заходи, спрямовані на стабілізацію роботи банківської системи загалом та окремих банків зокрема, а саме:

- забезпечення функціональної достатності ресурсного потенціалу банків;
- формування власних ресурсів в обсягах, що забезпечують розвиток та фінансову стійкість банку;
- підтримання резерву вільних грошей на мінімальному рівні; оптимізацію процентних ставок за депозитами й ощадними вкладами залежно від строків та інших характеристик.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку мають бути питання розроблення та ефективної реалізації сучасних стратегій банківської діяльності у сфері ресурсного забезпечення в умовах кризових явищ, а підвищення ефективності функціонування системи комерційних банків у сфері формування ресурсної бази є необхідною умовою мобілізації внутрішніх фінансових ресурсів країни, а відтак стимулювання інвестиційних можливостей та економічного росту. Оптимізація процесу формування ресурсної бази комерційних банків є важливою складовою зміцнення стійкості кредитної системи країни, підвищення довіри до неї з боку інвесторів, вкладників і кредиторів, а також зростання її ролі у стимулюванні збалансованого розвитку галузей господарства.

#### **Список використаних джерел:**

1. 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.
2. Галапуп Л. Депозитна діяльність банківських установ України: сучасні реалії та перспективи розвитку / Л. Галапуп // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. – 2016. – № 4. – С. 58-72.
3. Кирилейза І. С. Теоретичні аспекти дослідження економічної сутності ресурсної бази банку / І. С. Кирилейза // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2013. – Вип. 1. – С. 90-93.
4. Коваленко М. О. Джерела формування ресурсів банку та особливості цього процесу на різних етапах економічного розвитку / М. О. Коваленко // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – Вип. 3. – С. 212-216.
5. Кошонько О. В. Тенденції розвитку вітчизняного депозитного ринку в сучасних умовах / О. В. Кошонько // Гроші, фінанси та кредит. – 2016. – № 3. – С. 399-405.
6. Офіційний сайт НБУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.bank.gov.ua>

## **ФОРМУВАННЯ ЗАХОДІВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ СИСТЕМНОЇ БАНКІВСЬКОЇ КРИЗИ**

*У статті розглянуто проблеми та перспективи формування ефективних заходів попередження банківської кризи. Побудовано алгоритм заходів спрямованих на запобігання фінансової кризи банківських установ. Запропоновано заходи запобігання фінансової кризи банківських установ.*

**Ключові слова:** банк, банківська криза, управління, банківське планування, капітал, ефективність.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах глобалізації світової економіки особливої уваги набуває проблема формування ефективного механізму попередження банківської кризи. Основою успішного функціонування банківського сектору будь-якої країни є достатня кількість наявних фінансово-економічних ресурсних джерел. Тому механізм управління ресурсною базою має бути пріоритетним для кожного банку, так як від цього залежить наскільки якісно будуть надаватись банківські послуги та ефективно формування заходів попередження й подолання системної банківської кризи.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є розробка ефективного механізму формування заходів попередження та подолання системної банківської кризи.

**Викладення основного матеріалу.** Банківський сектор посідає одне з найвагоміших місць в економічній системі сьогодення. Світовий досвід банківських криз великий, зокрема у сфері фінансів зафіксовано, що з кінця 70-х років ХХ століття банківської кризи зазнавали національні економіки більше ніж 70 країн світу і кожна використовувала різноманітні засоби та методи подолання. При перших ознаках банківської кризи держава повинна негайно втрутитися, щоб відвернути економічний спад у країні, який в умовах глобалізації економіки може швидко поширитися на інші країни і породити

глобальний хаос. Проте, держава повинна втручатись обережно, щоб не нашкодити банківській системі ще більше і не підсилити кризу.

Роль держави у банківському секторі має бути збалансованою і не заважати дії ринкових законів, тому надзвичайно важливим аспектом постає регулювання і стримування криз [1].

Вибір дій залежить від того, якою є криза за природою і, яку політику подолання кризи обере держава: політика стримування кризи; політика виходу із кризи. Перша група не передбачає створення нових інституцій чи комплексно нових механізмів. До цієї групи можна віднести такі дії:

1. Банківські канікули.
2. Замороження депозитів.
3. Урядові гарантії депозиторам (blanket guarantee).
4. Підтримка ліквідності банків.

Кожна з цих дій є мотивованою несприятливими змінами банківських умов і вибір правильної антикризової політики залежатиме від того, що було імпульсом для кризи, чи то втрата довіри депозиторів (що дало поштовх панічному вилученню депозитів) через визнанням неплатоспроможності банку, чи ланцюгова реакція на загальноекономічну кризу.

Найбільш розповсюдженими серед перелічених заходів є підтримка ліквідності банків і урядові гарантії депозиторам, а заходи – замороження депозитів і банківські канікули вживаються рідше. Зокрема, підтримка ліквідності банків встановлена у 71% випадків з усіх досліджуваних випадків й урядові гарантії депозиторам, як засобу стримування кризи, були застосовані у 29% кризових випадках.

Замороження депозитів – це тимчасова, або визначена певним терміном урядова заборона банкам видавати депозиторам достроково їх кошти із рахунків чи збільшувати кредитування. Замороження депозитів може тривати як від одного місяця, так і до 10 років (наприклад, в Аргентині). В Україні ж у 2008 році було запроваджено замороження депозитів терміном на 6 місяців. Такий захід стримування банківської кризи застосовується у 12% кризових

випадках, проте він є високо ризикованим і руйнівним й веде до великих втрат депозиторів, тому має застосовуватися лише у крайніх випадках.

Під банківськими канікулами розуміється зупинка роботи банку на деякий час. Зазвичай вони тривають недовго, близько 5 днів і використовуються для того, щоб «купити час» доки не буде розроблена більш чітка стратегія. Застосовується лише у 10% кризових випадків і, зазвичай, у поєднанні із замороженням депозитів. Основна мета урядових гарантій полягає у відновленні довіри депозиторів, що може запобігти стрімкому відтік капіталу. Наприклад оголошенні в 1993 році у Мексиці урядові гарантії тривали більше 9 років і покривали усі банківські зобов'язання. Проте тут варто зазначити, що вони є ефективними лише коли є висока довіра до влади. Також такі урядові гарантії є дією, яка потребує великих витрат й повинні використовуватися лише у дуже критичних випадках.

Підтримка ліквідності банку є одним з найбільш використовуваних заходів реакції на системні кризи. Зазвичай вона здійснюється шляхом надання Центральним Банком кредитів рефінансування, коли усі інші можливості рефінансування є вичерпаними (кредитор останньої надії). Найчастіше підтримка ліквідності банків використовується спільно із урядовими гарантіями, про що свідчить їх позитивна кореляція у 30% кризових випадків.

Розв'язання кризи неодмінно включає в себе складну координацію взаємодії між дебіторами і кредиторами, доля кожної окремої фінансової установи, залежатиме не лише від курсу, який обере керівництво, а й від загальної економічної ситуації у країні. Через ці координаційні проблеми та через брак капіталу уряди часто беруть на себе ініціативу керувати системною реструктуризацією, особливо у банківській системі і в процесі вони зазнають значних витрат для того, щоб пришвидшити вихід із кризи.

Вченими визначені різні засоби розв'язання системних банківських криз, проте проаналізувавши їх можна шляхом виділення таких основних підходів щодо подолання кризи:

- списання боргів і відмова від застосування примусових заходів;

- націоналізація банків, їх закриття чи злиття;
- продаж активів банку;
- страхування депозитів;
- компанії управління активами;
- використання заходів монетарної політики;
- рекапіталізація банків тощо.

Системна банківська криза виникає під впливом інфляційних процесів, що призводить до знецінення валюти. Якщо криза є достатньо великою, вибір політики держави може бути обмежений можливостями уряду.

Одним із способів подолання системної банківської кризи є відокремлення неплатоспроможних банківських установ та їх організаційна реструктуризація під новим управлінням і керівництвом. Цей метод застосовувався приблизно у 78% кризових випадків. Уряди часто самотужки контролюють і утримують проблемні банки протягом тривалості фази виходу із кризи. Залежно від того, як швидко було прийняте рішення про розміщення боргів (втрат), сума грошей витрачена на рекапіталізацію банку, для його подальшого продажу в приватну власність, може бути величезною. Проте проведення рекапіталізації банків повинне відбуватися правильно і пріоритетним має бути повернення банку фінансової стабільності.

Наведений перелік основних підходів щодо розв'язання кризи у банківському секторі не є вичерпним і ефективність кожного з них залежить від багатьох фактів, початкових умов і загальної ситуації в країні.

При прогнозуванні фінансової кризи банківських установ велике значення мають індикатори кризи, які розраховуються за допомогою технічного підходу шляхом використання різних моделей прогнозування фінансової кризи. Виявити тенденції щодо виникнення фінансової кризи можна також за допомогою ознак: різкі коливання залишків коштів на кореспондентських рахунках, особливо, якщо мінімальні залишки наближаються до нуля; порушення правил бухгалтерського обліку та звітності; конфлікти між персоналом та адміністрацією банківської установи; прийом на роботу

спеціалістів з низьким рівнем фаховості; дефіцит прибуткових банківських операцій; ризикова валютно-кредитна політика; не збалансовані строки залучення та розміщення коштів; погіршення рівня обслуговування клієнтів; застосування фінансових санкцій органами Державної фіскальної служби за несвоєчасну сплату податків та несвоєчасне повідомлення органів ДПС про відкриття або закриття рахунків платників податків; порушення банком обов'язкових економічних нормативів та недотримання вимог щодо резервування; постійна плінність кадрів; скорочення операцій з цінними паперами; дефіцит прибуткових та безризикових інвестиційних проектів (дефіцит надійних об'єктів кредитування); зменшення витрат на соціальні заходи банківських установ; занадто висока частка міжбанківських кредитів у складі залучених банком ресурсів; зниження заробітної плати працівників; постійні перевірки банківських установ НБУ та установами державної влади; наявність збитковості банківської установи за звітний період; зниження депозитної бази банківських установ; суттєве зменшення наданих кредитів банківською установою [2].

Основні ознаки, за якими можна визначити фінансову ненадійність банку формують систему індикаторів фінансової кризи банківських установ:

*1. Застосування високих ставок за вкладами.* Першою ознакою «хвороби» банківської установи є завищені ставки по депозитах. Основний принцип інвестування полягає в тому, що чим вища прибутковість вкладення, тим більший ризик, і навпаки. Якщо банк залучає кошти вкладників на високоприбуткові депозити на короткий термін, то це ще можна пояснити браком поточної ліквідності. Наприклад, така ситуація спостерігалась у 2011 р., коли Національний банк України вилучав гривню з обігу, щоб стримати інфляцію. Тому, якщо має місце висока процентна ставка – не рекламна акція, а реальна пропозиція, то потрібно бути готовим до підвищеної ризикованості свого вкладення в таку банківську установу.

*2. Нерентабельна діяльність.* Якщо банк залучає не тільки депозити під високий відсоток, але й кредитні ресурси, це може призвести до кризових явищ.

Щоб дізнатися, на скільки дорого банк позичає кошти, досить порівняти витрати на виплату процентів за доходами, які банк отримує від своїх позичальників. Цей показник називається чистим процентним доходом і знайти його можна в розділі фінансової звітності банків. Такій фінансовій установі може загрожувати криза і обирати вкладникам такий банк небезпечно.

*3. Наявність сумнівних активів.* Варто відзначити, що НБУ встановлює чіткі обмеження розмірів кредитів, які банк може надати підприємствам. Зокрема, одним позичальника банк може надати кредити, гарантії та поручительства на загальну суму не більше 5% від свого статутного капіталу (норматив Н9), а іншим – не більше 30% (норматив Н10). Ігнорувати ці нормативи банки не можуть. Такі порушення загрожують їм санкціями з боку НБУ аж до введення тимчасової адміністрації. Однак, деякі обмеження можна обійти. Наприклад, замість того, щоб кредитувати підприємства, банк може купувати випущені нею цінні папери, які відображаються за статтею «Інші фінансові активи». Якщо ця стаття займає велику питому вагу в активах банку – це підриває репутацію банку і відштовхує вкладників..

*4. Наявність збитків за валютними операціями.* Інша причина, яка може привести банк до фінансової кризи – зайве захоплення спекулятивною грою на валютному ринку. Кризові періоди характеризуються нестабільністю валютних курсів, але для звичайного вкладника заробити на їх змінах досить складно. Для банку ж це набагато простіше, тим більше, що валютні операції він може проводити оперативно на міжбанківському ринку. Найчастіше такі операції приносять багатотисячні прибутки за добу, але трапляється й зовсім інакше.

Правильна оцінка ситуації, передбачення небезпеки, всебічний розрахунок, своєчасне прийняття обґрунтованих рішень в області фінансів, інвестицій, трудових угод – це передвісники підтримки стійкого становища банків на ринку. Їх реалізація потребує розробки етапів запобігання фінансової кризи банківської установи, які включають дії як з діагностики, так із запобігання фінансової кризи банку (рис. 1).



Заходи запобігання фінансової кризи в банківських установах передбачають виявлення індикаторів фінансової кризи, розрахунок інтегрального рейтингу фінансового стану банку та у разі потреби – розробку комплексу заходів антикризового характеру. Підхід до оптимізації окремих показників у діяльності банку повинен бути індивідуальний з акцентом на показники, які погіршують фінансовий стан. Для того, щоб з’ясувати, що необхідно зміни в діяльності банку, кожний з елементів, що формують інтегральний рейтинг, необхідно розкласти на окремі абсолютні чинники.



**Рисунок 1 – Алгоритм заходів спрямованих на запобігання фінансової кризи банківських установ**

Чинниками, які впливають на підвищення темпів зростання активів, є підвищення темпів зростання окремих їх складових:

- 1) кредитного портфеля;
- 2) інвестиційного портфеля;
- 3) непрацюючих активів (основних засобів і нематеріальних активів);
- 4) високоліквідних активів;

5) інших активів.

Чинниками, які впливають на зменшення частки безнадійних активів в структурі чистих активів, є:

- 1) зниження обсягів безнадійних активів;
- 2) підвищення обсягів чистих активів.

Чинниками, які впливають на підвищення рівня достатності капіталу, є:

- 1) збільшення балансової вартості капіталу та окремих його елементів (статутного фонду, резервів, нерозподіленого прибутку);
- 2) зниження вартості зобов'язань. Даний чинник необхідно відразу виключити, оскільки він вступає в суперечність з підвищенням темпів зростання активів, оскільки, якщо зобов'язання зменшуються, то автоматично зменшуються і активи.

Чинниками, які впливають на збільшення чистого спреда, є:

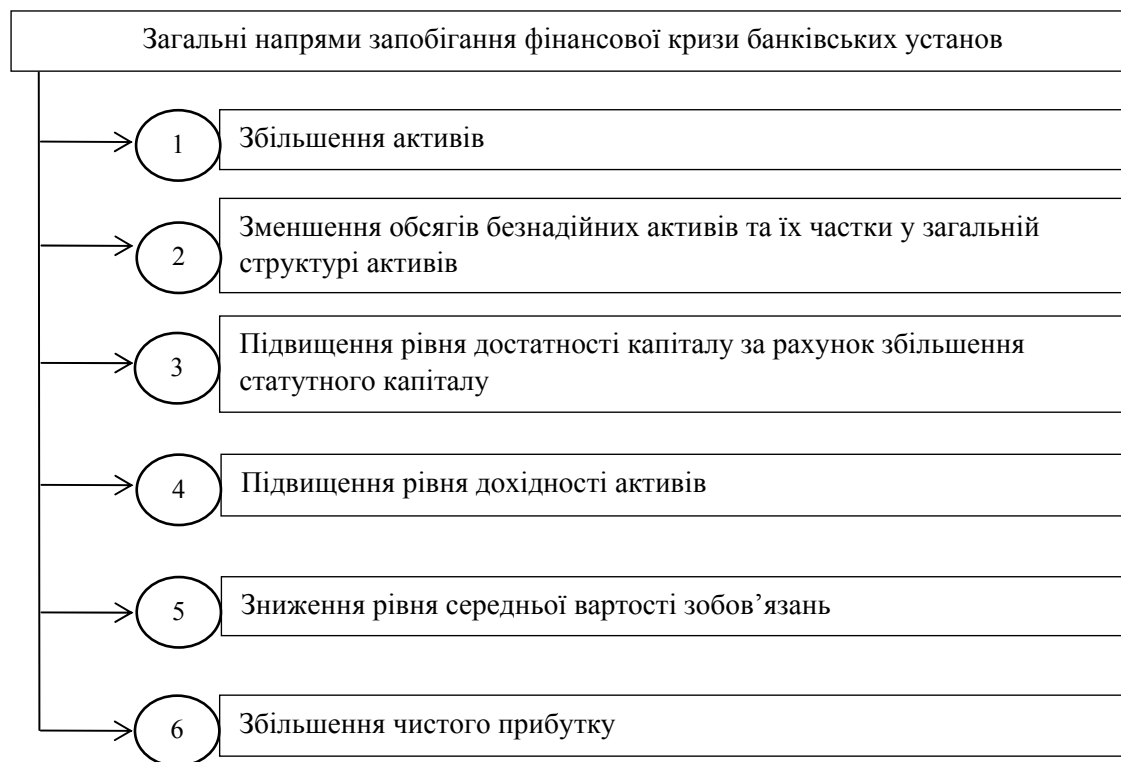
- 1) підвищення середньої прибутковості активів;
- 2) зменшення середньої вартості зобов'язань.

Чинниками, які впливають на підвищення рентабельності активів, є:

- 1) збільшення чистого прибутку;
- 2) зменшення середньої вартості активів.

Угрупування всіх наведених вище чинників дозволяє сформувати загальні напрями запобігання фінансової кризи в банках (рис.2).

При розробці політики запобігання фінансової кризи, орієнтуючись на проблемні показники менеджменту банків, необхідно пам'ятати, що деякі з них вступають у суперечність один з одним, а деякі, навпаки, взаємодоповнюють один одного. Політика нарощування активів має на увазі збільшення ресурсної бази, за рахунок якої ці активи фінансуватимуться. Джерелами поповнення ресурсної бази можуть бути як власні, так і залучені кошти. Якщо як джерело поповнення активів буде використане збільшення власного капіталу, то автоматично збільшуватиметься і показник достатності капіталу. Якщо як джерело поповнення активів будуть використані залучені ресурси, то показник достатності капіталу зменшуватиметься.



**Рисунок 2 – Загальні напрями запобігання фінансової кризи в банках**

Також слід пам'ятати, що збільшення власного капіталу не є обов'язковим чинником збільшення активів, оскільки за рахунок даної операції може бути погашена частина зобов'язань і в такому разі зміни відбудуться тільки в структурі пасивів. У зворотній залежності від темпів нарощування активів знаходиться показник рентабельності активів. Тобто, при збільшенні обсягів активів їх рентабельність при інших рівних чинниках зменшуватиметься, оскільки активи знаходяться в знаменнику формули розрахунку рентабельності. Проте, якщо ресурси вкладатимуться в дохідні активи, то найімовірніше збільшуватиметься чистий спред і прибуток банку, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню рівня рентабельності активів.

У той же час нарощування прибуткових активів підвищує ризик збільшення частки безнадійних активів, оскільки в більшості випадків чим вища дохідність, тим більший рівень ризику за окремими видами активних операцій банку. Ще однією важливою залежністю є те, що поповнення власного

капіталу ніяк не відображається на вартості ресурсів, оскільки власний капітал до моменту виплати дивідендів акціонерам є безкоштовним ресурсом для банку. В той же час використання додаткових позикових і залучених ресурсів підвищуватиме процентні витрати і при інших рівних чинниках негативно відобразатиметься на рівні прибутку і відповідно на рентабельності. До політики оптимізації проблемних показників діяльності банку слід підходити дуже зважено, щоб її реалізація не вплинула погіршення інших показників, які враховуються у рейтинг фінансового стану банку [3].

Заходи запобігання фінансової кризи в банківських установах України спрямовані на розрахунок інтегрального рейтингу оцінки фінансового стану, що дозволяє виявити проблемні показники в діяльності банків та сформувані низку рекомендацій щодо їх оптимізації. Після реалізації заходів рейтинг перераховується і якщо він знову нижчий за допустимий, то описаний алгоритм повторюється. І так до тих пір, доки інтегральний рейтинг не стане вищий за мінімально допустимий.

Одними з ключових напрямів запобігання фінансової кризи українських банків є збільшення масштабів діяльності та підвищення темпів зростання активних операцій (рис. 3). Необхідність підвищеної уваги до даних показників обумовлена тим, що банки з рівнем інтегрального рейтингу, нижчим за норму, мають недостатні темпи приросту активів.

Наступним напрямом запобігання фінансової кризи українських банків є розробка політики, спрямованої на зменшення частки безнадійних кредитів у загальній структурі активів. Через певний час, з моменту перших проявів фінансової кризи після кредитування фізичних осіб може збільшитись частка безнадійних кредитів у структурі активів. У такій ситуації необхідним заходом є розробка рекомендацій щодо підвищення якості оцінки потенційних позичальників, яка дозволить визначити ймовірність повернення кредиту.

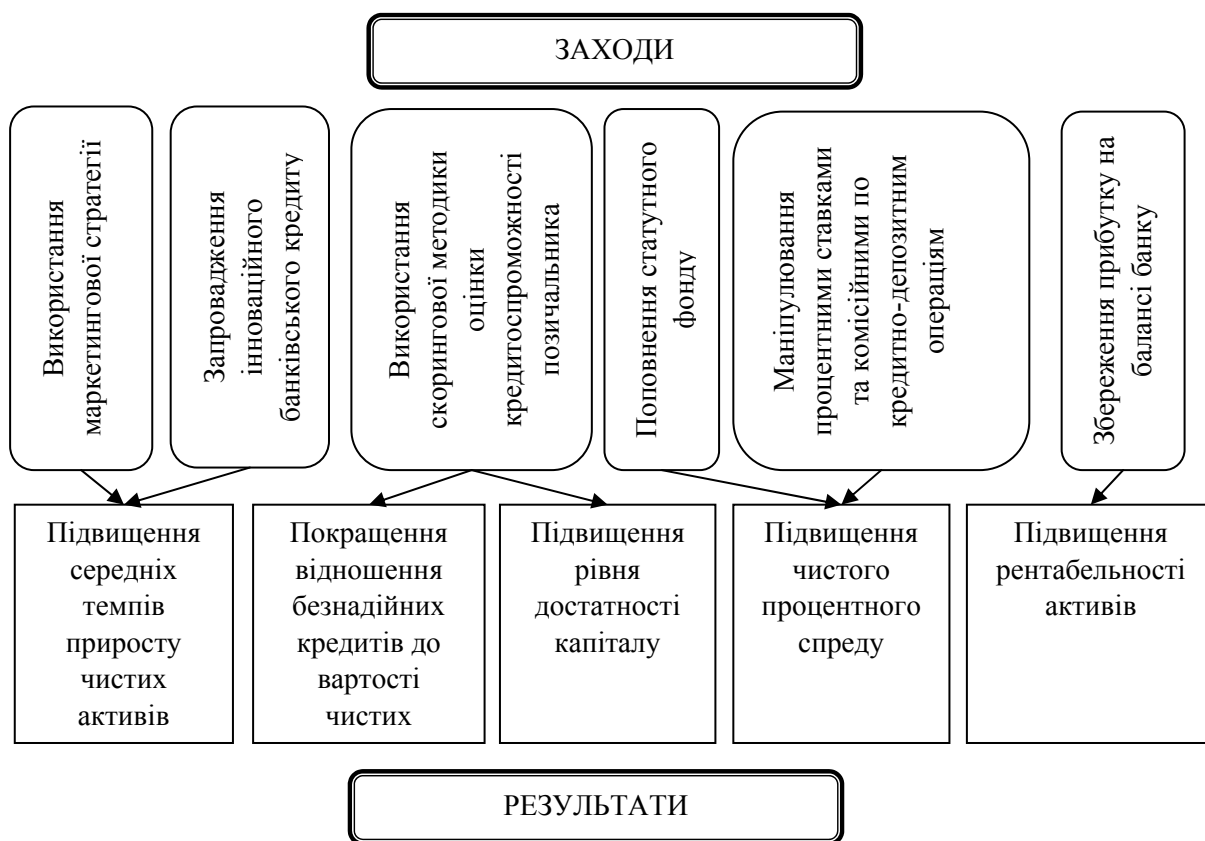


Рисунок 3 – Заходи запобігання фінансової кризи банківських установ

Наступним напрямом запобігання фінансової кризи українських банків є розробка політики, спрямованої на управління чистим спредом (маржею).

Управління процентною маржею є складним і неоднозначним процесом. Самого збільшення чистого процентного спреда досягти нескладно, проте в більшості випадків таке збільшення призводить до підвищення кредитних і валютних ризиків, а також ризиків ліквідності. Якщо абстрагуватися від чинника ризику, то слід виділити такі напрями підвищення чистого спреду:

1) зміна структури кредитного портфеля у бік підвищення частки високодохідних і високоризикових кредитів, наприклад, беззаставних кредитів фізичним особам (призводить до підвищення кредитних ризиків);

2) зміна структури кредитного портфеля шляхом підвищення частки кредитів у гривні, які є більш дохідними порівняно з валютними (веде до підвищення валютних ризиків);

3) зміна структури кредитного портфеля шляхом підвищення частки довгострокових кредитів, які через ринкову нестабільність у нашій країні в більшості випадків є більш дохідними порівняно з короткостроковими кредитами (призводить до підвищення ризиків ліквідності);

Якщо не вдаватися до подібних заходів, то банку залишається лише управляти процентними ставками за кредитами і депозитами, встановивши їх на такому рівні, при якому буде досягнутий оптимальний баланс за обсягами цих кредитів і депозитів.

Згідно з розробленою моделлю п'ятим і останнім напрямом запобігання фінансової кризи в українських банках є розробка політики, спрямованої на підвищення рентабельності активів, що є результатом підвищення чистого фінансового результату банку.

Прагнення до максимізації чистого фінансового результату є однією з основних цілей банків. На сьогодні конкуренція в банківському секторі є настільки високою, що досягти істотного поліпшення фінансових результатів в короткостроковому періоді досить складно. Політика підвищення ефективності діяльності банку повинна ґрунтуватися на комплексному підході і бути розрахована на стратегічну перспективу. У короткостроковому періоді можна досягти лише незначного покращення фінансових результатів банку.

**Висновки з проведеного дослідження.** Таким чином, банківська криза є надзвичайно складним та багатофакторним явищем, що потребує системного аналізу. Банківська криза супроводжується різким погіршенням стану банківської системи, спричинює банківську паніку і виражається у масовому вилученні вкладів, скорочення кредитування й підвищення норми відсотка, призупинення платежів банками та зростання їх банкрутства. До основних чинників виникнення банківської кризи належать такі: фінансова глобалізація, надмірна кредитна експансія під час тривалого економічного піднесення; недосконалість нагляду та регулювання банківської діяльності. Розроблена політика з подолання банківської кризи включають своєчасну оцінку фінансового стану банку, позбавлення проблемних активів та рекапіталізацію банків.

Додатково можуть запроваджувалися заходи щодо впровадження державних гарантій та підтримка процесів реструктуризації заборгованості позичальників. Реструктуризація на макрорівні пов'язана з управлінням проблемними активами банків, що є обов'язковим у єдиному комплексі заходів з подолання системних банківських криз.

#### **Список використаних джерел:**

1. Гриценко Р. Уроки фінансової кризи для банківської системи України / Р. Гриценко // Вісник НБУ. – 2012. – № 9. – С. 27-31.
2. Демидова А. М. Про системний підхід до захисту банків від загроз їх безпеці / А. М. Демидова // Юридична наука. – 2011. – №3. – С. 168-172.
3. Довгань Ж. М. Взаємозв'язок фінансової стійкості, стабільності, безпеки, надійності та ефективності банківської системи / Ж. М. Довгань // Сталий розвиток економіки. – 2011. – №3. – С. 275-278.

**УДК 658.012.32**

**Романовська Ю.А., к.е.н., доцент**

**Нікітішин А.О., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

*В роботі обґрунтовано сутність критеріїв ефективності для суб'єктів господарювання. Рекомендовано на підприємстві критерії ефективності представити у вигляді показників, як специфічними, найбільш характерними для даного економічного процесу, так і узагальненими. Наведено класифікацію відповідних критеріїв, що підвищують якість оцінювання для вибору оптимальних напрямів розвитку потенціалу підприємства.*

**Ключові слова:** *критерії, ефективність, класифікація, підприємство, показники.*

В умовах стрімкого розвитку економіки ефективне функціонування підприємства вимагає постійного розвитку його потенціалу. Основною задачею

для підприємства є питання ефективного управління ресурсами в умовах їх обмеженості. Ефективне використання наявних ресурсів, їхня віддача – це одна з головних умов, що забезпечує розвиток суб'єкта господарювання, сприяє підвищенню конкурентоспроможності. Тому критерії оцінювання ефективності ресурсного потенціалу дозволяють впливати на поточний стан і тенденції розвитку підприємства, встановлюють напрями змін, виявляють вагомі фактори зростання його потенціалу.

Проведений аналіз економічної літератури показав, що дослідження з проблематики визначення ефективності потенціалу підприємства мають дискусійний характер, відповідні критерії такого оцінювання залежать від авторських концепцій [1-3]. Тому виникає необхідність у систематизації відповідних досліджень.

Метою статті є проведення аналізу сучасних підходів щодо критеріїв оцінювання ефективності функціонування потенціалу.

Критерій соціально-економічної ефективності функціонування потенціалу можна визначити в такий спосіб – це міра чи ступінь досягнення заданої соціально-економічної мети в результаті здійснення комплексу заходів щодо розвитку стратегії підприємства, включаючи науково-технічний прогрес. Критерій повинен показати, якою мірою чи ступенем здійснення господарських заходів наближає організацію до досягнення соціально-економічної мети його розвитку.

Необхідно відзначити, що кінцева соціально-економічна мета підприємства визначена сутністю і змістом основного економічного закону [4, с. 52], він конкретизується на кожному рівні управління економікою і на кожному етапі розвитку суспільства в планах економічного й соціального розвитку. Критерій ефективності, таким чином, належить до найбільш загальних категорій економічної науки, що розкриває основний економічний закон розвитку підприємства. Що ж стосується показників ефективності, то вони покликані дати кількісну характеристику результатів здійснення того чи іншого господарського заходу або їх системи (включаючи механізм розвитку



стратегічного потенціалу), за допомогою проведення яких досягається в кінцевому рахунку критерій ефективності. Таке визначення сутності показників ефективності, на наш погляд, найбільше повно і глибоко розкриває їхній зв'язок із критерієм ефективності й розбіжність між ними.

Кінцева соціально-економічна мета, що складає зміст критерію ефективності, досягається суспільством шляхом здійснення великого комплексу взаємопов'язаних стратегій, довгострокових, середньострокових і короткострокових планів економічного й соціального розвитку потенціалу підприємства. Кожний з таких заходів вносить визначений вклад у досягнення соціально-економічної цілі своїми соціально-економічними результатами, що вимірюються й оцінюються відповідними показниками, як специфічними, найбільш характерними для даного заходу, так і узагальненими. На підприємстві рекомендується відповідний критерій представити у вигляді таких показників [5, с. 62]:

1) показники, що базуються на витратному підході, рівень яких визначається співвідношенням прибутку з витратами: рентабельність окремих видів продукції, рентабельність операційної діяльності, рентабельність інвестиційної діяльності й окремих інвестиційних проектів, рентабельність звичайної діяльності;

2) показники, що характеризують прибутковість продажів, рівень яких визначається співвідношенням прибутку з виторгом від реалізації продукції: рентабельність продажів окремих видів продукції, загальна рентабельність продажів;

3) показники, в основі яких лежить ресурсної, підхід і рівень яких визначають відношенням прибутку до загальної суми чи окремим частинам авансованого капіталу: рентабельність сукупних активів чи загальна рентабельність, рентабельність операційного капіталу, рентабельність основного капіталу, рентабельність оборотного капіталу, рентабельність власного капіталу й ін.

4) показники, що характеризують науково-технічний рівень підприємства: технічний рівень продукції і ступінь її відновлення; ступінь застосування у виробництві нової і прогресивної технології, устаткування; рівень спеціалізації виробництва; ступінь застосування наукових знань:  $Y = Y/\Phi$  ( $Y$  – рівень наукових знань;  $Y$  – продуктивність праці;  $\Phi$  – фондоозброєність).

Оскільки в економічних джерелах [2, с. 51] не має єдиної думки щодо вибору критеріїв функціонування потенціалу підприємства ми вважаємо, доцільно ввести такі критерії соціально-економічної його, що наведені у таблиці 1.

**Таблиця 1 - Критерії соціально-економічної ефективності функціонування потенціалу підприємства**

Критерії (показники)	Сукупність складових
Коефіцієнт окупності механізму стратегічного потенціалу	(Прибуток від упровадження механізму стратегічного потенціалу) / (Витрати на впровадження механізму стратегічного потенціалу)
Рентабельність стратегічного потенціалу	(Чистий прибуток + Соціальний ефект) / (Вкладений капітал)

Система узагальнюючих показників може бути доповнена приватними показниками ефективності використання потенціалу підприємства, такими як рентабельність персоналу (прибуток на одного працівника), фондорентабельність (прибуток на гривню основних виробничих фондів), прибуток на гривню оборотних активів і т.д.

Надана система показників дозволяє всебічно оцінити соціально-економічну ефективність функціонування потенціалу в будь-якій галузі.

Використовуючи економіко-математичного моделювання [3, с. 125], пропонується розглядати потенціалу підприємства як оптимізаційну модель. Характерною рисою даної моделі є наявність однієї цільової функції. При цьому вона називається багатокритеріальною. У загальному виді багатокритеріальна модель може бути представлена наступною системою відносин:

$$E = f(x_1, \dots, x_i, \dots, x_n; a_1, \dots, a_h, \dots, a_q) - \text{extr};$$

$$g_j(x_1, \dots, x_i, \dots, x_n; a_1, \dots, a_h, \dots, a_q) \quad \{<, \leq, =, \geq, >\} \quad 0,$$

де  $E$  – критерій оптимальності об'єкта;  $x_i$  – управляемі перемінні,  $i = \bar{1}, \bar{n}$ ;  $a_h$  – неуправляемі фактори моделі,  $h = \bar{1}, \bar{q}$ ;  $g_j$  – рівняння зв'язку, що представляє собою формалізацію системи обмежень,  $j = \bar{1}, \bar{m}$ ;  $f$  – цільова функція – формалізоване вираження критерію оптимальності.

Вираження  $\{<, \leq, =, \geq, >\}$  означає, що в обмеженнях може стояти кожне з приведених у фігурних дужках логічних умов.

Рішення моделі, заданої попередніми співвідношеннями, полягає в перебуванні сукупності значень перемінних

$$x^* = \{x_1^*, \dots, x_i^*, \dots, x_n^*\},$$

обертаючої у  $\max$  (чи  $\min$ ) цільову функцію  $E$  при заданих рівняннях зв'язку  $g_j$ .

Одним із найбільш відповідальних і значимих етапів функціонування потенціалу є оцінювання доцільності шляхів його розвитку. У такий спосіб оцінювання доцільності повинно містити визначений набір критеріїв для вибору оптимальних напрямів розвитку потенціалу. Критерії вибору умовно можна розділити на такі групи: цільові критерії; зовнішні й екологічні критерії; критерії реципієнта, що здійснює проект механізму розвитку; критерії науково-технічної перспективності; комерційні критерії; виробничі критерії; ринкові критерії; критерії регіональних особливостей реалізації проекту механізму розвитку.

Перша група критеріїв визначає напрямок стратегій, що припускають підтримку з боку держави, а інші відносяться до конкретного проекту.

Критерії кожної із груп підрозділяються на обов'язкові та індивідуальні. Невиконання обов'язкових критеріїв волаче відмовлення від участі в проекті розвитку потенціалу. Критерій кожної групи оцінюється як для всіх ресурсів, так і для окремих напрямків розвитку потенціалу.

Цільові критерії визначаються соціально-економічною ситуацією в країні. Деякі цільові критерії можуть перетинатися із критеріями інших груп. Це

пов'язано з тим, що критерії цього типу використовуються тільки на стадії вибору пріоритетних напрямків розвитку потенціалу.

Зовнішні й екологічні критерії включають: правову забезпеченість проекту, його несуперечність чинному законодавству; можливість впливу перспективного законодавства на шлях розвитку даної проблематики; можливу реакцію суспільної думки на здійснення розвитку ресурсів; вплив наявності шкідливих продуктів і виробничих процесів (позитивне, негативне, нейтральне); вплив проекту на рівень зайнятості.

Критерії реципієнта, що реалізує проект розвитку потенціалу підприємства, включають: навички керування й досвід підприємців, якість керівного персоналу, компетентність і зв'язки, характеристику третьої сторони, що управляє; стратегію в області маркетингу, наявність досвіду і дані про обсяг операцій на зовнішньому ринку; дані про фінансову заможність, стабільність фінансової історії; досягнуті результати діяльності і їхню тенденцію; дані про потенціал росту; показники диверсифікованості (високі, низькі, середні).

Науково-технічні критерії включають дані про: перспективності використовуваних науково-технічних рішень; патентній чистоті виробів і патентоспроможності використовуваних технічних рішень; перспективність застосування отриманих результатів у майбутніх розробках; позитивний вплив на інші проекти, що представляють державний інтерес.

Комерційні критерії включають дані про: розмір інвестицій, стартові витрати на здійснення проекту розвитку потенціалу підприємства; потенційному річному розмірі прибутку; очікуваній нормі чистого дисконтованого прибутку; значення внутрішньої норми доходу, що задовольняє інвестора; відповідність проекту критеріям економічної ефективності КВ; строк окупності й сальдо реальних грошових потоків; розвитку ресурсних можливостей використання податкових пільг; оцінювання періоду утримання продукту на ринку, ймовірному обсязі продажів по роках; оцінювання

очікуваного характеру конкуренції (цінова, в області якості і т.д.) і її вплив на ціну продукту.

Критерії регіональних особливостей реалізації потенціалу. Питання ризику при стратегічних діях сильно диференціюються по різних регіонах України. Незважаючи на єдність економічної й правової основи, області застосовують ряд місцевих регіональних актів, що істотно впливають на ступінь ризику по регіонах України. Необхідно також враховувати ресурсні можливості регіонів, ступінь соціальної нестабільності, стан інфраструктури (комунікації, банківське обслуговування) і інші фактори.

У підсумку порядку вибору шляхів розвитку потенціалу передують дві попередні процедури:

формування переліку пріоритетних напрямків розвитку потенціалу;

формування програм реалізації пріоритетів стратегії підприємства.

При виборі проектів шляхів розвитку даного механізму в першу чергу перевіряються обов'язкові критерії. Якщо усі вони виконуються, то можливий подальший аналіз функціонування потенціалу.

Кожному з використовуваних критеріїв експерт дає оцінку по трибальній шкалі – “низька” чи “1”, “середня” чи “2”, “висока” чи “3”. У випадку існування узагальнюючих критеріїв частина критеріїв групи може бути замінена узагальнюючим (інтегральним) критерієм.

Для всіх груп критеріїв, крім комерційних, визначається середній бал і критерій прохідного балу.

Для розглянутого потенціалу, що пройшов за некомерційними критеріями, розраховуються показники економічного ефекту чи ефективності (для кожного учасника проекту і по їхньому виборі). Крім того, розгляду підлягає необхідність залучення третіх осіб і ступінь фінансового ризику в рамках функціонування потенціалу.

Впровадження ресурсних можливостей підприємства з високим фінансовим ризиком розглядаються тільки для пріоритетних напрямків

розвитку, за умови високого (більш 2,5) й середнього балу за некомерційними критеріями.

Оцінювання необхідності залучення капіталу третіх осіб використовується для прийняття рішення про залучення позикових засобів, розширенні числа учасників чи про акціонування проекту.

Ступінь зниження припустимого рівня ефективності при підвищенні рангу пріоритетності напрямку визначається конкурсною комісією з рекомендацій експертів. Проекти, що реалізують потенціал підприємства вищого рангу, можуть прийматися і при негативній нормі доходу. Однак у цьому випадку перевага в конкуренції віддається проекту з максимальною ефективністю.

#### **Список використаних джерел:**

1. Андрійчук В. Г. Оцінювання ефективності використання ресурсів виробничого потенціалу за критеріями «граничний продукт ресурсу – ціна ресурсу» / В. Г. Андзрійчук, Ю. Ю. Колесниченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2016. – № 9. – С. 80-86.

2. Бех Ю. В. Філософський модус загальної теорії управління: монографія / Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2013. – 476 с.

3. Левковець П. Р. Основні критерії якості та ефективності використання виробничо-технологічного потенціалу колійного господарства метрополітену // П. Р. Левковець, І. І. Кульбовський // Управління проектами, системний аналіз і логістика. Технічна серія. – 2010. – Вип. 7. – С. 123-126.

4. Романовська Ю.А. Критерії оцінювання розвитку стратегічного потенціалу підприємства // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – С. 51-59.

5. Романовська Ю.А. Особливості моделювання впливу податкових ризиків на діяльність суб'єктів господарювання / Ю.А. Романовська, Ж.А Овеян // Часопис економічних реформ – 2013. – № 4. – С. 61-66.

## **ФІНАНСОВИЙ МОНІТОРИНГ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ**

*У статті досліджено особливості фінансового моніторингу зовнішньоекономічної діяльності. Визначено перелік фінансових операцій, які супроводжують зовнішньоекономічну діяльність та підлягають фінансовому моніторингу. Встановлено перелік суб'єктів внутрішнього фінансового моніторингу та підстави для його проведення щодо фінансових операцій, які супроводжують зовнішньоекономічну діяльність. Узагальнено теоретичні засади фінансового моніторингу та визначені його особливості у сфері зовнішньоекономічної діяльності. Отримало подальший розвиток поняття «фінансовий моніторинг зовнішньоекономічної діяльності» під яким слід розуміти сукупність заходів і збору, обробки та аналізу суб'єктами фінансового моніторингу інформації про фінансові операції, що здійснюється в ході зовнішньоекономічної діяльності.*

**Ключові слова:** *фінансовий моніторинг, фінансові операції, легалізація, зовнішньоекономічна діяльність, доходи, отримані злочинним шляхом.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку економіки більшість суб'єктів господарювання для підвищення ефективності діяльності прагнуть використовувати прогресивні технології, у тому числі і фінансові. Поява різного роду фінансових інновацій та поглиблення зовнішньоекономічних фінансових зв'язків не тільки дозволяє з мінімальними затратами залучати фінансові ресурси, але й відкриває широкі простори для проведення фінансових махінацій та відмивання коштів, отриманих злочинним шляхом.

Поширення фінансових операцій протизаконного характеру спричинило появу нової форми контролю – фінансового моніторингу. Серед операцій, які

підлягають фінансовому моніторингу особливої уваги потребують зовнішньоекономічні, адже відмінності у фінансовому праві різних країн дозволяють створювати велику кількість схем легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом.

**Аналіз результатів останніх досліджень та публікацій.** Проблемні питання фінансового моніторингу розглядали у своїх працях такі вітчизняні науковці, як: О.О. Балануца, В.М. Берізко, О.Д. Василик, С.В. Васильчак, О.О. Глущенко, І.І. Д'яконова, О.А. Єрмоленко, Н.М. Лисьонкова та інші. Однак більшість праць щодо фінансового моніторингу присвячені особливостям його організації на державному рівні або на рівні банківської установи та не конкретизують особливості фінансового моніторингу окремих операцій, зокрема зовнішньоекономічних.

**Мета дослідження** полягає у визначенні поняття та особливостей фінансового моніторингу зовнішньоекономічної діяльності.

**Об'єктом дослідження** є система фінансового моніторингу зовнішньоекономічної діяльності.

**Методи дослідження.** У процесі дослідження теоретичних аспектів фінансового моніторингу зовнішньоекономічної діяльності використано методи аналізу, синтезу та порівняння – з метою уточнення понять «фінансовий моніторинг зовнішньоекономічної діяльності» та «система фінансового моніторингу зовнішньоекономічної діяльності»; системний підхід – при дослідженні питань функціонування системи фінансового моніторингу зовнішньоекономічної діяльності та встановлення взаємозв'язків між її елементами; статистичний метод – для аналізу сучасного стану функціонування системи фінансового моніторингу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В сучасній економічній літературі немає єдиного підходу до визначення поняття «фінансового моніторингу». Множинність підходів дозволяє використовувати термін у різних сферах: від спостереження та контролю за фінансовими результатами підприємства до форми контролю за легалізацією доходів, отриманих



злочинним шляхом. Тому, розвиток теоретичних аспектів фінансового моніторингу, у першу чергу, вимагає упорядкування та уточнення його термінологічного апарату.

У довідниковій літературі зазначається, що термін «моніторинг» має англійське походження та означає безперервне стеження за яким-небудь процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату, а також прогнозування та запобігання критичним ситуаціям [2, С. 687]. Схожий підхід пропонує й Е.М. Коротков, який вважає, що моніторинг – це «систематичне відстеження процесів або тенденцій, постійне спостереження з метою своєчасної оцінки виникаючих ситуацій» [8, С. 293]. Тобто термін моніторинг передбачає динамічне спостереження з метою порівняння, прогнозування та превентивними цілями. Оперуючи змістом, поняття «моніторинг» науковці часто поширюють його на спостереження, аналіз та контроль за фінансовим станом, фінансовою діяльністю чи діловою активністю підприємства, замінюючи терміном «фінансовий моніторинг». Однак залишається питання: чи є правомірною така заміна понять? Адже поняття «моніторинг фінансового стану (діяльності)» та «фінансовий моніторинг» мають різні змістовні навантаження. Для підтвердження цієї тези звернемося до законодавства.

Вперше термін «фінансовий моніторинг» з'явився у вітчизняному законодавстві в 2003 р. у постанові КМУ «Про затвердження Порядку проведення внутрішнього фінансового моніторингу суб'єктами господарювання, що провадять господарську діяльність з організації та утримання казино, інших гральних закладів і ломбардів» та визначався як сукупність заходів, спрямованих на виконання вимог законодавства у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом [10]. Закон України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму» визначає «фінансовий моніторинг» через призму термінів «державний фінансовий моніторинг» та «первинний фінансовий моніторинг», проте обидва вони

здійснюються у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму [5].

В контексті методу фінансового контролю розглядає фінансовий моніторинг Н.В. Синюгіна, яка стверджує, що фінансовий моніторинг – це складний багатоступінчатий процес з приводу врахування змін у розвитку фінансових відносин досліджуваного суб'єкта господарювання протягом часу, який здійснюється відповідно до основних складових частин моніторингу та згідно з показниками, які визначають доцільність розкриття згаданих відносин взагалі, згідно з фінансовими аспектами здійснення діяльності відповідно до об'єкта моніторингу [12].

На нашу думку, такий підхід до трактування «фінансового моніторингу» занадто всеохоплюючий та може поширюватися на поняття самого «фінансового контролю», оскільки зміст саме фінансового контролю полягає у спостереженні та порівнянні фактичних показників фінансової діяльності суб'єктів фінансових правовідносин порівняно із заданими показниками, чого не має на меті фінансовий моніторинг. На відміну від фінансового контролю, фінансовий моніторинг не передбачає встановлення певних показників та порівняння їх з фактичними даними фінансової діяльності та не дає оцінки її ефективності, а також не має на меті збільшення обсягів грошових надходжень до бюджету.

**Основна мета** фінансового моніторингу полягає у попередженні та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом та фінансування тероризму. Виявлення при цьому нелегальних доходів, які в подальшому підлягатимуть оподаткуванню з метою поповнення державного бюджету є похідним завданням, адже в деяких випадках нелегальні доходи підлягають повній конфіскації, а не лише стягненню податків. Існує також думка щодо віднесення фінансового моніторингу до форм фінансового контролю. Зокрема, А.Клименко відносить фінансовий моніторинг до особливої форми фінансового контролю, який здійснюється уповноваженими державними органами у сфері фінансового контролю та суб'єктами первинного фінансового моніторингу та

спрямований на виявлення операцій, пов'язаних з легалізацією доходів, здобутих злочинним шляхом [7, С. 104]. Однак більшість науковців за формами проведення вирізняють попередній, поточний (оперативний) та наступний фінансовий контроль, тому віднесення фінансового моніторингу до форм фінансового контролю є доволі сумнівним. Л.А. Савченко визначає фінансовий моніторинг як специфічний різновид державного фінансового контролю, який проводять уповноважені державні органи та установи, що обслуговують здійснення фінансових операцій, відстежують і фіксують фінансові операції, які відповідають визначеним Законом України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом» критеріям сумнівності, аналізують одержану інформацію про сумнівні операції з метою виявлення схем та механізмів легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом, і фінансування тероризму [11, С. 136].

На нашу думку, дискусійним є питання віднесення фінансового моніторингу до різновидів державного фінансового контролю. По-перше, саме поняття «фінансовий контроль» ширше, ніж поняття «фінансовий моніторинг», оскільки, в першу чергу, має більше способів та прийомів проведення, тому їх не варто ототожнювати. По-друге, система фінансового моніторингу в Україні складається з двох рівнів: державного та первинного. Первинний фінансовий моніторинг проводиться суб'єктами господарювання, які здійснюють або забезпечують здійснення фінансових операцій, тому відносити їх до державних органів контролю неправомерно.

На нашу думку, поняття фінансового моніторингу має дати відповідь на питання, що є об'єктом фінансового моніторингу, хто його проводить та з якою метою. У цьому контексті найбільш вдалим видається визначення терміна «фінансовий моніторинг», яке наводить у своїй роботі В.М. Берізко, який стверджує, що «це сукупність заходів суб'єктів фінансового моніторингу з метою виявлення, аналізу та перевірки інформації про фінансові операції на предмет віднесення їх до таких, що можуть бути пов'язані з легалізацією (відмиванням) доходів незаконного походження для передання її

правоохоронним органам [1, С. 52–53]». Цю думку підтримують й інші дослідники [4, С. 53; 3, С. 89]. Особливої уваги потребує фінансовий моніторинг зовнішньоекономічної діяльності, адже внаслідок відмінностей у законодавстві різних країн та існування офшорних зон, є висока ймовірність легалізувати незаконні доходи. Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» визначає зовнішньоекономічну діяльність як діяльність суб'єктів господарської діяльності України та іноземних суб'єктів господарської діяльності, побудовану на взаємовідносинах між ними, що має місце як на території України, так і за її межами [6].

Згідно з чинним законодавством, обов'язковому фінансовому моніторингу підлягають фінансові операції, сума яких дорівнює чи перевищує 150000 грн. (для суб'єктів господарювання, які проводять азартні ігри – 13000 грн.) або дорівнює чи перевищує суму в іноземній валюті, еквівалентній 150000 грн. (для суб'єктів господарювання, які проводять азартні ігри – 13000 грн.) та має одну або більше ознак, визначених законодавством [5].

До таких ознак, які характеризують зовнішньоекономічну діяльність належать:

- переказ грошових коштів на анонімний (номерний) рахунок за кордон і надходження грошових коштів з анонімного (номерного) рахунку з-за кордону, а також переказ коштів на рахунок, відкритий у фінансовій установі в країні, що віднесена КМУ до переліку офшорних зон;

- зарахування або переказ коштів, надання або отримання кредиту (позики), проведення інших фінансових операцій у разі, якщо хоча б одна зі сторін-учасників фінансової операції є фізичною або юридичною особою, що має відповідну реєстрацію, місце проживання чи місцезнаходження в країні, що не виконують чи неналежним чином виконують рекомендації міжнародних, міжурядових організацій, що здійснюють діяльність у сфері боротьби з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванням тероризму, або однією із сторін є особа, яка має рахунок у банку, зареєстрованому у зазначеній вище країні;

– переказ особою коштів за кордон за відсутності зовнішньоекономічного договору (контракту);

– здійснення розрахунків за зовнішньоекономічним контрактом, що не передбачає фактичного постачання на митну територію України товарів, робіт і послуг.

Особливої уваги потребують також операції з готівкою та іншими фінансовими інструментами, що проводяться у межах зовнішньоекономічної діяльності. Зокрема, дослідивши перелік законодавчовстановлених фінансових операцій з готівкою та платіжними інструментами, які підлягають

обов'язковому фінансовому моніторингу, до таких, що здійснюються в межах зовнішньоекономічної діяльності можна віднести:

– операції з переказу (отримання) коштів у готівковій формі за кордон (з-за кордону) з вимогою видати одержувачу кошти готівкою;

– операції з купівлі (продажу) чеків, дорожніх чеків або інших платіжних засобів за готівку (у тому числі в іноземній валюті);

– операції з цінними паперами на пред'явника (номінованими в іноземній валюті або випущені закордонним емітентом), не розміщеними в депозитаріях;

– придбання цінних паперів (номінованих в іноземній валюті або випущених закордонним емітентом) за готівку;

– обмін банкнот іноземної валюти на банкноти іншого номіналу;

– виплата фізичній особі-резиденту страхового відшкодування готівкою від страховика, зареєстрованого за кордоном, або отримання страхової премії готівкою страховиком, зареєстрованим в Україні від страхувальника-нерезидента. У даному переліку зазначено не всі види фінансових операцій, що здійснюються під час ведення зовнішньоекономічної діяльності та можуть нести ризики легалізації незаконних доходів. Виявлення, облік та перевірка таких операцій є завданнями внутрішнього фінансового моніторингу. Внутрішній фінансовий моніторинг проводиться суб'єктами первинного фінансового моніторингу. Суб'єктів первинного фінансового моніторингу можна умовно поділити на дві групи: суб'єкти первинного фінансового

моніторингу, які безпосередньо здійснюють фінансові операції та спеціально визначені суб'єкти первинного фінансового моніторингу.

До першої групи, відповідно до чинного законодавства, належать:

1) банки, страховики (перестраховики), кредитні спілки, ломбарди та інші фінансові установи;

2) платіжні організації, члени платіжних систем, еквайрингові та клірингові установи;

3) товарні, фондові та інші біржі;

4) професійні учасники ринку цінних паперів;

5) компанії з управління активами;

6) оператори поштового зв'язку, інші установи, які проводять фінансові операції з переказу коштів;

7) філії або представництва іноземних суб'єктів господарської діяльності, які надають фінансові послуги на території України.

До спеціально визначених суб'єктів первинного фінансового моніторингу належать:

1) суб'єкти підприємницької діяльності, які надають посередницькі послуги під час здійснення операцій з купівлі-продажу нерухомого майна;

2) суб'єкти господарювання, які здійснюють торгівлю за готівку дорогоцінними металами і дорогоцінним камінням та виробами з них, якщо сума фінансової операції дорівнює чи перевищує 150000 грн., або 13000 грн. – для суб'єктів господарювання, які проводять азартні ігри;

3) суб'єкти господарювання, які проводять лотереї та азартні ігри, у тому числі казино, електронне (віртуальне) казино;

4) нотаріуси, адвокати, аудитори, аудиторські фірми, фізичні особи-підприємці, які надають послуги з бухгалтерського обліку, суб'єкти господарювання, що надають юридичні послуги (за винятком осіб, які надають послуги у рамках трудових правовідносин) у випадках, передбачених чиним законодавством;

5) фізичні особи-підприємці та юридичні особи, які проводять фінансові операції з товарами (виконують роботи, надають послуги) за готівку, за умови, що сума такої фінансової операції дорівнює чи перевищує 150000 грн.;

б) інші юридичні особи, які за своїм правовим статусом не є фінансовими установами, але надають окремі фінансові послуги.

Таким чином, визначений законодавством перелік суб'єктів внутрішнього фінансового моніторингу містить у собі не тільки фінансові установи, а й суб'єкти підприємницької діяльності, які супроводжують здійснення фінансових операцій. Тому, можна вважати, що фінансовий моніторинг охоплює не тільки фінансові операції в момент зарахування чи списання коштів, а й їх оформлення на кожному етапі проведення. Законодавством також визначено перелік фінансових операцій, які підлягають внутрішньому фінансовому моніторингу, зокрема вони мають характеризуватися такими ознаками: 1) заплутаний або незвичний характер фінансової операції чи сукупності пов'язаних між собою фінансових операцій, що не мають очевидного економічного сенсу або очевидної законної мети; 2) невідповідність фінансової операції характеру та змісту діяльності клієнта; 3) виявлення фактів неодноразового проведення фінансових операцій, характер яких дає підстави вважати, що метою їх здійснення є уникнення процедур обов'язкового фінансового моніторингу або ідентифікації.

Наведений перелік ознак носить досить розмитий характер, зокрема немає методики визначення очевидної законної мети фінансової операції чи її очевидного економічного сенсу. Тому можна вважати, що рішення про проведення внутрішнього фінансового моніторингу приймається суб'єктивно на основі підозр уповноваженої особи суб'єкта внутрішнього фінансового моніторингу. Зважаючи на проведений аналіз положень законодавства, внутрішньому фінансовому моніторингу підлягають всі фінансові операції, які супроводжують зовнішньоекономічну діяльність та щодо яких виникають підозри легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, або фінансування тероризму.

Таким чином, розглянувши особливості зовнішньоекономічної діяльності та фінансових операцій, які її супроводжують, а також визначивши їх перелік, що підлягає фінансовому моніторингу, можна сформулювати визначення фінансового моніторингу зовнішньоекономічної діяльності, під яким пропонуємо розуміти сукупність заходів із збору, обробки та аналізу суб'єктами фінансового моніторингу інформації про фінансові операції, що здійснюються у ході зовнішньоекономічної діяльності, для оцінки їх ступеня ризику щодо легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** На сучасному етапі розвитку економіки стрімко зростає кількість віртуальних фінансових операцій, які часто не мають очевидного економічного сенсу, а перевірити їх законність доволі складно. Незаконні схеми відмивання грошей щороку розширюють тіньову економіку по всьому світу, тому міжнародною спільнотою прийнято здійснювати заходи щодо контролю законності отримання та використання коштів, який отримав назву фінансовий моніторинг.

У вітчизняну практику заходи щодо протидії легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом, та фінансуванню тероризму почали впроваджувати нещодавно, тому питання розвитку фінансового моніторингу в Україні розглядалися, в першу чергу, з юридичної точки зору. Вітчизняними науковцями досліджуються загальні питання організації фінансового моніторингу, однак впорядкування потребують як методичні аспекти проведення фінансового моніторингу, так і його теоретичні основи. Проведене дослідження дає можливість стверджувати, що фінансовий моніторинг можна віднести до специфічного методу фінансового контролю, який здійснюється у сфері протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму.

Більшість схем відмивання незаконних доходів реалізується у межах зовнішньоекономічної діяльності, внаслідок відмінностей у законодавстві, існування офшорних зон, спрощених режимів оподаткування та декларування



доходів тощо. У цьому контексті особливої актуальності набувають питання фінансового моніторингу зовнішньоекономічної діяльності.

У проведеному дослідженні уточнено поняття фінансового моніторингу зовнішньоекономічної діяльності, під яким запропоновано розуміти сукупність заходів із збору, обробки та аналізу суб'єктами фінансового моніторингу інформації про фінансові операції, що здійснюються у ході зовнішньоекономічної діяльності, для оцінки їх ступеня ризику щодо легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму. Визначено перелік фінансових операцій, які супроводжують зовнішньоекономічну діяльність та підлягають фінансовому моніторингу. Встановлено перелік суб'єктів внутрішнього фінансового моніторингу та підстави для його проведення щодо фінансових операцій, які супроводжують зовнішньоекономічну діяльність. Подальші дослідження варто спрямувати на формування та розвиток системи фінансового моніторингу зовнішньоекономічної діяльності, яка дасть можливість визначити перелік основних суб'єктів фінансового моніторингу, його методичне, правове, інформаційне забезпечення та дозволить визначити можливі схеми відмивання коштів у межах здійснення зовнішньоекономічної діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Берізко В.М. Щодо питання понятійного апарату «фінансовий моніторинг» / В.М. Берізко //Право України. – 2006. – № 12. – С. 52–53.

2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) ; уклад. і голов. ред. В.Т.Бусел. – К. : Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.

3. Возняковська Х.А. Фінансовий моніторинг як інструмент протидії легалізації (відмивання)злочинних доходів / Х.А. Возняковська // Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія». – 2012. – № 1. – С. 79–90 / [Електронний ресурс]. –Режим доступу : [http://visnik.onua.cv.ua/arhive/2012/Visnyk\\_2012\\_1/Voznjakovska.pdf](http://visnik.onua.cv.ua/arhive/2012/Visnyk_2012_1/Voznjakovska.pdf).

4. Гаврилишин А.П. Щодо питання понятійного апарату «фінансовий моніторинг» /А.П. Гаврилишин // Організаційно-правове забезпечення

діяльності контролюючих та правоохоронних органів у сфері господарювання: проблеми сьогодення і перспективи розвитку : матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. – Ірпінь : Національний університет ДПС України, 2008. – 588 с.

5. Закон України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму» від 28.11.2002 № 249-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/249-15>.

6. Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» від 16.04.1991 № 959-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/959-12>.

7. Клименко А. Фінансовий моніторинг – особлива форма фінансового контролю / А.Клименко // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 4. – С. 101–105.

8. Орлюк О.П. Фінансове право. Академічний курс : підручник / О.П. Орлюк. – К. : Юрінком Інтер, 2010. – 808 с.

9. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення внутрішнього фінансового моніторингу суб'єктами господарювання, що провадять господарську діяльність з організації та утримання казино, інших гральних закладів і ломбардів» від 20.11.2003, № 1800 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1800-2003-%D0%BF>.

10. Савченко Л.А. Правові основи фінансового контролю : навч. посібник / Л.А. Савченко. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 504 с.

11. Синюгіна Н.В. Фінансовий моніторинг як форма фінансового контролю за діяльністю банківських установ / Н.В. Синюгіна // Управління розвитком. – № 7. – С.56

---

## ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В НАУЦІ, ОСВІТІ, ЕКОНОМІЦІ

---

УДК 316.334.52(045)

Бондар М.В., к.пед.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

*В статті продемонстровано практичну апробацію моделі оцінювання ефективності управління регіональним соціальним розвитком. Доведено, що використання методики оцінювання ефективності управління регіональним соціальним розвитком забезпечує обґрунтованість порівнянь ефективності управління регіональним соціальним розвитком окремих регіонів країни, сприяє визначенню найбільш сильних і проблемних регіонів.*

**Ключові слова:** оцінювання, соціальний розвиток, ефективність управління, індикатори ефективності управління регіональним соціальним розвитком, показники ефективності, рейтинг.

**Постановка проблеми.** Демократизація суспільства, реформування політичної сфери, ринкові перетворення та процеси європейської інтеграції суттєво змінюють наші уявлення про цілі, критерії та механізми функціонування соціальної сфери, відповідно повинна формуватися і оновлена соціальна політика.

Тож постає необхідність у наведенні практичного прикладу побудови моделі оцінювання ефективності управління регіональним соціальним розвитком та її практичної апробації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемою оцінювання та пошуку критеріїв ефективності управління загалом та регіональним соціальним розвитком зокрема, створенням методик оцінювання займалися С. Бугай [1], О. Коротич [2], І. Ніколіна [4], Е. Лібанова [5] та інші.

**Мета статті.** Попри тривалий період розвитку методів та спеціальних технологій оцінювання, відсутній уніфікований підхід до їх розробки, інтерпретації і використання в системі регіонального управління соціальним розвитком. Сьогодні залишає відкритими для дослідження питання методології оцінювання ефективності управління регіональним соціальним розвитком та її практичної апробації, що й зумовило мету дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Виняткове місце в оцінюванні ефективності управління соціальним розвитком регіонів займають критерії (індикатори) і показники.

Під час розроблення методики діагностики ефективності соціальної політики регіону доречним є використання індикаторів регіонального індексу людського розвитку (РІЛР) для України.

З метою максимальної адаптації глобальних ідей вимірювання людського розвитку до конкретних умов України розроблено методику побудови регіональних індексів людського розвитку, що дозволяє уникнути зазначених вище недоліків і визначити рейтинг кожного регіону як за загальним рівнем людського розвитку, так і за окремими його складовими.

У загальному вигляді модель оцінювання ефективності управління регіональним соціальним розвитком можна представити як функцію багатьох змінних (1):

$$I_t = F(X_1, X_2, \dots, X_n), \quad (1)$$

де  $I_t$  – оцінка ефективності управління регіональним соціальним розвитком в момент часу  $t$ ;

$X_1, X_2, \dots, X_n$  – вектор-індикатори ефективності управління регіональним соціальним розвитком в момент часу  $t$ .

Кількість показників та груп індикаторів, до яких вони належать, може варіюватися. У монографії «Управління соціальною сферою регіону» синтезовано їх ієрархічну структуру [4], в якій кожний показник має самостійне значення і водночас є складовою відповідно оцінки вектор-індикаторів ефективності управління регіональним соціальним розвитком у момент часу  $t$ :

$X_1$  – вектор-індикатор матеріального добробуту;

$X_2$  – вектор-індикатор демографічного розвитку;

$X_3$  – вектор-індикатор рівня освіти;

$X_4$  – вектор-індикатор розвитку ринку праці.

Ми вважаємо, що запропонована система індикаторів відтворює кількісні та якісні аспекти динаміки ефективності управління регіональним соціальним розвитком, які доповнюють один одного і дають можливість одержати інформативну й цілісну характеристику регіонального соціального розвитку, оцінити умови його формування і змін.

Необхідною умовою достовірності результатів оцінювання ефективності управління регіональним соціальним розвитком має бути надійність показників, які деталізуватимуть результати управління.

Оцінити демографічний розвиток можна завдяки наступним показникам: середня очікувана тривалість життя при народженні без диференціації за статтю (років); коефіцієнт смертності немовлят, тобто дітей у віці до 1 року (‰); сальдо міграції (тис. чол.); коефіцієнт інтенсивності сальдо міграції (‰).

При вимірюванні результатів управління в освітній галузі обраховуватимемо показники, що репрезентують грамотність, кваліфікованість та освіченість населення: охоплення дітей дошкільними закладами (%); охоплення дітей та підлітків базовою середньою освітою (%); чисельність студентів ВУЗів 1-2 рівня акредитації в розрахунку на 1000 осіб відповідного віку (‰); чисельність студентів ВУЗів 3-4 рівня акредитації в розрахунку на 1000 осіб відповідного віку (‰).

Матеріальний добробут населення – ще один аспект соціального розвитку, який діагностуватимемо, будемо використовувати наступні показники: середньомісячна заробітна плата (грн); середньомісячний розмір пенсії (грн); чисельність населення із середньодушовими загальними доходами у місяць нижчими прожиткового мінімуму (у % до загальної чисельності населення регіону); децильний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення (разів).

При вимірюванні розвитку ринку праці ми скористаємось наступними показниками: рівень економічної активності міського населення (%); рівень зайнятості міського населення (%); рівень безробіття міського населення за методологією Міжнародної організації праці (МОП) (%); співвідношення рівнів зареєстрованого безробіття та визначеного за методологією МОП (коефіцієнт); співвідношення середньомісячної заробітної плати із законодавчо встановленим прожитковим мінімумом для працездатних осіб (%).

Усі відібрані показники є іменованими величинами, тому необхідною процедурою методики є попереднє нормування досліджуваних показників, яке забезпечить їх порівнюваність та співставність.

Враховуючи те, що ми використовуватимемо показники-стимулятори, зростання яких сприяє збільшенню інтегральної оцінки ефективності управління регіональним соціальним розвитком та показники-дестимулятори, внаслідок зростання яких знижується значення показника інтегральної оцінки, нормування виконуватимемо за різними виразами, що пов'язано з необхідністю уніфікації тих складових, по яких ранжування здійснюється від мінімального до максимального значень, та тих, по яких воно виконується в протилежному напрямку.

Для нормування були обрані вирази (2), (3):

- для показників-дестимуляторів (2):

$$X_{ij} = \frac{x_{i \max} - x_i}{x_{i \max} - x_{i \min}} \quad (2)$$

- для показників-стимуляторів (3):

$$X_{ij} = \frac{x_i - x_{i \min}}{x_{i \max} - x_{i \min}} \quad (3)$$

де  $x_i$  – значення  $i$ -го показника в момент часу  $t$ ;  $x_{i \min}$  – найменший серед відповідних часових показників;  $x_{i \max}$  – найбільший серед відповідних часових показників.

Для застосування моделі оцінки ефективності управління регіональним соціальним розвитком необхідно використати підмоделі оцінки кожної з груп індикаторів (4):

$$f_i(X_i) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \overline{X}_i, \quad (4)$$

де  $\overline{X}_i$  – вектор-стовпець унормованих показників індикатора;

$n$  – кількість показників відповідного індикатора.

На основі вищевикладеного визначимо цільову функцію ефективності управління регіональним соціальним розвитком як систему з чотирьох складових.

Модель оцінки ефективності управління регіональним соціальним розвитком (5) отримуємо за допомогою сукупного показника, який формується множиною часткових параметрів, отриманих за розрахунком відповідних підмоделей.

$$I_t = \sum_{i=1}^4 \alpha_i f_i(X_i), \quad \sum_{i=1}^4 \alpha_i = 1, \quad \alpha_i \neq 0, \quad (5)$$

де  $I_t$  – оцінка ефективності управління регіональним соціальним розвитком у момент часу  $t$ ;

$\alpha_i$  – вага  $i$ -ї складової при розрахунку інтегральної оцінки ефективності управління регіональним соціальним розвитком.

$f_i(X_i)$  – оцінка  $i$ -ї складової ефективності управління регіональним соціальним розвитком у момент часу  $t$ .

Результат розрахунку кожної підмоделі передбачає визначення питомих ваг значущості. Ці ваги визначені за допомогою методу експертних оцінок і становлять для матеріального добробуту, демографічного розвитку, рівня освіти, ринку праці відповідно 0,4; 0,3; 0,2; 0,1.

Значення  $I_t$  має інтервал варіації – (0;1). Найкраща інтегральна оцінка ефективності управління регіональним соціальним розвитком у той період, коли індекс  $I_t$  приймає значення, близьке до «1» і найгірший – в якому близьке до «0».

Запропонована модель є відкритою для внесення логічних змін та доповнень.

Оцінку складових соціального розвитку регіонів України здійснено впродовж 2007-2016 рр. за даними Держкомстату України (рис. 1).

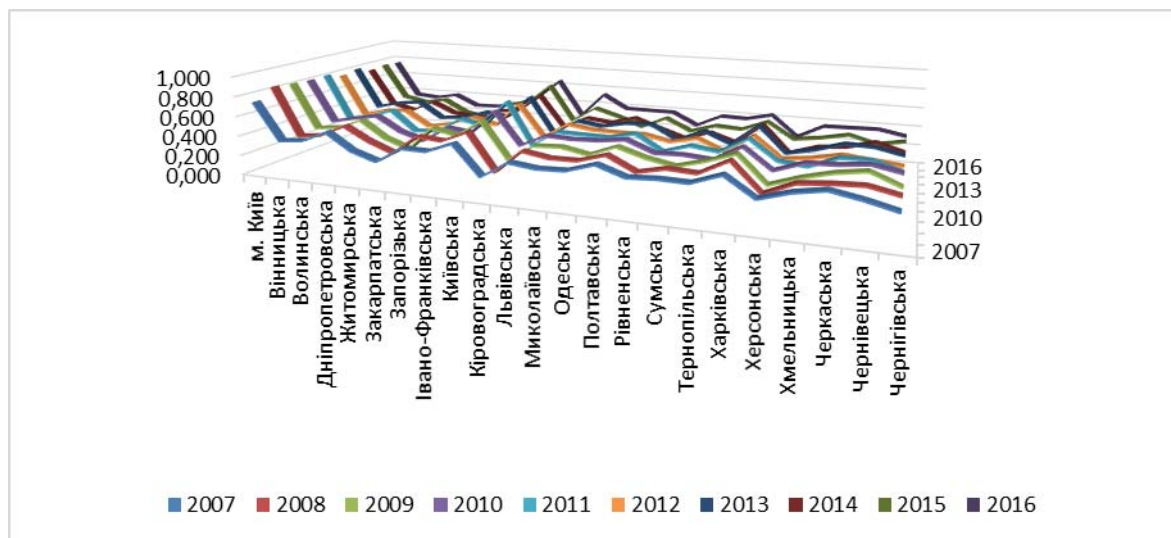


Рисунок 1 – Результати оцінювання ефективності управління регіональним соціальним розвитком

Проведене оцінювання регіонів щодо соціального розвитку виявило, що на першому та другому місці знаходиться м. Київ та Київська область відповідно. У столиці прослідковується оптимістичний прогноз соціального розвитку і вона утримує першість з усіх діагностованих аспектів соціального розвитку. Наступні місця належать Харківській та Львівській області. Однак їх домінування не є таким виразним. Негативна динаміка спостерігається Кіровоградська, Закарпатська та Рівненська області.

Починаючи з 2007 року спостерігається процес спаду та стагнації, який продовжується до 2016 року.

**Висновки.** Доведено, що використання методики оцінювання ефективності управління регіональним соціальним розвитком забезпечує обґрунтованість порівнянь ефективності управління регіональним соціальним розвитком окремих регіонів країни.



### **Список використаних джерел:**

1. Бугай С. М. Рейтингова оцінка соціально-економічного розвитку регіонів як інструмент впровадження державної регіональної політики / С. М. Бугай // Моделювання та інформатизація соціально-економічного розвитку України: зб. наук. праць ОРІДУ. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2013. – Вип. 5. – С. 91-102.
2. Коротич О. Б. Державне управління регіональним розвитком України: [монографія] / О.Б. Коротич. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ – Магістр, 2006. – 220 с.
3. Ніколіна І. І. Теоретичні засади оцінювання ефективності управління регіональним соціальним розвитком / І. І. Ніколіна, М. В. Бондар // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. – 2017. – №4(20). – С. 63-71.
4. Ніколіна І. І. Управління соціальною сферою регіону: монографія / І. І. Ніколіна. – Вінниця: ВТЕІ КНТЕУ, 2015. – 208 с.
5. Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів: національна доповідь / за ред. акад. НАН України Е. М. Лібанової, акад. НААН України М. А. Хвесика. – К. : ДУ ІЕПСР НАН України, 2014. – 776 с.

**УДК 378.147:81(045)**

**Василишина О.В.**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **КОМПОНЕНТИ ТА ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ**

### **ОРІЄНТАЦІЙ У ЗДОБУВАЧІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ**

*У статті розглянуто сучасні тенденції формування ціннісних орієнтацій особистості у здобувачів економічного профілю в умовах вищого навчального закладу. Аналізується моральний компонент діяльності, що передбачає наявність норм і принципів, культурних надбань і соціально-морального досвіду, як важливої якості особистості здобувача і характеризує рівень його соціалізації, інтеграції в середовище. Дається характеристика методики*

застосування отриманих знань і навичок в контексті особистісно-орієнтованого підходу, професійної підготовки, орієнтованої на розвиток системного і творчого мислення у здобувачів економічного профілю, формування їхньої пізнавальної активності та самостійності. Особливе значення приділяється освоєнню здобувачами етичних і естетичних цінностей, сталих відносин зі складовими духовної спадщини – освітою, наукою, мистецтвом, релігією, мораллю, етикою.

**Ключові слова:** моральний компонент діяльності, система ціннісних орієнтацій, ціннісні професійні орієнтації, економічна освіта та виховання, модель ціннісної сфери.

**Постановка проблеми.** Основні якості, значущі для розвитку суспільства й особистості продуктивно формуються у площині ціннісних орієнтацій, що базуються на «вічних» поняттях – добра, порядності, совісті, гідності. Стан духовного здоров'я обумовлюється ментальністю, ставленням до сенсу життя, оцінкою власних можливостей та перспектив їхньої реалізації. Важливими індикаторами є рівень та структура ціннісних орієнтацій сучасної молоді, культурних запитів і потреб. З огляду на це, проблема формування ціннісної спрямованості у здобувачів є надзвичайно актуальною і складною. Нинішні перетворення в життєдіяльності людини й суспільства актуалізують істотні психолого-педагогічні зміни парадигми сучасної вищої освіти [1]. Процеси її реформування зумовлюють пошук ефективних технологій плекання довершеної особистості здобувача у процесі набуття ціннісних орієнтацій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз наукових праць дає змогу стверджувати: проблема цінностей та ціннісних орієнтацій є багатоаспектною і достатньо повно розкрита в сучасній вітчизняній і зарубіжній науці. Зокрема, цінності педагогічної професії досліджені в працях Т. Бутківської, М. Васильєвої, В. Гриньової, П. Ігнатенка, В. Лозової, Є. Шиянова та інших учених. Ціннісні орієнтації характеризують ставлення особистості до найбільш важливих цілей життєдіяльності та до способів досягнення відповідних цілей. Вони визначають спрямованість діяльності,

інтелекту, що зумовлює важливість формування стійких орієнтацій для професійного становлення майбутніх фахівців. Науковці напрацювали різні підходи до визначення понять «цінність» і «ціннісні орієнтації», зокрема: В. Бакіров, В. Василенко, В. Гінецинський, В. Гриньова, Д. Леонтєв, О. Золотухіна-Аболіна.

Основні поняття теорії цінностей також відображено у працях інших відомих вчених: В. Андрущенко, В. Кременя, Б. Чижевського, котрі визначили категоріальний апарат теорії цінностей. Окрім того, розроблено основні методологічні положення, відповідно до яких цінності розглядають як взаємозв'язок об'єктивного й суб'єктивного, відносного й абсолютного, тобто природного характеру цінностей і ставлення до них. Логіко-гносеологічний, соціально-культурний і психолого-педагогічний аспекти категорії «цінності» розкрито в дослідженнях І. Беха, М. Боришевського, Г. Васяновича, В. Семиченко, О. Сухомлинської. У руслі філософії освіти окреслювалися загальні контури педагогічної аксіології як вчення про цінності - І. Зязюн, В. Лутай, Г. Філіпчук.

Теоретичні питання пріоритетів розвитку цінностей вітчизняної освіти й виховання розкрито в дослідженнях І. Аносова, В. Молодиченка, В. Огнев'юка. Проведений реферативний огляд літератури з досліджуваної проблеми дає підстави стверджувати:

1) цілеспрямована активність молодшої людини, як суб'єкта поведінки, діяльності, зокрема й професійної, зумовлена багатьма факторами, серед яких одне з провідних місць належить ціннісним орієнтаціям і спрямованості особистості;

2) соціальний характер ідеології, освіти, виробництва, культури, побуту детермінує ті цінності й норми поведінки, що їх засвоює молоде покоління в сім'ї, школі, трудовому колективі;

3) самобутність людини як індивіда, суб'єкта, індивідуальності закарбовується в присвоєних їй цінностях через складну систему власних потреб, інтересів, прагнень, ідеалів.

**Мета статті** – висвітлення деяких аспектів проблеми формування ціннісних орієнтацій, що зумовлено пошуком ефективних технологій плекання довершеної особистості здобувача економічного профілю. Розглянути існуючі теоретичні підходи і проаналізувати проблеми гармонійного становлення, естетичного і духовного розвитку майбутніх фахівців.

**Викладення основного матеріалу.** Формування ціннісних орієнтацій здобувачів відбувається на основі навчання, розвитку пізнавальної активності, задоволення духовних та культурних потреб. Досвід практичної роботи переконує: проблема духовного виховання майбутнього фахівця потребує взаємозв'язку поза навчальної діяльності з навчальним процесом, поєднання розвитку естетичних поглядів і художнього світогляду [2]. Підготовку молоді до професійної діяльності нині розглядають не лише як набуття нею фахових знань і професійних умінь, а й – наділення її моральною, духовною силою, формування особистісних якостей. На перших позиціях - такі риси характеру, як: цілісність, чесність, старанність, особиста відповідальність [3, с.6]. Тому одним з основних завдань нашого дослідження є розробка інтерактивної технології плекання довершеної особистості в контексті формування у здобувачів вищої школи економічного профілю духовно-моральних цінностей. Відповідно, це має бути така організація виховного процесу, що не допускає пасивності майбутнього фахівця у навчально-виховному процесі, пасивного ставлення до проблем професійного зростання й самовдосконалення, натомість формує прагнення до самореалізації на позиціях високоморального громадянина. Між тим, потрапляючи в інноваційну систему соціалізації, в інші сучасні умови становлення й виховання, котрі потребують високої адаптивності, готовності засвоювати й сприймати багато стереотипів і уявлень, здобувач може розгубитися, виявитися не здатним самотійно все осмислити.

Основою формування світоглядного складника ціннісних орієнтацій молоді людини є соціальні й моральні цінності – узагальнення про мету та норми поведінки. Адже вони є проміжною ланкою, що регулює відповідність між власною поведінкою, діями, потребами та інтересами суспільства [4].

Здобуття вищої освіти, безсумнівно, сприяє зростанню культурних потреб молоді, формуванню в неї необхідних навичок, умінь, настанов та мотивації для задоволення цих потреб. Період навчання у вищій школі повинен охоплювати не лише набуття майбутніми фахівцями знань, умінь і навичок. Позаяк, відповідний період - це найважливіший етап плекання довшеної особистості, гармонійного розвитку і передбачає соціально-психологічне зростання, а також саморозвиток її як суб'єкта пізнавальної і творчої діяльності.

Відомо, навчально-виховний процес – це обопільна діяльність педагога та здобувача. Вона має системний характер, а її предметом є взаємодія між учасниками педагогічного процесу. Студентський вік є одним з найважливіших періодів у формуванні ціннісних орієнтацій особистості. Саме в цей час поєднуються два вікові етапи розвитку людини: рання юність і молодість. Тому особливу роль відіграє педагогічне спілкування і відбувається спільне розв'язання проблем, що характеризується наступними параметрами:

- активність учасників взаємодії, котра спрямована не лише один на одного, а й – самих себе;
- предметна сутність, що має зміст навчально-виховних завдань;
- процесуальна сутність, яка розглядає співпрацю як процес, в якому проявляються індивідуальні й колективні дії його учасників.

Моральний компонент навчально-виховної діяльності передбачає наявність моральних норм і принципів, культурних досягнень і соціально-морального досвіду, що ним керуються викладач і майбутні фахівці. Саме від викладача, який демонструє у своїй професійній діяльності моральні якості, залежатиме формування ціннісних орієнтацій, моральної свідомості здобувачів. Основними ж моральними і професійними якостями викладача мають бути:

- а) високий рівень моральної мотивації власної праці й, водночас, вміння впливати на здобувачів;
- б) висока культура спілкування, володіння педагогічною етикою;
- в) особиста компетентність і фаховість;

г) систематичне планування та спостереження за результатами, щодо професійного і духовно-морального зростання здобувачів.

У вищому навчальному закладі відбувається активний процес підготовки майбутнього фахівця, здатного відповідати вимогам сучасного ринку праці. В процесі професійного становлення він повинен оволодіти комплексом умінь та знань для вирішення аналітичних завдань в галузі економіки, виконання обрахунків в різних сферах діяльності підприємства, керування фінансовими активами і пасивами, нормативно-правового оформлення фінансових операцій. Тому пріоритетом є не лише підвищення рівня теоретичної підготовки, а й - оволодіння максимально вираженими професійно необхідними якостями, практичними навичками задля ефективного здійснення функцій на будь-якому етапі фахового становлення.

Неодмінною передумовою є наявність вільного часу, що дає можливість розвивати творчий потенціал, в процесі реалізації якого здобувач переживає своєрідний «злет духу», творення нової сили, «нового себе». Творчий акт — це саморозкриття сил людського буття, єдиного і неповторного і саме в творчому акті людина розкриває свою людяність, стверджує себе, як вільну індивідуальність, суб'єкта власного життя. Але не завжди здобувач може усвідомити себе в ролі людини, котра через декілька років виконуватиме професійні обов'язки. Аби не опинитися в такій ситуації, молода особистість повинна відповідати наступним критеріям людини-професіонала:

- усвідомлювати свою відповідність фаховому еталону;
- мати знання, щодо рівня визнання в професійній групі;
- володіти інформацією про власні сильні і слабкі сторони, шляхи самовдосконалення, уявлення про себе та свою роботу в перспективі [5].

**Висновок.** Проблема формування системи цінностей у здобувачів є надзвичайно актуальною і складною, вирішення її можливе лише за наявності певних організаційно-педагогічних умов. Для забезпечення її ефективності і якості необхідно стимулювати високий рівень мотивації в майбутніх фахівців, допомогти сформувати моральну свідомість, стійкі потреби самореалізації та

моральної самоактуалізації. Оптимальними для формування професійно-ціннісних орієнтацій визначено:

1) організація та стимулювання рефлексивної діяльності здобувачів для орієнтації на професійні цінності;

2) розробка й впровадження в процесі викладання природничих дисциплін спеціального курсу знань, що інформує про професійні цінності й, водночас, базується на основних поняттях педагогічної науки;

3) використання в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу інтерактивних технологій, спрямованих на формування професійно-ціннісних орієнтацій.

Таким чином, формування ціннісних орієнтацій у здобувачів економічного профілю вищих навчальних закладів забезпечить збалансованість професіоналізації, ефективність особистісно-професійного вдосконалення молодого покоління, а відтак – успішність в обраній професійній сфері.

#### **Список використаних джерел:**

1. Концепція національного виховання студентської молоді (рішення колегії МОН 25.06.2009р., протокол №7/2-4).

2. Зотова О. І. Ціннісні орієнтації, механізм соціальної регуляції поведінки / О. І. Зотова, М. Й. Бобнева // Методологічні проблеми соціальної психології / відп. ред. Є. В.Шорохова. – М. ; К. : [б. в.], 2005. – С. 241–254.

3. Роботова А.С. Введение в педагогическую деятельность: учеб. [для студ. высш. пед. учеб. заведений]. [Электронный ресурс] / А.С. Роботова, Т.В. Леонтьева, И.Г. Шапошникова; под ред. А.С.Роботовой. – М.: Изд.центр «Академия», 2002. – 208 с.

4. Шемигон Н. Ю. Класифікація та генезис цінностей – як матеріального об'єкта суспільної свідомості / Н. Ю. Шемигон // Проблеми підготовки студентської молоді до навчально-пізнавальної діяльності: зб. наук. пр. – К. : Наук. світ, 2002. – С. 199–204.

5. Духовність і моральні цінності сучасної української молоді: аналіт. доп. // Поточний архів Українського інституту соціологічних досліджень. –К. : [б. в.], 2008. – С. 18–43.

6. Андрущенко В. Філософія освіти XXI століття: пошук пріоритетів / В. Андрущенко // Філософія освіти. – 2005. - №1. – С.5-18.

**УДК 004:519.21(045)**

**Гулівата І.О., к.пед.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**АВТОМАТИЗАЦІЯ РОЗРАХУНКІВ ПІД ЧАС РОЗВ'ЯЗУВАННЯ  
МАТЕМАТИЧНИХ ЗАДАЧ ЕКОНОМІЧНОГО ЗМІСТУ ЗАСОБАМИ  
MS EXCEL**

*У статті запропоновано шляхи автоматизації розрахунків засобами MS EXCEL під час навчання теорії ймовірностей. Наведено інструменти програми, які дозволяють реалізувати способи організації даних з метою спрощення та візуалізації математичних обчислень. Запропоновано методичку розв'язування професійно орієнтованих задач, як засіб формування математичної компетентності майбутніх економістів.*

**Ключові слова:** *теорія ймовірностей, візуалізація, автоматизація розрахунків, професійно орієнтовані задачі, інформаційні технології.*

**Постановка проблеми.** Розвиток інформаційного суспільства вплинув на сферу освіти. Особливо це стосується математики, класичний курс якої є не лише системно і фундаментально побудованим, а і досить гнучким стосовно впровадження сучасної інформаційної підтримки. Така підтримка полягає у спрощенні і пришвидшенні розрахунків, візуалізації математичних об'єктів, можливості їх динамічно змінювати тощо. Табличний процесор MS Excel є засобом, що надає можливість звільнитися від рутинних операцій та зосередити увагу на конкретних проблемах, які є складовими глибоких математичних теорій.



**Аналіз досліджень.** Дослідження В. Ю. Бикова [1], М. І. Жалдака, В. Ф. Заболотного, В. І. Клочка, В. В. Лапінського, М. С. Львова, Н. В. Морзе, С. А. Ракова, Ю. С. Рамського, О. В. Співаковського та інших вчених переконливо доводять, що використання сучасних інформаційних технологій (ІТ) у навчальному процесі дає змогу індивідуалізувати та диференціювати процес навчання, сприяти активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів [3]. Роботи науковців [2, 4, 5] свідчать про те, що професійно орієнтований підхід з використанням ІТ під час навчання математики студентів економічних спеціальностей визнається найбільш ефективним.

**Метою статті** є розробка методики розв'язування професійно орієнтованих задач з теорій ймовірностей для студентів економічних спеціальностей засобами MS Excel.

**Виклад основного матеріалу.** Окреслимо засоби MS Excel призначені для здійснення розрахунків:

- формула (розпочинається зі знака «=») може складатися з однієї або кількох адрес комірок та чисел, а також знаків, що визначають математичні дії між ними);
- вбудована функція (побудована заздалегідь формула).

Застосування програмного середовища MS Excel дозволяє швидко й ефективно автоматизувати обчислення щодо визначення кількості сполук комбінаторики, ймовірності події, повної ймовірності події, повторних незалежних випробувань за схемою Бернуллі, візуалізації випадкових величин та знаходження їх числових характеристик, дослідження основних законів розподілу випадкових величин; здійснювати аналіз даних шляхом побудови многокутника розподілу випадкової величини тощо.

Під час розв'язування задач пов'язаних із вибором та розташуванням елементів деякої множини іноді досить складно визначити розміри не тільки числа сприятливих, але і числа всіх можливих подій. У таких випадках використовують формули для визначення кількості перестановок, сполучень (комбінацій) та розміщень.

Табличний процесор MS Excel забезпечує автоматизацію обчислень щодо визначення основних сполук комбінаторики шляхом використання відповідних формул. Зокрема, для обчислення кількості перестановок  $n$ -елементної множини використовують функцію ФАКТР (число), яка повертає факторіал числа. Функція ПЕРЕСТ (число, число\_выбранных) повертає кількість розміщень заданого числа елементів, які вибирають із загального числа елементів множини. Для обчислення кількості комбінацій використовують функцію ЧИСЛКОМБ (число, число\_выбранных).

Наведемо спосіб організації даних у MS Excel під час розв'язування задач на обчислення ймовірності події.

Приклад 1. Бізнесмен має контакти з трьома банками і може брати кредит у кожному з них. Протягом 5 попередніх років перший банк погодився надати кредит 6 разів, другий – 7 разів, третій – 9 разів при 10 звертаннях до кожного з них. Яка ймовірність того, що в даний час хоча б один із банків надасть бізнесмену кредит?

Розв'язання. Визначимо події:

$A$  – хоча один банк надасть кредит бізнесмену;

$A_1$  – перший банк надасть кредит бізнесмену;

$A_2$  – другий банк надасть кредит бізнесмену;

$A_3$  – третій банк надасть кредит бізнесмену.

За умовою задачі  $P(A_1) = \frac{6}{10} = \frac{3}{5}$ ;  $P(A_2) = \frac{7}{10}$ ;  $P(A_3) = \frac{9}{10}$ .

Визначимо ймовірності протилежних подій:

$P(\overline{A_1}) = 1 - \frac{6}{10} = \frac{4}{10} = \frac{2}{5}$ ;  $P(\overline{A_2}) = 1 - \frac{7}{10} = \frac{3}{10}$ ;  $P(\overline{A_3}) = 1 - \frac{9}{10} = \frac{1}{10}$ .

Враховуючи те, що ймовірність появи хоча б однієї із трьох незалежних подій  $A_1, A_2, A_3$  дорівнює різниці між одиницею і добутком ймовірностей протилежних подій, отримаємо:

$$P(A) = 1 - P(\overline{A_1}) \cdot P(\overline{A_2}) \cdot P(\overline{A_3}) = 1 - \frac{2}{5} \cdot \frac{3}{10} \cdot \frac{1}{10} = 1 - 0,012 = 0,988.$$

Спосіб організації обчислень у MS Excel наведено на рис.1. Для зручності, у примітках виведені формули, які використовують у розрахунках.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1											
2		m	n	P(A <sub>i</sub> )	=B3/C3		P( $\bar{A}_i$ )	=1-E3			
3	A <sub>1</sub>	6	10	P(A <sub>1</sub> )= 0,6			P( $\bar{A}_1$ ) = 0,4				
4	A <sub>2</sub>	7	10	P(A <sub>2</sub> )= 0,7			P( $\bar{A}_2$ ) = 0,3				
5	A <sub>3</sub>	9	10	P(A <sub>3</sub> )= 0,9			P( $\bar{A}_3$ ) = 0,1				
6							P(A) = 0,988				
7											

Рисунок 1 – Організація обчислень до прикладу 1

Приклад 2. Імовірність того, що витрата води на деякому підприємстві виявиться нормальною (не більше певного числа літрів за добу), 0,6. Знайти ймовірності того, що в найближчі 6 днів витрата води буде нормальною протягом 1, 2, 3, 4, 5, 6 днів.

Розв'язання. Визначимо шукані ймовірності, використовуючи формулу Бернуллі. За умовою задачі маємо:  $p=0,6$ ;  $q=1-0,6=0,4$ ;  $n=6$ ;  $m=1, 2, 3, 4, 5, 6$ .

$$P_6(1) = C_6^1 p^1 q^{6-1} = \frac{6!}{1! 5!} (0,6) \cdot (0,4)^5 = 0,036864.$$

$$P_6(2) = C_6^2 p^2 q^{6-2} = \frac{6!}{2! 4!} (0,6)^2 (0,4)^4 = 0,13824.$$

$$P_6(3) = C_6^3 p^3 q^3 = \frac{6!}{3! 3!} (0,6)^3 (0,4)^3 = 0,27648.$$

$$P_6(4) = C_6^4 p^4 q^2 = \frac{6!}{4! 2!} (0,6)^4 (0,4)^2 = 0,31104.$$

$$P_6(5) = C_6^5 p^5 q = \frac{6!}{5! 1!} (0,6)^5 (0,4) = 0,186624.$$

$$P_6(6) = C_6^6 p^6 q^0 = \frac{6!}{6!} (0,6)^6 (0,4)^0 = 0,046656.$$

Легко бачити, що найбільш імовірною є перевитрата води протягом 3, 4, та 5 днів із шести. Імовірність перевитрати протягом одного або шести днів практично дорівнює нулю.

Для знаходження ймовірностей події засобами MS Excel використаємо функцію БИНОМРАСП (число\_успехов; число\_испытаний; вероятность\_успеха; интегральная), де:

Число\_успехов – змінна величина, яка приймає значення: 1, 2, 3, 4, 5, 6;

Число\_испытаний – число незалежних випробувань;

Вероятность\_успеха - ймовірність успіху у кожному випробуванні;

Интегральная – приймає значення 0 або 1 (для знаходження ймовірності випадкової події  $P(X = k) = 0$ , для знаходження функції розподілу  $F(x) = 1$ ).

Для прикладу, у другий рядок листа MS Excel введемо значення випадкової величини. У третьому рядку використаємо формулу, як показано на рис. 2.

У результаті отримаємо ряд розподілу випадкової величини - витрата води на деякому підприємстві виявиться не більше певного числа літрів за добу.

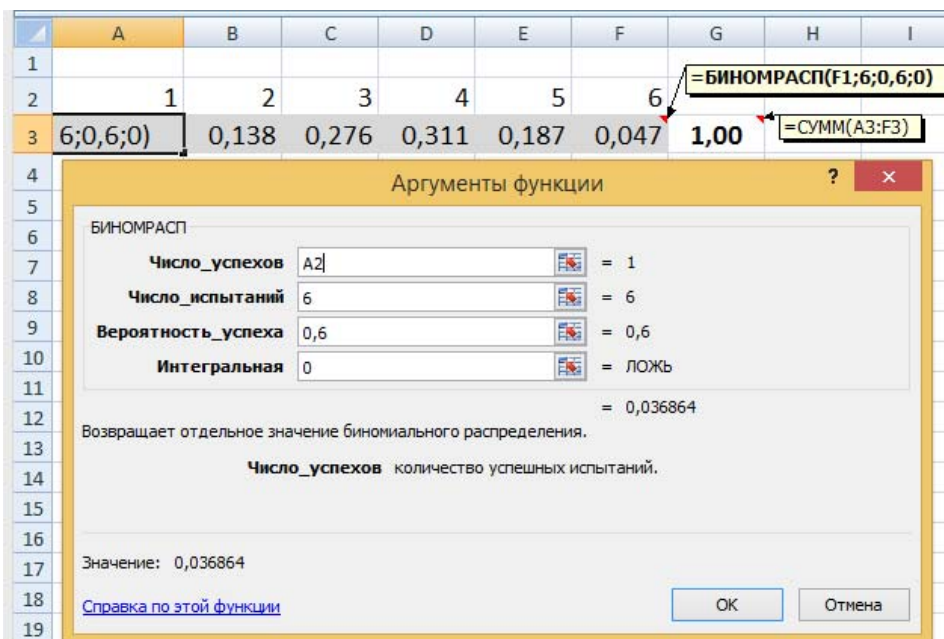


Рисунок 2 – Вікно діалогу аргументів функції БИНОМРАСП

У прикладі 3 наведено спосіб організації даних у листі електронної таблиці для розрахунку числових характеристик дискретної випадкової величини та формули, які при цьому використовують.

Приклад 3. На фінансовому ринку представлені акції трьох видів. Норма прибутку акцій залежить від ринкової кон'юнктури (%). Проаналізувати ситуацію і вибрати тип акції найбільш привабливої для інвестора з точки зору міри її ризику. За величину ризику прийняти коефіцієнт варіації.

Види проектів	Оцінка можливого результату					
	Песимістична		Стримана		Оптимістична	
	Прибуток $X_{1i}$	Ймовірність $P_{1i}$	Прибуток $X_{2i}$	Ймовірність $P_{2i}$	Прибуток $X_{3i}$	Ймовірність $P_{3i}$
A	59	0,25	29	0,53	19	0,22
B	49	0,3	39	0,45	29	0,25
C	39	0,27	19	0,5	19	0,23

Розв'язання. Визначимо сподівану норму прибутку (математичне очікування) для кожного виду акцій за формулою  $M(X) = \sum_{i=1}^n x_i \cdot p_i$ .

$$M(X_A) = 59 \cdot 0,25 + 29 \cdot 0,53 + 19 \cdot 0,22 = 34,3;$$

$$M(X_B) = 49 \cdot 0,3 + 39 \cdot 0,45 + 29 \cdot 0,25 = 39,35;$$

$$M(X_C) = 39 \cdot 0,27 + 29 \cdot 0,5 + 19 \cdot 0,23 = 29,4.$$

Визначимо варіацію (дисперсію) норм прибутку кожного виду акцій за формулою  $V(X) = D(X) = M(X^2) - (M(X))^2$ .

$$V(X_A) = 59^2 \cdot 0,25 + 29^2 \cdot 0,53 + 19^2 \cdot 0,22 - (34,3)^2 = 218,91;$$

$$V(X_B) = 49^2 \cdot 0,3 + 39^2 \cdot 0,45 + 29^2 \cdot 0,25 - (39,35)^2 = 54,75;$$

$$V(X_C) = 39^2 \cdot 0,27 + 29^2 \cdot 0,5 + 19^2 \cdot 0,23 - (29,4)^2 = 49,84.$$

Визначимо середні квадратичні відхилення  $\sigma(X)$  від очікуваних норм прибутків кожної акції або їх ризику за формулою  $\sigma(X) = \sqrt{D(X)}$ .

$$\sigma(X_A) = \sqrt{218,91} = 14,8;$$

$$\sigma(X_B) = \sqrt{54,75} = 7,4;$$

$$\sigma(X_C) = \sqrt{49,84} = 7,06.$$

Обчислимо коефіцієнти варіації  $CV$ , як величину ризику, що припадає на одиницю прибутку за формулою  $CV = \frac{\sigma(X)}{M(X)}$ .

$$CV(X_A) = \frac{14,8}{34,3} = 0,432;$$

$$CV(X_B) = \frac{7,4}{39,5} = 0,187;$$

$$CV(X_C) = \frac{7,06}{29,4} = 0,24.$$

Отже, потрібно вибрати акцію виду В, оскільки для неї коефіцієнт варіації, тобто ризик, найменший.

Запропонуємо спосіб організації обчислень прикладу 10 засобами MS Excel (Рис. 3). Для обчислення математичного очікування можна застосувати функцію СУММПРОИЗВ (массив 1; массив 2; ...), яка надасть можливість знайти суму добутків значень випадкової величини та відповідних імовірностей. Для обчислення дисперсії використовують функцію КОРЕНЬ (число), яка повертає значення квадратного кореня від заданого числа.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q		
1	A																		
2	$x_i$	59	29	19	$M(X_A) =$	34,3	=СУММПРОИЗВ(B2:D2;B3:D3)			$V(X_A) =$	218,9	=B2^2*B3+C2^2*C3+D2^2*D3-F2^2					$\sigma(X_A) =$	14,8	
3	$p_i$	0,25	0,53	0,22															
4	B																		
5	$x_i$	49	39	29	$M(X_B) =$	39,5	=СУММПРОИЗВ(B5:D5;B6:D6)			$V(X_B) =$	54,75	=B5^2*B6+C5^2*C6+D5^2*D6-F5^2						$\sigma(X_B) =$	7,399
6	$p_i$	0,3	0,45	0,25															
7	C																		
8	$x_i$	39	29	19	$M(X_C) =$	29,4	=СУММПРОИЗВ(B8:D8;B9:D9)			$V(X_C) =$	49,84	=B8^2*B9+C8^2*C9+D8^2*D9-F8^2						$\sigma(X_C) =$	7,06
9	$p_i$	0,27	0,5	0,23															
10							=Q2/F2					=Q5/F5					=Q8/F8		
11					$CV(X_A) =$	0,431				$CV(X_B) =$	0,187						$CV(X_C) =$	0,24	

Рисунок 3 – Організація обчислень до прикладу 3

**Висновки.** Застосування програмного середовища MS Excel безпосередньо як потужного калькулятора для проведення розрахунків сприяє більш глибокому засвоєнню теоретичного матеріалу. Крім того, використання вбудованих функцій дозволяє швидко й ефективно розв'язувати складні економічні задачі, які мають практичне значення. На сьогодні програмне середовище MS Excel є однією з найбільш популярних і зручних програм, які призначені для роботи з електронними таблицями, отже, воно є звичним

робочим середовищем для сучасного фахівця в галузі економіки та управління, є основним засобом, що допомагає офісним працівникам успішно створювати та формувати таблиці, аналізувати їх, здійснювати обмін та управління даними, будувати діаграми, виконувати обчислення різних рівнів складності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Биков В. Ю. Проблеми та завдання сучасного етапу інформатизації освіти / В. Ю. Биков, О. М. Спірін, О. П. Пінчук // Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України) : зб. наук. пр. – К. : Видавничий дім «Сам». - 2017. – С. 191-198.

2. Бондар М. В. Педагогічні умови розвитку інтелектуальної культури майбутніх економістів-кібернетиків // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. – Вип. 39. – Київ-Вінниця : ТОВ Планер, 2014. – С. 157-162.

3. Гулівата І.О. Використання інформаційних технологій в процесі навчання математики / І.О. Гулівата // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 2. Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання: збірник наукових праць. – Київ: НПУ, 2015. – Вип. 16 (23). – С. 44-49.

4. Картежников Д. А. Визуальная учебная среда как условие развития математической компетентности студентов экономических специальностей : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. пед. наук : спец : 13.00.02 / Д. А. Картежников. – Омск, 2007. – 23 с.

5. Кораблева Н. М. Прикладные задачи по математике как одно из средств формирования профессиональной компетентности будущих экономистов. – 2006. – № 11. – С. 15.

**ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ ВИЩОЇ ТА ПРИКЛАДНОЇ  
МАТЕМАТИКИ В УМОВАХ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ  
ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ**

*В статті досліджується проблема трансформування вищої та прикладної математики в умовах дуальної освіти у підготовці майбутніх економістів. Обґрунтовується роль математичного моделювання при розв'язуванні профільних задач в процесі навчання математиці студентів економічних спеціальностей. Розглядаються педагогічні умови, що сприяють трансформуванню вищої та прикладної математики.*

**Ключові слова:** *дуальна освіта, математична підготовка, професійна підготовка економістів, прикладна спрямованість математичних дисциплін, система Mathcad.*

**Постановка проблеми.** Нині в межах нових організаційно-відмінних форм навчання з випробовування дуальної освіти, МОН запускає перші пілотні проекти [1]. Тому вирішення проблеми узгодження та взаємодії освітньої та виробничої сфери в умовах скорочення аудиторного навантаження (30%) передбачає переструктурування змісту усіх навчальних дисциплін. Важливим у цьому процесі є досягнення принципово нових цілей освіти, які в свою чергу обумовлюють пошук нових форм і методів організації навчального процесу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Несуперечливою є думка, що формування інтелектуальних умінь студентів, зокрема майбутніх економістів, відбувається в процесі вивчення вищої та прикладної математики.

Вагому роль відіграли окремі аспекти проблеми формування інтелектуальних умінь у процесі вивчення математики, висвітлені в роботах М. Ігнатенко, І. Пасічник, З. Слєпкань, О. Чашечнікової.

**Мета статті.** Розглянути та обґрунтувати педагогічні умови формування змісту математичних дисциплін в умовах дуальної освіти у підготовці майбутніх економістів.



**Виклад основного матеріалу.** В своєму дослідженні ми враховували особливості дуальної освіти, за якої відбувається зближення освітнього та виробничого процесів, коли з перших днів навчання у закладах вищої освіти, студенти здобувають практичний досвід.

На нашу думку, курси математичних дисциплін слід трансформувати, опираючись на наступні педагогічні умови: формування інтелектуальних вмінь та розвиток професійних якостей особистості на основі посилення математичної складової, як фундаментальної в процесі підготовки фахівця; інтеграція математичних дисциплін з фундаментальними, професійно-орієнтованими дисциплінами та практичним досвідом, отриманим на виробництві; інтегрований спосіб вироблення інформаційно-комунікаційної компетенції.

Не дивно, що останнім часом на співбесідах кандидатам на посади пропонують тести на визначення коефіцієнта інтелекту (IQ), дослідницьких якостей, оперування способами мисленнєвої діяльності, володіння прийомами логічного мислення, гнучкості мислення. У цьому контексті зростає роль інваріантних фундаментальних знань, основу яких складають саме математичні.

Ідея інтегративного підходу, пояснюється тим, що у виробничих ситуаціях, максимально створюються необхідні умови для поглиблення зв'язків у системі «наука-освіта-виробництво» [2, с. 9].

Ми здійснили аналіз змісту математичної, фундаментальної (наприклад мікро та макроекономіка, інформатика) та професійно-орієнтованої освіти майбутніх економістів на факультеті економіки, менеджменту та права ВТЕІ КНТЕУ. В результаті дійшли висновку, що фундаментальні дисципліни переважно використовують математичний апарат для вирішення своїх цілей. Окрім того, використання математичних комп'ютерних систем має значний інтегративний потенціал.

В основі системи інтегративних зв'язків професійно-орієнтованих дисциплін лежить глибокий принцип побудови математичних моделей

економічних явищ. Використання апарату математичного моделювання в змісті цих дисциплін, враховуючи виробничий досвід, дозволить вивчити його глибше та повніше.

Важливо почати розгляд процесу навчання побудови і аналізу математичних моделей з акцентування того, що вони повинні бути адекватні сучасному виробництву.

Якщо в навчанні використовувати такі моделі, то це забезпечить вирішення важливої дидактичної проблеми рівневої і профільної диференціації. Крім того, такий підхід спрямований на гармонійне поєднання в навчанні інтересів особистості і суспільства. Таким чином, ми формуємо у студентів інтерес до математичного моделювання. Це відбувається через знайомство з областю знань, розгляд якої сприяє професійному становленню майбутнього фахівця.

Аналіз показує, що до основних проблем модернізації вивчення вищої та прикладної математики в економічних ЗВО треба віднести такі:

- проблему практичної і прикладної спрямованості курсу вищої математики. Потрібні нові підходи до викладання курсу вищої прикладної математики в економічному ЗВО. Необхідно включити в програму побудови і дослідження математичних моделей - розділи, які вивчають особливості ринкової економіки та сучасного виробництва, а також відповідають реаліям сучасного етапу соціально-економічного розвитку суспільства;

- проблему зв'язків. Потрібно виявити зв'язок між математичними абстракціями і реаліями, характерними для сучасної економіки та виробництва. З точки зору методики для цього необхідно дослідити можливості застосування математичних методів, те, наскільки їх використання при розв'язуванні задач прикладної спрямованості відповідає інтересам та можливостям студентів економічних спеціальностей. При розв'язанні цього питання треба враховувати особливості відповідного профілю навчання;

- проблему оновлення змісту завдань і вправ в курсі вищої та прикладної математики економічних ЗВО. Необхідно, з одного боку, включення в навчання

і розкриття основних понять ринкової економіки і сучасного виробництва, а з іншого - використання практично-орієнтованих завдань.

Розглянемо, як приклад, одного з прийомів використання не лише загальноприйнятих математичних позначень, а й притаманних відповідній науці, модель надлишку виробника та споживача, які розглядаються в курсі мікроекономіки та передбачають застосування апарату інтегрального числення.

В умовах досконалої конкуренції крива попиту має вигляд  $P(Q)=(Q-10)^2+200$ , а крива пропозиції –  $S(Q)=Q^2+100$ . Знайти загальний надлишок споживача та загальний надлишок виробника, якщо максимальна ціна споживача – 225 одиниць, а виробника – 125 одиниць.

Розв'язання. Точку рівноваги знаходимо з рівняння

$$P(Q)=S(Q); (Q-10)^2+200=Q^2+100; Q_0=10; P^*=200.$$

Цінам  $P_0^{\prime}=225$  та  $P_0^{\prime}=125$  відповідає мінімальна кількість товару в обсязі  $Q^*=15$  та  $Q^*=5$ .

Надлишок (виграш) споживача дорівнює площі фігури  $S_1$ , тобто його обчислюють за допомогою визначеного інтеграла

$$S_1 = \int_{Q_0}^{Q^*} P(Q)dQ - P^*(Q^* - Q_0) = \int_{10}^{15} (Q^2 - 20Q + 100)dQ - 1000 = \left( \frac{Q^3}{3} - 10Q^2 + 100Q \right) \Big|_{10}^{15} - 1000 = \frac{875}{3} - 10 \cdot 75 + 300 \cdot 5 - 1000 = 41,67.$$

Надлишок (виграш) виробника дорівнює площі фігури  $S_2$ , тобто знаходиться за допомогою визначеного інтеграла

$$S_2 = P^*(Q^* - Q_0) - \int_{Q_0}^{Q^*} S(Q)dQ = 1000 - \int_5^{10} (Q^2 + 100)dQ = 1000 - \left( \frac{Q^3}{3} + 100Q \right) \Big|_5^{10} = 1000 - \frac{875}{3} - 100 \cdot 5 = 208,33.$$

Варто зауважити, що на даному етапі важливе використання інтегративного потенціалу інформаційних технологій, як засобу формування інформаційно-комунікаційної компетенції майбутніх фахівців.

Ми використовували систему комп'ютерної алгебри з класу систем автоматизованого проектування Mathcad, можливості якої вирішили проблему

ущільнення змісту, його наочності, надаючи всій системі рис узгодженості та збалансованості. В процесі математичного моделювання економічних явищ і процесів, вирішення професійно-орієнтованих завдань, використання цієї системи, дозволило студентам, формалізуючи знання, переводячи їх в знакову форму, глибше зануритись в суть процесу, не відволікаючись на громіздкі обчислення, розробити універсальні моделі та алгоритми, залучити широкі можливості візуалізації.

На рисунку представлено фрагмент моделі надлишку виробника та споживача про яку згадувалось раніше.

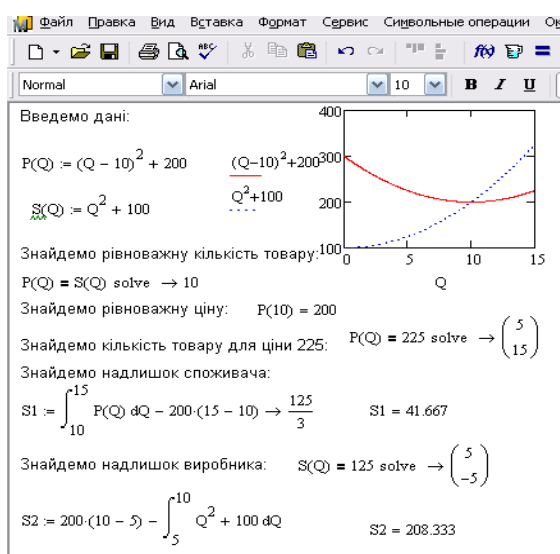


Рисунок 1 - Робочий документ Mathcad

Таким чином, за рахунок можливості комп'ютерного моделювання усунулися обставини, які раніше заважали зближенню математичних, фундаментальних та професійно-орієнтованих дисциплін, що сприяло появі нової якості математичної освіти – професійної орієнтації. Саме досягнення цієї якості і дозволяє професійній освіті поєднати в собі навчальні та виробничі складові.

**Висновки.** Аналізуючи дослідження пов'язані з питаннями вивчення, аналізу та удосконалення математичної підготовки економістів, слід відмітити й інші основні ідеї, що потребують реалізації в навчальному процесі економічного ЗВО:

- курс математики має враховувати розвиток системи ідей, які лежать в основі відповідної науки;

- основними рисами математичної освіти фахівця мають бути математична інтуїція (навички в знаходженні оптимальних розв'язків реальних математичних задач, уміння користуватися математичними поняттями, які розглядаються в літературі зі спеціальності);
- викладачам математики необхідно ознайомитись з математичним апаратом всіх основних дисциплін спеціальності, прогнозувати його розвиток;
- неперервність математичної освіти вимагає як від студентів, так і від викладачів чіткого усвідомлення того, що математична освіта буде продовжуватися протягом всіх років навчання.

**Перспективи подальших досліджень.** Ми переконані в тому, що подальша розробка перерахованих ідей та їх втілення в сучасний навчальний процес підготовки економістів, дозволять розв'язати проблему підвищення її рівня. Але їх реалізація вимагає серйозних змін в підходах до вивчення математики. І тут дуже важливим є усвідомлення того, що підвищення ролі математичних дисциплін в формуванні фахівців економічного профілю потребує не збільшення кількості годин на їх вивчення, а удосконалення самої дидактичної системи з метою розкриття необмежених перспектив застосування математичної науки.

#### **Список використаних джерел:**

1. Міністерство освіти і науки України. Дуальна освіта [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/dualna-osvita>. – Назва з екрану.
2. Калетнік Г.М. Інноваційні платформи організації науково-дискусійних молодіжних майданчиків у контексті євроінтеграційного розвитку аграрної економіки / Г.М. Калетнік, І.В. Гунько // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки. - 2017. - №4. - С. 7-18.

**МЕТОДИ МОДЕЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНОГО  
ПІДПРИЄМСТВА**

*У даній статті розглянуто фактори ефективності управління будівельним виробництвом та існуючі методи моделювання діяльності будівельного підприємства, а саме: імітаційне моделювання, методи математичного моделювання (програмування), методи прогнозування (функціональний аналіз, теорія рядів, теорія екстраполяції та інтерполяції, кореляційний аналіз), методи організаційно-технологічного моделювання (моделі Ганта, циклограми, сітьові моделі), статистичні методи (функціонально-вартісний аналіз, метод ТРІЗ). Визначено, недоліки та переваги існуючих методів моделювання, що використовуються при обґрунтуванні тривалості реалізації будівельних проектів.*

**Ключові слова:** *фактори управління будівельним підприємством, імітаційне моделювання, тривалість реалізації будівельних проектів, моделювання діяльності будівельного підприємства.*

**Постановка проблеми.** У будівельній галузі одержання підяду на зведення об'єкта може бути отримано на основі конкурсу серед потенційних підрядчиків (тендера). На стадії підготовки до підрядних торгів, поряд із необхідністю встановлення договірної ціни (ціни тендерної пропозиції), укладення договору між замовником та підрядником, виникає проблема визначення, а також обґрунтування можливої тривалості виконання робіт з урахуванням можливостей учасника конкурсу та заданих обмежень.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Значний вклад у вирішення проблеми оптимізації виробництва, в тому числі будівництва, внесли такі вчені, як: Альохін О.Б., Білоконь А.І., Вовк В.М., Григорук П.М., Павлов І.Д., Пічугіна Т.С., Ткаченко В.А., Уваров Є.П., Ушкаленко І.М., Шрейбер А.К. та багато інших. У працях учених, у тій чи іншій мірі, розглядаються питання моделювання тривалості проектів будівництва.

Аналіз існуючих в цьому напрямку робіт показав, що існуючі методи визначення тривалості і розробки відповідних планів реалізації будівельних проектів є не зовсім ефективними в ситуації, коли потрібно оперативно оцінити можливість та час реалізації проектів. Використання обчислювальної техніки в існуючих методах зводиться, як правило, до одноваріантного визначення часових параметрів окремих робіт та тривалості будівництва в цілому. Таким чином, для розв'язання задач, пов'язаних з конкурсним розподілом замовлень на реалізацію будівельних проектів, доцільним та досить ефективним є використання імітаційного моделювання.

**Метою статті** є аналіз існуючих методів моделювання діяльності будівельних підприємств, а саме визначення тривалості виконання будівельних проектів в умовах конкурентної боротьби за заданих часових, ресурсних і вартісних обмежень.

**Виклад основного матеріалу.** В Україні сьогодні галузь будівництва розвивається досить стрімко. Визначальними факторами ефективності управління будівельним виробництвом є [1, с.12]:

- своєчасно і якісно розроблена підрядником робоча проектна документація, використання якісних будівельних матеріалів, високо продуктивної техніки, передової технології будівельного виробництва, кваліфікованого складу робочих та інженерних кадрів;
- мінімально можлива тривалість реалізації будівельних проектів;
- готова будівельна продукція до моменту введення її в експлуатацію володіє всіма заданими якостями і забезпечує вихід на проектні експлуатаційні техніко-економічні параметри у встановлені терміни ;
- орієнтація організації та управління будівельними проектами на конкретних об'єктах.

Очевидно, що оцінку реалізації будівельних проектів було б найбільш раціонально проводити на основі натурального експерименту. У зв'язку з тим, що в умовах реального виробництва виконати натуральний експеримент для вирішення такого класу задач неможливо з фізичної точки зору, найбільш

прийнятним варіантом такого експерименту є імітаційне моделювання виробничих процесів. Для цього необхідно розробити спеціальні методи, забезпечуючи таке моделювання з використанням сучасних обчислювальних засобів.

Зазначимо, що під методами моделювання організації будівництва розуміють задану послідовність автоматизованого встановлення взаємозв'язку, тривалості та послідовності виконання деякої сукупності будівельних процесів, пов'язаних зі зведенням будівель і споруд, а також визначення потреби і строків поставки необхідних матеріальних і трудових ресурсів [2, с. 64 ].

Останнім часом поряд з використанням розглянутих вище методів обґрунтування тривалості зведення об'єктів будівництва широко використовуються методи імітаційного моделювання. Серед методів прикладного системного аналізу імітаційне моделювання є, мабуть, найпотужнішим інструментом дослідження складних систем, управління якими пов'язане з прийняттям рішень на основі експерименту, здійснюваного в більшості випадків ПК за відповідною програмою [3, с. 50].

Під імітаційним моделюванням в самому широкому сенсі розуміється процес конструювання математичних моделей реально існуючих систем і алгоритмів (методів) експериментування на цих моделях з метою вироблення і перевірки рішень, що забезпечують раціональне функціонування досліджуваної системи. Реалізація імітаційного методу передбачає три основних етапи: побудова моделі на основі вивчення діючої системи; проектування досліду за допомогою імітаційних алгоритмів (методів імітації); розробки програмного забезпечення процесу імітації за допомогою ПК.

У процесі планування будівельного виробництва методи імітації використовуються для відображення та дослідження різних організаційно-технологічних процесів будівництва при мінімальних витратах на підготовку відповідної інформації і проведення досліджень [4, с.112 ].

На основі імітаційного моделювання вирішується ряд наукових і виробничих завдань, а саме: розробка окремих модулів автоматизованих



робочих місць (АРМ); розробка автоматизованих інформаційно-пошукових систем; моделювання структур управління в умовах АСУ; рішення різних функціональних оптимізаційних завдань в інформаційних системах, наприклад, завдань формування оптимальних запасів; автоматизація проектування інформаційних завдань в менеджменті, а також формування портфеля замовлень будівельної організації; оптимізація технології та організації будівництва, планування будівельного виробництва; розробка автоматизованих систем управління будівництвом; рішення задач оперативного управління будівництвом; оптимізація організаційно-технологічної послідовності виконання будівельно-монтажних робіт.

Імітаційні моделі широко використовуються для прогнозування розвитку капітального будівництва, оптимального розміщення будівельних підприємств, розподілу обмежених матеріальних ресурсів, дослідження надійності будівельного виробництва, а також вирішення завдань організації складних виробничих процесів (типу "збірка - монтаж"), а також окремих видів прогнозування техніко-економічних показників.

Перераховані вище завдання, які вирішуються методами імітаційного моделювання, орієнтовані на цілеспрямований пошук раціональних варіантів організації будівельного виробництва при підготовці до будівництва або розробки проектів виробництва робіт. Вони дозволяють вирішувати питання щодо забезпечення ефективного виконання СМР з урахуванням фактичної наявності матеріальних ресурсів, обмежень по трудових і технічних ресурсів, наявності фронтів робіт і ступеня можливого насичення цих фронтів трудовими ресурсами. Очевидно, що вирішення цих завдань трудомістке, вимагає багато часу на підготовку та обробку вихідної інформації, якого на стадії підготовки до підрядних торгів, як правило, недостатньо. Їх використання обґрунтовано лише на стадії підготовки та проведення робіт, тобто після отримання підяду на зведення об'єкта будівництва.

Таким чином, розглянемо існуючі методи моделювання діяльності будівельного підприємства, підсумовуючи їх недоліки та переваги:

Методи математичного моделювання (програмування) вимагають введення і врахування великої кількості вихідних даних, які інколи непотрібні для визначення навіть в проекті будівництва, або визначені вже в проекті (наприклад, дефіцит матеріальних ресурсів чи інтенсивність робіт), що в свою чергу сприяє недостатній гнучкості при дослідженні тривалості робіт при цілеспрямованій зміні визначальних вихідних даних, що впливають на тривалість будівництва.

Методи організаційно-технологічного моделювання (моделі Ганта, циклограми, сітьові моделі) відображають статичну одноваріантну схему виконання робіт, в той час як будівельне виробництво – багатоваріантна, динамічна система, що веде до трудомісткості і складності при коригуванні моделей у разі зміни умов виробництва (зміни в термінах виконання робіт призводить до необхідності перебудови всієї моделі), що в свою чергу веде до недостатньої наочності існуючих технологічних взаємозв'язків між окремими роботами, що визначають загальну тривалість будівництва.

Статистичні методи (функціонально-вартісний аналіз, метод ТРІЗ) дають статичне відображення реальних процесів, ґрунтуючись на досвіді минулого, не може адекватно відображати умови будівництва розглянутих поточного або майбутнього періодів планування, тому що не існує двох абсолютно однакових об'єктів будівництва та однакових умов виробництва будівельно-монтажних робіт.

Методи прогнозування (функціональний аналіз, теорія рядів, теорія екстраполяції та інтерполяції, кореляційний аналіз) мають присутню регулярну відповідність вхідних параметрів до вихідних параметрів, яка зазвичай відсутня в будівництві через різноманітність об'ємно-планувальних і конструктивних рішень зведення будинків і споруд, через різноманіття різних, неповторних умов виконання робіт [5, с.50].

Методи імітаційного моделювання (метод Монте-Карло, ігрове моделювання, агентне моделювання системна динаміка) доцільно використовувати переважно на стадії підготовки та проведення робіт.

Використання імітаційного моделювання потребує затрат на збір та підготовку необхідної інформації в кожному конкретному випадку окремо. Трудомісткість таких методів використання прямопропорційна складності робіт. Проте розроблені імітаційні методи моделювання, які використовуються для оптимізації технології та організації будівництва, вирішення задач оперативного планування та управління будівельним виробництвом на стадії розробки і реалізації проектів виробництва робіт, тобто стадії реалізації проектів. Використання їх на контрактній стадії життєвого циклу проектів дещо ускладнено внаслідок обмеженості вихідних даних (на цій стадії багатьох даних ще немає), а також внаслідок неможливості забезпечити необхідну багатоваріантність та оперативність розробки рішень.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, аналізуючи існуючі методи визначення тривалості зведення будівель і споруд, які можуть бути використані для оцінки реалізації тендерних проектів, зазначимо, що всі вони зводяться до використання лінійних графіків Ганта, циклограм або сітьових графіків, які трудомісткі в розробці з низьким ступенем автоматизації досліджень. Для їх використання потрібно багато часу, якого на стадії контрактних відносин, як правило, недостатньо. Сітьове та графічне моделювання, яке в кінцевому підсумку теж є графічним, доцільно використовувати на стадії реалізації проектів, коли тривалість зведення розглянутого об'єкта вже встановлена, контракт підписаний. Щодо існуючих математичних та імітаційних методів моделювання, які розроблені і використовуються для оптимізації технології та організації будівництва, вирішення задач оперативного планування та управління будівельним виробництвом на стадії розробки і реалізації проектів виробництва робіт, тобто стадії реалізації проектів. Використання їх на контрактній стадії життєвого циклу проектів ускладнено внаслідок обмеженості вихідних даних (на цій стадії багатьох даних ще немає), а також внаслідок неможливості забезпечити необхідну багатоваріантність та оперативність розробки рішень.

### **Список використаних джерел:**

1. Булгаков С.Н. Концепция и рекомендации по повышению эффективности капитального строительства в новых экономических условиях / С.Н. Булгаков // Экономика строительства. – 1996. – № 1. – С. 2-21.
2. Хибухин В.П. Математические методы планирования и управления строительством / В.П. Хибухин, В.З. Величкин, В.И. Втюрин. – Л. : Стройиздат. Ленинградское отделение, 1990. – 183 с.
3. Ситнік В.Ф. Імітаційне моделювання: навч. посібник. вид. друге / В.Ф. Ситнік, Н.С. Орленко – К. : КНЕУ, 2004. – 232 с.
4. Торкатюк В.И. Формування та оцінка якості проектних рішень в будівництві / В.И. Торкатюк, В.А. Реусов, В.В. Пушкаренко. – К. : Будівельник, 2008. – 207 с.
5. Ревякин В.А. Моделирование длительности реализации проектов строительства в системе их ресурсного обеспечения / В. А. Ревякин // Научный форум: Экономика и менеджмент : сб. науч. трудов. – Москва : изд-во «МЦНО», 2016. – № 1 (1). – С. 48–52.

**УДК 378.147:004**

**Копняк К.В.**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **СЕРТИФІКАЦІЯ ФАХІВЦІВ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ**

### **ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ІТ-СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ**

*У статті розглядаються актуальні питання підвищення рівня професійної підготовки ІТ-фахівців під час навчання у закладах вищої освіти. Запропонований підхід сертифікації майбутніх фахівців як обов'язкової складової покращення якості підготовки фахівців ІТ-спеціальностей та підтвердження рівня набутих у процесі навчання професійних компетентностей. Проаналізовано основні проблеми та переваги сертифікації ІТ-фахівців. Обґрунтовано необхідність інтеграції робочих програм дисциплін з*

темами сертифікаційних екзаменів, включення їх до самостійної роботи здобувачів вищої освіти тощо. Наголошено на тому, що подібну сертифікацію мають проходити не лише здобувачі вищої освіти, а й викладачі, що є альтернативним способом підвищення кваліфікації.

**Ключові слова:** *сертифікація фахівців, IT-спеціальності, професійна підготовка, авторизовані навчальні центри, компанії-вендори.*

**Постановки проблеми.** На сьогоднішній день володіння найбільш поширеним набором програмних засобів давно перейшло з розряду специфічних вмінь у розряд повсякденних необхідних навичок. Люди вже давно звикли, що комп'ютери є скрізь, їх вже не лякає сам процес роботи з різноманітними «гаджетами», і на передній план виходить необхідність навчитися використовувати інформаційні технології для вирішення повсякденних завдань. Все це досягається шляхом комплексного поєднання зусиль шкільної та позашкільної, вищої професійної освіти, різноманітних навчально-тренувальних центрів, центрів перепідготовки кадрів, курсів тощо. Існує достатньо різноманітних методик, авторських програм та розроблених курсів, які дозволяють на тому чи іншому рівні опанувати, як правило, стандартний набір офісних додатків, навчитись керувати файловою системою та здійснювати пошук інформації у мережі. Але наскільки однаковим є рівень навчання у різних закладах, наскільки повний та достовірний обсяг навчального матеріалу, запропонованого для вивчення та опанування потрібними корисними навичками?

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Раніше вважалося, щоб отримати гарну роботу, необхідно мати гарну освіту. Ця формула вже давно не є визначальною на ринку праці. Сьогодні вища освіта не є гарантією успішного працевлаштування, особливо це стосується сфери інформаційних технологій (IT).

Розв'язанням проблем професійної підготовки IT-фахівців, розробкою та впровадженням інноваційних технологій у систему вищої освіти займаються такі міжнародні організації, як Міжнародна організація зі стандартизації (ISO),

Рада з дистанційної професійної підготовки (DETC), Асоціація з проблем професійного використання телекомунікаційних технологій у вищій освіті (ACUTA) [1] тощо.

Дослідженню проблем підготовки IT-фахівців присвячені праці А. Бабич [2], А. Власюка, Т. Волошиної, П. Грицюка, Л. Зубик, А. Ковальчука [3], Г. Козлакової, І. Медзєбровського, Т. Морозової, С. Попершняка, В. Седова, С. Семерікова, І. Сугоняк [3], Р. Шарана [1] та багатьох інших дослідників, але проблема переосмислення стану професійної підготовки фахівців у IT-галузі залишається актуальною.

Додаткові сертифікати, що підтверджують кваліфікацію в тій чи іншій предметній області, підвищують шанси на популярність серед роботодавців. А отже слід звернути увагу на загальноприйнятий у світовій практиці індикатор компетентності фахівця – сертифікат з володіння технологіями від виробника.

**Метою статті** є дослідження перспектив та висвітлення можливостей застосування сертифікаційних програм від виробників програмного забезпечення в процесі підготовки студентів IT-спеціальностей.

**Виклад основного матеріалу.** Знання, які пропонує класична вища освіта, все менше відповідають реальним вимогам ринку праці індустрії інформаційних технологій. Такий стан справ у першу чергу пов'язаний зі швидкістю розвитку IT. Як відомо, й одного року достатньо, щоб серйозно відстати від технологій. Щоб запобігти цьому великі IT-компанії стали вводити так звані програми сертифікації, про важливість яких постійно відзначається практиками.

В усьому світі інтенсивно розвивається система сертифікації в сфері інформаційних технологій, що пояснюється стрімким ростом комп'ютерної індустрії та проникненням її в усі сфери життя. Періодично ми зустрічаємо різного роду пропозиції про сертифікацію користувачів, IT-спеціалістів, викладачів, цілих навчальних закладів, курсів тощо. Однак не зовсім зрозуміло, навіщо вона потрібна та яким чином допоможе українській освіті вийти на світовий рівень [4].

Сертифікація фахівця – це процедура перевірки компетентності людини в певній сфері. Як правило, сертифікація – це комп’ютерне тестування, у ході якого необхідно відповісти на запитання, вибравши один або кілька варіантів відповідей.

Сертифікаційна програма – комплекс навчально-методичних заходів, спрямований на набуття та поглиблення знань і практичних компетентностей фахівця з метою успішного складання сертифікаційних іспитів. Навчальний матеріал програми завжди обмежений переліком тем, що входять до сертифікаційного випробування [3].

Сертифікат з підтвердженням кваліфікації ІТ-фахівця видається органом або організацією, які проводили сертифікацію. Фахівці в галузі ІТ повинні зараз володіти досить великим обсягом знань, щоб бути якомога більш універсальними та вміти вирішити будь-які поставлені завдання.

Сертифікація:

- доводить, що знання фахівця відповідають сучасному рівню розвитку інформаційних технологій;
- дозволяє перевірити власні сили, виявити напрямки для подальшого самовдосконалення;
- дає певні переваги при працевлаштуванні;
- сприяє підвищенню окладу;
- чинить психологічний вплив, благотворно впливає на формування та поліпшення іміджу;
- свідчить про цілеспрямованість фахівця [5].

Підготовка ІТ-фахівців має складатися з двох основних частин:

1. Базова освіта, при час якої фахівець отримує фундаментальні знання в галузі інформаційних технологій та, у підсумку, отримує диплом державного зразка.

2. Додаткове навчання, під час якого відбувається підготовка фахівця у більш вузькому напрямку сфери інформаційних технологій, яке орієнтоване на підвищення його кваліфікації та отримання ним професійних знань, умінь і

навичок, необхідних для роботи з певним ІТ-інструментом. Результатом додаткового навчання та підтвердження його проходження є міжнародний сертифікат.

Завданням додаткового навчання є досягнення ІТ-спеціалістом необхідного рівня кваліфікації для виконання визначених завдань під час роботи за фахом, що задовольнятиме потребам роботодавця. Оскільки якість послуг в області інформаційних технологій безпосередньо залежить від професійного рівня співробітників, які зайняті у сфері інформаційних технологій, тому їх компетентність і навички повинні відповідати певним вимогам [6].

Компанії-виробники комп'ютерного забезпечення та мережевого обладнання (вендори) мають свої програми підготовки спеціалістів, які охоплюють спектр напрямків від початківців до високопрофесійних мережевих адміністраторів, спеціалістів з безпеки інформаційних систем та розробників.

Початковий етап цих програм – це навчання в авторизованих навчальних центрах компаній-вендорів. При цьому кожний напрямок передбачає проходження визначеної послідовності авторизованих курсів. Заключний етап таких програм – це здача відповідних сертифікаційних екзаменів (тестів).

Оцінку отриманих слухачами в авторизованих центрах знань (тобто сертифікацію) компанії-вендори проводять із залученням незалежних організацій, що мають розгалужену мережу центрів тестування в багатьох країнах світу. Метою таких центрів є видача свідоцтв, що підтверджують володіння програмним засобом чи технологією на визначеному рівні після проходження певної групи тестів. Спеціаліст, що володіє таким сертифікатом, має право претендувати на відповідну посаду чи отримує перспективи кар'єрного росту.

На теперішній час у світі існує дві найбільших авторитетних незалежних компанії, які здійснюють тестування: Prometric та Pearson Virtual University Enterprise (VUE). Ці компанії здійснюють тестування спеціалістів у співробітництві з такими відомими компаніями-вендорами, як Oracle, Sun Microsystems, Cisco Systems, Hewlett Packard, Microsoft, Novell, Adobe, IBM, Linux, Informix Software, Symantec, Canon тощо.



Майже всі авторизовані центри мають один і той самий принцип для проведення тестування спеціалістів – Computer-Based Testing (CBT). Тобто тестування проводиться за допомогою комп'ютерів, які об'єднані в локальну та під'єднані до глобальної мережі. Програми тестування сертифікаційних центрів мають однакову кількість питань в тестах, однаковий час відводиться на саме тестування та цей процес має приблизно однакову вартість. Різниця полягає лише у самій процедурі замовлення тестів та різними вендорами, з якими центр співпрацює.

Процедура взаємодії вендорів з компаніями, що проводять тестування, здійснюється таким чином. Компанія-вендор:

- здійснює розробку тестових питань і варіантів правильних відповідей на них та передає всю цю інформацію в єдину базу даних організації, що проводить тестування;
- встановлює правила проходження тестів;
- визначає вимоги до кандидатів на тестування.

Авторизовані центри тестування організують доступ користувачів до системи сертифікації компаній-вендорів, здачу необхідних тестів і отримання відповідних сертифікатів. Нові версії тестів стають доступними одночасно та абсолютно однакові в усіх країнах світу в усіх центрах тестування.

Після закінчення тесту система підраховує результат, який потім передається в базу даних компанії-вендора. У випадку успішної здачі компанія-вендор надсилає кандидату сертифікат, що підтверджує отриманий статус. Отримані за результатами зданих тестів сертифікати посвідчують рівень знань спеціалістів в даній конкретній області і ціняться в усьому світі так само високо, як сертифікати проходження навчання в авторизованих навчальних центрах.

Отже, по суті сертифікат є документом, в якому та чи інша організація (Microsoft, Sylvan Prometric, Brainbench, Novell тощо) офіційно підтверджує накопичені знання, досягнення та досвід спеціаліста в області інформаційних технологій. Сертифікат – це не просто свідоцтво того, що його володар

пройшов теоретичний курс основ предмету, а документально оформлений доказ високого професіоналізму сертифікованого спеціаліста, який показує, що знання ІТ-спеціаліста відповідають сучасному рівню розвитку інформаційних технологій.

Авторизованим центром тестування може стати будь-яка організація, що виконає всі вимоги компанії Prometric або Pearson VUE. Як правило, центри тестування створюються і функціонують на базі найбільших авторизованих навчальних центрів. В Україні такі авторизовані центри розташовані у Києві, Львові, Харкові, Дніпрі, Одесі та інших містах. Це, наприклад, навчальний центр холдингу «БМС», сертифікаційний центр компанії «Віадук-Телеком», компанія «Квазар-Мікро», Комп'ютерна Академія «ШАГ», компанія «АМІ», навчальний центр «ПрофІТ», навчальний центр «Мережеві технології», компанія «Квантор» тощо. Більшість з них здійснює тестування переважно за тими напрямками, за якими проводить навчання слухачів. Загалом в Україні нараховується понад 70 великих центрів сертифікації та навчання ІТ-спеціалістів і різноманітних ІТ-шкіл [7].

В освітній галузі України вже давно є можливість отримати сертифікат, який підтверджує володіння базовим користувачьким рівнем. ICDL/ECDL (International/European Computer Driver License) – “Міжнародне/Європейське Свідоцтво Користувача Комп'ютера” – світовий стандарт оцінки навичок володіння персональним комп'ютером. В Європі для заняття посади державного службовця необхідно пройти спеціальне тестування і подати відповідний сертифікат під назвою ICDL/ECDL (International/European Computer Driving Licence). Міжнародне/Європейське Свідоцтво Користувача Комп'ютера – це визнана у 160 країнах світу програма сертифікації і встановлення стандарту оцінки навичок роботи на комп'ютері. Однією з особливостей ICDL/ECDL є те, що сертифікаційний екзамен охоплює досить широкий діапазон технологій, але не прив'язаний до конкретної програми або виробника. Тому один раз пройшовши сертифікацію, більше не потрібно буде її

підтверджувати чи оновлювати. Сама ж програма сертифікації складається з 7 модулів (1 теоретичного та 6 практичних).

Значним позитивом наявності такого роду центрів та подібних партнерських програм є популяризація знань інформаційних технологій, підвищення рівня компетентності при роботі з комп'ютером та стандартними програмами усіх жителів України, незалежно від освіти, роду занять та кваліфікації, підвищення якості ІТ-освіти до міжнародного рівня.

Деякі університети вже почали впроваджувати навчальні курси для підготовки до сертифікаційних тестів. На перший погляд, це є позитивом, але перед такими закладами вищої освіти одразу ж постають проблеми інтеграції курсів у рамки існуючих навчальних планів і необхідності брати більш високу плату за навчання [2].

З першою проблемою – проблемою розширення і переробки існуючих навчальних планів, щоб забезпечити рівень знань і навичок, достатній для успішного проходження сертифікаційного тесту, стикається кожний заклад вищої освіти, в якому вирішили впроваджувати сертифікацію. Причина – брак сертифікованих фахівців-професіоналів у професорсько-викладацькому складі. Викладачі не можуть навчати того, чого вони не знають. Слід також зазначити, що проходження викладачами стажування в інших закладах вищої освіти з метою підвищення кваліфікації зазвичай відбувається формально, особливо якщо воно заплановано без відриву від навчального процесу. Проходження стажування викладачами за вимогами Міністерства освіти і науки України є обов'язковим кожні 5 років. Альтернативою цьому може стати професійна сертифікація кваліфікації викладача за однією із загальновизнаних у світі програм.

Що стосується другої проблеми, то варто зазначити, що деякі компанії оплачують навчання і сертифікацію своїх співробітників, хоча в нашій країні це поки що швидше виняток, ніж правило.

Існує ще деяке «підводне каміння», про яке необхідно знати, готуючись до сертифікації.

Якщо користувач намагається самостійно підготуватись та пройти сертифікацію з першого разу, то рівень його знань та вмінь, як правило, має бути значно вищим за необхідний. На практиці спроби здати тести навіть досить досвідченими користувачами з першого разу часто закінчувалися невдачею, тому що сертифікація іноді має досить віддалене відношення до того, що доводиться робити та знати спеціалісту в повсякденній роботі. І не секрет, що часто існує прірва між дійсно практичними навичками претендента на сертифікат та його теоретичною підготовкою.

Якщо ж претендент проходить підготовку в навчальному центрі, на базі якого потім проводиться тестування, то користувача вже більш направлено готують саме до складання тестів, і вивчення обмежується скоріше “потрібними” питаннями та особливостями додатків, чому приділяється значно більше уваги, ніж вирішенню конкретних практичних повсякденних задач.

Оскільки людина, що сертифікується, має на меті документально підтвердити свою дійсну компетентність в тій сфері діяльності, в якій вона бажає працювати, то процес отримання сертифікату, як правило, є платним. Вартість навчання в авторизованих центрах і сама процедура тестування та одержання сертифікату за українськими мірками є немалою. Середня вартість тільки складання групи сертифікаційних екзаменів становить від 50 до 100 у.о. Курси, повторні тестування тощо також вимагають коштів.

Дуже часто сертифікат має обмежений термін дії, зазвичай від одного до трьох років, після чого необхідно пройти повторну сертифікацію. Це обумовлене швидким розвитком технологій та випуском нових версій продуктів.

Якщо навчання може здійснюватися українською мовою, то тестування обов’язково проводиться однією з іноземних мов, зазвичай англійською, що є досить таки серйозною перешкодою для успішного їх складання.

І, нарешті, оскільки для отримання сертифікату достатньо лише здати іспит або кілька іспитів, то завжди знайдуться ті, хто будуть здавати екзамени по шпаргалкам. Особливо, якщо сертифікація проводиться on-line без контролю

особи претендента та обмежень часу на тестування. Тим більше, що систем on-line тестування з видачою сертифікатів без належного контролю за процесом їх видачі з боку відповідних відомств останнім часом з'являється дуже багато, оскільки ця справа зараз популярна, а отже прибуткова. Хоча для всесвітньо відомих лідерів комп'ютерної індустрії та у престижних центрах сертифікації ймовірність нечесної здачі тестів практично зведена до нуля.

Які ж тоді позитивні моменти, що змушують використовувати сертифікацію спеціалістів у всьому світі?

По-перше, сертифікація дозволяє документально оформити свідоцтво професійної відповідності спеціаліста, підтвердити якість його знань та вмінь в галузі ІТ.

По-друге, дозволяє перевірити власні сили та заявити про себе на ринку праці, особливо у тому випадку, коли немає диплому про вищу освіту саме в галузі ІТ.

Для роботодавця сертифікація дає можливість здійснювати більш якісний підбір спеціалістів вузької кваліфікації, а для працівника – можливість отримати більшу зарплатню чи нову посаду.

Не слід забувати і про психологічний аспект – наявність сертифікату міжнародного зразка підвищує престиж, сприяє формуванню індивідуального іміджу, привертає увагу, викликає довіру та повагу, підвищує статус серед колег.

Оскільки отриманий в результаті сертифікації документ є міжнародним та визнається в більшості країн світу, то для спеціаліста, що планує працювати за кордоном, знання мови та наявність подібних сертифікатів є звичайною необхідністю. А особливо, якщо він не має диплому про вищу освіту міжнародного зразка. Людина, що має декілька престижних сертифікатів, майже гарантовано отримує бажану роботу з відповідною оплатою праці в різних країнах світу.

Слід також відмітити, що іноді видача престижного сертифікату супроводжується наданням цьому спеціалісту доступу до технічної інформації

про програмні продукти безпосередньо від фірм-розробників через мережу Інтернет, безкоштовних підписок на журнали, запрошень на конференції, семінари та інші заходи.

Сертифікація студентів ІТ-спеціальності у закладі вищої освіти – серйозний крок в сторону зміцнення іміджу навчального закладу та збільшення «вартості» спеціаліста на ринку праці. Інтеграція підготовки до сертифікації у робочі програми дисциплін закладів вищої освіти дає студентам з однієї сторони корисний досвід для їхньої подальшої роботи за фахом, а також знання та навички, з іншої – деякі переваги при працевлаштуванні та пошуку роботи. Вивчення технологій та програмних продуктів, які лідирують на ринку сучасного програмного забезпечення, підготовка до професійної сертифікації готує студентів до реалій сучасного бізнесу в сфері ІТ, розширюючи горизонти академічних теорій. Сертифікація та університетський диплом доповнюють та «підсилюють» один одного, а обов'язкова сертифікація як студентів, так і викладачів – гарний спосіб підтримати репутацію закладу вищої освіти.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, наскільки необхідно мати спеціалісту той чи інший сертифікат – необхідно вирішувати в кожному конкретному випадку, аналізуючи свої потреби з урахуванням вищезазначеного. Процедура сертифікації має розглядатись лише як доповнення до тих знань, навичок та досвіду, які були отримані спеціалістом в ході виконання реальних робіт, але аж ніяк не може використовуватись в якості альтернативи цьому досвіду. Звичайно ж престижний сертифікат гарантує певну якість спеціаліста, і його наявність збільшить цінність та підвищить рейтинг його володаря на ринку праці.

Перспективами подальших досліджень є вивчення змісту найбільш популярних програм сертифікації ІТ-фахівців та можливостей їх інтеграції з освітньо-професійними програмами підготовки фахівців відповідних спеціальностей, а також запровадження їх у якості програм навчальних тренінгів та обчислювальних практик, які проводяться на базі закладів вищої освіти.

### **Список використаних джерел:**

1. Шаран Р.В. Професійна підготовка магістрів інформаційних технологій в системі дистанційної освіти США : автореф. ... канд. пед. наук : 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Руслан Володимирович Шаран ; Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. – Тернопіль, 2010. – 24 с.
2. Бабич А.В. Сертификация – шаг к успеху. О внедрении обязательной IT-сертификации в ВУЗах [Електронний ресурс] / А.В. Бабич. – Режим доступу : [http://www.ict.edu.ru/vconf/index.php?a=vconf&c=getForm&r=thesisDesc&d=light&id\\_sec=208&id\\_thesis=7565](http://www.ict.edu.ru/vconf/index.php?a=vconf&c=getForm&r=thesisDesc&d=light&id_sec=208&id_thesis=7565).
3. Сугоняк І.І. Професійна сертифікація як засіб підвищення рівня практичної підготовки студентів IT-спеціальностей / І.І. Сугоняк, А.М. Ковальчук, А.О. Данильченко // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2016. – Т. 53, №3. – С. 109-122.
4. Копняк К.В. Сертификация IT-специалистов – шаг к мировым стандартам образования / К.В. Копняк, В.С. Копняк // Право і суспільство: актуальні проблеми взаємодії – шляхи європейської інтеграції : матеріали п'ятої щорічної міжнародної науково-практичної конференції. – Вінниця : ВІ МАУП, 2004. – С. 54-56.
5. Сертификация – шаг к успеху [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lib.mdpu.org.ua/e-book/vstup/L17.htm#L171>.
6. Лобачева І.Ф. Інноваційні методи навчання в процесі підготовки фахівців з економічної кібернетики / І.Ф. Лобачева, К.В. Копняк // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – Київ-Вінниця, 2015. – Вип. 41. – С. 385-390.
7. Рынок IT-образования: курсы и учебные центры подготовили свыше 35 тыс. студентов в 2016 году [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://dou.ua/lenta/articles/it-schools-rankings-2016/>

**ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ  
ПРОЕКТАМИ У БУДІВЕЛЬНІ КОМПАНІЇ**

*Розглянуті ключові питання, які постають перед будівельними організаціями на етапах підготовки і реалізації проектів та їх вирішення через прикладне застосування спеціальних програмних рішень на базі сучасних інформаційних технологій, які є невід'ємною частиною системи управління проектами.*

**Ключові слова:** *інформаційні технології, проект, інформаційна технологія управління проектами, будівельна компанія.*

**Постановка проблеми.** Будівництво в Україні розвивається великими темпами. Обсяги будівництва зростають, а в перспективі будуть зростати ще швидше. За цих умов, а також з урахуванням кризисних явищ, ефективність капітальних вкладень повинна бути на більш високому рівні. Багато в чому це буде залежати від системних рішень в будівельній галузі. Останнім часом проектними та будівельними організаціями здійснені різні дії в цьому напрямку. Системний підхід у будівництві дозволяє зрозуміти, з яких елементів система складається, як вони взаємопов'язані і як зміни в одній частині впливають на ціле. В окремих підприємствах, завдяки системному підходу до розвитку систем підготовки та управління, досягнуті суттєві успіхи, що дозволяють їм успішно конкурувати на ринку будівельних послуг. Крім того, бурхливий розвиток різних комп'ютерних інформаційних технологій загального та окремого функціонального призначення дозволяє менеджменту будівельних підприємств всі ці недоліки зменшувати за рахунок підвищення продуктивності інженерної праці (в проектуванні, в кошторисних розрахунках, в обліку та контролі рішень різних управлінських рішень).

У будівельній галузі актуальними сферами автоматизації процесів управління є автоматизоване проектування, планування та управління проектами, управління взаємовідносинами з постачальниками та замовниками, облікова діяльність і документація [1].



Актуальність полягає у вирішенні прикладних задач проектно-орієнтованої будівельної організації за рахунок ідентифікації, формалізації та дослідження кола проблем, з якими стикається організація під час управління портфелями проектів, та програмної реалізації комплексного підходу до автоматизації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний внесок у дослідження проблем і перспектив впровадження технології управління проектами в діяльності підприємств та організацій зробили відомі українські вчені, такі як: Бушуєва, Н. С., Веретенников, В. І., Войнаренко М.П., Гужва В.М., Ноздріна, Л. В., Плескач В.Л., та інші. Науковцями досліджено теоретико - прикладні аспекти досвіду впровадження технологій управління проектами для успішного управління бізнесом.

**Мета статті** - формалізація ключових проблем проектно-орієнтованих будівельних компаній для визначення підходів щодо автоматизації процесів управління проектами на всіх етапах життєвого циклу.

**Виклад основного матеріалу.** Науково-технічний прогрес із впровадження новітніх технологій у будівництві набирає прискорення й вимагає врахування сучасних вимог до якості, термінів будівництва та швидкої окупності інвестицій. Глобальною проблемою будівельних проектно-орієнтованих компаній залишається відсутність універсального інструментарію, який би дозволив автоматизувати управлінські та адміністративні процеси і консолідувати інформаційні потоки на всіх етапах реалізації будівельного проекту. Будівельна індустрія, є проектно-орієнтованою, тому керівники будівельних компаній повинні прийти до впровадження системного підходу в управлінні проектами або, принаймні, подивитися на те, чим управляють, з точки зору системи.

Основні принципи ринкового господарювання у будівельній сфері:

1. Врахування сучасних конструктивно-технологічних умов та вимог під час нормування витрат ресурсів;
2. Побудови системи нормування, спрямованої на здійснення планування оптимальних витрат;

3. Врахування моніторингу цін на ресурси та кон'юнктури ринку праці, машин та матеріалів;
4. Базування системи нормування на ґрунті варіантної бази елементарних будівельних процесів та операцій.

Впровадження автоматизації доцільно виконувати на базі існуючих програмних продуктів по управлінню проектами шляхом розширення їх функціональних можливостей під специфічні задачі будівельного бізнесу. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні задачі:

- провести аудит існуючої системи управління проектами та управлінського обліку для визначення рівня зрілості компанії та її готовності та здатності до необхідних перетворень;
- визначити основні вимоги до необхідних додаткових функціональних модулів інформаційної системи управління проектами та етапи впровадження.

Найчастіше проекти адаптації автоматизованих систем управління будівельними проектами зводяться до інтеграції програм з розрахунків кошторисів з програмним продуктом Project Expert, MS Project, Open Plan, Oracle Primavera та інші, що не дає в результаті ніякого додаткового функціоналу системі, тільки додаткові завдання для користувачів програмних систем, які повинні укрупнювати наповнені системою дані для зручного прийняття управлінських рішень. Звичайно полегшення введення інформації в систему не можна недооцінити, а також ліквідацію дублювання інформації в кошторисній та управлінській системах, однак, завдання в будівництві набагато ширше. На даний момент готових рішень конкретно для будівельних компаній не розроблено, звичайно, в будь-якому випадку вони потребуватимуть доопрацювання, однак, створення системи, яка б на 90 % покривала можливості будівельного бізнесу та не мала зайвих модулів і ускладнюючих елементів, яких вдосталь в ERP системах — цілком можливо [1–3]. Складність такого процесу полягає в тому, що проектно-орієнтовані будівельні компанії мають певні специфічні особливості щодо управління портфелями проектів, а також організації проектної та управлінської діяльності [4,5].

Проекти будівництва готелів «під ключ» слід відносити до складних масштабних проектів з високим ступенем невизначеності. Враховуючи кількість чинників, що визначають керованість проекту, кількість зацікавлених осіб, значний вплив зовнішнього середовища, технічну та технологічну складність стає зрозумілим необхідний рівень менеджменту проекту, величина відповідальності та обсяги інформаційних потоків в таких проектах.

Намагання будівельних компаній впроваджувати в свою діяльність програмні продукти по управлінню проектами найчастіше зводяться до досить спрощеного використання широкого спектру можливостей інформаційних технологій. Це пояснюється насамперед складністю таких технологій, їх універсальністю для різних прикладних сфер застосування та, як наслідок, відсутністю їх адаптації виключно під будівельну специфіку, а також рівнем технологічної зрілості компанії. Як показує практика майже всі проекти впровадження системи управління проектами зупиняються на рівні опису бізнес-процесів та впровадження інформаційної технології, яку використовують виключно для планування графіків будівельного процесу різного ступеня деталізації. В свою чергу управління часом ведеться в дуже урізаному форматі, а про повноцінне планування та управління вартістю мова майже не йде. Всі ці нововведення направлені на те, щоб кожен член команди планував / актуалізував інформацію в системі самостійно і постійно бачив як його дії впливають на загальний хід і динаміку проекту, його внесок в досягнення цілей і результатів проекту. А керівник проекту, керівництво компанії та власники бізнесу отримували прозору комплексну адекватну картину розвитку проекту, мали об'єктивну оцінку стану справ та можливість приймати рішення на основі достовірної актуальної інформації, що в свою чергу робить проект зрозумілим та керованим.

При автоматизації планування проекту будівництва, треба не забути врахувати логіку, що поки не готова проектна документація, будівництво або закупівлі не можуть бути початі, що відображається на єдиному графіку, стає

важливим додатком до договору з замовником і є документом, який юридично захищає інтереси генпідрядника, та наглядно показує замовнику, на які процеси треба приділити більше уваги аби зберегти строки та вартість проекту. На стадії планування проекту розрахувати бюджет на замовника та внутрішній бюджет генпідрядника в одній інформаційній моделі та мати можливість аналізувати прибуток як по роботах, так і по етапам проекту, корегувати плановий прибуток по окремим позиціям. Або дуже зручно порахувати бюджет та прибуток по проекту на такі незначні але багато чисельні позиції як меблі та інші аксесуари для передачі готелю в експлуатацію.

Отримані результати загалом вирішують низьку специфічних задач, які характерні для будівельного бізнесу. Їх впровадження дає змогу розширити функціонал існуючої системи управління проектами та автоматизувати деякі важливі складні процеси управління проектами з боку будівельної організації, що значно спрощує завдання групи управління проектами щодо процедур планування та контролю. Реалізовані додаткові програмні модулі надають можливість прозорого ведення проекту, розширюють здатність системи виконувати аналіз та прогнозування подальшого ходу виконання проекту.

Відстеження результатів впровадження розроблених програмних рішень необхідно для отримання зворотного зв'язку з метою розуміння ефективності системи в цілому, її повної адекватності потребам організації для управління проектами та портфелями проектів, зручності для команди проекту та профільних фахівців, а також повноти та коректності звітних інтегрованих даних для всіх зацікавлених осіб. Сьогодні будівельному бізнесу вкрай необхідні аналітичні інструменти для розрахунку остаточної вартості проекту, за допомогою яких можна було б порівнювати заплановані і реальні витрати на будівництво того чи іншого об'єкта, і виявляти, на якому етапі і з-за чого відбулися відхилення. Завдяки такій аналітиці можна було б спочатку більш точно прогнозувати остаточної вартість будівництва. Такими інструментами можуть стати технології управління проектами. Не секрет, що будівництво

далеко не найпрозоріша галузь: часто і власникам об'єкта, і топ-менеджерам будівельної компанії незрозуміло, наскільки обґрунтовані ті чи інші витрати в рамках проекту. Інформаційні технології можуть допомогти в оцінці їх адекватності. З цим багато в чому і пов'язаний інтерес до інформаційних технологій в будівництві.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Роль інформаційних технологій в проектах розробки та впровадження системи управління проектами будівельних компаній важко переоцінити. Вони сприяють створенню та збереженню кращих практик управління проектами, постійному вдосконаленню процесів в компанії, більш ефективній роботі команди проекту, забезпеченню необхідного рівня прозорості та збереженню аналітичної інформації по проекту для будування прогнозів як по поточним, так і по майбутнім проектам компанії, підвищуючи її корпоративну цінність.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бушуєва, Н. С. Управління проектами та програмами організаційного розвитку: навч. посібник / Н. С. Бушуєва, Ю. Ф. Ярошенко. – К.: Самміт-Книга, 2010. – 200 с.
2. Оберемок И. И. Гибкий подход к внедрению корпоративной системы управления проектами / И. И. Оберемок // Управління розвитком складних систем. — 2014. — № 17. — С. 42–45.
3. Ноздріна, Л. В. Управління проектами: підручник / Л. В. Ноздріна, В. І. Ящук, О. І. Полотай. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 432 с.
4. Мазур И. И. Инвестиционно-строительный инжиниринг / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, А. В. Гинзбург и др. — М.: Елима, 2007. — 1216 с.
5. Кальніченко О. В. Розробка та впровадження інформаційної системи управління проектами в будівельних компаніях /О.В. Кальніченко, М.Л. Чернова // Технологический аудит и резервы производства. - 2015. - № 2/2(22). – С.54-58.

## ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ У СТРУКТУРІ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

*Розглядаються основні форми електронної комерції, надається їх характеристика, визначається місце електронної комерції у структурі цифрової економіки.*

**Ключові слова:** *цифрова економіка, електронний бізнес, електронна комерція, електронна торгівля, інтернет-торгівля.*

**Постановка проблеми.** Форми, засоби і методи ведення бізнесу в глобальних мережах за три останніх десятиліття сформували вагомую частину економіки – цифрову, що об'єднала собі такі складові як електронний бізнес, електронна комерція та Інтернет-торгівля [1].

Електронна комерція – це сфера цифрової економіки, яка включає в себе всі фінансові і торговельні трансакції, які здійснюються за допомогою комп'ютерних мереж, і бізнес-процеси, пов'язані з проведенням таких трансакцій [2].

У наш час швидкого розвитку інформаційних технологій та розповсюдженню мережі Інтернет, питання електронної комерції стає дедалі актуальнішим, в сучасних умовах її популярність стрімко зростає. Важливим питанням в формуванні теоретичних основ цього поняття стають форми електронної комерції та її місце в системі цифрової економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням цього питання займаються вітчизняні і зарубіжні вчені, зокрема Ю. Лисенко, В. Андрієнко, Н. Іванов, В. Царев, А. Кантарович, М. Макарова, Р. Монклер, С. Кехал та інші. Але стрімкий розвиток у цій галузі потребує уточнення основних понять і термінів.

**Виклад основного матеріалу.** Електронна комерція – важлива складова сучасного бізнесу, яка в широкому розумінні означає проведення торговельних операцій в мережі Інтернет.

До свого складу електронна комерція включає:

- електронний обмін інформацією (Electronics Data Interchange, EDI);
- електронний рух капіталу (Electronic Funds Transfer, EFS);
- електронну торгівлю (E-Trade);
- електронні гроші (E-Cash);
- електронний маркетинг (E-Marketing);
- електронний банкінг (E-Banking);
- електронні страхові послуги (E-Insurance).
- тощо.

Основними перевагами використання електронної комерції є:

- оперативність отримання інформації;
- зниження невиробничих витрат (торгівельних, на рекламу тощо);
- скорочення циклу виробництва і продажу за відсутності потреб у повторному підтвердженні інформації та зменшені помилок при введенні даних;
- зниження затрат на обмін інформацією за рахунок здешевлення засобів телекомунікації;
- спрощення системи контролю відділів закупівель і продажів;
- відкритість компаній до споживачів.

Електронну комерцію класифікують за об'єктами і суб'єктами, за місцем системи на підприємстві, за ступенем новизни діяльності або за послугами, що надаються системою.

Виділяють 4 основні групи суб'єктів електронної комерції:

- споживачі (C-consumer), або фізичні особи;
- бізнесові організації (B-business);
- державні органи (G-government, інколи A-administration);
- фінансові установи.

Суб'єкти електронної комерції під час взаємозв'язку між собою утворюють відповідні моделі, а саме:

- B2C (бізнес – клієнту);
- B2G (бізнес – державі);

- G2B (держава – бізнесу);
- C2C (клієнт – клієнту);
- B2B (бізнес – бізнесу).

Бізнес для клієнта (B2C) – неформальний термін, що означає процес взаємодії компанії (юридичної особи, Business) з кінцевим споживачем – фізичною особою (Consumer), що має на меті продаж товарів, надання послуг або інформації.

Бізнес для держави (B2G) – взаємодія бізнесу і органів державної політики, що включає ділову взаємодію комерційної структури з державною організацією, починаючи від місцевої влади і закінчуючи міжнародною організацією.

Держава для бізнесу (G2B) – надання державних послуг для господарюючих суб'єктів (проекти проведення державних закупівель, видача ліцензій і дозволів).

Клієнт для клієнта (C2C) – взаємодія користувачів для обміну комерційною інформацією, досвідом, аукціонною торгівлею між фізичними особами тощо.

Однією із найпоширеніших моделей, що знайшла своє місце у всіх сферах економіки, є бізнес для бізнесу (B2B).

B2B (business-to-business, бізнес – бізнесу) – електронна модель ведення бізнесу, що означає обмін товарами, послугами або інформацією (чи їхній продаж) між компаніями і не включає в цей процес кінцевого фізичного споживача товару чи послуги [3].

Перш за все, модель B2B орієнтована на промисловість та оптову торгівлю і є одним із пріоритетних напрямів серед сучасних товаровиробників різних сфер. За останні роки темпи розвитку моделі B2B значно зростають, а ніж у інших моделей. Це відбувається завдяки збільшенню не лише потенціалу чи обсягів ринку, а й завдяки зацікавленні все більшої кількості великих бізнес-партнерів та фінансових структур.



Основними перевагами моделі електронної комерції B2B є:

- максимальна оптимізація бізнес-процесів взаємодіючих підприємств через ефективний механізм створення вагової додаткової вартості;
- прискорення бізнес-процесів;
- створення прозорої інформаційної структури компанії, що сприяє становленню позитивного іміджу та підвищенню довіри до неї;
- багатоланкова інформатизація бізнес-процесів;
- «прозорість» компанії для державних регулюючих органів;
- значне зниження витрат виходу на ринок для нових компаній;
- збільшення охоплення ринку вже існуючими компаніями;
- створення умов нормальної конкуренції;
- зниження числа посередників у ланцюжку поставок;
- високий рівень безпеки мереж.

До недоліків моделі B2B можна віднести високу ціну інтеграції до закритих бізнес-мереж, що ускладнює доступ до них малих та середніх фірм, які часто є основними постачальниками для великих підприємств. Але даний недолік суттєвий лише при використанні глобальних торговельних майданчиків [4].

Для B2B виділяють наступні бізнес-моделі:

- електронні постачальники (E-Procurement) – обслуговування підприємств з високою оперативністю оформлення та реалізації замовлень;
- електронні платформи співробітництва (Collaboration Platforms) – обслуговування середнього та малого бізнесу в якості посередника у наданні комплексу послуг B2B;
- інформаційні брокери (E-Brokers) – послуги у забезпеченні достовірною бізнес інформацією;
- аналогічні до моделі B2C – E-mail, електронні дилери, E-Payment systems.

До складу моделі B2B входять безліч систем, що призначені підвищувати ефективність взаємодії між компаніями на ринку.

Системи B2B – це апаратно-програмні комплекси, що дозволяють підтримувати бізнес-відносини між підприємствами, перш за все, в області збуту і матеріально-технічного обслуговування.

До систем B2B належать:

- інформаційний сайт (сайт-візитівка): містить інформацію про галузь, компанії, що входять до неї, стан ринку, галузеві стандарти;
- корпоративний портал компанії: призначений для спілкування з партнерами і контрагентами, містить інформацію про компанію, персонал, керівництво, продукцію, опис послуг;
- корпоративні сервіси служб закупівель і постачання: шукають постачальників, одержують комерційні пропозиції, здійснюють електронні платежі;
- інтернет-магазин: призначений для збуту продукції, може бути вбудований в корпоративний портал;
- брокерські сайти: посередники між покупцями і продавцями;
- електронні торгові майданчики (ETM): призначені для організації інтернет-діяльності фахівців, служби збуту і постачання [5].

З метою обізнаності широкого кола учасників ринку щодо комерційних пропозицій надзвичайно важливою для підприємств є розробка власних інформаційних сайтів чи корпоративних порталів. Основні інструменти створення інформаційних та корпоративних сайтів вже давно вивчені і успішно використовуються. Їх асортимент широкий і здатний задовольнити більшість потреб ринку.

Варто зазначити, що найбільш розповсюдженою формою електронної комерції на сьогодні є інтернет-магазини та електронні торгові майданчики. Вони стають все більш популярними в Україні [6, 7].

Електронний торговий майданчик – це віртуальне середовище, в якому відбуваються операції між продавцем і покупцем та здійснюється проведення фінансово-торгівельних операцій в режимі реального часу.

Створення та ефективне використання електронних торгових майданчиків відкриває принципово нові можливості для використання Інтернет-технологій в бізнесі та дозволяє:

- формувати імідж компанії;
- забезпечити клієнтів інформацією про компанію, товари та послуги;
- дослідити портрет ідеального клієнта;
- організувати безперебійний процес продажу товарів та послуг;
- налагодити відносини «клієнт-продавець»;
- здійснювати електронні розрахунки;
- контролювати служби збуту та постачання [8].

Електронні торгові майданчики можна розділити на дві великі групи: вертикальні і горизонтальні. Перші функціонують в певних галузях, інші - спеціалізуються на окремих функціях або потребах бізнесу різних галузей.

За ознакою створення і відповідності, торговельні майданчики можна розділити на три наступних категорії:

- майданчики, що створюються покупцями, коли одна або декілька великих компаній створюють свої електронні торгові майданчики для залучення безлічі компаній-постачальників.

- майданчики, що створюються продавцями, коли поряд з великими покупцями великі продавці також грають активну роль у формуванні торговельних майданчиків.

- майданчики, що створюються третьою стороною. Цей тип торговельних майданчиків покликаний звести покупців і продавців один з одним. Зазвичай вони створюються тими, хто добре орієнтується в даному секторі бізнесу і процесах, що відбуваються в ньому.

Основні організаційні моделі торговельних майданчиків можна розділити на три групи сайтів:

- сайти-каталоги об'єднують окремі каталоги безлічі постачальників і пропонують їх для ознайомлення цільовим групам покупців.

- сайти-аукціони пропонують продавцям місце, де можна розпродавати

товарні запаси. В Україні аукціони з продажу сільськогосподарської продукції проводяться здебільшого на сайтах великих товарних бірж.

- сайти-біржі – це анонімні торгівельні майданчики, що дозволяють виробникам здійснювати купівлю-продаж товарів на ринку негайного постачання і платежу. Ціна на біржі регулюється попитом і пропозицією, внаслідок чого схильна до сильних змін. Джерелами доходу для бірж головним чином служать комісії за трансакції і членські внески учасників [9-12].

Більшість компаній вже ознайомились із можливостями, перевагами та недоліками такого інструменту ведення електронної комерції, як електронні торгові майданчики, але вони, найчастіше, недооцінюють труднощів їх впровадження. Творці майданчиків повинні чітко розуміти, які потреби своїх потенційних клієнтів вони зможуть задовольнити, які переваги в порівнянні з традиційними методами торгівлі вони можуть надати користувачам, наскільки самі користувачі готові адаптуватися до нових технологій ведення бізнесу.

Серед недоліків роботи з електронними майданчиками виділяють необхідність їх постійних доробок і налаштувань під потреби клієнта, оскільки всі майданчики все ще активно розвиваються.

Ще одним недоліком, вважається те, що контрагенти не завжди готові або зацікавлені брати участь у проведенні продажів чи закупівель через електронні торгові майданчики.

Отже, переходячи на власний електронний майданчик, потрібно бути готовим до того, що потрібен час, знадобиться кілька місяців на її тонке налаштування під внутрішні бізнес-процеси підприємства, а також навчання персоналу. Проте, розвиток електронних торгових майданчиків потребує від власників бізнесу перегляду підходів до покупця, конкуренції та ціноутворення.

**Висновки.** Отже, розглянуто місце електронної комерції у структурі цифрової економіки, її основні типи та надана їм характеристика; простежено вплив мережі Інтернет на збут товарів і послуг, визначено роль Інтернет-технологій у бізнесі та основні причини їх об'єднання; розглянуто інструменти впровадження однієї із основних форм електронної комерції B2B; розглянуто

потужний інструмент управління бізнесом в сфері електронної комерції – електронний торговий майданчик, визначено і обґрунтовано, яка технологія створення електронного торгового майданчика є найкращою.

#### **Список використаних джерел:**

1. Веретюк С. М. Визначення пріоритетних напрямків розвитку цифрової економіки в Україні [Електронний ресурс] / С. М. Веретюк, В. В. Пілінський // Наукові записки Українського науково-дослідного інституту зв'язку – 2016. – № 2. – С. 51-58. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzundiz\\_2016\\_2\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzundiz_2016_2_9).

2. Мельник, О. В. Електронна комерція як складова частина електронного бізнесу [Електрон. ресурс] / О. В. Мельник // Сьома Всеукраїнська наук.-практ. інтернет-конф. «Соціум. Наука. Культура». – Режим доступу: <http://intkonf.org/melnik-ov-elektronna-komertsiya-yak-skladovachastina-elektronного-biznesu>

3. Федішин І. Б. Електронний бізнес та електронна комерція (опорний конспект лекцій для студентів напрямку «Менеджмент» усіх форм навчання) / І. Б. Федішин. – Тернопіль: ТНТУ ім. І. Пулюя, 2016. – 97 с.

4. Іванченко Н. О. Головні аспекти впливу інформаційних технологій на сфери обміну та споживання [Електронний ресурс] / Н. О. Іванченко, М. О. Бусяк // Технології та дизайн. – 2016. – №1. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/td\\_2016\\_1\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_8).

5. Що таке електронний торговельний майданчик (ЕТМ)? [Електронний ресурс] // SmartTender.biz. – 2015. – Режим доступу: <https://smarttender.biz/news-view/?id=6>.

6. Електронні торгові майданчики – мода чи необхідність? [Електронний ресурс] // SmartTender.biz. – 2015. – Режим доступу: <https://smarttender.biz/news-view/?id=4>.

7. Навіщо нам ЕТМ? [Електронний ресурс] // SmartTender.biz. – 2015. – Режим доступу: <https://smarttender.biz/news-view/?id=3>.

8. Кулак Н. В. Формування та принципи функціонування електронних систем торгівлі [Електронний ресурс] / Н. В. Кулак // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2013. – №4. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur\\_2013\\_4\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2013_4_14).

9. Трофимов В. В. Информационные системы и технологии в экономике и управлении: учебник для бакалавров / В. В. Трофимов. – №4. – М.: Издательство Юрайт. – 2013. – 542 с.

10. Тягунова Н. М. Интернет-торгівля: сутність та особливості / Н. М. Тягунова, М. Ю. Гудзенко [Електронний ресурс] // Вісник Полтавської державної аграрної академії. – 2013. – №3. – С. 160-162. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VPDAA\\_2013\\_3\\_36](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VPDAA_2013_3_36).

11. Мельник О. В. Електронна комерція як складова частина електронного бізнесу [Електронний ресурс] / О. В. Мельник // Сьома Всеукраїнська наук.-практ. інтернет-конф. «Соціум. Наука. Культура». – К.: Оргкомітет МНПІК. – 2016. – Режим доступу: <https://goo.gl/stM7R2>.

12. Євтушенко Д. Д. Електронний бізнес, електронна комерція, Інтернет-торгівля: сутність та взаємозв'язок понять [Електронний ресурс] / Д. Д. Євтушенко // Бізнес Інформ. – 2014. – №8. – С. 184-188. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf\\_2014\\_8\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_8_33).

**УДК 378.147:004.031.42 (045)**

**Мерінова С.В., к.е.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ В  
ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА І  
ОРГАНІЗАЦІЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО БІЗНЕСУ»**

*Проведено аналіз інтерактивних методів навчання. Визначено критерії інтерактивного навчання. Запропоновано методичку використання інтерактивних методів навчання в процесі викладання дисципліни «Економіка і організація інформаційного бізнесу». Досліджено переваги застосування запропонованої методички.*

**Ключові слова:** *інноваційні методи навчання, інтерактивні методи навчання, інформаційно-комунікаційні технології, кейс-технологія, технічні засоби навчання.*

**Постановка проблеми.** Добре відомо, що в практиці роботи висококласних фахівців практичний досвід цінується набагато вище книжкових знань. Але далеко не кожна людина має навик ефективно отримувати цей досвід під час повсякденної робочої діяльності. Використання інтерактивних методів в навчальному процесі призводить до отримання студентами наступних переваг: виникнення у студентів інтересу і мотивації до діяльності, який обумовлений тим, що вони реалізують свою ідею; вирішуючи поставлені ними ж самі завдання, студенти відпрацьовують навички пошуку необхідної інформації в Інтернеті, вчать працювати з природними джерелами інформації; вирішуючи поставлене завдання, займаючись пошуком необхідної інформації в літературі, обговорюючи її один з одним, студенти непомітно для себе засвоюють величезну кількість інформації; спілкуючись один з одним, вирішуючи конфлікти і суперечності, учні тренують комунікативні навички, відпрацьовують настільки цінне сучасними роботодавцями вміння працювати в команді; студенти отримують цінний досвід соціально-виробничих відносин в колективі.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Застосування інтерактивних методів в навчальному процесі розглядають в своїх працях багато спеціалістів. Борисенко Л.Л. пропонує в своїх працях застосовувати методи проблемного навчання та кейс-технологія навчання як засіб формування дослідницьких умінь майбутніх економістів [1]. Буйницька О.П. в своєму навчальному посібнику представила теоретичний матеріал про сучасні інформаційно-комунікаційні технології, що застосовуються для опрацювання й подання навчальних, консультативних та рекламних матеріалів, проаналізувала інформаційні технології та технічні засоби навчання [2]. Добровольська Н.В. надає приклади використання в навчальному процесі ділові ігри при підготовці фахівців з економічної кібернетики [3]. Савченко Т. розглядає електронні навчальні курси на основі технології Articulate Storyline, як один із засобів інтерактивного навчання [4]. Ткач Д. та Чикун Н. для підвищення якості освіти пропонує застосовувати в навчальному процесі інноваційну діяльність,

зокрема, і інтерактивні методи навчання [5, 6]. Ящишина Ю.М. запропонувала методикау використання інтерактивних методів навчання при викладанні дисциплін з управління персоналом [7].

**Виклад основного матеріалу.** Інтерактивне навчання можна визначити за наступними критеріями. Перший критерій, це коли студенти беруть активну участь не тільки в засвоєнні навчального матеріалу, а й в організації навчального процесу. Це означає, що форма, зміст, темп навчального процесу детермінується особистим досвідом, потребами, інтересами, індивідуальними схильностями студентів, а не викладача. Це також означає, що в ході навчання студент самостійно ставить цілі і завдання. Таку організуючу, керуючу активність не слід плутати з фонові активністю, яка в тій чи іншій мірі супроводжує будь-яку навчальну діяльність. Так, наприклад, в традиційній моделі лабораторного заняття, учень отримує методичку і потім крок за кроком здійснює прописану в ній методикау (алгоритм дій). При цьому студент залишається пасивним, незважаючи на те, що виконує деякі дії. Він всього лише здійснює придуманий іншою людиною (автором методички) рухову програму.

Другий критерій, це джерело інформації. Якщо в моделі пасивного навчання головним (єдиним) джерелом інформації є педагог, який читає лекцію або пояснює методикау і дає завдання, то інтерактивне навчання передбачає використання студентами множинних різноманітних джерел інформації (наукові статті, монографії, довідники, інтернет-джерела).

На жаль, студенти в ході навчання переважно мають справу з навчальними джерелами (підручники, курси лекцій, методичні розробки), в яких представлена спрощена, рафінована, більш-менш застаріла інформація. Причому інформація структурована в формі зручній для запам'ятовування, але не для практичного використання в проблемних ситуаціях. Якщо параграф підручника зазвичай читають від початку до кінця, то звичайні джерела, як правило, переглядають з метою знайти якусь конкретну інформацію (згадки, посилання, числові значення і т.п.). Вперше стикаючись з звичайними



джерелами, наприклад, з науковими статтями, студенти намагаються читати їх так само, як підручник. При цьому вони лякаються того, що багато чого не розуміють і припиняють читання. Фахівці ж вміють ефективно знаходити потрібну і корисну інформацію навіть в тих текстах, які на 90% їм незрозумілі.

Третій критерій це функція викладача. Наявність різноманітних джерел інформації розвантажує вчителя, знімає з нього необхідність виконувати функцію «говорить підручник». Тому вчитель може зосередитися на своїй головній діяльності - управлінні навчальним процесом. В ході інтерактивного навчання вчитель виконує функції не джерела інформації, а грає роль модератора, який коригує і спрямовує взаємодію учнів з природними джерелами інформації, допомагаючи учням досягати ефективно досягати поставлені ними ж цілі.

Суттєвим є те, що при такому підході характер взаємодії «студент - викладач» з антагоністичного перетворюється в синергічний. У традиційній моделі студент реалізує цілі, які ставить перед ним (по суті, нав'язує йому) педагог. Тому викладач і студенти мають різні вектори діяльності. Викладач прагне змусити студентів виконати завдання, яке може бути ніяк не пов'язане з їх інтересами, поточними запитами, індивідуальним досвідом. Студенти ж прагнуть зайнятися досягненням своїх особистих цілей. Не дивно, що в такій ситуації більшість педагогів змушене вдаватися до авторитарного стилю управління.

З цієї ж причини не можна визнати вдалими спроби визначення інтерактивного навчання, які фокусуються на наявності двосторонньої взаємодії (interaction) між студентом і викладачем, як головною його особливості. Важливий не сам факт наявності двосторонньої взаємодії і навіть не його інтенсивність, а його характер.

У моделі інтерактивного навчання студенти самі ставлять цілі, які відповідають їх особистим інтересам і нахилам (зрозуміло, в заданих форматом заняття рамках). Викладач же допомагає студентам досягати ці цілі найбільш

ефективним способом. Таким чином, зникає причина для антагонізму, студент і викладач виявляються «по одну сторону барикад» і стають партнерами.

Інтерактивне навчання означає навчання (стихійне або спеціально організоване), засноване на прямій взаємодії студентів з навчальним оточенням. Причому навчальне оточення, або навчальне середовище, виступає як реальність, в якій учасники знаходять для себе область освоєння досвіду. Досвід студентів служить головним джерелом навчального пізнання.

У процесі такого навчання студенти стають не пасивними, а активними діячами, повноправними учасниками процесу, їх досвід не менш важливий, ніж досвід ведучого, який не дає готових знань, а спонукає до самостійного пошуку. Кожному учневі надається можливість знайти свій спосіб вирішення. Студенти - співавтори викладача в створенні заняття.

На підставі такого розуміння була розроблена модель інтерактивного навчання, яка вже кілька років використовується на кафедрі економічної кібернетики при проведенні практичних занять з дисципліни «Економіка та організація інформаційного бізнесу». Навчальна модель побудована наступним чином.

На попередньому етапі викладач знайомить студентів з темою практичного заняття, розповідає історію розвитку цього наукового напрямку, наводить приклади класичних досліджень в цій області, невирішених і актуальних проблем. Студентам пропонується розділитися на 2 - 4 робочі групи, пояснюється суть заняття: кожній групі пропонується виконати самостійне дослідження, послідовно здійснивши всі його етапи.

На першому етапі кожній групі пропонується придумати собі невелику проблему для дослідження. Це може бути абсолютно нова проблема, або варіація будь-якого раніше проведеного дослідження. Але при цьому студенти повинні придумати, сформулювати і обґрунтувати її самостійно. Студенти мають постійний доступ до кількох десятків статей, монографій, Інтернету, можуть вільно спілкуватися один з одним. На певному етапі до дискусії кожної робочої групи підключається викладач, який допомагає студентам побачити

слабкі і сильні сторони пропонованої ними проблеми. Як правило, проблема багаторазово видозмінюється, шліфується. В кінці цього етапу повинна бути чітко поставлена мета і завдання дослідження.

На другому етапі учні самостійно розробляють методику, за допомогою якої будуть отримувати експериментальні дані для вирішення проблеми. Вони можуть або придумати методику «з нуля», або знайти готову методику в літературі і адаптувати її під конкретні умови. Викладач періодично підключається до обговорення, допомагаючи студентам побачити методичні проблеми, які можуть виникнути при реалізації цієї методики.

На третьому етапі студенти самостійно розробляють необхідні для виконання проекту документи. Наприклад, бізнес-план, розраховують точку беззбитковості віртуального підприємства та інші показники. У більшості випадків пробний проект виявляє безліч складнощів, які не були враховані на етапі розробки методики.

На четвертому етапі роботи проводиться обробка та інтерпретація отриманих даних, підготовка підсумкового звіту. Звіт проводиться в формі конференції. Кожна робоча група готує доповідь і представляє свій проект, розповідаючи про методику, результати, що виникли проблеми і способи їх вирішення.

Така форма організації навчального процесу має ряд переваг перед традиційною моделлю проведення спецпрактикуму, при якій студенти зазвичай освоюють методики, відтворюючи зафіксовану в методичному посібнику (або розказану викладачем) покрокову інструкцію.

Незважаючи на очевидні переваги застосовуваної моделі інтерактивного навчання, вона має деякі обмеження і далеко не завжди може бути успішно реалізована.

Певна кваліфікація потрібно також і від викладача. Він повинен абсолютно вільно орієнтуватися в темі, добре знати методики, миттєво оцінювати ситуацію, швидко придумувати не єдине рішення, а безліч альтернативних варіантів.

Використовувана модель добре працює зі студентами старших курсів, які вже мають певний досвід дослідницької діяльності. Наш досвід показує, що найважчим етапом практично завжди є пошук і формулювання проблеми, яка в подальшому будуть досліджуватися. Коли проблема знайдена і сформульована, наступні етапи здійснюються відносно легко. Ймовірно, це пов'язано з тим, що в 90% випадків студенти на заняттях вчаться вирішувати поставлені кимось (викладачем, автором навчального посібника) проблеми, але не ставити і формулювати свої власні. Разом з тим, вміння побачити і чітко окреслити проблемну ситуацію є найважливішим навиком, яким повинен володіти кваліфікований фахівець практично будь-якого фаху.

**Висновки.** Запропонована модель інтерактивного навчання має багато спільного з так званим проблемним навчанням. По суті справи, ми використовуємо якийсь гібрид проблемного та інтерактивного навчання. Саме використання інтерактивного навчання, в ході якого студенти будуть взаємодіяти з природними джерелами інформації, вирішувати практичні завдання, вступати в реальні виробничі відносини, може стати ефективним інструментом для вирішення однієї з головних завдань вищої школи - підготувати таких сучасних і ефективних фахівців. Організація навчального процесу, в основу якого покладено таке проблемно-інтерактивне навчання, формує у студентів не тільки предметні, професійні, академічні знання, вміння і навички, але також широкий спектр компетенцій, які є абсолютно необхідними для результативного використання своєї професійної кваліфікації в реальній діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Борисенко Л. Л. Кейс-технологія навчання як засіб формування дослідницьких умінь майбутніх економістів / Л. Л. Борисенко // Проблеми емпіричних досліджень у психології. – Київ : Гнозис, 2014. – С. 385-391.
2. Буйницька О. П. Інформаційні технології та технічні засоби навчання [Електронний ресурс] : навч. посібник / О. П. Буйницька. — Електронні дані. –

Київ : Центр учбової літератури, 2018. – Систем. вимоги: Acrobat Reader. – Режим доступу: [http://10.0.2.150/docs/CUL/Inform\\_tehnologii\\_Buinizka.pdf](http://10.0.2.150/docs/CUL/Inform_tehnologii_Buinizka.pdf).

3. Добровольська Н. Ділові ігри при підготовці фахівців з економічної кібернетики / Н. Добровольська // Інноваційний розвиток: економіка, управління, інформаційні технології, право, освіта : матеріали I Міжнародної науково-методичної конференції, присвяченої 30-річчю ВНАУ та 10-річчю спеціальності "Економічна кібернетика", 15-16 листопада 2012 р. : в 2 т. – Вінниця : ВНАУ, 2012. – Т. 2. – С.116-118.

4. Савченко Т. Електронні навчальні курси на основі технології Articulate Storyline / Т. Савченко, Л. Власенко // Вісник КНТЕУ. – 2017. – № 1. – С. 127-136.

5. Ткач Д. Організація інноваційної діяльності у виші як умова підвищення якості освіти / Д. Ткач // Вища школа. – 2015. – №4-5. – С.13-19.

6. Чикун Н. Інноваційні технології навчання у реформуванні системи вищої освіти / Н. Чикун, Б. Пасальський // Вісник КНТЕУ. – 2016. – № 3. – С. 135-144.

7. Ящишина Ю.М. Використання інтерактивних методів навчання при викладанні дисциплін з управління персоналом / Ящишина, В.О. Шашко // Вісник економічної науки України. — 2016. — № 2 (31). — С. 190–192.

**УДК 658: 330.33.01**

**Ніколіна І.І., к.н.держ.упр.**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ  
ЕВОЛЮЦІЙНОЇ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ**

*У статті проведено ретроспективний аналіз методологічних основ управління життєвим циклом підприємства шляхом поєднання наукового базису шкіл менеджменту, технічних і біологічних наук. Узагальнюючи результати аналізу еволюційної теорії управління, показано, що підприємство виступає як складна система, чие виживання залежить від його здібностей до адаптації.*

*Проаналізовано дослідження науковців, які для опису процесу розвитку підприємств за хвилеподібним принципом найчастіше використовують загальновідому теорію життєвого циклу підприємства, доведено що, всі вони мають одні і ті ж фази, що періодично повторюються, та які по-різному трактуються різними дослідниками. Доведено, що спостерігається посилення диференціації досліджень у сфері проблем управління підприємством та чітко проявляється тенденція взаємної інтеграції різних шкіл і напрямів на базі певних єдиних концепцій.*

**Ключові слова:** *розвиток економічної системи, еволюційний розвиток підприємства, життєвий цикл, криза, безперервний розвиток.*

**Постановка проблеми.** Підприємство, незалежно від масштабів діяльності та форми власності, підпорядковується циклічним законам життєдіяльності. Можливість модифікуватись, переходити на вищі стадії розвитку або потрапляти у кризове становище вимагає від менеджерів підприємства зміни стратегії, цілей та способів їх реалізації. Доцільним є проведення комплексного дослідження в напрямі аналізу існуючої наукової бази методологічних підходів до управління еволюційним розвитком підприємств. Врахування теоретичних та практичних процесів циклічності розвитку економіко-виробничих систем дозволить керівникам прогнозувати тенденції їх розвитку та приймати обґрунтовані управлінські рішення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні основи теорій життєвого циклу підприємства досить широко представлені у дослідженнях вітчизняних і закордонних науковців, таких як І. Адізес [1], А. Бернард [1], Н. Воробйова [2], В. Василенко [3], Н. Ващенко [4], Л. Грейнер [5], Д. Дресвянніков [6], М. Жемчугов [7], Н. Касьянова [8], Н. Терлецька [9], І. Федулова [10], С. Филонович [11], Й Шумпетер [12].

**Мета статті:** провести ретроспективний аналіз методологічних основ управління життєвим циклом підприємства узагальнюючи результати аналізу еволюційної теорії управління.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасній науковій літературі економічній сутності категорії «розвиток» приділено значну увагу. Економічний розвиток суспільства є багатомірним процесом, який охоплює економічне зростання, структурні зсуви в економіці, удосконалення умов і якості життя населення. Тому розвиток як соціально-економічну категорію розглядають як процес реорганізації та переорієнтації усієї економічної та соціальної систем, що поряд зі зростанням прибутків та виробництва сприяє їхнім якісним змінам в інституційній, соціальній та адміністративній структурах. На думку В. Василенка, розвиток – це не разові перетворення з метою досягнення найкращого стану системи, а процес, що не припиняється в часі, плин якого не завжди відбувається постійно і безупинно, найчастіше йде стрибкоподібно з подоланням різних за глибиною та охопленням криз [3].

Розвиток підприємства може відбуватися в двох різних формах: революція та еволюція. Еволюція це форма розвитку, яка передбачає поступальну, повільну, плавну якісну зміну на основі адаптації підприємства до умов середовища, що змінюється. Революція, в свою чергу, – зумовлений кризою стрибок, фазовий перехід, який передбачає докорінну зміну підприємства. Подолання кризи дає новий поштовх розвитку підприємства, сприяє переходу на принципово новий рівень організації та управління за короткий час, тобто у разі вдалого подолання кризи зростає ефективність діяльності підприємства, тобто повільний еволюційний розвиток замінюється різким революційним стрибком.

Нам імпонує трактування цієї категорії Н. Касьянковою, яка пропонує під розвитком підприємства розуміти процес якісної зміни в часі структури та функції підприємства, які обумовлюють процес його переходу на якісно новий рівень функціонування за рахунок взаємодій елементів внутрішнього та зовнішнього середовища [8].

Еволюційна теорія управління підприємством отримала розвиток на початку 80-х років минулого століття. Відповідно до цього напрямку підприємство розглядається як один з об'єктів у середовищі йому подібних. Причому зазначене середовище можна ототожнити з біологічною популяцією.

Поведінка підприємства перш за все визначається взаєминами між членами цієї популяції, а потім – деякими внутрішніми характеристиками об'єкта.

П. Козловскі стверджує, що активне оперування поняттям популяції в економіко-демографічних дослідженнях проникає у власне економічну теорію, зокрема в рамках дослідницького напрямку – теорії еволюційної економіки [13].

На противагу думки економістів класичної і неокласичної школи про те, що економічні системи (організації, підприємства) мають значні подібності з механічними системами, функціонування яких залежить від незмінних і універсальних законів, економісти-еволюціоністи вважають, що економічна система – це «жива» система, нормальний розвиток якої безпосередньо пов'язаний з еволюцією. У цьому сенсі окреме підприємство більше не розглядається як суб'єкт, який лише максимізує основні показники своєї діяльності і раціональна поведінка якого – гарантія економічної рівноваги і зростання. Підприємство досліджується як складна одиниця, чиє виживання залежить від її здібностей до адаптації. На думку Н. Воробйової, підприємства постійно приймають ті чи інші рішення щодо своєї діяльності на ринку, в результаті якої вони можуть або стати процвітаючими, або взагалі не вижити [2]. У цьому науковець вбачає аналогію процесу еволюції.

Прихильники зазначеної економічної теорії говорять про еволюцію діяльності підприємств як про еволюцію біологічних систем, тобто під підприємством розуміється система, яка в процесі взаємодії на ринку виробляє певний «генофонд» (досвід і навички поведінки), що допомагає йому адаптуватися до ринкових умов.

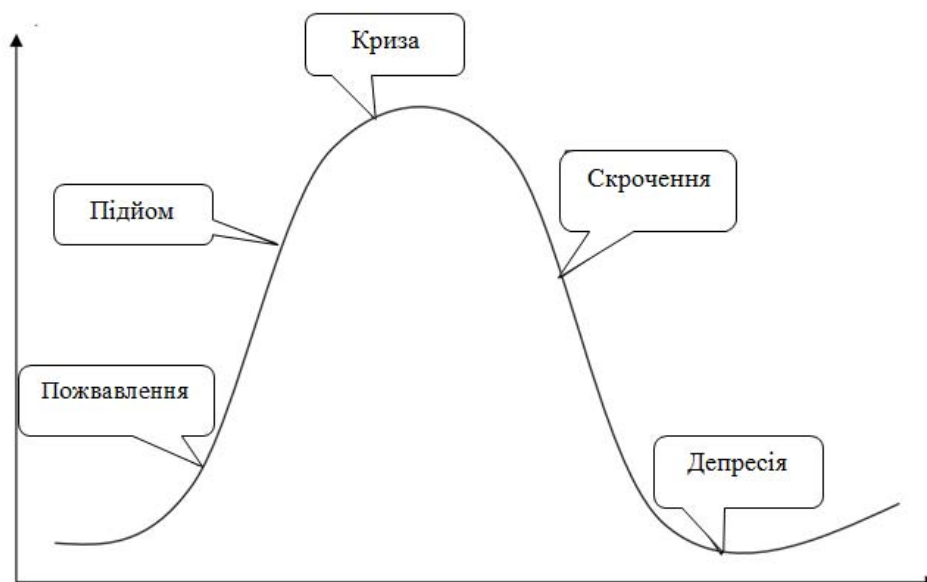
Основоположник еволюційної економічної теорії Йозеф Шумпетер на початку ХХ ст. першим серед учених-економістів визначив різницю між зростанням і розвитком економіки. Зокрема, під зростанням він розумів кількісні зміни, а під розвитком – якісні позитивні зміни. При економічному зростанні кількісні зміни супроводжуються збільшенням виробництва та споживанням однакових товарів і послуг протягом певного часу, а при економічному розвитку проходять якісні зміни, які дозволяють розширювати асортимент



товарів і послуг на основі інновацій у процесі виробництва, у самому товарі або послугі, в управлінні економіко-виробничими системами [12].

Розвиток підприємства знаходить своє відображення у його життєвому циклі, проте визначення стадії розвитку в конкретний момент часу ускладнене значною кількістю параметрів, за допомогою яких можна характеризувати цю стадію. Тому для реалізації системного підходу до вирішення цього питання фахівці вдаються до моделей життєвого циклу організації, як моделям, які задають орієнтири для визначення вимог до належного стану, логіці функціонування або визначенням етапів розвитку організації. Однак, всі вони мають одні і ті ж фази що періодично повторюються, та які по-різному трактуються різними дослідниками.

Амплітуда коливань, глибина криз міняються, залежать від взаємодії циклів різної тривалості, проте будь-якому підприємству, як і будь-якій економічній системі, властива така риса його розвитку, як хвилеподібність (рис. 1).



**Рисунок 1 – Хвилеподібна модель життєвого циклу підприємства**

Серед більшості науковців для опису процесу розвитку підприємств за хвилеподібним принципом найчастіше використовується загальновідома теорія життєвого циклу підприємства, методологічний базис якої закладено у класичному менеджменті, проте вона не позбавлена певних недоліків.

Хвилеподібний підхід до життєвого циклу компанії був ще реалізований в статті професора Гарвардської школи бізнесу Ларрі Грейнера в 1972 р. [5]. Найважливішими параметрами, що визначають модель розвитку організації є: вік організації; розмір організації; етапи еволюції; етапи революції; темпи зростання галузі. Л. Грейнер виділяє п'ять основних етапів розвитку, які змінюються внаслідок революцій, що були викликані відповідними кризами (лідерства, автономії, контролю, тяганини, іншими видами криз): 1 – зростання через креативність; 2 – зростання через директивне керівництво; 3 – зростання через делегування; 4 – зростання через координацію; 5 – зростання через співробітництво. В даній моделі базисним параметром розвитку є розмір організації: в невеликих організаціях, у стратегії яких, значне збільшення розмірів не передбачено, деякі етапи і кризи просто не можуть мати місце (рис. 2). Цей висновок відразу ж накладає обмеження на застосування моделі Л. Грейнера. Також, модель описує розвиток не організації в цілому, а її системи управління: у цьому також є істотне обмеження.

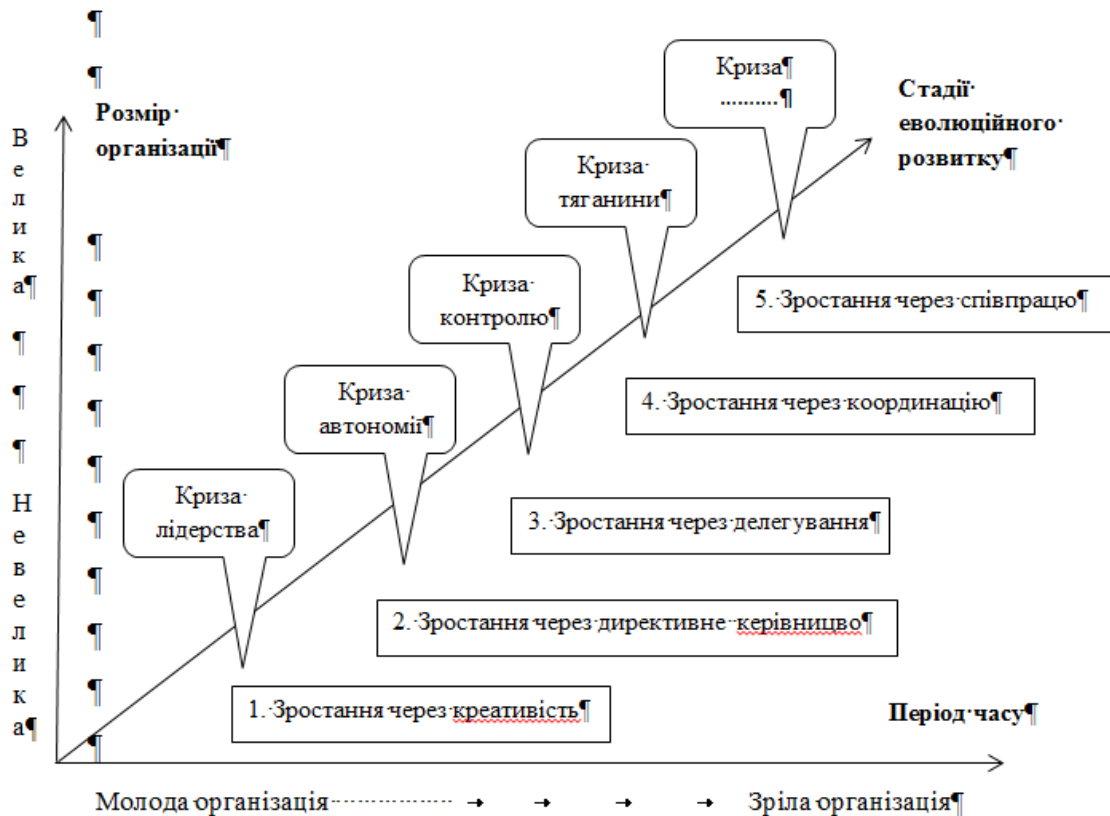


Рисунок 2 – Етапи еволюційного розвитку організації за Л. Грейнером

Хвилеподібність розвитку підприємства також докладно розкрита та вивчена вченими А. Бернардом [1], М. Жемчуговим [7], які життєвий цикл підприємства вбачають у наступній сукупності стадій розвитку, які воно проходить за період свого існування: становлення (народження), зростання (дитинство та юність, або виховування), зрілість, старіння, смерть (зникнення).

С. Довбня і Ю. Гембель, в свою чергу, аналіз фінансових показників пропонують здійснювати за такими етапами: етап зародження; етап прискорення зростання; етап зрілості; етап спаду [15].

Під час визначення й обґрунтування цих етапів ученими зустрічаємо певні відмінності за назвами, але принциповим є те, що на противагу розвитку біологічних живих істот, які є прототипом для обґрунтування цієї теорії, для підприємств не завжди властивим є етап смерті або зникнення: ними виокремлюється замість етапу «смерть» («зникнення») етап «відродження».

Докладне дослідження питань попередження стадії «смерті» (зникнення) підприємства за умови продовження його розвитку або на стадії «зрілості», або переходу від стадії «старіння» до стадії «відродження» через розвиток, для чого підприємство повинно мати рушійні сили – зустрічаємо в роботах дослідників. Відтак, на відміну від теорії біологічної еволюції, для підприємства ця стадія є такою, що може бути попередженою та недопущеною.

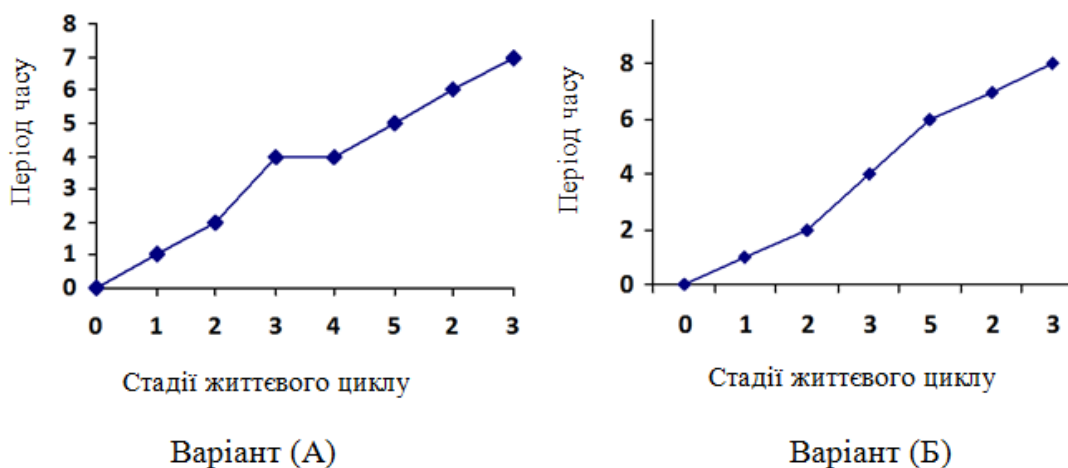
Зокрема, Н. Ващенко поглибила сутність теорії життєвого циклу підприємства, зорієнтувавши його на безперервний процес розвитку [4, с. 49]: стадія становлення характеризується виходом на ринок і завоюванням на ньому своєї частки, клієнтури (споживачів), формування репутації та іміджу при мінімальних обсягах прибутку; стадія зростання передбачає прискорення росту на основі зміцнення позицій підприємства на ринку збуту продукції, розширення частки на ньому шляхом конкурентної боротьби (поглинання конкурентів), мотивації персоналу до вирішення стратегічних і тактичних завдань; стадія старіння обумовлює збереження досягнутих результатів в отриманих обсягах прибутку та частки ринку збуту; стадія відродження характеризується поглибленням політики подальшого розвитку мотивації

персоналу до інноваційної діяльності через використання матеріальних і нематеріальних форм мотивації.

Н. Ващенко визнає персонал головною рушійною силою формування та реалізації потенціалу задля розвитку підприємства, вважає, що жоден із варіантів його розвитку за вдосконаленою теорією життєвого циклу неможливо втілити, якщо підприємство має проблему з формуванням якісного персоналу.

Еволюцію життєвого циклу підприємства, запропонованого Н. Ващенко, за ознакою безперервного розвитку наведено на рисунку 3.

Отож, безперервний розвиток підприємства відображає на кожній зі стадій життєвого циклу певну мобілізацію потенціалу та дії рушійних сил у певний період часу задля відродження підприємства. Відтак, на кожній зі стадій підприємство повинно нарощувати свій потенціал і включати у процес розвитку додаткові інноваційні сили.



**Рисунок 3 – Еволюція підприємства на основі безперервного розвитку за Н. Ващенко (стадії життєвого циклу: 1 – становлення, 2 – зростання, 3 – зрілість, 4 – старіння, 5 – відродження)**

Схожий підхід до хвилеподібного життєвого циклу еволюції підприємства зустрічаємо і в Д. Дресвяннікова, який взяв за основу еволюційного розвитку підприємства ідеологію Іцхака Адізеса [1] (стадії еволюційного розвитку: «виходжування», «дитинство», «давай-давай», «юність», «розквіт», «стабільність», «аристократизм», «рання бюрократизація», «бюрократизація»,

«смерть») та запропонував новий варіант розвитку організації на підставі проведення реструктуризації в період між стадіями розквіту і стабільності.

Цю модель життєвого циклу організації було названо автором «модель зростаючого розвитку бізнесу на основі циклічної реструктуризації». Для уникнення потрапляння на низхідну гілку розвитку Д. Дресвянніков рекомендує в період між стадіями розквіту і стабільності принципово модифікувати стару організацію, щоб мати можливість перетворення нового бізнесу в основний [6, с. 134].

Основне завдання при використанні даної моделі циклічного розвитку підприємства – це правильна та чітка оцінка його поточного стану. Важливим фактором при реалізації даної моделі є визначення фактору часу в який необхідно провести реструктуризацію деяких операційних функцій підприємства, або провести фундаментальні зміни діяльності організації з ціллю уникнення фатальних наслідків.

Незважаючи на те, що головною стратегічною метою розвитку підприємства в сучасних умовах є досягнення вищого рівня конкурентоспроможності та додаткове отримання прибутку, на кожній зі стадій необхідно вирішувати тактичні цілі, на які мають бути спрямовані інноваційні сили підприємства. Тому й інноваційний розвиток підприємства розглядається на основі поєднання еволюції і циклічності процесів, тоді як життєвий цикл розвитку підприємства – як послідовність фаз, які в своїй сукупності складають весь період еволюційного розвитку підприємства [10]. На кожній фазі принципово змінюються напрями і інтенсивність розвитку, інноваційні стратегії розвитку, вимоги до розвитку конкурентоспроможності підприємства, можливості формування потенціалу, вимоги до розвитку персоналу, спрямування маркетингової діяльності, організаційно-функціональний механізм тощо.

Сучасні концепції менеджменту визначають кризовий стан підприємства як можливі зміни у траєкторії еволюції системи. В еволюційному циклі підприємства під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів можливим є

погіршення економічних і фінансових показників, що призводить до втрати фінансової стійкості та стійкості управління. У такому випадку мова йде про кризовий стан, спричинений неспроможністю підприємства адаптуватися до раптових змін зовнішнього середовища.

**Висновки.** Під еволюційним розвитком підприємства розумітимемо здатність підприємства конкурувати у зовнішньому середовищі та задовольняти потреби суспільства у товарах і послугах на основі переходу до більш високої стадії життєвого циклу безперервного розвитку під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища за умови реалізації інноваційному потенціалу.

Незважаючи на те що спостерігається посилення диференціації досліджень у сфері проблем управління підприємством, чітко проявляється тенденція взаємної інтеграції різних шкіл і напрямів на базі певних єдиних концепцій.

**До перспективних напрямів подальших досліджень** можна віднести: обґрунтування теоретичних і практичних засад моделювання життєвого циклу ринкової поведінки підприємства задля забезпечення його сталого розвитку.

#### **Список використаних джерел:**

1. Adizes I. Corporate Lifecycles: how and why corporations grow and die and what to do about it/ - Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1988.
2. Alain Bernard, Serge Tichkiewitch. Methods and Tools for Effective Knowledge Life-Cycle-Management, 2008. - P. 3-21.
3. Воробйова Н.П. Підприємство як «жива система» при аналізі інноваційної активності підприємств / Н.П. Воробйова // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2012. - №4 (20). - С. 71-73.
4. Василенко В. А. Организационно-циклическая и структурно-функциональная модели развития организации / В. А. Василенко // Культура народов Причерноморья. – 2011. – №232. – С. 100 - 107.
5. Ващенко Н.В. Обґрунтування процесу безперервно розвитку підприємства на основі теорії життєвого циклу / Н.В. Ващенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2013. - №4 (24). - С. 58-62.

6. Greiner L. Evolution and Revolution as Organization Grow / L. Greiner // Harvard Business Review. - 1972. -Vol.50.-No4.-P. 37-46.

7. Дресвянніков Д.О. Оптимальна модель життєвого циклу промислового підприємства / Д.О. Дресвянніков // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2012. –Вип.1. – Т.2.- С.130-134.

8. Жемчугов М. К. Жизненный цикл организации / М. К. Жемчугов, А. М. Жемчугов // Проблемы экономики и менеджмента. – 2012. -№ 9. - С. 3-17.

9. Касьянова Н.В. Управління розвитком підприємства на основі кумулятивного підходу : концепція, моделі та методи [Текст] : монографія / Н. В. Касьянова; Нац. акад. наук України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк : Купріянов, 2011. - 374 с.

10. Терлецька Н. М. Життєвий цикл розвитку підприємства в контексті еволюційного менеджменту / Н. М. Терлецька // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки . - 2013. - Вип. 1. - С. 209-214.

11. Федулова І.В. Циклічність інноваційного розвитку промислового підприємства / І.В. Федулова // Проблеми науки. - 2009. - № 6. - С. 8-15.

12. Филонович С. Р. Использование моделей жизненного цикла организации в процессе организационной диагностики / С. Р. Филонович // Социологические исследования. - 2005. - № 4. - С. 53 - 64.

13. Шумпетер И. А. Теория экономического развития/ Й. А. Шумпетер. – М.: Эксмо, 2007. – 864 с.

14. Козловски П. Этика капитализма. (С комментарием Дж. Бьюкенена). Эволюция и общество: Критика социобиологии / П. Козловски. – СПб : Экономическая школа, 1996. – 158 с.

15. Довбень С. Финансовый анализ на различных этапах жизненного цикла предприятия / С. Довбень, Ю. Гембель // БИЗНЕС ИНФОРМ. - 1998. - №17-18. - С.87-92.

**ВИЗНАЧЕННЯ КОШТОРИСНОЇ ВАРТОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ ПРОЕКТІВ  
ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

*В статті здійснено оцінку сучасних інформаційних технологій та їх вплив на підвищення рівня і ефективності управління підприємством в інвестиційно-будівельному комплексі; продемонстровано перспективи автоматизації кошторисної вартості будівельних проектів на основі програмного комплексу АВК.*

*Ключові слова:* будівельний проект, інноваційна логістика, ERP-системи, кошторисний програмний комплекс АВК.

**Постановка проблеми.** Відмінною рисою будівельної галузі є особливості виробничого циклу, для якого характерна значна кількість проектів, що одночасно знаходяться на різних стадіях реалізації. Крім того, бізнес-процеси підприємств підрядного будівництва вирізняються більшою складністю, витратністю та тривалістю отримання кінцевого результату. В таких умовах гостро постає необхідність переходу до нових форм організації бізнесу, заснованих на стратегічній взаємодії всіх учасників будівельного процесу. А це неможливо без комплексної інформатизації та автоматизації управління усіх бізнес-процесів. Особливе місце у будівництві належить проблемі ціноутворення, яка є однією з найскладніших для будівельних компаній.

Попри те, що ще у 2000 році Держбуд України проголосив ресурсний спосіб як офіційно прийнятий [1], на практиці він не набув загального поширення. Ось чому здійснення взаєморозрахунків за виконані роботи без застосування комп'ютерів та спеціального програмного забезпечення, навіть у невеликих будівельних організаціях, – справа доволі складна.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сучасні інформаційні технології в будівельній галузі знайшли своє відображення як у вітчизняних, так і в зарубіжних дослідженнях і наукових публікаціях. Проблемам



інформаційної логістики певна увага приділена у працях Н.І. Верхоглядової, Т.Є. Іваницької [2], В.В. Смиринського, Л.М. Тимошенко [3]. Особливості використання ERP-систем в будівництві окреслює У.Ф. Ефендієв [4]. Моделям та методам визначення кошторисної вартості будівельних проектів присвячено напрацювання В.О. Ревякіна [5] та Н.В. Мужевич [6].

**Мета статті.** Обґрунтувати необхідність доповнення бухгалтерського та проектного програмних продуктів кошторисним програмним комплексом АВК з метою підвищення рівня й ефективності управління будівельним підприємством.

**Виклад основного матеріалу.** Бізнес будівельних фірм дуже складний: кожен проект масштабний і унікальний, і в ньому містяться свої особливі ризики. Якщо не керувати ними, то дуже просто збанкрутувати. Банки надзвичайно обережно працюють з будівельниками. Інвестори вимагають високої прозорості і ефективності. Важливо впровадити передову практику управління, перш за все, проектами, фінансами і взаєминами з клієнтами, щоб впевнено почуватись в конкурентній боротьбі. Все це неможливо без ефективної системи управління проектами та фінансами.

Вирішальна роль в підвищенні рівня і ефективності управління підприємством в інвестиційно-будівельному комплексі належить інноваційній логістиці. Нині суб'єкти підприємницької діяльності у будівельному комплексі – це неформальні кластерні об'єднання, взаємодія яких для досягнення кінцевої мети (зведення об'єктів, реконструкція, технічне переозброєння або модернізація) неможлива без застосування новітніх технологій, інноваційних методів комунікації, організації і управління виробничими процесами. Одним із методів інноваційної логістики, що базується на принципах взаємодії, синхронізації основних бізнес-процесів і моделей планування та управління на основі єдиних інформаційних каналів з постачальниками і клієнтами в рамках єдиної логістичної системи в будівельному комплексі, є концепція ERP.

В Україні останнім часом набуває популярності програмний продукт «ІНТАЛСВ: Корпоративний менеджмент», який дозволяє автоматизувати

бізнес-процеси в таких сферах: «Організаційне проектування», «Бюджетне планування», «Управлінський облік і звітність», «Платіжний календар», «Управління строками проектів», «Електронний документообіг» тощо.

«ІНТАЛЄВ» дозволяє вирішити важливі завдання для будівельних компаній: кошториси і контроль рентабельності, терміни будівництва, документообіг і бізнес-процеси, управлінська звітність.

Будівництво об'єкта довготривалий процес, тому кожен проект - це серйозна інвестиція, якою треба управляти. Важливо правильно вибрати з безлічі варіантів ті деякі проекти, які реально принесуть гроші компанії. «ІНТАЛЄВ: Корпоративний Менеджмент» дозволяє повністю інтегрувати систему управління проектами та систему управління фінансами.

Від точності складання кошторису на 50% залежить успішність проекту. Друга половина успіху - це управління термінами і ризиками будівництва.

Нині існують різні підходи до використання програмного забезпечення по визначенню вартості будівельних робіт. Один із них полягає у використанні для будівельної галузі програмних комплексів російського виробництва, зокрема «1С: Підрядник будівництва». З іншого боку продовжується експлуатація програмних комплексів, серед яких найбільшої популярності в Україні набуває програмний комплекс АВК.

Програмний комплекс АВК призначений для автоматизованого визначення вартості будівництва, що здійснюється в Україні. Він орієнтований на реалізацію положень ДБН Д.1.1-1-2000 «Правила визначення вартості будівництва» при складанні інвесторських кошторисів, договірної ціни, звітної виробничої документації.

До складу нормативно-довідкової інформації відповідно до ДБН Д.1.1-1-2000 входять:

- ресурсні елементні кошторисні норми на будівельні роботи;
- ресурсні елементні кошторисні норми на монтаж устаткування;
- ресурсні елементні кошторисні норми на ремонтно-будівельні роботи;

- ресурсні елементні кошторисні норми на реставраційно-відновлювальні роботи;
- ресурсні елементні кошторисні норми на пусконаладжувальні роботи;
- ресурсні кошторисні норми експлуатації будівельних машин і механізмів.

Програмне забезпечення надає можливість Користувачеві створювати власні регіональні та будівельні норми, заносючи їх до нормативно-довідкової інформації. Наявність розвиненої пошукової системи спрощує пошук необхідних записів і скорочує час розробки кошторисної документації (рис.1).

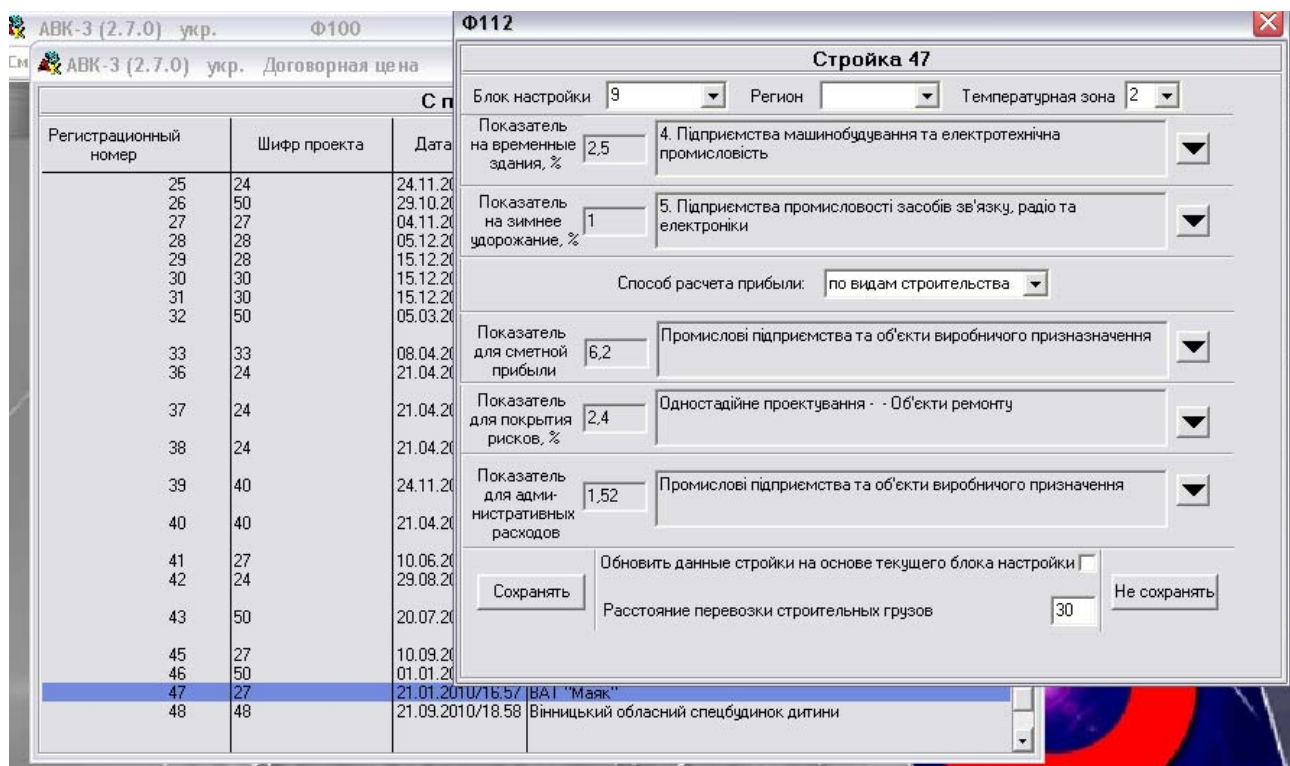


Рисунок 1 – Розробка кошторисної документації

При розробці Зведеного кошторисного розрахунку, в Договірній Ціні і підсистемі Підрядник введена можливість створення в діалозі та видачі на друк спеціальних кошторисних розрахунків, які обґрунтовують супутні інші витрати будівництва (рис.2).

Стандартні фрагменти на виробу, конструкції, типові вузли та деталі, що входять до складу НДІ, є дієвим інструментом збільшення ефективності і якості роботи інженера кошторисника.

АВК-3 (2.7.0) укр. Договorna цена Ф016

(назва організації, що затверджує)

**Затверджено**

Зведений кошторисний розрахунок у сумі 144,869 тис.грн.  
У тому числі зворотних сум 0,314 тис.грн.

(посилання на документ про затвердження)

"\_\_" \_\_\_\_\_ 200\_\_ р.

**ЗВЕДЕНИЙ КОШТОРИСНИЙ РОЗРАХУНОК ВАРТОСТІ БУДІВНИЦТВА**

**ВАТ "Маяк"**

Складений в поточних цінах станом на 26 січня 2000 р.

№ п/п	Номери кошторисів і кошторисних розрахунків	Найменування глав, об'єктів, робіт і витрат	Кошторисна вартість, тис.грн.			Інші витрати, тис.грн.	Загальна кошторисна вартість, тис.грн.
			будівельних робіт	монтажних робіт	устаткування, меблів та інвентарю		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2-1	<b>Глава 2. Основні об'єкти будівництва</b> Градірня	77,766	5,947	-	-	83,713
		<b>Разом по главі 2:</b>	77,766	5,947	-	-	83,713
		<b>Разом по главах 1-7:</b>	77,766	5,947	-	-	83,713
2	ДБН Д.1.1-1-2000 п.3.1.14	<b>Глава 8. Тимчасові будівлі і споруди</b> Кошти на зведення та розбирання тимчасових будівель і споруд виробничого та допоміжного призначення, передбачених даним проектом (робочим проектом) (2,5 %)	1,944	0,149	-	-	2,093

6/16

Рисунок 2 – Зведений кошторисний розрахунок вартості будівництва

В рамках програмного комплексу АВК передбачена передача на машинних носіях ресурсно-вартісної інформації про будівництво по ланцюжку Проектувальник-Замовник-Підрядник в формі автоматично формованих файлів ІМСС (Інформаційна Модель Вартості Будівництва) і ІМДЦ (Інформаційна Модель Договірної Ціни).

Користувач-підрядник на основі ІМДЦ розподіляє в автоматизованому режимі локальні кошториси об'єктів будівництва по Відповідальним Виконавцям Робіт; вказує виконані в конкретному звітному періоді обсяги позицій кошторисів, уточнює фактичний склад, витрати і ціни вкладених в справу ресурсів і на основі цієї інформації випускає в автоматичному режимі звітні документи.

Контроль та управління вартістю рекомендується здійснювати на всіх рівнях складання кошторисної документації. Так, наприклад, значна увага повинна бути приділена на етапі формування списку робіт локальних

кошторисів та аналізу структури нормативних документів, що при цьому використовуються. Відомості потреби в ресурсах для закінчення будівництва та відомості витрачених ресурсів з початку будівництва розраховуються для груп локальних кошторисів (рис. 3), об'єктів або будівництв.

1	2	3	4	5	6	7	8
5/5	Перевезення сміття до 30 км Разом по локальному кошторису прями витрати, грн.	СЗ11-30-М	т	32	46,87	1500 52863	13 2464
6/1	Доставка бригади Разом по локальному кошторису прями витрати, грн.	Додаток	грн	1	--	- -	- -
<b>I.</b>	<b>Разом прями витрати</b> у тому числі: - вартість матеріалів, виробів та конструкцій - заробітна плата - вартість експлуатації машин - у тому числі заробітна плата робітників, що обслуговують машини		грн.			<b>52863,00</b>	<b>2464</b>
<b>II.</b>	<b>Загальновиробничі витрати</b>	Розрахунок	грн.			<b>30850</b>	<b>298</b>
<b>III.</b>	<b>Кошти на зведення та розбирання тимчасових будівель і споруд (2,5 %)</b>	ДБН Д.1.1-1-2000 п.3.1.14	грн.			<b>2093</b>	<b>69</b>
<b>IV.</b>	<b>Додаткові витрати при виконанні будівельно-монтажних робіт у зимовий період (0,9 %)</b>	ДБН Д.1.1-1-2000 п.3.2.10	грн.			<b>772</b>	<b>128</b>
	<b>Разом вартість будівельно-монтажних робіт (I+II+III+IV)</b> у тому числі: зворотні суми		грн.			<b>86578,00</b>	<b>2959</b>
<b>V.</b>	<b>Інші сукупні витрати</b> у тому числі: - Утримання служби замовника (включаючи витрати на технічний нагляд)  - Кошторисна вартість проектних робіт  - Кошторисна вартість комплексної державної експертизи проектно-кошторисної документації (К=1,1)	ДБН Д.1.1-1-2000 Додаток Б п.49  ДБН Д.1.1-1-2000 Додаток Б п.55  Пост. Кабміна України від	грн.  грн.  грн.  грн.			314 <b>6259</b>  2164  3428  667	

Рисунок 3 – Локальний кошторис на доставку бригади

Відомості потреби в ресурсах розраховуються за нормативами витрат ресурсів, або більш точно – з урахуванням виробничих фактичних витрат підрядника, зафіксованих у відповідних звітах. Первинний контроль за правильністю підготовки вихідних даних для розрахунку кошторисів здійснюється після розрахунку одиничних розцінок, перелік та стандартні форми розрахунку кожної із них додаються до складених локальних кошторисів.

В процесі перегляду результатів отриманих розрахунків можливо виявити хибні записи вихідної інформації, наприклад, вартості одиниці виміру певного будівельного матеріалу, чи взагалі присутність у списку ресурсів

невластивих для цього виду робіт. Може підлягати аналізу також і результат розрахунків, тобто значення одиничної розцінки, яке може бути оцінено Користувачем за досвідом його роботи як сприятливе чи недопустиме.

В процесі контролю фактичної вартості виконаних робіт використовується ряд документів, що визначають організаційно-технологічні умови виробництва. Так в процесі контролю вартості виконаних робіт слід звернути увагу на динаміку обсягів їх виконання, що може бути зафіксовано в такому документі як «Журнал виконаних обсягів робіт по будові».

Незважаючи на те, що існуючі Правила визначення вартості виконання робіт в будівельному виробництві практично не враховують організаційно-технологічних умов виробництва, а орієнтовані на використання тільки нормативних даних про витрати ресурсів на обсяги робіт, фактичні дані про строки виконання робіт та фактичні витрати ресурсів мають важливе значення для управління процесами вартості виробництва. Так перевищення строків виконання робіт, безперечно, буде спрямоване на додаткові витрати, а, таким чином, – на збільшення вартості. Тому в процесі виконання робіт слід керуватися спеціально розробленими графіками виробництва, які є складовою частиною проектів виконання робіт (ПВР).

В рамках виконаного дослідження нами здійснено автоматизоване складання кошторисів для будівництва об'єктів засобами АВК, що допомогло оптимізувати фінансові і трудові ресурси й узгодити їх у відповідності до діючих норм законодавства.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Для автоматизації основних бізнес-процесів: будівництва, проектування, монтажу, обслуговування та ремонту, а також оренди обладнання необхідне поєднання облікових спроможностей бухгалтерського програмного комплексу (що дозволить автоматизувати розрахунки вартості будівництва на всіх етапах інвестиційного циклу), проектного програмного комплексу (для оперативного вирішення управлінських та логістичних завдань) та «кошторисних» можливостей програмного комплексу «АВК».

Складання кошторисних документів, з одного боку, є трудомістким завданням через великі обсяги оброблюваної інформації, а з іншого, специфічним у сенсі вимог податкових органів. Взаємоув'язка бухгалтерської, проектної та кошторисної інформації зумовлює суттєве скорочення трудовитрат. Пропонована комплексна інформаційна система надає можливість слідкувати за всіма бізнес процесами у реальному часі та завжди бути на крок попереду.

Комплексна автоматизація бізнес-процесів на сьогодні є одним з найвагоміших важелів, які забезпечують покращення діяльності підприємства. Вона охоплює всі підсистеми підприємства, взаємоузгодження роботи яких приводить до підвищення економічної ефективності. Поряд з цим відбувається створення єдиного інформаційного простору для відображення фінансово-господарської діяльності всього підприємства. Це дозволяє оперативно оцінювати ефективність роботи і одержувати інформацію для прийняття управлінських рішень.

#### **Список використаних джерел:**

1. Концепція сталого розвитку в Україні / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua/portal/all/herald/2002-02/7.htm>
2. Верхоглядова Н. І. Методичний підхід до забезпечення ефективності управління будівельним підприємством на засадах логістичної концепції / Н.І. Верхоглядова, Т.Є. Іваницька // ВІСНИК Донбаської державної машинобудівної академії. – № 2 (31), 2013. – С. 121-127.
3. Смиричинський В.В. Інноваційні аспекти інформаційного забезпечення логістичних систем будівельного комплексу [Електронний ресурс] / В.В. Смиричинський, Л.М. Тимошенко // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2012. – №1(2). – С. 169-174. Режим доступу: : <http://economics.opu.ua/files/archive/2012/n1.html>
4. Эфендиев У.Р. Формирование виртуальных предприятий, как составляющая логичтической поддержки производственно-коммерческой

деятельности в строительстве / У.Р. Эфендиев // Вестник Самарского государственного экономического университета. – №7(81), 2011.– С.131-134.

5. Ревякін В.О. Математичні моделі та методи визначення тривалості реалізації проектів будівництва в умовах заданих обмежень ((на прикладі житлового будівництва) : дис. ... канд. е. наук : 08.00.11 «Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці» / Валентин Олександрович Ревякін. – Хмельницький, 2016. – 216 с.

6. Мужевич Н. В. Імітаційне моделювання дослідження витрат на експлуатацію будівельної техніки / Н. В. Мужевич // Культура народів Причорномор'я. – 2013. – Вип. № 265, т. 2. – С. 151–157.

**УДК 004:657.6(045)**

**Яремко С.А., к.т.н., доцент**

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### **АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В БУДІВЕЛЬНІЙ СФЕРІ**

*В статті розглянуто основні аспекти та проблеми впровадження інформаційних технологій і систем у будівельній сфері. Проведено аналітичний огляд відомих інформаційних систем, що використовуються у будівельній сфері та запропоновано напрямки розвитку цієї галузі в Україні.*

**Ключові слова:** *будівельна сфера автоматизація, ERP-система, автоматизація виробництва, будівельні підприємства, інформаційні системи управління.*

**Постановка проблеми досліджень.** Однією із відмінних рис розвитку будівельної сфери на сьогоднішній день є зростаючі вимоги до достовірності інженерних розрахунків будівельних конструкцій та необхідність у прийнятті та впровадженні ефективних архітектурних та управлінських рішень, що стає можливим виключно в умовах застосування сучасних інформаційних технологій і систем. Автоматизація процесів планування, виробництва будівельних матеріалів та зведення будівельних споруд дозволяє підвищити



конкурентоспроможність підприємств даної сфери та забезпечити підтримку економічного зростання та збільшення зайнятості населення країни в цілому. Разом з тим, поряд з позитивними факторами впливу інформаційних систем і технологій на розвиток будівельної сфери, залишаються недостатньо дослідженими питання автоматизації усього комплексу будівельних робіт. Потреба у розробці та впровадженні автоматизованих систем особливо гостро відчувається в секторі матеріально-технічного забезпечення будівництва, що обумовлює актуальність та необхідність продовження проведення досліджень щодо основних аспектів та проблем впровадження інформаційних технологій в будівельній сфері та розробці шляхів удосконалення будівельної сфери на основі сучасних інформаційних систем.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням розробки інформаційних систем у будівельній сфері присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як Андибур А., Гайфулин Б., Калашніков С., Ефендієв У., Обухов І., Яворський М.С. та інших. Проте потребують подальшого дослідження питання впровадження інформаційних систем для будівельних підприємств та вивчення їх впливу на розвиток економіки країни в цілому.

**Метою** статті є дослідження основних аспектів та проблем впровадження інформаційних систем в будівельній сфері та визначення напрямків розвитку і удосконалення даної галузі.

**Виклад основного матеріалу.** На даний час, відмовляючись від застарілого програмного забезпечення, будівельні організації обирають для автоматизації своїх бізнес-процесів сучасні ERP-системи (Enterprise Resource Planning System – система планування ресурсів підприємства), що є адаптованими під особливості будівельної галузі [3]. До таких інформаційних систем належать, зокрема, «ІС: Підрядник будівництва 3.0. Управління будівельним виробництвом», що дозволяє автоматизувати процеси складання календарних планів будівництва і контролю за виконанням робіт [2].

Широкий спектр функціональних можливостей щодо автоматизації основних бізнес-процесів будівельного підприємства надає інформаційна система «ПАРУС-Підприємство», забезпечуючи формування виробничих планів, а також планування потреб у сировині, матеріалах, комплектуючих, обладнанні, робочій силі, оперативному управлінні будівельним виробництвом і веденні обліку [4].

Необхідним програмним забезпеченням для будівельного підприємства є також ERP-система «КОМПАС», що має модульну структуру та надає можливість проводити поетапну розробку будівельних проектів з урахуванням можливостей і побажань замовника [3].

На ринку програмних продуктів на сьогоднішній день для розрахунку будівельних конструкцій затребуваними є такі інформаційні системи, як SCAD Office, Комета, Кристалл, Арбат, Камин, Монолит, Конструктор сечений, КоКон); архітектурно-будівельні додатки – AutoCAD, ПАРКС, СПДС Graphi CS); програми для проектування будівельних конструкцій – Autodesk Revit Structure; Tekla Structures; середовища проектування інженерних систем та будівель – AutoCAD MEP, Revit MEP [1, 5].

Наведені вище інформаційні системи дозволяють автоматизувати широкий спектр бізнес-процесів будівельного підприємства. Разом з тим, перед впровадженням конкретної інформаційної системи для будівельного підприємства потрібно провести ряд підготовчих етапів, а саме. здійснити:

- 1) аналіз загальної ситуації щодо автоматизації будівельного підприємства;
- 2) сформулювати перелік проблемних питань, які необхідно вирішити для комплексної автоматизації підприємства;
- 3) аналіз фінансових ресурсів та кваліфікації персоналу будівельного підприємства для забезпечення вирішення переліку проблемних питань;
- 4) пошук, систематизація, відбір і класифікація методів і засобів для комплексної автоматизації управління будівельним підприємством;

5) формування інформаційного банку технологій будівельного підприємства;

б) оцінка пріоритетів впровадження інформаційних технологій, що дозволять реалізувати комплексну автоматизацію управління будівельним підприємством;

Слід відмітити, що на даному етапі розвитку будівельної галузі в Україні, більшість великих і середніх підприємств вже має досвід впровадження інформаційних систем управління різної складності. Водночас, впровадження такого програмного забезпечення не завжди було успішним, про що свідчать значно нижчі від очікуваних значення показників, що характеризують їх економічну та соціальну ефективність [1].

До основних причин невдалого впровадження інформаційних систем на підприємствах будівельної сфери можна віднести:

- недоліки в організації впровадження інформаційної системи, зокрема, у формуванні оптимального професійного складу учасників проектних груп за кожним функціональним напрямом діяльності підприємства;
- недостатню підтримку з боку вищого керівництва підприємства на різних етапах впровадження інформаційної системи;
- відсутність зацікавленості керівництва підприємства в організаційних змінах і оптимізації бізнес-процесів будівельного підприємства;
- відсутність єдиного керівного центру з питань впровадження інформаційної системи на підприємстві, склад якого повинен нести відповідальність за формування загальної концепції інформаційного забезпечення всіх структурних підрозділів підприємства;
- відсутність чітко сформованої «нової» моделі функціонування та взаємодії основних бізнес-процесів підприємства, що має суттєвий вплив на обґрунтування першочерговості впровадження модулів інформаційної системи [4].

Щоб уникнути проблем, які виникають перед підприємствами будівельної сфери під час впровадження інформаційних систем, слід чітко зрозуміти цілі та пріоритети, що стоять перед підприємством, адже впровадження

інформаційних систем є досить складним процесом, що вимагає структурних та конструктивних змін. Трансформація будівельного підприємства перед безпосередньою експлуатацією інформаційної системи полягає, здебільшого, у вдосконаленні його бізнес-процесів та елементів управління, а саме:

- визначення завдань (вимог) щодо бажаного рівня характеристик бізнес-процесів та їх складових робіт, що будуть орієнтирами для оптимізації бізнес-процесів;
- оптимізацію організаційної структури і організаційних механізмів (лінії підзвітності, інформаційні системи, механізми моніторингу і контролю, посадові інструкції тощо);
- навчання персоналу, що сприятиме прагненню персоналу привести індивідуальні потреби у відповідність зі структурами, системами та потребами підприємства;
- покращення організаційної культури (регламентовані стосунки), складовими якої є цінності, норми, джерела влади, прихильності тощо [5].

На даний час, у зв'язку зі складністю та трудомісткістю основних бізнес-процесів, будівельна галузь традиційно відстає за інтенсивністю впровадження інформаційних систем від інших галузей народного господарства, що природно гальмує формування конкурентних переваг в окремих підприємствах. Ще одним впливовим фактором, що затрудняє процес автоматизації є специфіка фінансово-господарської діяльності будівельних компаній, оскільки ця сфера характеризується складною схемою взаємовідносин великої кількості контрагентів, учасників будівельного процесу – інвесторів, замовників, підрядників, виробників будматеріалів, субпідрядників, постачальників і т.д.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, на основі вище викладеного, можна відмітити, що для ефективного управління будівельним підприємством необхідна комплексна автоматизація основних бізнес-процесів на основі впровадження сучасних інформаційних технологій і систем, що забезпечить збір, систематизацію і представлення якісної, достовірної інформації на будівництві.

Можливо також запропонувати напрямки удосконалення та розвитку будівельної сфери в Україні:

- проведення маркетингових досліджень щодо вивчення потреб у будівельній продукції з боку можливих замовників (інвесторів);
- створення відповідного банку даних;
- проведення досліджень щодо виробничих можливостей будівельно-монтажних організацій, специфіки виконуваних ними робіт, завантаженні, вартості (цінах) виконуваних ними робіт (банк даних по будівельно-монтажним організаціям);
- дослідження можливостей проектних організацій щодо вартості (ціни) проектних робіт (банк проектно-пошукових організацій);
- створення умов для проведення тендерів (торгів) за проектами, фінансовими (інвестиційним) ресурсами, будівельними матеріалами, машинами, механізмами, будівельною продукцією .

#### **Список використаних джерел:**

1. Андибур А. П. Особливості інформаційного забезпечення управління інноваційними процесами / А. П. Андибур // Вісник НУ «Львівська політехніка». – Львів: Вид-во НУ «ЛП». – №579. – С.335-345.
2. Калашников С. Информационные системы управления в логистических системах строительного комплекса / С. Калашников, У. Эфендиев // Риск, №2 – М.: ОАО «ИТКОР». – 2011. – С.112-115.
3. Эфендиев У. Особенности ипользования современных ERP–систем в строительстве / У. Эфендиев, С. Есенина // Риск. – М.: ОАО «ИТКОР». – 2011. – С. 543-546.
4. Яворський М.С. Організація інформаційної підтримки науково-інноваційної діяльності на базі регіональних центрів науково-технічної і економічної інформації / М.С. Яворський // Науково-технічна інформація. – 2000. – № 4. – С.7– 9.
5. Обухов И.А. Автоматизация систем управления предприятиями стандарта ERP-MRP11 / И.А. Обухов, Б.Н. Гайфулин, М.: Интерфейс-пресс, 2004. – 421 с.

*ДЛЯ НОПЦАТЮК*

*ДЛЯ НОПЦАТЮК*

*Наукове видання*

**СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ, ЕКОНОМІЧНІ  
ТА ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ  
ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ  
VI Міжнародної науково-практичної конференції**

**17 – 19 вересня 2018 року**

**Частина I**

Редактор: Фатєєва Т. Д.  
Комп'ютерна верстка: Тертична Я. М.

Підп. до друку 31.08.2018 р. Формат 60x84/16. Папір офсетний  
Друк різнографічний. Ум. друк. арк. 28,37.  
Обл.-вид. арк.21,67 Тираж 2. Зам. № 381

---

Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ  
21000, м. Вінниця, вул. Хмельницьке шосе, 25