

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ,
ФІНАНСІВ ТА ПРАВА В УКРАЇНІ ТА СВІТІ**

**TOPICAL ISSUES OF ECONOMICS, ACCOUNTING,
FINANCE AND LAW IN UKRAINE AND THE WORLD**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 1
Part 1**



**30 березня 2019 р.
March 30, 2019**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**





**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE**

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ,
ФІНАНСІВ ТА ПРАВА В УКРАЇНІ ТА СВІТІ**

**TOPICAL ISSUES OF ECONOMICS,
ACCOUNTING, FINANCE AND LAW
IN UKRAINE AND THE WORLD**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 1
Part 1**

**30 березня 2019 р.
March 30, 2019**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**



УДК 33
ББК 65

Актуальні питання економіки, обліку, фінансів та права в Україні та світі: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 30 березня 2019 р.): у 5 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2019. – Ч. 1. – 63 с.

У збірнику тез доповідей представлено матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання економіки, обліку, фінансів та права в Україні та світі» з:

Академія адвокатури України

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

Белорусский государственный экономический университет

Белорусский национальный технический университет

Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»

Відокремлений структурний підрозділ «Рівненський коледж національного університету біоресурсів і природокористування України»

Горький государственный учебный университет

ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

ДВНЗ «Криворізький національний університет»

ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Державна екологічна академія післядипломної освіти та управління

Дніпровський національний університет ім. Олеся Гончара

Донбаська державна машинобудівна академія

Донецький національний технічний університет

Донецький національний університет ім. Василя Стуса

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

Запорізький національний університет

Інститут економіки промисловості НАН України

Казахский агротехнический университет им. С. Сейфуллина

Київський національний торговельно-економічний університет

Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

Київський національний університет технологій та дизайну

Коледж транспорту та комп'ютерних технологій Чернігівського національного технологічного університету

Криворізький економічний інститут ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

Луганський національний аграрний університет

Луцький педагогічний коледж

Львівський національний університет ім. Івана Франка

Машинобудівний коледж Донбаської державної машинобудівної академії

Національна школа суддів України

Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

Національний транспортний університет

Національний університет «Львівська політехніка»

Національний університет «Острозька академія»

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Національний університет водного господарства та природокористування

Національний університет державної фіскальної служби України

Національний університет фізичного виховання і спорту України

Національний університет харчових технологій

Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого

Одеська національна академія зв'язу ім. О. С. Попова

Полесский государственный университет

Полтавський науково-дослідний експертно-криміналістичний центр МВС України
Полтавський юридичний інститут Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого
Полтавський юридичний коледж Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури
Сумський будівельний коледж
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного
Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського
Університет митної справи та фінансів
Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»
Харківський національний університет будівництва та архітектури
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна
Херсонський національний технічний університет
Хмельницький національний університет
Черкаський державний бізнес-коледж
Черкаський інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»
Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького
Чернівецький національний університет ім. Юрія Федьковича
Чернігівський національний технологічний університет
Чорноморський національний університет ім. Петра Могили

У збірнику тез доповідей висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних питань економіки, обліку, фінансів та права.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: економічної теорії та історії економічної думки; світового господарства і міжнародних економічних відносин; економіки та управління національною економікою; економіки та управління підприємствами; продовольчої безпеки та екологічної політики в сучасному світі; економіки сільського господарства і АПК; екологічної економіки і сталого розвитку; економіки торгівлі та послуг; економіки природокористування та охорони навколишнього середовища; розвитку продуктивних сил і регіональної економіки; інновацій та інвестиційної діяльності; демографії, економіки праці, соціальної економіки і політики; туризму та готельно-ресторанної справи; бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту; фінансів, банківської справи, страхування; математичних методів, моделей та інформаційних технологій в економіці; маркетингу; менеджменту; логістики та транспорту; публічного управління та адміністрування; історії та теорії держави та права, філософії права; конституційного права, муніципального права, міжнародного публічного права; цивільного права та процесу, сімейного права, житлового права, міжнародного приватного права; господарського права та процесу; трудового права та права соціального забезпечення; екологічного, земельного та аграрного права; адміністративного права та процесу, фінансового права, інформаційного права; кримінального права, кримінально-виконавчого права, кримінології, кримінального процесу, криміналістики; міжнародного публічного права та міжнародного приватного права.

Видання розраховане на науковців, викладачів, працівників органів державного управління, студентів вищих навчальних закладів, аспірантів, докторантів, працівників державного сектору економіки та суб'єктів підприємницької діяльності.

ЗМІСТ
CONTENTS

СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ SECTION 1. ECONOMIC THEORY AND HISTORY OF ECONOMIC THOUGHT	7
<i>Пасічник Н. В., Гусак А. С.</i> СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ОСНОВНІ ЗАСОБИ».....	7
<i>Фірсов Є. О.</i> МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ВИРОБНИЧИХ ВІДНОСИН В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	8
СЕКЦІЯ 2. СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ SECTION 2. WORLD AGRICULTURE AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS	10
<i>Busarieva T. G.</i> THE DEVELOPMENT OF THE CONCEPT OF «INNOVATION»	10
<i>Молотовська Т. Р., Качур А. В.</i> МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	12
СЕКЦІЯ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЮ ЕКОНОМІКОЮ SECTION 3. ECONOMICS AND MANAGEMENT OF THE NATIONAL ECONOMY	14
<i>Бабак А. М., Тучак Т. В.</i> ПОДАТКОВА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН.....	14
<i>Галіцин В. К., Суслов О. П., Самченко Н. К.</i> ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.....	16
<i>Карпінський Б. А., Гасюк Р. В.</i> АКТИВІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРИКОРДОННИХ ТЕРИТОРІЙ ДЕРЖАВИ ЧЕРЕЗ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВОГО УПРАВЛІННЯ	18
<i>Кокашвили Н. В., Мамулашвили Л. С., Сресели Л. Г.</i> ПРОБЛЕМА ВЗВЕШИВАННЯ ЦЕН В ТЕОРІИ И ПРАКТИКЕ ИСЧЕСЛЕНИЯ ИНДЕКСОВ.....	20
<i>Лойко С. В.</i> РОЗВИТОК ГАЛУЗІ ТВАРИННИЦТВА ЖИТОМИРЩИНИ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	21

<i>Narziyev S. A.</i> GLOBALIZATION PROCESSES IN THE MODERN WORLD.....	23
<i>Почерніна Н. В.</i> КУМУЛЯТИВНИЙ ХАРАКТЕР МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАОЩАДЖЕНЬ	25
<i>Солодка С. Є.</i> ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА ЯК КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА.....	27
<i>Сотник О. О., Качур А. В.</i> МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ.....	28
<i>Яненко І. Г.</i> ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІТ-СЕКТОРА В УКРАЇНІ	30
СЕКЦІЯ 4. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ SECTION 4. ECONOMICS AND MANAGEMENT OF ENTERPRISES.....	32
<i>Артеменко Л. П., Салабай В. О.</i> ВИКЛИКИ ТА ТРАНСФОРМАЦІЇ В HR СФЕРІ.....	32
<i>Батрак О. В.</i> ФІНАНСОВА ДІАГНОСТИКА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	34
<i>Блищук Л. В.</i> РІВЕНЬ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ПОДАТКОВУ ПОЛІТИКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	36
<i>Гусаков Б. И., Фурсевич И. Н.</i> АДАПТАЦІЯ К ГОРИЗОНТАЛЬНОЙ І ВЕРТИКАЛЬНОЙ РОТАЦІИ СПЕЦІАЛІСТОВ І РУКОВОДИТЕЛЕЙ.....	38
<i>Залуцький Р. О., Шульгіна Л. М.</i> ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	40
<i>Захарова К. В.</i> СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	42
<i>Кабась К. В.</i> ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНІ.....	44
<i>Літинська В. А., Гаванчук І. Р.</i> ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ДІЛОВОДСТВА ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ	45
<i>Літинська В. А., Онуфран О. В.</i> КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ.....	46

Літинська В. А., Шевчук А. В. ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ	48
Майорова І. М. ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА	49
Оліщук О. Г., Червінська Я. С. ОСОБЛИВОСТІ ПРИВАТИЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ.....	51
Оплачко І. О. ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	53
Пасічник Н. В., Гусак А. С. СТРУКТУРНІ ЗМІНИ У СОБІВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ГІРНИЧО- МЕТАЛУРГІЙНОГО КОМПЛЕКСУ	55
Пінчук Г. К. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ТА КРЕДИТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	57
Пуртов В. Ф., Панайотова Х. О. ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПРИКЛАДІ ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК»	59
Фурсевич І. Н. МОТИВАЦІЯ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ К РОТАЦІЇ КАДРОВ	62

УДК 330.1

Пасічник Н. В.

к. е. н., доцент кафедри економіки,
організації та управління підприємствами,
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,

Гусак А. С.

студентка групи ЕП-15-1, 4 курс,
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ОСНОВНІ ЗАСОБИ»

В сучасних умовах чітке уявлення про сутність та зміст поняття «основні засоби» має досить суттєве значення при формуванні підприємствами облікової політики. Але в економічній літературі поняття основних засобів трактується по-різному, відповідно до конкретної галузі, потреб аналізу, управління тощо.

Враховуючи неоднозначність тлумачення досліджуваної категорії, її сутність є предметом дослідження багатьох науковців вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких: Бойко В. М., Бутинець Ф. Ф., Гречко С. М., Загородній А. Г., Коваленко А. М., Неміш Ю. В., Пиріжок Є. С., Сердюк В. Н., Шваб Л. І., Черненко С. К. та інші.

Так, переважна більшість науковців, серед яких: Бойко В. М., Сердюк В. Н., Черненко С. К., Шваб Л. І., під основними засобами розуміють засоби праці, а інша група, серед яких: Бутинець Ф. Ф., Пиріжок Є. С., Загородній А. Г., Коваленко А. М., – матеріальні активи, термін використання яких перевищує один рік або операційний цикл.

При цьому Сердюк В. Н., Шваб Л. І. та Неміш Ю. В. звертають увагу на вартісне вираження основних засобів, яке безпосередньо пов'язане з іншим важливим критерієм, який відмічають Бойко В. М., Черненко С. К., Шваб Л. І. при визначенні сутності досліджуваного поняття, – амортизацією (тобто поступовим, в міру зношення, частковим перенесенням вартості основного засобу на кінцеву продукцію підприємства).

Окремим дискусійним моментом при визначенні сутності категорії «основні засоби» є сфера, мета та цілі їх використання. Таким чином, Шваб Л. І. та Бойко В. М. вважають, що використання основних засобів обмежено лише виробничою сферою. Але на думку таких дослідників, як Бутинець Ф. Ф., Загородній А. Г., Неміш Ю. В., Коваленко А. М., Пиріжок Є. С., Черненко С. К., основні засоби використовуються в процесі виробництва, постачання товарів і послуг, надання в оренду іншим особам, для здійснення адміністративних, соціальних чи соціально-культурних функцій.

Основними законодавчими та нормативними документами, що регулюють облік основних засобів в Україні, є Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби» і Податковий кодекс України, Міжнародні стандарти фінансової звітності (IAS) 16 «Основні засоби» [1; 2; 3]. Тлумачення категорії за вище наведеними джерелами дещо різняться між собою, але можна відокремити основні характеристики досліджуваної категорії, а саме: матеріальне вираження, функціональне призначення, тривалість використання, здатність до перенесення вартості (амортизація).

Отже, на основі проведеного аналізу нормативно-правових документів та економічної літератури можна зробити висновок, що економічна сутність досліджуваної категорії полягає в тому, що основні засоби багаторазово використовуються у виробничому та невиробничому процесах, зберігають свою натурально-речову форму протягом нормативного терміну служби та переносять свою початкову вартість на готову продукцію частинами, у вигляді амортизаційних відрахувань за відповідними встановленими нормами.

Список літератури

1. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 «Основні засоби». *Міністерство Фінансів України*. URL: www.minfin.gov.ua/document/92427/МСБО_16.pdf.
2. Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13 – 14, № 15 – 16, № 17. Ст. 112.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби». *Законодавство України*. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>.

УДК 339.15.054.22

Фірсов Є. О.

д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту,
статистики та економічного аналізу,
Луганський національний аграрний університет

**МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ
ВИРОБНИЧИХ ВІДНОСИН В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

В даний час немає загальноприйнятого визначення сутності виробничих відносин між власниками засобів виробництва і найманими працівниками в умовах ринкової економіки. Це питання не може не мати важливого значення для обґрунтування перспектив розвитку суспільства.

Прихильники марксистської теорії вважають, що в умовах ринкової економіки між основними класами суспільства існують антагоністичні виробничі відносини. Представники постмарксизму виступають з критикою переконання, що матеріальні умови капіталізму можна безпосередньо використовувати для зближення різних класів і прошарків суспільства. Вони стверджують, що матеріальні умови капіталізму завжди тісно пов'язані з класовою, гендерною та расовою ієрархією [1].

Автори класичної теорії трудової вартості товарів Адам Сміт і Давид Рікардо досліджували актуальні питання політичної економіки в основному на прикладі Англії, яка в останній третині XVIII століття і в першій третині XIX століття досягла індустріальної стадії розвитку економіки раніше за інших країн світу. Капітал цієї країни вступив в стадію машинної індустрії. Замість кустарних майстерень виникали потужні фабрики. У сільській місцевості дрібні селянські господарства поступалися місцем великим маєткам і господарствам капіталістичних фермерів-орендарів. Однак утворення загальнонаціонального ринку ще не було завершено в повній мірі. Технічна база і темпи зростання виробництва залишалися досить низькими: норми накопичення національного доходу не перевищували в середньому 5 %. Умови роботи на фабриках були дуже важкими. Робочий день тривав не менше 12 – 13 годин. Заробітної плати ледь вистачало на напівголодне існування робітників і членів їх сімей.

В цей час спостерігалася зворотна залежність між прибутком, яку отримували власники засобів виробництва і заробітною платою найманих робітників: збільшення прибутку знижувало розмір заробітної плати, а зростання заробітної плати зменшувало суму прибутку.

Така залежність не могла не викликати протиріччя між основними класами суспільства. У цих умовах Давид Рікардо відкрито визнавав протилежність інтересів робітників і власників засобів виробництва. Карл Маркс, який завершив створення трудової теорії вартості, розглядав виробничі відносини пролетарів і власників засобів виробництва як антагоністичні. Причину антагоністичних протиріч між власниками засобів виробництва і найманими робітниками він бачив в експлуатації їх праці, тобто в привласненні капіталістами їх неоплаченої праці [2, с. 62]. При цьому не були розглянуті можливості утворення прибутку власниками засобів виробництва в майбутньому, в умовах науково-технічного прогресу, без отримання прибутку за рахунок неоплаченої праці найманих робітників.

При аналізі впливу науково-технічного прогресу на утворення прибутку важливо враховувати особливості економічного закону про зміну органічної будови капіталу при технічному прогресі суспільства. Цей закон виражає зменшення частки живої праці у вартості продукту в порівнянні з часткою праці, уречевленої в засобах виробництва, а також зменшення частки сплаченої праці в порівнянні з часткою цієї праці, уречевленої в засобах виробництва в міру зростання технічного прогресу. За марксистською термінологією, мова йде про відносне зменшення змінної частини капіталу і про відносне збільшення частини постійного капіталу в ході його накопичення.

У зв'язку зі зменшенням частини змінного капіталу і збільшенням постійного капіталу в міру технічного прогресу, зменшуються можливості збільшення прибутку власниками засобів виробництва за рахунок присвоєння неоплачуваної праці робітників і зростають можливості утворення прибутку за рахунок більш ефективного використання постійного капіталу. Наприклад, в сучасних умовах ринкової економіки власники засобів виробництва не мають права зменшувати оплату праці робітників для збільшення прибутку, якщо фактичний рівень оплати праці робітників не перевищує встановленого урядом мінімуму. У той же час зростають можливості утворення прибутку за рахунок скорочення матеріальних витрат і амортизаційних відрахувань шляхом вдосконалення організації і технології виробництва на основі використання досягнень науки і техніки, оскільки при зміні органічної будови капіталу зростають розміри використовуваних засобів виробництва та підвищується ефективність їх використання.

Але в сучасних умовах ринкової економіки не менш важливе значення має ще одне джерело утворення прибутку: за рахунок створення нових корисних властивостей товарів, що користуються надійним попитом, або за рахунок істотного поліпшення існуючих властивостей. При цьому відбувається збільшення суспільно необхідних витрат живої і матеріалізованої праці і відповідне збільшення вартості продукції. Реалізація таких товарів, за наявності платоспроможного попиту, здійснюється за цінами, які не тільки відшкодовують понесені товаровиробниками суспільно необхідні витрати живої і матеріалізованої праці на створення нових властивостей або істотне поліпшення вже досягнутих, але і забезпечує отримання прибутку. В умовах підвищеного попиту на цю продукцію підприємства можуть отримувати так звані «надприбутки», коли суми прибутку значно перевищують середні норми отримання прибутку [3].

Науково-технічні революції впливають не тільки на зміцнення сфери матеріальної бази виробництва, але і на вдосконалення сфери виробничих відносин. Цей висновок відноситься і до науково-технічної революції, яка почалася з другої половини ХХ століття і охопила практично всі країни світу.

Отже, проведений аналіз дає можливість зробити наступні висновки:

1. Виконаний аналіз не підтверджує висновків марксистської теорії про погіршення матеріального і духовного становища найманих робітників в ході розвитку капіталістичного суспільства. Ці висновки були сформовані на основі узагальнення показників виробництва на ранній стадії розвитку ринкової економіки в умовах відносно низької матеріально-технічної бази виробництва.

2. Як показує аналіз, підприємства в сучасних умовах ринкової економіки можуть отримувати прибутки, необхідні для розширення виробництв, за рахунок вдосконалення організації і технології на основі використання досягнень науки і техніки та забезпечувати виплату найманим працівникам заробітну плату, достатню для задоволення основних фізичних і розумових потреб працівників та їхніх сімей.

Список літератури

1. Meszaros I. The Structural Crisis of Capital. São Paulo: Boitempo, 2009. 219 p.
2. Маркс Карл. Капитал: Том 1. М.: Госполитиздат, 1949. 766 с.
3. Фирсов Е. А. О сущности производственных отношений в условиях рыночной экономики. *Экономика АПК*. К.: ННЦ «ІАЕ», 2016. № 10. С. 83 – 88.

СЕКЦІЯ 2

SECTION 2

СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І
МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ
WORLD AGRICULTURE AND
INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

UDC 339.3

Busarieva T. G.

PhD, associate professor of the department of international economics,
SHEE «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

THE DEVELOPMENT OF THE CONCEPT OF «INNOVATION»

One of the results of the production of new knowledge is innovation. According to I. Schumpeter, innovation is a process of «creative destruction» (creative destruction). Innovation can open up new markets and create a base for new firms and jobs, but at the same time it is destroying firms that are not able to compete, and jobs will be destroyed. On the one hand, innovation generates a new stock of knowledge used in a market economy, and on the other hand, innovation accelerates the moral deterioration of intellectual potential. In modern foreign, and recently domestic, literature pays great attention to various aspects of innovation, innovation policy. The importance of these problems in an era of sharp acceleration of scientific and technological development is indisputable. The concept of «innovation» entered scientific terminology at the beginning of the 20th century and originally meant the penetration of some elements of one culture into another (customs, ways of life, including production). Currently, this concept is invested with different content.

As an economic category, the term «innovation» introduced J. Schumpeter into scientific use, meaning innovation to change in order to introduce and use new types of consumer goods, new production facilities, forms of organization, and product markets. According to Schumpeter, innovation is the main source of profit, and there is no development without profit. Today, there is no single definition of the term «innovation». Some researchers interpret innovation very broadly, meaning by this any change made to the implementation environment. However, such a broad understanding of innovation does not allow one to clearly limit the range of economic entities that are actively innovating in creating a new competitive product or technology and therefore eligible for government support. The central place in the system of innovative transformations is occupied by the technical and technological sphere. The description of technological innovations is based on international standards. The standards adopted two types of technological innovations:

- product innovation, which in turn is divided into two components: basic product innovation and improving product innovation,
- process innovation [1, p. 33 – 39].

At the same time, many scientists are of the opinion that innovation is not only a technical and technological term, but an economic and social term. In recent years, innovation is understood as a new social activity. For example, the development of systems for selling goods on credit, selling through the Internet, financial investments, etc. It is important that the growth of technological innovations motivated the development of social and economic innovations, thereby not creating discrepancies that would negatively affect productivity growth.

P. Drucker noted that innovation activity not only has economic feasibility and price, but also has social value, that social innovation is a change in the usual type of thinking from the beginning of life. The introduction of dynamism into a supposedly stable economic order, an increase in the level of uncertainty and risk – this is the essence of innovation activity. From this perspective, innovation is an effective combination of technology and organization with entrepreneurial ethics.

Market mechanisms stimulate the dynamic development of all the resources of society – financial, material, intellectual.

Many researchers share the opinion that innovation is the result of creative scientific activity: innovation (innovation) as an object introduced into production as a result of scientific research conducted or a discovery made, qualitatively different from the previous analogue. Or: innovation – the product of creative work, having a complete type of product.

The nature and results of innovation are distinguished by sector of the economy. The differences in the way the private sector implements technical innovations affect their outcome and the models of the innovation process. K. Pavitt [33] identified four categories of firms and sectors:

1) supplier dominance sectors (clothing, furniture), in which firms develop innovations at their own risk or receive from other suppliers,

2) large-scale intensive sectors (food, cement industry), in which firms concentrate their efforts on developing more efficient creative processes,

3) specialized suppliers (engineering, software, tools) implementing product innovations, often in collaboration with consumers,

4) high-tech manufacturers (chemical industry, biology, electronics), developing new products and processes in close cooperation with universities [2, p. 48 – 55].

For a long time, the production of knowledge as an innovation process was considered mainly part of the fourth category. And there is still a biased view that the results of scientific research are the first step of the innovation process, a technical invention is the second step, and the development of innovations as new products or processes is the third. But today there is a large array of empirical and statistical works proving that the fourth category is more the exception than the rule. Scientists gave an overview of the complex interaction between science and production through innovative processes. It turns out that scientific advances are very rarely transformed into innovations initiated by a scientific or research organization.

Scientists have found that the emergence of innovations is the result of an objective process determined by the corresponding need of society and the economy (high consumer demand, military or political necessity). It is the market demand for innovation that is the determining factor for the technological progress of the national economy, and not the supply from science. That is, technical inventions can remain ineffective until the necessary economic conditions for their application appear [3, p. 256].

A number of researchers in the field of innovation have come to the conclusion that it is advisable to use models with probability elements to analyze the laws of innovation. So D. Sakhai proposed a probabilistic model of innovation, based on the following principles: the origins of technical discoveries should be sought in the process of complex interactions between many simultaneously operating factors, innovation as a way to solve a problem depends on the degree of its urgency and the frequency of resolution attempts, success in solving a technical problem depends on the relevant accumulated experience [4, p. 192].

In turn, the solution of existing problems enriches previous experience, as if evaluating it in a new dimension. Technological shift is cumulative. As mentioned above, the innovation process is the process of converting scientific or engineering knowledge into innovative products that has been recognized by consumers.

List of the literature

1. Кузьмина Е. А., Кузьмин А. М. Функциональное моделирование. *Машиностроитель*. 2016. № 2. С. 33 – 39.
2. Адлер Ю. П., Черных Е. А. Управление знаниями: новые акценты по искам источников конкурентных преимуществ. *Стандарты и качество*. 2016. № 5. С. 48 – 55.
3. Рамперсал Х. К. Общее управление качеством: личностные и организационные изменения. М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2016. 256 с.
4. Робсон М. От идеи к решению: использование потенциала управленческой группы. М.: Три Л, 2016. 192 с.

УДК 339.9

Молотовська Т. Р.
студентка групи ФБ-15-2,
Національний університет державної фіскальної служби України,
Качур А. В.
к. е. н. доцент кафедри міжнародної економіки,
Національний університет державної фіскальної служби України

МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Процес становлення сучасної глобальної системи свідчить про формування на сучасному етапі нової якості світової економіки, в якій державні кордони набувають умовного характеру щодо руху потоків товарів, капіталів, людських ресурсів. Масштабність перетворень у світовій економіці зумовлена змістовними проявами процесу глобалізації як провідної ознаки сучасного етапу світогосподарського розвитку [7, с. 70].

Питанням розвитку міжнародного ринку праці присвячено праці відчизняних та зарубіжних вчених – Ю. О. Буник [3], К. А. Вірц [6], С. П. Калініна [1], С. М. Січко [4], Л. І. Хомутенко [5] та ін. Водночас динамічність процесу глобалізації зосереджує на необхідності безперервного дослідження розвитку міжнародного ринку праці, перш за все, в контексті динамічності трансформації його основного драйвера – міжнародної міграції робочої сили [7, с. 70].

Глобалізація визначальним чином впливає на трансформацію базового елементу світової соціально-економічної системи – міжнародного ринку праці, змінюючи закономірності формування і розвитку останнього внаслідок зміни масштабів використання робочої сили та уніфікації вимог до характеристик праці у світовому масштабі [7, с. 70].

Одним з основних проявів впливу глобалізації на розвиток ринків праці країн, що визначаються різними можливостями забезпечення потреб людини в країнах, різних за економічним розвитком, виступає міжнародна міграція населення. Найбільш активно мігрують люди у працездатному віці, які мають досить високий рівень професійної кваліфікації [1, с. 44].

Фактори міжнародної міграції робочої сили є пов'язаними з рівнем економічного розвитку окремих країн, станом міжнародної економіки, рівнем розвитку економічних зв'язків. Вплив здійснюють політичні, військові, релігійні, національні, культурні, сімейні та інші чинники. Щорічний обсяг міжнародних міграційних переміщень робочої сили становить більше 200 млн. мігрантів. Масовий характер міграції свідчить не лише про невідповідність між рівнем розвитку економіки і зростанням чисельності населення, а й є відображенням внутрішніх протиріч суспільства, що постійно поглиблюються під впливом кризових ситуацій, які періодично повторюються [7, с. 71 – 72].

До десяти провідних країн тяжіння міжнародних міграційних потоків увійшли США, Саудівська Аравія, Німеччина, Російська Федерація, ОАЕ, Великобританія, Франція, Канада, Іспанія, Австралія. Топ-10 країн – донорів міжнародної трудової міграції очолили такі держави, як Індія, Мексика, Російська Федерація, Китай, Бангладеш, Пакистан, Філіппіни, Афганістан, Україна [2].

У багатьох частинах світу трудова міграція відбувається, в першу чергу, між країнами, розташованими в межах одного регіону. На сьогодні більшість міжнародних мігрантів, що живуть в Африці (87 %), Азії (82 %), Латинській Америці і Карибському басейні (66 %), Європі (53 %), походять з інших країн регіону. Майже половина міжнародних мігрантів у світі – вихідці з Азії (104 млн. чол. із 244 млн. чол. міжнародних мігрантів), на другому місці – Європа (62 млн. чол. або 25 %) [3, с. 55].

Частка мігрантів у загальній кількості робочої сили в країнах Близького Сходу становить 35,6 % всіх працівників, у Північній Америці – 20,2 %, у Північній, Південній та Західній Європі – 16,4 %. Менше 2 % у структурі робочої сили складає частка мігрантів у Східній і Південній Азії, Північній Африці, Латинській Америці та країнах Карибського басейну [4, с. 114].

При цьому слід відзначити, що встановити точні обсяги еміграції українців, спираючись на офіційні дані міжнародних звітів та аналітичних оглядів, практично неможливо через відсутність точної інформації. Дані офіційної статистики не відображають дійсний стан міграційних процесів в державі [7, с. 74].

Кількість українських громадян, які зосереджені в країнах Європи та Америки відображено в табл. 1.

Таблиця 1

**Основна кількість українських громадян, які зосереджені
в країнах Європи та Америки**

Країна	Кількість українських громадян у країні, тис. осіб
Великобританія	70
Греція	200
Ізраїль, Бразилія	150
Іспанія, Чехія	400
Італія, Польща	500
Франція	40
Аргентина	100

Джерело: [6, с. 114]

Характерною ознакою української міграції на сьогодні є кризовий характер останньої. До анексії Криму та початку конфлікту на сході країни зовнішня трудова міграція в Україні демонструвала повільний спадний тренд. У 2015 р. відбулось швидке збільшення масштабу міграції з України до країн Євросоюзу, в основному – до Польщі, еміграція до якої стає все більш поширеним способом боротьби з бідністю й нестабільністю в Україні [3, с. 55].

Особливою проблемою глобального етапу розвитку ринку праці є «втеча мізків» – еміграція висококваліфікованих фахівців з країн, що розвиваються, до розвинутих країн та країн з перехідною економікою [7, с. 75].

Міграція фахівців в цілому обумовлена тими ж факторами, що й некваліфікованої робочої сили. В першу чергу, це різний рівень економічного і соціального розвитку країн (так, в Україні заробітна плата є майже в 20 разів нижчою, ніж в Італії і в 6 разів меншою, ніж в Польщі) [5, с. 37].

Загалом міграція є складним явищем для будь-якої країни, у т.ч. й України, маючи свої переваги і недоліки. Проте на сьогодні міграційні процеси є невід'ємною частиною функціонування світового господарства [6, с. 689].

Входження України до глобального ринкового середовища передбачає інтеграцію країни до сучасного міжнародного ринку праці, що вимагає безперервного удосконалення міграційної політики держави. Дане удосконалення має відбуватись на засадах програмно-цільового макроекономічного регулювання розвитку національного ринку праці, з урахуванням особливостей перебігу міжнародних міграційних процесів на етапі глобалізації [7, с. 76].

Список літератури

1. Калініна С. П., Гетьманенко Ю. О., Гайдаш О. С. Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень / за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 240 с.
2. ILO Global Estimates of Migrant Workers and Migrant Domestic Workers: Results and Methodology. International Labour Office. Geneva: ILO, 2015. 118 p.
3. Бунік Ю. О. Глобальні тенденції розвитку міжнародної кризової міграції в умовах геополітичної нестабільності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство* / голов. ред. М. М. Палінчак. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2016. Вип. 7. Ч. 1. С. 53 – 57.
4. Січко С. М. Міжнародна трудова міграція як форма міжнародних економічних відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Випуск 10. С. 112 – 116.
5. Хомутенко Л. І., Гребенюк А. П. Міграційні тенденції в Україні: особливості української трудової міграції. *Інфраструктура ринку*. 2016. Випуск 2. С. 35 – 39.
6. Вірці К. А., Коваленко А. К., Сотник Г. І., Гессен А. Є. Вплив міжнародної міграції на вітчизняну економіку. *Молодий вчений*. 2016. № 12 (39). С. 686 – 689.
7. Калініна С. П., Коровчук Ю. І., Кушнарченко О. П. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації: міграційний дискурс. *Вісник ПДТУ. Серія: Економічні науки*. 2018. № 35. С. 69 – 77.

СЕКЦІЯ 3 || **ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЮ ЕКОНОМІКОЮ**
SECTION 3 || **ECONOMICS AND MANAGEMENT OF THE NATIONAL ECONOMY**

УДК 336.221

Бабак А. М.

магістрант,

Національний університет державної фіскальної служби України,

Тучак Т. В.

к. е. н., доцент, доцент кафедри податкової політики,

Національний університет державної фіскальної служби України

ПОДАТКОВА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН

У сучасних умовах складних перетворень в економіці України, обумовлених макроекономічною кризою (фінансовою, структурною, політичною, соціальною, кон'юнктурною, конкурентною), особливо актуальною є проблема своєчасного забезпечення достатнього обсягу податкових надходжень до доходної частини бюджетів держави. Вирішення цієї вкрай важливої проблеми значною мірою залежить від того наскільки ефективною буде податкова політика, яка покликана забезпечувати зростання бюджетних доходів держави, науково-обґрунтований підхід до їх розподілу та використання, підвищуючи тим самим ступінь публічної довіри до фіскального адміністрування та відповідати реаліям сьогодення [2, с. 107].

Соціально-економічний розвиток держави є результатом використання не тільки її ресурсних можливостей, а й тих інструментів державного регулювання, які забезпечують формування і реалізацію політики розвитку, невід'ємною складовою яких є податкова політика [2, с. 107]. 7 грудня 2017 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2018 році» [1]. Більшість положень вказаного Закону набрали чинності 01 січня 2018 року. Тимчасове зупинення системи блокування податкових накладних, а саме: податкові накладні/розрахунки коригування (ПН/РК), реєстрацію яких у Єдиному реєстрі податкових накладних (ЄРПН) зупинено відповідно до критеріїв оцінки ступеню ризиків, реєструються не пізніше 02 січня 2018 року. Безумовному розблокуванню підлягають ПН та РК, реєстрацію яких було зупинено до 01 грудня 2017 року, за умови, що: щодо них було подано пояснення та копії документів, але не було винесено відповідного рішення комісією Державної фіскальної служби України; в їх реєстрації комісією Державної фіскальної служби України було відмовлено, але платник податку розпочав процедуру адміністративного або судового оскарження [3, с. 359].

Характер податкової політики упродовж 2018 року суттєво трансформувалася – від м'якої в першому півріччі до жорсткої в другому півріччі з передбачуваним послабленням наприкінці року. Дефіцит зведеного бюджету за підсумками року розширився (до 67,8 млрд грн), проте зберігся суттєвий первинний профіцит. На тлі зміцнення гривні за підсумками року це зумовило подальше зниження відношення державного та гарантованого державою боргу до ВВП [4, с. 6]. У 2018 році критерії оцінки ступеня ризиків, достатніх для зупинення реєстрації ПН/РК у ЄРПН, затверджуватиме Кабінет Міністрів України (раніше цю функцію виконувало Міністерство фінансів України). Таким чином, з 01 січня 2018 року до прийняття відповідної постанови Уряду реєстрація ПН/РК у ЄРПН не буде зупинятися. При цьому, для затвердження Кабінетом Міністрів України нового Порядку зупинення реєстрації ПН/РК в ЄРПН згідно Прикінцевих положень Закону надано строк до 01 березня 2018 року. Розширено пільгове оподаткування ПДВ операцій з постачання та ввезення на митну територію України медичних виробів [1]. З 01 січня 2018 року операції з постачання

та ввезення на митну територію України медичних виробів, які внесені до Державного реєстру медичної техніки та виробів медичного призначення або відповідають вимогам технічних регламентів, що підтверджується документом про відповідність, та дозволені для надання на ринку та/або введення в експлуатацію і застосування в Україні, оподатковуватимуться ПДВ у розмірі 7 % замість 20 % [3, с. 360]. До 01 січня 2020 року запроваджено ввезення виробничого обладнання з розстроченням сплати ПДВ на строк до 24 місяця. При цьому розстрочення сплати ПДВ надається лише у разі імпорту обладнання, яке буде використовуватися платником податку для власного виробництва на території України. Набрали чинності нові правила ввезення товарів у ручній поклажі та/або у супроводжуваному багажі [3, с. 360].

Відповідно до нової редакції пп. 191.2.3 п. 191.2 ст. 191 Податкового кодексу України у разі ввезення на митну територію України у ручній поклажі та/або у супроводжуваному багажі товарів (крім підакцизних товарів та особистих речей), сумарна фактурна вартість яких не перевищує еквівалент 500 євро та сумарна вага яких не перевищує 50 кг, через інші, ніж відкриті для повітряного сполучення, пункти пропуску через державний кордон України фізичною особою, яка була відсутня в Україні менше ніж 24 години або яка в'їжджає в Україну частіше одного разу протягом 72 годин, базою оподаткування є частина сумарної фактурної вартості таких товарів, що перевищує еквівалент 50 євро, з урахуванням мита, що підлягає сплаті. Тобто, з 01 січня 2018 року фізичним особам дозволяється ввозити на митну територію України товари вартістю не більше 500 євро та вагою не більше 50 кілограмів не частіше ніж один раз на три доби (та за умови відсутності в Україні не менше однієї доби). У разі перетину державного кордону фізичною особою більше одного разу протягом трьох діб або відсутності в Україні менше ніж одну добу, допускається неоподатковуване ввезення товару на суму не більше 50 євро. Ці правила не стосуються випадків перетину фізичною особою державного кордону через пункти пропуску в аеропортах. У зв'язку із зазначеними змінами митних правил запроваджені нововведення щодо операцій, які не є об'єктом оподаткування ПДВ [3, с. 360]. Податкова реформа України націлена на перехід від контролюючої функції фіскальних органів до обслуговуючої ролі, зменшення кількості податків, їх розміру та спрощення порядку розрахунку і сплати, впровадження електронних сервісів для платників податків [5].

Отже, прагнення України увійти до Європейського Союзу вимагає узгодженості вітчизняного податкового законодавства до законодавчих вимог у сфері оподаткування, тому необхідна поступова лібералізація податкової політики в напрямі зменшення податкових ставок і надання податкових пільг за основними податками в Україні, створення умов для реалізації принципу соціальної справедливості у оподаткування та стабільне податкове законодавство в Україні. Для реалізації пріоритетів розвитку податкової політики України необхідно здійснювати комплекс стимулюючих заходів, які передбачають: зниження податкового тиску, стимулювання інноваційної діяльності, сприяння розвитку малого підприємництва, підвищення фіскальної ефективності податків за рахунок розширення податкової бази, поліпшення адміністрування, зменшення масштабів ухилення від сплати податків та розробка ефективних механізмів податкового адміністрування [3, с. 362].

Список літератури

1. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2018 році: Закон України від 07 грудня 2017 року № 2245-VIII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2245-19>.
2. Дулік Т. О., Александрюк Т. Ю. Вектори розвитку сучасної фіскальної політики України. *Міжнародний науковий журнал*. 2016. № 2. С. 117 – 115.
3. Голядова Т. О. Податкова політика України: сучасний стан та зміни. *Молодий вчений*. 2018. № 2 (54). С. 359 – 363.
4. Інфляційний звіт. <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=87678886>.
5. Ослунд А. Україні потрібна радикальна, але розумна податкова реформа. *Українська правда*. URL: Режим доступу: <http://pravda.com.ua>.

УДК 005.53:001.82

Галіцин В. К.
д. е. н., професор,
завідувач кафедри інформаційного менеджменту,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»,
Суслов О. П.
д. е. н., професор,
професор кафедри інформаційного менеджменту,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»,
Самченко Н. К.
к. е. н., доцент,
доцент кафедри інформаційного менеджменту,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Із визначення ефективного управлінського рішення (УР) [2] зрозуміло, що рішення приймають в інтересах тих, кому воно потрібне, а те, наскільки дієвим воно виявиться, залежить від організаторів його реалізації, їх підготовленості, нарешті, від обставин.

Ефективність УР залежить не тільки від його обґрунтованості, а й від того, що тільки будучи реалізованим послідовно і у відведений термін, воно досягне поставленої мети. Отже, ефективність УР залежить як від його якості, так і від якості його реалізації. Реалізувати УР часто значно складніше, ніж сформулювати. Потенційно менш ефективне рішення, в кінцевому рахунку, може виявитися ефективнішим при істотній перевазі в рівні реалізації. Тому дуже важливо оцінити заздалегідь наслідки реалізації цілей і цільових показників УР. При оцінюванні можливості бути реалізованим мають бути прийняті до уваги всі суттєві чинники зовнішнього і внутрішнього середовища організаційної системи (ОС) з позицій системного підходу.

У науковій і навчальній літературі викладені багатоманітні підходи до оцінювання ефективності УР [1 – 7]. Деякі автори розглядають ефективність УР і лише побічно зачіпають їх економічну ефективність. Інші пропонують цікаві методи оцінювання їх економічної ефективності (результативності) з позиції математичного моделювання та підтримки інформаційних систем. При цьому стверджують, що економічна ефективність (результативність) УР пов'язана з ефективністю управління загалом. «Методологічно визначення ефективності управління раніше зводилося лише до оцінювання ролі управління в підвищенні ефективності виробництва, в даний час в умовах ринкової економіки оцінюється роль управління в успішності організації на ринку загалом. Для цього необхідно знайти такі показники, які, з одного боку, відображали б ефективність виробничо-господарської діяльності організації на ринку, а з іншого — були б наслідком ефективності управління» [3, с. 252].

Для системного аналізу впливу чинників на ефективність УР їх слід класифікувати таким чином (рис. 1).



Рис. 1. Класифікація чинників впливу на ефективність УР

Складовими *людського чинника* є такі компоненти:

- професійний (рівень освіти, професійна кваліфікація, досвід роботи, організаторські здібності, дисциплінованість, творча активність);
- духовний (внутрішня культура, правова і екологічна культура, свобода особистості);
- соціально-психологічний (індивідуальні особистісні характеристики, споживчо-мотиваційна сфера особистості, інтелектуально-пізнавальний та емоційно-вольовий компоненти);
- соціально-психологічні якості колективу, пов'язані з організаційною культурою.

Ці компоненти взаємопов'язані і в комплексі проявляються при формуванні УР через систему цінностей, установок тощо. Вплив людського чинника позначається на формуванні УР ще й безпосередньо через вплив на соціальні і психологічні чинники.

Складовими *інформаційного чинника* є структура інформації та рівень забезпечення інформацією процесу формування УР. Вплив інформаційного чинника проявляється через організацію циркуляції інформації в каналах системи управління, що може призвести до невідповідності якісних і кількісних характеристик інформації у процесі формування рішення. При формуванні УР слід враховувати ризик, що характеризує рівень визначеності, з якою можна прогнозувати результати.

Оцінюючи альтернативні варіанти формування УР, менеджери повинні прогнозувати можливі результати з урахуванням різних ситуацій. По суті, рішення формують при різних обставинах і диференціюють їх щодо ризику. Такі обставини традиційно класифікують як умови визначеності, ризику або невизначеності.

Під факторним впливом *засобів праці* слід розуміти причини, що призводять до оптимізації управлінської діяльності особи, яка формує УР при впровадженні нової техніки, механізації і автоматизації процесу управління. Практика свідчать про зміни компонентів людського чинника, функціональної структури системи управління і форм організації праці при зміні засобів управлінської праці.

Складовими *системних чинників* є чинник відповідності керівної системи меті ОС, механізм та наукова організація управлінської праці. Сутність системного впливу чинників визначається таким положенням теорії систем: як окремі елементи, об'єднані в систему, надають їй нові властивості, так і система чинників впливає на роботу персоналу управління, привносить нові характеристики в ефективність УР.

Чинник відповідності керівної системи меті ОС є наслідком виконання вимог закону гармонії і потрібної багатоманітності в системі керування.

До складових *наукової організації управлінської праці* (НОУП) відносять такі компоненти: поділ і кооперація праці, організація робочих місць, умови праці, нормування праці, стимулювання праці. НОУТ безпосередньо впливає на оптимізацію вироблення управлінського мислення, доведення його до виконавців і реалізацію.

Урахування наведених чинників дає змогу обґрунтовано визначити систему показників оцінювання ефективності управлінських рішень.

Список літератури

1. Вертакова Ю. В., Ватутина О. О. Оценка экономической эффективности инновационно-ориентированных интегрированных структур и выбор управленческих решений повышения результативности взаимодействия. *Известия Юго-Западного гос. ун-та*. 2012. № 1 (40). Ч. 2. С. 112 – 117.
2. Галіцин В. К., Суслов О. П., Самченко Н. К. Система формування управлінських рішень. К.: КНЕУ, 2019. 285 с.
3. Кньшова Е. Н. Менеджмент. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2008. 304 с.
4. Коваль О. С. Рекомендации по повышению эффективности управленческих решений в предпринимательских структурах. *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. 2012. № 10. С. 48 – 52.
5. Лепа Р. Н. Влияние качества управленческих решений на эффективность функционирования предприятия. *Экономика промышленности*. 2006. Т. 34. № 3. С. 97 – 104.
6. Парасоцкая Н. Н. Бизнес процессы как способ повышения эффективности принимаемых управленческих решений. *Все для бухгалтера*. 2010. № 6 (246). С. 19 – 23.
7. Смирнов Э. А. Разработка управленческих решений. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 271 с.

УДК 338.2:338.3

Карпінський Б. А.

к. е. н., професор,
професор кафедри економіки та менеджменту,
Львівський національний університет ім. Івана Франка,

Гасюк Р. В.

аспірант,
Львівський національний університет ім. Івана Франка

АКТИВІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРИКОРДОННИХ ТЕРИТОРІЙ ДЕРЖАВИ ЧЕРЕЗ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВОГО УПРАВЛІННЯ

Формування і активізація соціально-економічного потенціалу прикордонних територій держави потребують дієвого використання інструментарію програмно-цільового управління. Зокрема, щодо означеного виділяється програмно-цільовий підхід у плануванні і управлінні соціально-економічними об'єктами та процесами [1 – 2].

Так, *програмно-цільове планування* – це один із видів управління, в основі якого лежить орієнтація діяльності на досягнення поставлених цілей. Прийнято, що в основі самого процесу планування лежить визначення та постановка цілей і лише потім вибір шляхів їх досягнення. Програмно-цільове планування побудоване за логічною схемою «цілі – шляхи – способи – засоби». Спочатку визначаються цілі, які мають бути досягнуті, потім намічаються шляхи їх реалізації, а потім – більш деталізовані способи і засоби. Зрештою, організатор розробляє програму дій. Звідси витікає, що особливістю даного методу планування є не просто прогнозування майбутнього стану системи, а складання конкретної програми досягнення бажаних результатів, виходячи з стратегіології територіального розвитку [3 – 5]. Програмно-цільовий засіб планування «активний», він дозволяє не лише спостерігати ситуацію, але й впливати на її наслідки, що вигідно відрізняє його від більшості інших методів. Програмно-цільове планування може застосовуватися на різних організаційних рівнях: мікроекономічному (окремий регіон, територіальна громада, організація) та макроекономічному – відносно економіки країни загалом.

Окрім того, перед програмно-цільовим плануванням постають і більш конкретні завдання, такі як безпосередній вплив на розміщення нових підприємств, міграційні потоки, розвиток окремих територіальних утворень (освоєння нових районів, підйом економіки депресивних районів, вирішення гострих еколого-економічних ситуацій тощо). Програмно-цільовий засіб планування й управління передбачає формування певної документальної бази. Основним документом, що характеризує соціально-економічні процеси з огляду планування як в Україні, так і її прикордонних територій є державні програми на відповідний період.

За своєю сутністю, планування є пріоритетною функцією управління, що складається з підготовки різних варіантів управлінських рішень у вигляді прогнозів, проектів, програм і планів, в обґрунтуванні їхньої оптимальності та забезпеченні можливості виконання й контролю за їхнім виконанням. Планування включає науково обґрунтоване визначення цілей, показників, завдань, термінів, темпів, пропорцій розвитку соціальних процесів і основних засобів їх перетворення в життя за допомогою порівняльної оцінки альтернативних варіантів і прийняття найбільш прийняттого. У державному управлінні планування дозволяє науково обґрунтовувати можливі шляхи розвитку конкретного об'єкта управління на певний період часу. Кінцевим продуктом планування є план – документ, в якому визначено систему взаємоузгоджених завдань, об'єднаних спільною метою, визначеними термінами, методами і послідовністю досягнення [2; 4].

Основними методологічними принципами планування є наступні: принцип науковості; принцип соціальної спрямованості та пріоритету суспільних потреб; принцип підвищення ефективності суспільного виробництва; принцип пропорційності й

збалансованості; принцип пріоритетності; принцип узгодження короткострокових і перспективних цілей та завдань.

Засоби планування – це система засобів розробки, обґрунтування, взаємоузгодження й оптимізації планових завдань і показників. До них належать: балансовий, нормативний, аналітичний, варіантний, проблемно-цільовий, економіко-математичний, комплексний тощо. Починаючи з 70-х років минулого століття, присвяченій питанням програмного планування та управління, з тими або іншими модифікаціями наводилися визначення програми як взаємоузгодженого комплексу заходів різноманітного характеру, що спрямовані на досягнення однієї або декількох цілей плану.

Як інструментарій цільового управління програмування є сукупністю взаємозалежних, взаємопогоджуваних прийомів, засобів цілеспрямованого впливу суб'єкта на об'єкт керування для досягнення намічених результатів. До їхнього числа відносяться різні форми координації діяльності; визначені способи концентрації, розподілу і перерозподілу наявних ресурсів; економічне стимулювання; різнобічна підтримка ініціатив, спрямованих на розвиток інтеграційних процесів у суспільстві; формування позитивної мотивації спільної діяльності, орієнтованої на досягнення загальних результатів; прийоми і способи організаційного проектування. Адаптація програмно-цільового управління до забезпечення і активізації соціально-економічного потенціалу прикордонних територій держави дозволить: чітко визначити рівень показників економічної безпеки, який відповідає цілі економічного розвитку; збільшити контрольованість економічних процесів у регіоні, що впливають на стан економічної безпеки; визначити та вирішити пріоритетні цілі та завдання; взаємоузгодити за термінами та ресурсами заплановані заходи; посилити відповідальність виконавців запланованих заходів для досягнення визначеного конкретного результату.

Однак, аналіз показує, що суттєвою перепорою в системі активізації підприємницького потенціалу українських учасників прикордонних територій, зокрема Львівщини (Жовківський, Мостиський, Старосамбірський, Турківський, Яворівський райони), у програмах міжнародної технічної допомоги є потреба у співфінансуванні проектів із місцевих бюджетів (не менше 10 % його загальної вартості). Виходячи з того, що в Львівській області виконується 50 проектів у контексті транскордонної взаємодії на суму понад 70 млн євро (де половина суми фінансові ресурси українських учасників) то ці аспекти можливо ефективно вирішувати лише в рамках програмно-цільового підходу, враховуючи й реальні інтереси регіональних фінансових систем у стимулюванні додаткових бюджетних поступлень.

Виходячи з цього, для підвищення ефективності та забезпечення програмно-цільового управління соціально-економічного потенціалу в прикордонних територіях потрібно максимально скоротити кількість програм розвитку регіону до найважливіших, планові показники встановлювати максимально ефективні, об'єкт управління перемістити від ресурсів до соціально-економічних процесів. Модель соціально-економічного розвитку повинна бути побудована на ідеології програмно-цільового засобу управління та передбачати перехід на довгострокове планування. Використання інструментарію програмно-цільового управління активізує соціально-економічний потенціал прикордонних територій держави.

Список літератури

1. Дворецька Г. В. Стратегічне управління : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2001. 260 с.
2. Желюк Т. Л. Регулятивний вплив держави на соціально-економічний розвиток регіону. *Вісник Тернопільської академії народного господарства*. 1998. № 4. С. 148 – 151.
3. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації: податкова домінанта. Монографія. Львів : Колір ПРО, 2016. 534 с. (Серія «Держава і стратегіологія»).
4. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В., Карпінська О. Б. Ділове адміністрування: навч. посіб. За ред. професора Б. А. Карпінського. – Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2018. 412 с. (Серія «Держава і управління»).
5. Карпінський Б. А. Збалансованість фінансової системи: методологія, оцінка, порівняння : монографія. Львів : Логос, 2005. 496 с.

УДК 336.7

Кокашвили Н. В.

академический доктор экономики,
ассоциированный профессор,

Горький государственный учебный университет,

Мамулашвили Л. С.

академический доктор экономики, профессор,

Горький государственный учебный университет,

Сресели Л. Г.

приглашенный специалист,

Горький государственный учебный университет

ПРОБЛЕМА ВЗВЕШИВАНИЯ ЦЕН В ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ ИНДЕКСОВ

В теории и практике исчисления индексов цен дискуссионной является проблема их взвешивания. При построении агрегатного индекса цен ученые использовали систему взвешивания. Идея построения базисных и текущих весов принадлежит немецким статистикам Герману Пааше и Этьена Ласпейресу.

В научной литературе агрегатные индексы цен с фиксированными весами получили название как индексы «Пааше» и «Ласпейреса». Однако исследователи истории статистики отмечают, что до Пааше два с половиной сотни лет тому назад английским экономистом Томасом Маном была построена аналогичная форма индекса цен, а русский экономист Федор Вирст впервые в мировой статистике использовал агрегатную форму индекса цен с базисными весами, т. е. до Э. Ласпейреса [3, с. 555].

Для исчисления индекса Пааше показатель соразмерности представлен за расчетный период, в результате которого его использование возможно для оценки изменения цен на все товары, существующие на рынке.

Индекс Ласпейреса применяется для характеристики изменения потребительских цен, показатель соразмерности дан на базисном уровне, ибо потребительская корзина представляет собой неизменной годами структуру единства товара и услуг.

С одного взгляда может показаться, что индекс Пааше более приемлем, поскольку он учитывает последнюю информацию. И правда, если в течении времени с объективной целью данные могут измениться предпочтительнее индекс Пааше, но в большинстве практических ситуаций указанные изменения незначительные и на значение индекса серьезное влияние не оказывают. Помимо прочего индекс Ласпейреса имеет ряд преимуществ с точки зрения упрощенного характера вычислений, из-за чего он чаще используется.

В современных условиях индекс Ласпейреса представляет собой основную форму индекса цен, которая используется для вычисления потребительских цен. Теоретически формулы Пааше и Ласпейреса имеют определенное экономическое содержание.

Индекс Пааше характеризует влияние изменения цен на стоимость реализованной продукции в отчетном периоде. А индекс Ласпейреса показывает влияние изменения цен на стоимость продукции, реализованной в базисном периоде. Индекс Пааше характеризует экономический эффект от изменения цен в отчетном периоде. Индекс Ласпейреса определяет результаты изменения цен при условии, что реализуется такое же количество продукции, как и в базисном периоде. Это обуславливает применение индекса при прогнозировании товарооборота и цен [2, с. 27].

Значения индексов, исчисленных по формулам Пааше и Ласпейреса могут быть одни и те же в том случае, если объем и структура продукции в базисном и отчетном периодах не меняются.

В настоящее время в статистической практике Грузии исчисляются индексы потребительских цен и производителей промышленной продукции. Индекс

потребительских цен характеризует изменение во времени общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые производителем для непроемственного потребления.

Индекс потребительских цен является показателем индекса инфляции, который представляет соотношение номинальной стоимости фиксированной корзины потребительского товара и услуг к стоимости этой же корзины, выраженной в ценах базисного года. Или же индекс потребительских цен измеряет среднее изменение потребительских цен, которую платит население типового города для приобретения фиксированной корзины товаров и услуг. На сегодняшний день индекс потребительских цен является единственным показателем, измеряющим уровень инфляции в Грузии.

Потребительская цена – это затраты населения типового города на приобретение данного товара для собственных нужд. Потребительская цена включает налог на акциз, НДС и транспортные расходы.

Индекс потребительских цен в основном используется:

- как экономический индикатор;
- как дефлятор другого экономического показателя;
- как средство корректировки денежных доходов.

Индекс цен производителей промышленной продукции является таким экономическим показателем, который измеряет изменение среднего уровня цен на фиксированный набор промышленных товаров и услуг.

Индекс цен производителей промышленной продукции используется для анализа цен и ценообразования на продукцию, производимой в промышленной сфере, для реальной оценки главных показателей экономической деятельности, а для макроэкономической статистики является важнейшим инструментом реального отображения номинальных индикаторов промышленности в национальной системе счетов.

Список литературы

1. Абесадзе Н. Современные проблемы статистического изучения цен: монография. Издательство «Универсал», 2009.
2. Абесадзе Н. К вопросу изучения статистики цен. *Журнал «Моамбе» Академии наук Грузии*. Т. 156. С. 27.
3. Статистика финансов / под редакцией В. Н. Салина. М. Финансы и статистика, 2002. 555 с.

УДК 631.1

Лойко С. В.
здобувач,

Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»

РОЗВИТОК ГАЛУЗІ ТВАРИННИЦТВА ЖИТОМИРЩИНИ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Важливу роль у розвитку аграрного сектора економіки та підвищенню рівня продовольчої безпеки держави відіграє галузь тваринництва. Основним призначенням даної галузі є забезпечення населення продуктами харчування такими, як молоко, різні види м'яса, молоко яйця та продукти переробної промисловості – сировина. За період реформування виробництво продукції даної галузі значно знизилось, причинами занепаду є відсутність стабільної підтримки аграрних виробників, нестабільність цінової політики та скорочення споживання даної продукції. Одним із факторів зменшення виробництва є те, що більшість сільськогосподарських товаровиробників з кожним роком зосереджувалися на галузі рослинництва. У 1990 р. у Житомирській області частка продукції тваринництва вироблена сільськогосподарськими підприємствами становила 51 %. Нині переважна більшість (89,2 %) сільськогосподарських підприємств займається виробництвом продукції рослинництва й лише 10,8 % підприємств здійснюють свою діяльність у галузі тваринництва. Основними виробниками відповідної продукції є господарства населення, частка яких складає 83 % (2350 млн га) (рис. 1, 2).

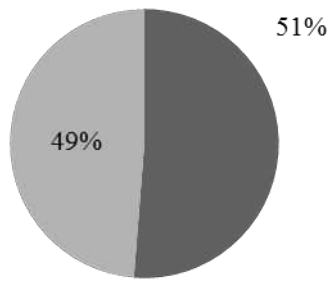


Рис. 1. Структура виробництва продукції тваринництва за категоріями господарств у Житомирській області у 1990 р.

Джерело: [1; 2]

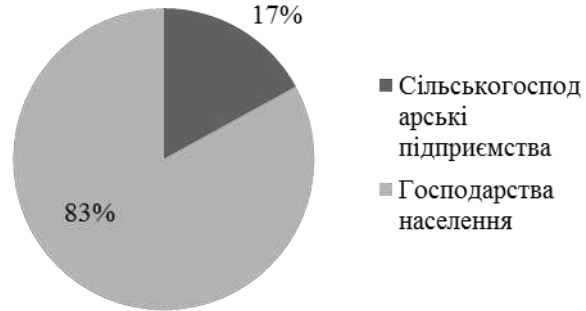


Рис. 2. Структура виробництва продукції тваринництва за категоріями господарств у Житомирській області у 2017 р.

Житомирська область має сприятливі умови для розвитку ВРХ, виробництва м'ясної та молочної продукції, оскільки характеризується наявністю великих площ під кормовими травами, має сприятливий клімат, а також низьку щільність населення. У Житомирській області значно зменшилось виробництво продукції тваринного походження, але вона продовжує займати лідируючі позиції з виробництва молока (4 місце) та за кількістю ВРХ (5 місце).

Рівень розвитку галузі тваринництва характеризується такими показниками, як поголів'я худоби та валове виробництво продукції.

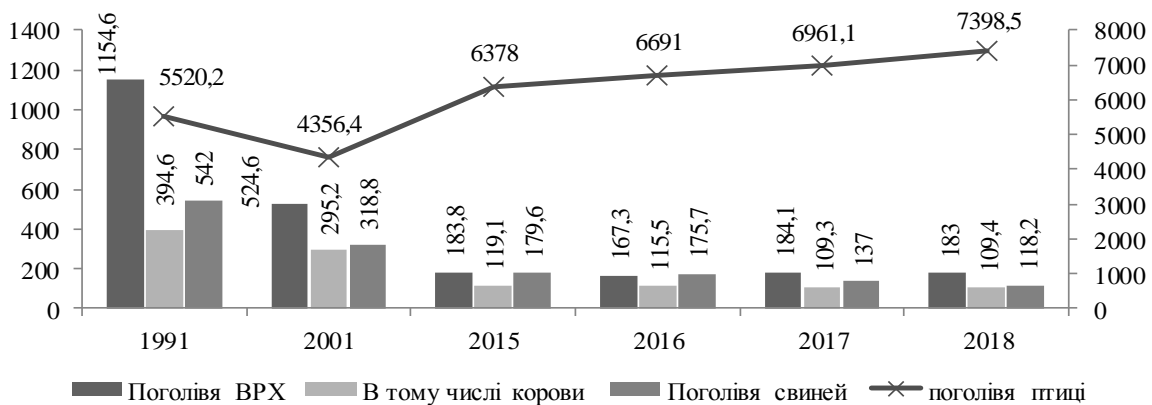


Рис. 3. Динаміка поголів'я тварин у Житомирській області в усіх категоріях господарств, тис. голів на початок року

Джерело: [3], за даними територіального органу Держгеокадастру у Житомирській області

Так, за період реформування в Житомирській області поголів'я тварин значно зменшилось. У порівнянні з 1990 р. чисельність поголів'я ВРХ скоротилася на 84,2 %. При цьому основна його частина (77,3 %) знаходиться у господарствах населення. Зокрема поголів'я корів зменшилось на 77,3 %, свиней на 78,2 %, але збільшилось поголів'я птиці на 34 %.

Таблиця 1

Обсяг виробництва основних видів продукції тваринництва у господарствах усіх категорій у Житомирській області

Вид продукції	Рік					Зміна 2017 р. до 1990 р.,%
	1990	2000	2015	2016	2017	
М'ясо (у забійній вазі), тис. т	158,8	63,6	53,4	53,3	53,3	66,4
Молоко, тис. т	1123,9	656,3	578,4	566,6	547,7	51,3
Яйця, млн шт.	384,7	270,7	589,7	661,9	688,1	78,9

Джерело: за даними [2]

Зменшення поголів'я корів та свиней призвело до зменшення обсягів виробництва продукції тваринництва. Загальне виробництво м'яса (у забійній вазі) у 2017 р. становило 53,3 тис. т, що у 3 рази менше, ніж у 1990 р. Відповідно зменшення відбулося і по виробництву молока на 51,3 %.

Нині більшість сільськогосподарських підприємств зацікавлені у виробництві продукції птахівництва, оскільки у цій сфері відбувається швидший період окупності капіталу. Зниження виробництва продукції тваринного походження зумовлено наявністю морально і фізично застарілих технологій, відсутністю вигідної кредитної політики, зменшенням споживання продукції населення через низьку платоспроможність.

Галузь тваринництва потребує відтворення, оскільки вона забезпечує продовольчу безпеку, а також може розв'язувати проблему зайнятості на селі, оскільки робота є довготерміновою та трудомісткою, тоді як у рослинництві вона має сезонний характер. Для відтворення галузі тваринництва необхідним є створення умов для ефективного ведення господарської діяльності шляхом кооперування, створення відповідної інфраструктури, застосування нових технологій та впровадження інновацій. Необхідно також запроваджувати дієві механізми стимулювання розвитку ферм, які забезпечують якісною продукцією населення країни, що відповідає нормам та стандартам.

Оскільки Житомирська область характеризується сприятливими умовами для ведення галузі тваринництва, яка в період реформування помітно згорнула обсяги виробництва, нині надзвичайно важливим є його відновлення шляхом ефективного державного регулювання (цінова, кредитна та податкова політика). Важливим елементом є доступність позичкових коштів для розвитку матеріально-технічної бази, шляхом спрощення умов кредитування товаровиробників які задіяні у галузі тваринництва та зменшення відсоткових ставок за кредитами. Для подальшого розвитку галузі тваринництва необхідним є нарощування поголів'я худоби, формування повноцінної кормової бази для відгодівлі худоби високоякісними кормами, впровадження інтенсивних технологій, забезпечення сучасними тваринницькими приміщеннями та кваліфікованими працівниками, залучення інвестицій та запровадження прогресивних ресурсозберігаючих технологій

Враховуючи те, що виробництвом продукції тваринництва займаються переважно господарства населення необхідним є підтримка кооперації та створення на базі особистих селянських господарств дрібних сімейних ферм на що і націлена сучасна аграрна політика.

Список літератури

1. Статистичний збірник. Валова продукція сільського господарства України 1990 – 2010. Київ. Держстат, 2012. 48 с.
2. Статистичний збірник. Тваринництво України 2017 рік. Київ : Держстат, 2018. 165 с.
3. Статистичний щорічник. Сільське господарство України 2010. Київ : Держстат, 2011. 384 с.

UDC 331.52

Narziyev S. A.

student of International Trade and Law Faculty,
Kyiv National University of Trade and Economics

GLOBALIZATION PROCESSES IN THE MODERN WORLD

Globalization is a process of global economic, political and cultural integration and unification. The main consequence of this is the world division of labor, migration (and, as a rule, concentration) across the entire planet of capital, human and industrial resources, standardization of legislation, economic and technological processes, as well as the convergence and merging of cultures of different countries. This is an objective process that is systemic in nature, that is, it covers all spheres of social life. As a result of globalization, the world becomes more connected and more dependent on all its subjects. There is an increase in the number of problems common to

a group of states, as well as an increase in the number and types of integrating subjects. In the first decades of the 20th century, the processes of globalization continued, which even the First World War could not prevent. In general, for the period from 1815 to 1914, the total exports of European countries increased approximately 40 times. However, the growth of international trade continued in the 1920s, when there was even some liberalization of foreign trade in Western European countries. The sharp collapse of international trade and the curtailment of globalization occurred in the 1930s, after the onset of the Great Depression and the introduction of leading Western powers in 1930 – 1931. After World War II, globalization resumed at an accelerated pace. It was promoted by improvements in technology that led to fast sea, rail and air traffic, as well as the availability of international telephone communications. In politics, globalization consists in weakening national states and contributes to changing and reducing their sovereignty. On the one hand, this is because modern states delegate more and more powers to influential international organizations such as the United Nations, the World Trade Organization, the European Union, NATO, the IMF and the World Bank. On the other hand, by reducing government intervention in the economy and reducing taxes, the political influence of enterprises (especially large transnational corporations) is increasing. Due to the easier migration of people and the free movement of capital abroad, the power of states in relation to their citizens is also decreasing. Cultural globalization is characterized by the convergence of business and consumer culture between different countries of the world and the growth of international communication. On the one hand, this leads to the popularization of certain types of national culture throughout the world. On the other hand, popular international cultural phenomena can crowd out national or turn them into international ones. Recently, the global scientific community has become increasingly popular concept of a global society, in terms of which all the people of our planet are citizens of a single global society, which consists of many local societies of individual countries of the world. This concept greatly simplifies the consideration of globalization processes, which in this case turn into ordinary social transformations within the framework of a global society.

Anthony Giddens proposes to consider globalization as follows: the world community is becoming increasingly interdependent – this process is known as globalization. Under the influence of globalization forces, the social image of modern societies involved in the globalization process is changing, and it is the youth that is the most mobile and active subject of specific relations that arise in society, both at the world and at the intra-state level [5].

Our formed electronic world has forced us to move away from the habit of classifying facts and methods of recognition by type. We can no longer build a fragmentary, stone by stone, systematically, because the immediate information ensures the coexistence in the state of active interaction of all the factors of the environment and experience.

American scientist D. Bell made the greatest contribution to the theory of the information society in his work «The Coming Industrial Society» (1973). Initially, the concept of post-industrial society, proposed by Bell, was viewed as «an analytical framework, not a picture of a particular society ... as a kind of paradigm», a social scheme that reveals new axes of political organization and stratification in developed Western society. According to D. Bell, information telecommunication technologies create unique opportunities for the effective development of democracy, the state, society and the individual citizen. Information and scientific knowledge are not just included in modern production, service and social technologies, but form their foundation [3].

In 2018, however, major policy threats turned from rhetoric to reality. Disputes between the United States and its largest trade partners prompted tit-for-tat tariff increases. Meanwhile, countries tightened screening of foreign corporate takeovers, advanced data localization policies, and clamped down on immigration. While we do not yet have complete 2018 data, there is evidence that such developments have begun to affect some international flows. Trade continued growing but at a slower pace while foreign direct investment (FDI) flows declined. With globalization's strong momentum running up against powerful headwinds, it is important to

recognize that market integration is still limited in absolute terms. The foreign operations of multinational firms around the world generate only about 9 % of global output. Exports of goods and services add up to 29 % of world GDP, but even that figure comes down to about 20 % if we adjust for output that crosses borders more than once. Surprised? You're in good company. Managers we surveyed across six countries in 2017 estimated these international production and trade metrics at 37 % and 41 %, respectively [4].

The core of the information society is to increase the value of the factor of knowledge, science. Science is becoming the main productive force that generates innovation and changes the profile of modern societies. Science in the information society is a slightly different phenomenon than it was in the industrial age. Science itself becomes the information industry, and industry - science. The specificity of globalization is manifested in the fact that it, bearing a generally global character, affects not only the processes occurring at the macro level, but also directly affects the daily lives of people, changing their value system, thinking, behavior that is formed in the process constant contact with representatives of different cultures, as well as under the influence of the media (media). As a result, we observe that there is an identical transformation of family, cultural values in different regions of the world, unification of clothing styles, fashion patterns, etc.

Resources

1. Ващекин Н. П., Мунтян М. А., Урсул А. Д. Глобализация и устойчивое развитие. Москва, 2002. 586 с.
2. Bagirov A. New information technologies in international relations. *Международная Жизнь*. 2001. № 8. Pp. 90 – 96.
3. Bell D. *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. New York, 1973. 618 p.
4. Ghemawat P., Altman S. *The State of Globalization in 2019, and What It Means for Strategists* [site]. URL: <https://hbr.org/2019/02/the-state-of-globalization-in-2019-and-what-it-means-for-strategists>.
5. Giddens A. *Discusses the Globalization Debate* [site]. URL: <https://carnegieendowment.org/2000/07/05/anthony-giddens-discusses-globalization-debate-pub-8655>.

УДК 338.23:330.567.2

Почерніна Н. В.

к. е. н., доцент,
доцент кафедри бізнес-консалтингу та міжнародного туризму,
Таврійський державний агротехнологічний університет

КУМУЛЯТИВНИЙ ХАРАКТЕР МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАОЩАДЖЕНЬ

Потреба виявлення внутрішніх джерела фінансування економічного розвитку країни актуалізує питання мобілізації заощаджень на макрорівні, у зв'язку з чим політика заощаджень розглядається не тільки як фактор антициклічного регулювання, а й як чинник економічного зростання [1, с. 202]. Оскільки основними власниками фінансових ресурсів вважаються домогосподарства [2, с. 72], то важливим завданням макроекономічної політики є стимулювання організованих заощаджень та подальша їх трансформація в інвестиційні ресурси [3]. У цьому сенсі грошові заощадження населення набувають форми позичкового капіталу [4, с. 153], динаміка якого залежить від «заохочувальної практики» фінансових інститутів та засобів впливу, застосовуваних органами державної влади.

Метою даного дослідження є виявлення кумулятивного характеру складових механізму мобілізації заощаджень домогосподарств на макрорівні. Під макроекономічною політикою заощаджень ми розуміємо сукупність засобів, методів та інструментів впливу держави на прийняття ощадних рішень домогосподарствами. Результативність цієї політики можна оцінювати за приростом фінансових активів та нагромадженням нефінансових активів домогосподарств, а також за зміною частки заощаджень населення у структурі валових національних заощаджень (рис. 1).

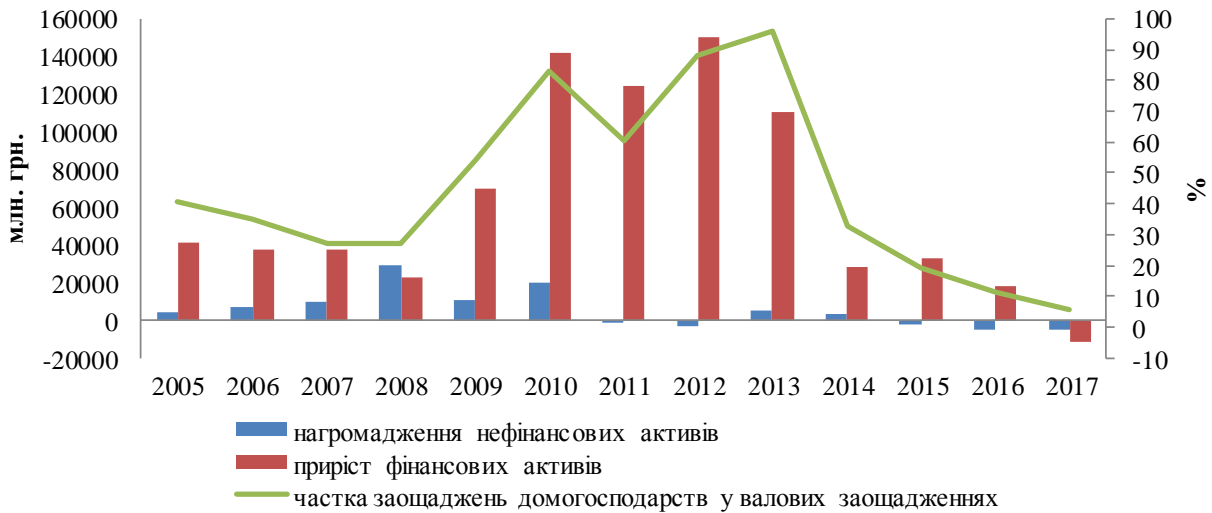


Рис. 1. Обсяг заощаджень домогосподарств за структурними складовими та їх частка у валових заощадженнях секторів економіки

Джерело: побудовано автором на основі даних «Рахунки інституційних секторів економіки» [5] та власних розрахунків

Як свідчать дані рис. 1, заощадження населення України демонструють значну волатильність як в абсолютному, так і у відносному вигляді. Причому більшою мірою коливання обумовлені приростом фінансових активів. На наш погляд, однією з причин такої нестабільності є безсистемний характер застосовуваних державою засобів мобілізації заощаджень та недостатній рівень їх аналізу у якості факторних ознак заощаджень у процесі довгострокового та середньострокового планування. У зв'язку з цим, пропонуємо розглядати механізм мобілізації заощаджень за структурою, наведеною у табл. 1.

Таблиця 1

Структурні елементи механізму мобілізації заощаджень на макrorівні

Вид макроекономічної політики	Засіб регулювання	Факторна ознака заощаджень
Монетарна політика	Процентна політика	Процентні ставки депозитних корпорацій за новими депозитами домогосподарств у національній валюті, %
	Валютна політика	Середньорічний курс гривні щодо долара
Фінансова політика	Антиінфляційна політика	Індекс споживчих цін (грудень до грудня попереднього року), %
	Розвиток небанківського сектору	Кількість кредитних спілок
	Політика страхування	Валові страхові премії на душу населення, грн.
	Фондова політика	Індекс ПФТС
Політика доходів	Політика оплати праці	Середньомісячна заробітна плата
	Трансфертна політика	Соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти у % до доходів домогосподарств
	Захист майнових прав	Частка одержаних доходів від власності у доходах домогосподарств, %
Фіскальна політика	Податкова політика	Поточні податки на доходи, майно та інші сплачені поточні трансферти у % до витрат домогосподарств
Політика зайнятості	Стимулювання створення робочих місць	Рівень зайнятості населення віком 15-70 років, %
	Центри зайнятості	Рівень зареєстрованого безробіття, %
Політика інституційних перетворень	Стимулювання підприємництва	Чистий прибуток, збиток мікропідприємств, млн. грн.
Соціальна політика	Соціальні стандарти та гарантії	Наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн. Середній розмір прожиткового мінімуму, грн. на місяць
	Захист прав трудових мігрантів	Обсяг приватних грошових переказів в Україну, млн. дол. США
	Політика житлових субсидій	Частка оплати житла, комунальних продуктів та послуг у сукупних витратах домогосподарств, %

Джерело: складено автором

Перетворення неорганізованих заощаджень домогосподарств у стабільне джерело інвестиційних ресурсів в Україні значною мірою залежатиме від комплексного застосування різних напрямів макроекономічного регулювання в межах єдиної стратегії розвитку на середньо- та довгострокову перспективу. Сукупний кумулятивний ефект застосовуваних засобів регулювання можна передбачити за допомогою розробки кореляційно-регресійної моделі на основі факторних ознак заощаджень, наведених у табл. 1, що буде слугувати предметом подальших наукових розвідок.

Список літератури

1. Ryoo, S. Demand-driven inequality, endogenous saving rate and macroeconomic instability. *Cambridge Journal of Economics*. 2015. 40 (1). pp. 201 – 225.
2. Мітал О. Г. Заощадження домогосподарств та їх трансформація в інвестиційні ресурси. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2017. № 1 (22). С. 70 – 78
3. Дропа Я. Організація трансформації заощаджень населення в інвестиційні ресурси. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2017. Вип. 37, Ч. 1. С. 163 – 171.
4. Македон Г. М. Заощадження домогосподарств: економічна сутність та фактори впливу. *Сталій розвиток економіки*. 2015. 2 (27). С. 151 – 157.
5. Дані з офіційного сайту Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 330.3

Солодка С. Є.

студентка 4 курсу,

ДВНЗ «Університет державної фіскальної служби України»

Науковий керівник:

Качур А. В.

к. е. н. доцент кафедри міжнародної економіки,

Національний університет державної фіскальної служби України

ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА ЯК КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Сучасні соціально-економічні перетворення в житті суспільства не можуть виникати самі собою, вони є наслідком тих змін, що відбуваються в суспільстві, економіці, політиці тощо протягом багатьох десятиліть, а значить, визначивши періодичність таких змін, можна визначити перспективу розвитку як суспільства в цілому, так і економічного розвитку зокрема. Знання, що нам дає класична економічна теорія, дають можливість зрозуміти деякі сьогоденні події і передбачити подальший розвиток суспільно-економічних відносин на перспективу [2, с. 106].

Цифрова економіка є складовою частиною економіки, в якій домінують знання суб'єктів та нематеріальне виробництво, тобто основний показник під час визначення інформаційного суспільства. Розвиток цифрової економіки та формування інформаційного суспільства є глобальною тенденцією, що сприяє стрімкому розвитку інновацій, технологій, залежить від людського капіталу та може суттєво прискорити розвиток кожної галузі та економіки загалом [1, с. 8].

Згідно теорії «довгих хвиль» М. Д. Кондратьєва, сучасний світ знаходиться в п'ятому технологічному укладі (1980 – 2040 рр.), ядром технічного прогресу якого є електронна промисловість, обчислювальна, оптико-волоконна техніка, програмне забезпечення, роботобудування та інформаційні послуги. Виходячи з розрахунків деяких вчених (О. Айвазова, А. Кобякова), періодичність циклів, розпочинаючи з тієї точки, на якій зупинився М. Д. Кондратьєв, можна визначити, де знаходиться світ сьогодні. Це період знижувальної хвилі (з 2000 – 2007 рр. до 2015 – 2025 рр.) та підвищувальної (з 2015 – 2025 рр. до 2035 – 2045 рр. (прогноз)) [2, с. 106].

Розвинені країни приділяють прискіпливу увагу щодо гармонійного розвитку системоутворювальних елементів цифрової економіки, інформаційного суспільства та економіки знань. Для України у наявний складний період надзвичайно важливо якнайшвидше трансформувати традиційну економіку в сучасну інформаційну інтелектуальну цифрову. Це безальтернативний шлях розвитку. Інакше – неминучі подальші соціальні, економічні кризи

і, як наслідок, політична нерівновага, що, в свою чергу, може впливати як позитивний зворотній зв'язок і ще глибше занурювати країну в прірву. В умовах обмежених ресурсів постає вкрай актуальне питання щодо формування концентрованого ефективного впливу на ситуацію [3].

Основною проблемою реалізації державної політики України у сфері стимулювання розвитку ІКТ (діджиталізації) є фрагментарність, брак системності, послідовності, завершеності, узгодженості між ухваленням нормативно-правових актів і подальшою розробкою механізмів їх реалізації. Сукупність законодавчих та нормативних документів у сфері ІКТ має багато невизначеностей і суперечностей. Забагато регулюючих норм та інститутів, адміністративного і податкового тиску на суб'єктів діяльності. Тому спроможність держави ефективно справлятися із взятими на себе повноваженнями є низькою. Водночас сьогодення вимагає переходу на якісно вищий рівень використання ІКТ, удосконалення державного управління цим процесом.

Для вирішення цих та інших проблем – з огляду на сучасний стан і потенціал розвитку ІКТ-сектора України – потрібне узгодження основних стратегічних цілей, механізмів і нормативного забезпечення розвитку інформаційного суспільства в Україні на найближчу перспективу шляхом створення Єдиної інформаційно-комунікаційної технологічної платформи. Більшої концентрації на досягненні конкретного результату потребують від держави заходи щодо стимулювання поширення е-освіти, е-медицини, е-демократії, е-торгівлі, е-платежів, на транспорті, у сфері безпеки і правопорядку. Ширшого застосування в цих процесах потребують механізми державно-приватного партнерства [4].

Для збільшення ефективності формування та реалізації державної політики розвитку інформаційного суспільства, інформатизації, е-урядування необхідно розробити та впровадити механізм державного управління цією сферою, який би дозволив усунути дублювання та конкуренцію існуючих механізмів і державних органів у цій сфері, їх взаємні суперечності, сконцентрувати ресурси та зусилля на пріоритетних напрямках та стратегічних завданнях. Треба підвищити комплексність, скоординованість складових політики стимулювання розвитку інформаційно-комунікаційних технологій.

Список літератури

1. Жукова Л. М. Цифрова економіка як об'єкт державного регулювання. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 5 (1). С. 7 – 11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2017_5%281%29_3.
2. Коляденко С. В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні і у світі. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2016. № 6. С. 105 – 112. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2016_6_11.
3. Веретюк С. М., Пілінський В. В. Визначення пріоритетних напрямків розвитку цифрової економіки в Україні. *Наукові записки Українського науково-дослідного інституту зв'язку*. 2016. № 2. С. 51 – 58. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzundiz_2016_2_9.
4. Дульська І. В. Цифрові технології як каталізатор економічного зростання. *Економіка і прогнозування*. 2015. № 2. С. 119 – 133. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog_2015_2_11.

УДК 338.351

Сотник О. О.

студентка 3 курсу,

Університет державної фіскальної служби України,

Качур А. В.

к. е. н., доцент кафедри міжнародної економіки,
Університет державної фіскальної служби України

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

На сучасному етапі розвитку світового господарства першочерговим завданням держави є забезпечення економічної безпеки громадян. Забезпечення економічної безпеки є гарантією стабільного економічного розвитку держави й підвищення добробуту її населення. Саме тому для України це є необхідною умовою ефективного та стабільного функціонування національної економіки.

Дослідженням та аналізом забезпечення економічної безпеки держави займалися такі науковці як: А. Бондар [4], О. Бендасюк [3], Н. Гаман [1], А. Матковський [2], В. Онищенко [2] та інші.

Потреба в удосконаленні забезпечення економічної безпеки держави необхідно використовувати позитивні ознаки глобалізації для завдань соціально-економічного досвіду щодо забезпечення та розв'язання проблем економічної безпеки [1].

Державну політику в сфері національної безпеки США подано у Стратегії національної безпеки за трьома основними напрямками [2]:

- формування безпечного міжнародного оточення США;
- забезпечення адекватного реагування на загрози і кризи;
- належна підготовленість американського суспільства до непередбачуваних тенденцій і явищ у майбутньому.

Кожний напрям передбачає заходи щодо розв'язання проблем економічної безпеки. Загалом, законодавче забезпечення економічної безпеки США знаходиться на високому рівні.

В Японії увага акцентується на економічних, а не військових засобах забезпечення економічної безпеки держави [2]. Економічний аспект японської концепції забезпечення національної безпеки включає такі положення як: забезпечення стабільного функціонування національної економіки, зміцнення економічної могутності країни на основі підвищення конкурентоспроможності японського експорту й продуктивності праці, диверсифікованість джерел і забезпечення стабільного надходження сировинних, нагромадження стратегічних запасів, розвиток дружніх зв'язків з тими країнами, які важливі для процвітання національної економіки [3, с. 6].

У законодавчій базі Китаю забезпечення національної економічної безпеки є складником загальної системи державної безпеки. Незалежність в ухваленні будь-яких економічних рішень досягається шляхом використання жорстких обмежень на прямі іноземні інвестиції в стратегічно важливі сфери економіки [2].

Забезпечення економічної безпеки Німеччини досягається шляхом підтримання цивілізованих ринкових відносин, створення рівних умов для конкуренції, недопущення монополізації окремих галузей і підтримання стабільності національної валюти.

Концепція економічної безпеки в Іспанії розглядається в контексті економічної безпеки всього Європейського Співтовариства. Разом з тим, створена ефективна система забезпечення національних інтересів в економічній сфері. Її основу складають: гнучка законодавчо-нормативна база; чітке розмежування компетенції міністерств, відомств та організацій у реалізації нормативних положень, що стосуються економічного розвитку; наявність на кожному етапі розвитку законодавчо затвердженої програми економічних пріоритетів, яка в принципі повинна була виключити можливість роздачі адресних привілеїв; наявність спеціальних державних служб контролю [4].

В Італії держава приділяє велику увагу зовнішньоекономічній експансії. Акцент робиться також на італійську присутність за кордоном через розвиток міжнародної промислової кооперації і, як і в Німеччині, диверсифікацію постачальників енергоносіїв [5].

Аналіз досвіду таких країн Західної Європи як Нідерланди, Бельгія, Данія, Люксембург, Швейцарія щодо забезпечення економічної безпеки показує, що їх основною стратегічною метою захисту національних економічних інтересів є забезпечення сталого економічного зростання та модернізації економіки відповідно до умов конкурентної боротьби на світовому ринку. Ці країни не мають можливості суттєво впливати на формування структури світової економіки, внаслідок чого змушені пристосовуватися до умов розвитку світової економіки, змінювати сформовані структури національних економік та пропорції їх розвитку. При цьому так звані «малі країни» Євросоюзу в якості стратегічних цілей визначають формування ефективної структури та спеціалізацію економіки [2].

Досвід країн Європейського Союзу показує, що забезпечення національної економічної безпеки в сучасному глобалізованому світі відіграє вирішальну роль в закріпленні місця держави, яке відповідало б її геостратегічному значенню та потенціалу. Тому в більшості країн ЄС основним завданням політики економічної безпеки вважають зміцнення європейського простору шляхом розвитку євроінтеграції та застосування активної політики

сусідства Європейського Союзу з країнами Східної Європи, Південного Кавказу, Центральної Азії і Середземноморського регіону. Кінцевою метою забезпечення економічної безпеки в ЄС є формування повністю інтегрованої Європи з однаковим рівнем життя в усіх країнах-учасницях.

Стан економічної безпеки України вимагає забезпечення та контролю над її станом, а також розробку стратегії економічної безпеки, показників її стану та ефективні заходи по усуненню загроз зниження економічної безпеки. Необхідність країни полягає в терміновому розв'язанні політичної кризи, розбудові економіки, підвищенні конкурентноспроможності та забезпеченні високотехнологічною продукцією. Україна потребує повторної індустріалізації та покращення рівня політичної дестабілізації, покращення екології та інвестиційного клімату, що має забезпечити покращення основних показників економічної безпеки країни [1].

Здійснивши аналіз економічної безпеки високорозвинених країн, можемо зробити висновок, що необхідно враховувати та аналізувати всі завдання, пріоритети та цілі, а також рівень економічного розвитку, рівень розвитку інститутів управління й забезпечення контролю за економічною безпекою країн з ефективною економічною безпекою. Створення власної концепції економічної безпеки для України забезпечить формування стійкої економічної безпеки, яка буде направлена на досягненні стійкого та ефективного розвитку економіки країни. Головним завданням держави є забезпечення належного рівня економічної безпеки кожного компонента державної економічної безпеки, через який буде забезпечена державна економічна безпека.

Список літератури

1. Гаман Н. О. Міжнародний досвід формування економічної безпеки держави: перспективи для України. 2018. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/5_2018/38.pdf.
2. Онищенко В. О., Матковський А. В. Міжнародний досвід забезпечення економічної безпеки держави. *Економіка Менеджмент Підприємництво*. 2016. № 26. URL: [file:///C:/Users/OI/Desktop/есмері_2014_26\(1\)_12.pdf](file:///C:/Users/OI/Desktop/есмері_2014_26(1)_12.pdf).
3. Бендасюк О. О. Національна економічна безпека: світовий досвід. *Бізнес інформ*. 2010. № 4 (1). С. 4 – 6.
4. Бондар А. О. Світовий досвід державного управління економічною безпекою та його використання в Україні. *Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток»*. 2013. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=775>.
5. Осеpek А. Economic Security and the European Dream. URL: <http://www.anselm.edu/Documents/NHIOP/Osepekpaper.pdf>.

УДК 330.34:004](477)

Яненко І. Г.

д. е. н., доцент,

провідний науковий співробітник сектору цифрової економіки,
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІТ-СЕКТОРА В УКРАЇНІ

Згідно звіту *Software Development in Ukraine, Poland, Belarus and Romania in 2019* виручка ІТ-компаній України зростає в 4 – 5 разів швидше, ніж у середньому в світі. [1] Це пов'язано з найоптимальнішим співвідношенням вартості та високого рівня кваліфікації ІТ-експертів, а також із дефіцитом розробників в світі, що залишається значним (зберігається на рівні 80 – 100 %). У найближчі п'ять років попит буде зростати, особливо з боку компаній з ЄС та США, які ще не пройшли етап «внутрішньої цифрової революції».

На цей час Україна – найбільший експортер ІТ-послуг у Європі. Обсяг експорту ІТ-послуг та розробки програмного забезпечення в Україні перевищує 2 млрд. долл. У 2014 – 2017 рр. зростання було близько 10 %, а за останні два роки ІТ-індустрія зросла в Україні приблизно на 20 %. За відсутності великих зовнішніх та внутрішніх криз цей темп збережеться у найближчі роки. За даними PwC, український експорт ІТ-послуг складе \$5,4 млрд. у 2020 р. та \$8,4 млрд. у 2025 році [2].

Сьогодні в Україні у сфері ІТ працюють 4000 ІТ-компаній, де кількість зайнятих спеціалістів складає близько 185 тис. осіб. Щорічно ЗВО країни випускають близько 23 тис. ІТ-спеціалістів. 40 % компаній з топ-50 планують зростання штату більше ніж на 100 спеціалістів у першому півріччі 2019 року. При цьому в кожній з топ-5 ІТ-компаній

України відкрито по 200 – 300 вакансій. Найбільше не вистачає спеціалістів рівня middle-senior та спеціалістів, що володіють визначеними технологіями (наприклад, технологіями JavaScript, .Net).

За даними дослідження порталу DOU за 2018 рік, 67 % ІТ-фахівців в Україні мешкають у Києві, Харкові та Львові. Понад 80 % фахівців мають диплом про вищу освіту. Ці фахівці постійно займаються саморозвитком, відвідують профільні заходи, проходять курси та тренінги. Близько 10 % з них активно працюють над переїздом в іншу країну, при цьому великий відсоток тих, хто замислюється про еміграцію, але нічого для цього не робить, або не думає про це взагалі – 44 % та 34 % відповідно [3].

В Україні лєвова частка ІТ-індустрії побудована на аутсорсингу. Це пов'язано з відсутністю інноваційної екосистеми, для формування якої потрібні комплексні сприятливі умови. Продуктові компанії потребують привабливого інвестклімату: стимулююче оподаткування, дешевші кредити, грантова підтримка від держави, доступна інженерна інфраструктура, надійний захист власності, державні замовлення, прозорі і стабільні регуляторні правила. Ризиками, які відлякують інвесторів, залишаються конфлікт на Сході та регулярні спроби зміни ФОП 3-ї групи, якою користуються 90 % індустрії.

Найважливішою особливістю розвитку ІТ-сектора у 2017 – 2018 рр. в Україні стало інтегрування ІТ-екосистеми. Різноманітні елементи цієї системи не знецінюють один одного, а починають бачити, визнавати цінність, взаємодіяти та доповнювати один одного.

Серед інших особливостей розвитку галузі варто виділити наступні:

– Lviv IT Arena підвищує стандарти якості спікерів, стає яскравим заходом, що є помітним на міжнародній арені;

– українські ІТ-кластерів починають активніше взаємодіяти та ділитися досвідом, що дуже важливо для інтеграції навчальних закладів та ІТ-компаній на локальному рівні;

– зростає кількість даних та аналітичних матеріалів про ІТ. Лідером та одним з основних джерел в Україні залишається портал DOU; у 2017 році вийшла Зелена Книга BRDO, дослідження щодо ІТ-освіти та інфографіка асоціації «ІТ України», дослідження UVCA та ін. матеріали.

– з'являються та зростають нові живі спільноти – Ukrainians at Tech Events, Data Science та інші.

Ключові тренди в ІТ-галузі України:

1. Поява і розвиток продуктивних команд та створення продуктів, які успішно конкурують на світовому ринку.

2. Посилення конкуренції за ресурси, таланти, технології, нові ідеї – як всередині країни, так і на глобальній арені.

3. На ринку корпоративного ПЗ, відбувається сполучення бізнесу та ІТ. Тому зростає попит на корпоративне ПЗ та розроблюються абсолютно нові технології для бізнесу.

4. Зростання зацікавленості до ІТ-компаній з боку enterprise-сегменту вже не просто як співробітництво за моделлю ІТ consulting, а більшою мірою як партнерство.

5. Зростання зацікавленості до послуг у галузі кібер-безпеки та відповідності новим вимогам щодо захисту персональних даних (GDPR), які потребують високого рівня підготовки спеціалістів із безпеки та юристів.

ІТ-сектор – напрямок, який визначає майбутнє. Отже, пріоритетом для України має залишатися розвиток інженерного та інноваційного потенціалу країни, формування позитивного іміджу ІТ-галузі в країні та поза її межами, а також залучення нових клієнтів та нових вертикалей бізнесу. Для цього необхідно, у першу чергу, налагодити постійну співпрацю представників ІТ-індустрії та влади, результатом якої має стати не просто створення середнього класу, а налагодження механізму, щоб молодь отримала можливості реалізовувати свій потенціал в Україні.

Список літератури

1. Звіт Software Development in Ukraine, Poland, Belarus and Romania in 2019. URL: <https://software-development-CEE-report.com/?fbclid=IwAR2pnimaSSUqqQVT12OkM3cl6Uu2H5AkQxaFkJbGjh6UYxDUdOy3TRWOBK4>.

2. Офіційний сайт PwC – Україна. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey.html>.

3. Портрет ІТ-спеціаліста – 2018. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2018>.

Артеменко Л. П.

к. е. н., доцент,

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»,

Салабай В. О.

студент,

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

ВИКЛИКИ ТА ТРАНСФОРМАЦІЇ В HR СФЕРІ

Глобалізація та прискорення змін – головні напрямки розвитку сучасного світу та бізнесу. Для перемоги в конкурентній боротьбі та відповідності світовим трендам, українські компанії повинні швидко приймати рішення та розвивати професійні навички співробітників на всіх рівнях. Для цього HR-спеціалістам потрібно аналізувати тренди, що визначають правила гри на глобальному ринку. В міжнародних дослідженнях виділяють чотири ключові тенденції глобальних змін в сфері людських ресурсів [1]:

1. Демографічні зміни – в компаніях є різні покоління співробітників з різними цінностями та підходами до роботи. Даний напрям покликаний проаналізувати, як саме вони співіснують один з одним і чи не виникають конфлікти між ними. Зараз мілленіали (покоління Y) складають близько 50 % робочої сили, а у 2025 році прогнозується їх зростання до 75 %, формують основні акценти у відносинах з роботодавцем. Старші покоління такі як бекі-бумери, звикають до ролі наставника і в більшості випадків стають фрілансерами після виходу на пенсію. Персонал стає більш освіченим і більш досвідченим у глобальному масштабі.

Крім того, буквально через кілька років до офісів у масштабних кількостях почнуть приходити представники покоління Z, тому роботодавцям варто замислитись, як будувати відносини з ними. Хоча в українських офісах проблема взаємодії поколінь поки не стоїть гостро, але на це варто звернути увагу і приділити час для більш тісного взаємозв'язку. Для HR – це означає розуміти та застосовувати принципи різноманітності для співробітників компанії та клієнтів [2].

2. Цифрові технології – технологічна ера переводить HR-технології в цифровий формат та спрощує, автоматизує більшість звичних нам механізмів. Організації не перестають удосконалюватися, вони знаходять більш ефективні комплексні рішення, проводять автоматизацію збору та аналізу даних, процесів пошуку та підбору, оцінки діяльності та навчання персоналу. Інвестиції в розвиток технологій управління персоналом – це необхідність, при боротьбі за талантами виграють ті компанії, які по максимуму автоматизували рутинні задачі, спростили управління потоковою інформацією та підвищили ефективність роботи співробітників. В Україні виникають проблеми з застосуванням нових технологій в управлінні персоналом, але перспективи розвитку нових технологічних рішень в управлінні персоналом масштабні [2].

3. Швидкість змін – HR-фахівцям варто встигати за змінами та своєчасно приймати рішення. Зараз набирають популярність ті професії, про які кілька років тому ніхто і не чув: аналітик системи CRM, ком'юніті-менеджер, тренд-вотчер, спеціаліст з «хмарної» інтеграції тощо[3]. Крім того, популярні тренінги з управління змінами замінюють на когнітивну гнучкість працівників, розвиток креативності, мультизадачності.

4. Працівники – нова тенденція, коли люди не готові будувати кар'єру лише в одній компанії все життя. Більшість українських компаній, що слідкують за світовими тенденціями, створюють для своїх співробітників можливість бути мобільними і не засиджуватися на одному місці. Грані які існували роками між роботою та особистим

життям починають стиратися, людина може працювати ввечері в своїй квартирі, а вдень в офісі відчувати себе, як вдома. При цьому гнучкі відносини, що існують між працівником і роботодавцем також зазнають деформації і набувають нових рис. Аутсорсинг приходиться на зміну традиційним системам та усталеним нормам функціонування компаній [2].

Розглянемо еволюцію HR-технологій які зараз відбуваються (табл. 1).

Таблиця 1

Трансформація HR-технологій

Стратегічний HR	Від побудови стратегії	До управління інноваційним обміном, адаптивними перевагами
Оргмоделювання і оргдизайн	Від побудови функціональних структур	До побудови центрів прибутку P&L і структур на основі ролей у команді
Рекрутинг	Від профілів компетенцій і традиційних методів пошуку та підбору (сайти роботи, соціальні мережі, рекрутингові агентства, Executive Search, Headhunting)	До профілів компетенцій і поведінкових профілів (смайт-рекрутинг, Digital interviews (скайп, відеоконференції, відео-інтерв'ю)
Навчання персоналу	Від домінування офлайн-навчання	До можливості отримувати знання і навчання скрізь і в будь-який час, ігрові технології в навчанні та розвитку персоналу MOOCs (Massive, Open, Online Courses)
Корпоративна соціальна відповідальність	Від соціальних проєктів	До впровадження КСВ-програм у виробничий ланцюжок
Управління командами	Від навчання керівників управляти віддаленими співробітниками і фрілансерами	До розробки моделей співпраці для їх утримання до моделей залучення віддалених співробітників і фрілансерів у корпоративну культуру
Управління винагородою	Від управління продуктивністю	До управління захопленістю і внеском у команду, організацію (оцінка лояльності й залучення), рейтинг благодійних проєктів для топ-менеджменту
Управління брендом роботодавця	Від побудови бренду роботодавця для залучення персоналу	До побудови бренду для утримання персоналу (Lifecycle)
Управління змінами	Від управління змінами	До зростання коефіцієнта спритності (Agility Quotient)

Джерело: [2]

Як бачимо, з наведеної таблиці, відбувається трансформація HR-процесів, постійні зміни у впровадження нових механізмів та технологій спрощення систем управління персоналом. Основна увага зосереджується на вміннях та навичках працівників оперативно виконувати поставлені завдання, бути більш креативними, мобільними, швидко навчатися та відповідати сучасним вимогам ринку праці. Глобалізаційні процеси провокують зміни у сфері HR. Вони вимагають від HR-спеціалістів, керівництва компаній, самого персоналу, кандидатів на посади постійно розвивати свої навички та уміння.

Сучасні зміни є лише поштовхом до подальшого розвитку, виклики що зараз стоять перед HR вимагають оперативно реагувати на зміни, постійно удосконалюватися, пізнавати все нові та нові техніки взаємодії всіх працівників.

Всі ці та багато інших викликів є дієвим інструментом у трансформації сучасних HR методик, оскільки спонукають до змін та постійного розвитку компаній та працівників всередині їх. Саме трансформації існуючих, застарілих практик та методологій в управлінні персоналом до більш сучасних, проривних інструментів і дає змогу прогресивно змінювати HR.

Список літератури

1. Колективне ділове медіа «Бізнес» Новые вызовы для HR. URL: <https://business.ua/spetsproekty/item/199-povye-vyzovy-dlya-hr>.
2. Forbes Україна. Виклики і можливості майбутнього: що чекає HR у 2020 – 2025 роках. URL: <http://forbes.net.ua/ua/opinions/1412428-vikliki-i-mozhливosti-majbutnogo-shcho-chekae-hr-u-2020-2025-rokah>.
3. Rabota.ua Топ-3 виклики рекрутера майбутнього. URL: <https://prohr.rabota.ua/top-3-vikliki-rekrutera-majbutnogo>.

УДК 336.64

Батрак О. В.

аспірант кафедри фінансів та фінансово-економічної безпеки,
Київський національний університет технологій та дизайну

ФІНАНСОВА ДІАГНОСТИКА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Ефективне функціонування та розвиток сучасних підприємств безпосередньо залежить від досконалості фінансового менеджменту, що об'єктивно підвищує вимоги до гнучкості системи управління та компетентності персоналу, методів та інструментарію прийняття обґрунтованих оперативних та стратегічних рішень. Необхідно підкреслити, що ефективність управлінських рішень часто залежить не стільки від кількості наявної інформації, як від її якості, досконалості системи показників, які характеризують фінансовий стан досліджуваного об'єкта, глибину їх обробки, узагальнення та представлення даних в належній та зрозумілій формі. Це свідчить про актуальність проблеми розробки цілісної системи збору, обробки, передачі та зберігання даних, а також їх аналізу з метою прийняття рішень щодо управління досліджуваним об'єктом. Всі ці завдання вирішуються розробкою та впровадженням цілісної системи фінансової діагностики на підприємстві.

Діагностика – це процес розпізнавання стану, визначення проблеми та прийняття рішення щодо його покращення. Фінансова діагностика, яку іноді ототожнюють з фінансовим аналізом, в той же час має суттєві відмінності від нього. Діагностика вирішує основну проблему: встановлює необхідне і достатнє в якісному і кількісному вираженні для порівняння з нормативними значеннями показників об'єкта дослідження, враховуючи тенденції розвитку господарюючого суб'єкта, галузі, суспільства, традиції з метою подальшого порівняння поточного стану параметрів об'єкта дослідження з визнаними в даний момент оптимальними або перспективними їх значеннями. Стосовно сутності фінансової діагностики С. Жукевич та Н. Кудлаєва зазначають, що вона сприяє вирішенню питання поточного руху фінансових ресурсів, їх формування й використання, поточного та довгострокового планування діяльності; є засобом поєднання фінансового та загального менеджменту в частині аналізу, а також фінансового забезпечення стратегії підприємства [1].

При підготовці до проведення фінансової діагностики на підприємстві передбачається вирішення таких програмних та організаційно-методичних завдань: визначення мети, предмету та принципів фінансової діагностики; формування системи цільових показників (цільовими є показники, які достатньо повно характеризують досліджуваний об'єкт – процес або явище); обґрунтування методів, які використовуватимуться на етапах збирання, обробки та візуалізації даних.

Сутність фінансової діагностики полягає у здатності оперативно розпізнавати дестабілізуючі фактори та процеси на підприємстві, забезпечувати прийняття попереджувальних управлінських рішень з метою запобігання виникненню нових проблем у його розвитку та підвищення ефективності системи управління в цілому. Все це викликає потребу в інформації, яка повинна відповідати таким вимогам:

- 1) бути широкою за обсягами і тематикою;
- 2) забезпечувати базу як для більшої кількості зведених розрахунків, перекресних даних, так і для одержання більш диференційованих структурних даних;
- 3) бути достатньо змістовною та вичерпною за умови прийняттого рівня витрат, що забезпечується раціональною системою збору даних.

До кола завдань фінансової діагностики підприємства необхідно віднести: формування системи цільових показників (розробка моделі інтегрального показника) та вибір методики здійснення фінансової діагностики; одержання кількісної оцінки рівня окремих показників для обґрунтування програм та заходів, спрямованих на фінансове оздоровлення

підприємства і запобігання або ліквідацію кризових явищ.

Роль і можливості фінансової діагностики визначаються сукупністю функцій, які вона виконує. Оскільки сфера застосування технологій фінансової діагностики доволі широка, то вона характеризується різними функціями, які на практиці в процесі діагностики виконуються одночасно. Основними функціями фінансової діагностики є:

1) інформаційна (зменшення інформаційної асиметрії між користувачами інформації, відповідальними за прийняття фінансових рішень та об'єктом управління);

2) контрольна (відстеження виконання планових завдань за переліком підконтрольних показників);

3) власне діагностична (ідентифікація чинників та їх систематизація за впливом з виокремленням позитивних, які визначають можливості та свідчать про рівень фінансового потенціалу підприємства, та негативних, що є загрозами фінансового стану суб'єкта господарювання, з наступним аналізом тенденцій зміни показників та умов їх формування);

4) пізнавальна (формування бази для аналізу та прогнозування фінансово-економічного розвитку підприємства, що забезпечує можливість аналізувати, пізнавати якісну сторону досліджуваних явищ, розкривати їх сутність);

5) управлінська (обґрунтування та прийняття управлінських рішень з орієнтацією на підвищення ефективності управління на всіх його рівнях).

Метою фінансової діагностики доцільно вважати одержання інформації про рівень результативності у фінансово-економічній сфері на основі якісного та кількісного аналізу й оцінювання відповідних показників для розробки і ухвалення управлінських рішень в системі управління підприємством, прогнозування стану об'єкта діагностики та інформування зацікавлених сторін.

Предметною областю фінансової діагностики виступають: фінансовий стан підприємства – як результат взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства; результативні показники фінансової діяльності підприємства як результат реалізації сукупності виробничо-господарських факторів, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів; бізнес-процеси підприємства; система фінансового менеджменту підприємства; фінансовий потенціал підприємства та його внутрішні резерви.

Аналіз наукової літератури показав, що фінансова діагностика як процес наукового дослідження (контролю, аналізу, узагальнення та прогнозування даних) використовує свої інструменти та методи для досягнення поставлених цілей та обґрунтування ефективних управлінських рішень, що застосовуються при її здійсненні.

Комплекс науково-методичного інструментарію фінансової діагностики узгоджується з методами її проведення, які за ступенем обґрунтованості поділяють на формалізовані і неформалізовані.

До формалізованих методів фінансової діагностики відносять найбільш об'єктивні методи, в основу яких покладено науково обґрунтовані, жорсткі зв'язки і перевірені практикою аналітичні залежності – балансовий, диференційний, логарифмічний, інтегральний, ланцюгових підстановок, виділення впливу окремих факторів, абсолютних різниць, відсоткових чисел, простих і складних відсотків, дисконтування та ін. [2].

До неформалізованих методів відносять методи, в основі яких лежать характеристики аналітичних процедур на логічному рівні, побудовані здебільшого на інтуїтивному відчутті, досвіді та знаннях аналітики – психологічні, морфологічні, порівняльні, аналогії, експертних оцінок і прогнозних сценаріїв, побудови системи показників, аналітичних таблиць, визначення абсолютних і відносних змін величин різних статей балансу за звітний період, розрахунок частки окремих статей у загальній валюті балансу (вивчення структури статей балансу на звітну дату) [2].

Основні ознаки, за якими класифікуються види фінансової діагностики, представлено в табл. 1 [2].

Таблиця 1

Класифікація видів фінансової діагностики діяльності підприємства

Ознака	Види діагностики
За масштабом дослідження	Галузева та міжгалузева
За часовим лагом	Прогнозна та ретроспективна
За суб'єктами проведення діагностики	Внутрішня та зовнішня
За метою діагностики	Комплексна (загальна) та вибіркова (проблемна)
За функціональною сферою діяльності підприємства	Операційна, інвестиційна, управлінська, маркетингова, інноваційна

Фінансова діагностика підприємства передбачає систематичну й усебічну оцінку його діяльності з використанням різних методів, прийомів та методик аналізу. Головною метою фінансової діагностики підприємства є об'єктивна, точна і надійна оцінка динаміки розвитку підприємства, його фінансового стану та фінансового механізму, що являє собою комплекс спеціально розроблених і законодавчо закріплених форм, методів, важелів, інструментів та стимулів, за допомогою яких забезпечується формування і ефективне використання фінансових ресурсів у процесі господарської діяльності з метою забезпечення потреб власників і населення держави.

Отже, фінансова діагностика підприємства – це сукупність досліджень для з'ясування цілей його функціонування, способів їх досягнення і виявлення недоліків та внутрішніх резервів за допомогою фінансових методів, інструментів та коефіцієнтів. Фінансова діагностика є методом пізнання ефективності фінансового механізму підприємства, процесів формування та використання фінансових ресурсів для його фінансової, операційної та інвестиційної діяльності. Результатом фінансової діагностики є оцінка фінансового благополуччя підприємства, стану його майна, швидкості обертання всього капіталу та його окремих частин, ефективності використання коштів.

Список літератури

1. Жукевич С. М., Кудлаєва Н. В. діагностика фінансового стану в системі управління підприємством. *Научний вестник ДГМА*. 2009. № 1 (4 Е). С. 234 – 240.
2. Васенко В. К. Фінансова діагностика і санація діяльності підприємства: монографія. Черкаси: Видавництво СУЕМ. 2009. С. 55 – 85.

УДК 336.225.6

Блищик Л. В.

студентка 5 курсу,

Університет державної фіскальної служби України

Науковий керівник:

Тучак Т. В.

к. е. н., доцент кафедри податкової політики,

Університет державної фіскальної служби України

**РІВЕНЬ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ ТА ЙОГО
ВПЛИВ НА ПОДАТКОВУ ПОЛІТИКУ ПІДПРИЄМСТВА**

В будь-якій країні світу система оподаткування відіграє важливу роль у забезпеченні умов функціонування підприємства. Система оподаткування має рівномірно розподіляти податкове навантаження між різними за розміром та видом діяльності категоріями суб'єктів господарювання. В Україні сьогодні несприятливі умови функціонування бізнесу, зокрема малого та середнього, у зв'язку з недосконалим податковим законодавством та відсутністю стимулів до розвитку підприємств, а також високим рівнем податкового навантаження. Тому рівень податкового навантаження в країні є важливим чинником щодо визначення ефективності бізнесу для власників та подальшого розвитку економіки загалом.

Заголом поняття «податкове навантаження» в науковій літературі розглядається на мікро- та макрорівні. На мікрорівні податкове навантаження – це загальна кількість податків, зборів та інших платежів у вартісному вираженні, які суб'єкт господарювання має

сплатити до бюджетів і цільових фондів, відповідно до чинного податкового законодавства [1, с. 145]. На макрорівні податкове навантаження – це показник, що характеризує діяльність держави, в межах обраної податкової політики, щодо оподаткування господарської діяльності суб'єктів господарювання [2, с. 94]. Тож, як видно з визначень, податкове навантаження на макрорівні відображає податкову політику підприємства, а на макрорівні – податкову політику держави.

Також протягом останніх років щодо податкової системи України було проведено значну кількість реформ, проте механізм адміністрування податків залишився недосконалим, що призводить до збільшення податкового навантаження на суб'єктів господарювання. Високий рівень податкового навантаження призводить до зменшення економічної активності, сповільнення росту валового внутрішнього продукту та сприяє відпливу капіталу за кордон. Але якщо податкове навантаження зменшити до занадто низького рівня, то виникне ситуація за якої бюджети всіх рівнів не дотримуватимуть кошти і відповідно не зможуть фінансувати програми економічного та соціального розвитку. Тому необхідно спрямувати реформування податкової системи України на досягнення балансу в частині податкового навантаження, щоб урахувати інтереси платників податків щодо їх платоспроможності та інтереси держави щодо достатності наповнення бюджету [2, с. 94].

Проведені дослідження науковців щодо загального рівня податкового навантаження на суб'єкти господарювання протягом останніх п'яти років свідчать про його підвищення. Тобто це свідчить про поступове зростання загальних витрат суб'єктів господарювання, а також така тенденція стимулює існування тіньового сектору економіки [2, с. 94]. Окрім цього окремі науковці визначають рівень податкового навантаження за конкретними податками, такими як податок на прибуток, ПДВ, єдиний внесок тощо.

Слід відмітити, що Меліхова Т. О. та Троян О. В. вважають податкову політику основою податкової безпеки підприємства. Адже податковою безпекою підприємства є податкова політика підприємства направлена на своєчасність нарахування та сплати податків, правильність ведення обліку податків та складання податкової звітності, а також податкове планування направлене на вибір альтернативного варіанту оподаткування, яке оптимізує суму податків та знижує рівень податкового навантаження підприємства [3, с. 34]. Тобто, саме ефективна податкова політика підприємства може забезпечити зниження рівня податкового навантаження суб'єкта господарювання.

Також на підприємстві слід звертати особливу увагу на податкове планування з метою зниження витрат та збільшення прибутку, оскільки це сприятиме поліпшенню податкової безпеки для формування ефективної податкової політики, яка передбачає отримання найбільш ефективного варіанту сплати податків при виборі альтернативних податкових наслідків різних варіантів здійснення господарської діяльності.

Тому з метою оптимізації податкового навантаження слід здійснювати певні заходи як на мікро-, так і на макрівні (табл. 1).

Таблиця 1

Заходи оптимізації податкового навантаження

Мікрорівень	Макрорівень
– забезпечення якості ведення обліку та контролю первинних документів, способів оцінки і порядку списання на витрати; – максимізації чистого прибутку на ринку за рахунок ефективного використання виробничих ресурсів, які є об'єктом оподаткування; – впровадження податкового планування.	– зниження ставок податків, що сприятиме зростанню бюджетних надходжень за рахунок збільшення кількості платників податків і розширення бази оподаткування; – покращення функціонування системи податкового адміністрування і забезпечення прозорості цього процесу; – створення удосконаленої форми електронного кабінету по всіх податках для платників; – трансформація на електронний документообіг; – удосконалення системи електронного адміністрування ПДВ; – спрощення форм податкової звітності; – перехід назад до річної звітності з податку на прибуток (замість квартально); – зменшення загальної ставки оподаткування прибутку підприємства та заробітної плати – ефективне надання податкових пільг підприємствам тощо.

Джерело: розроблено автором на основі [1; 2]

Отже, рівень податкового навантаження суб'єкта господарювання безпосередньо прямо впливає на податкову політику підприємства. З метою зменшення податкового навантаження керівництву підприємства слід здійснювати ефективну податкову політику, що буде спрямована на оптимізацію сплати податків та одночасно держава має здійснювати власну податкову політику, яка буде забезпечувати зменшення податкового навантаження на підприємство і разом з тим сприяти достатньому наповненню державного бюджету.

Список літератури

1. Алексеев И. В., Паранчук С. В., Червінська О. С., Синютка Н. Г. Управління податковим навантаженням підприємств. *Регіональна економіка*. 2016. № 4. С. 145 – 152. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2016_4_20.
2. Савченко А. М., Блищик Л. В. Аналіз рівня податкового навантаження в контексті імплементації європейських стандартів у національну економіку України. *Економіка та держава*. 2018. № 5. С. 93 – 96.
3. Меліхова Т. О., Троян О. В. Аналіз впливу податкового навантаження на рівень податкової безпеки підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 20. С. 33 – 37. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/20_2017/8.pdf.

УДК 331.103.4

Гусаков Б. И.

д. э. н., профессор,
профессор кафедры менеджмента,
Белорусский национальный технический университет,

Фурсевич И. Н.

м. э. н., аспирант кафедры инженерной экономики,
Белорусский национальный технический университет

**АДАПТАЦИЯ К ГОРИЗОНТАЛЬНОЙ И ВЕРТИКАЛЬНОЙ РОТАЦИИ
СПЕЦИАЛИСТОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Одним из факторов успешной деятельности организации является создание сплоченной и консолидированной команды, наделенной индивидуальными и корпоративными компетенциями. Вертикальная и горизонтальная ротация специалистов и руководителей частично или полностью нарушает консолидацию команды. Адаптация команды специфична при каждом виде ротации и зависит от варианта разобщения команды.

При вертикальной ротации специалистов и руководителей возможны два варианта разобщения команды, обусловленные положительными и отрицательными эмоциями. Первый вариант, новый руководитель обычно вносит свои правила, которые нарушают сложившиеся стереотипы работы и часто вызывают явное или скрытое сопротивление команды. Поэтому новые руководители часто формируют «свою команду». Вторым вариантом, руководитель, идущий на понижение, в душе остается первым лицом команды. Он замечает все упущения своего приемника, иногда пытается вмешиваться в его действия, нарушая субординацию, или создает неформальную группу единомышленников.

При горизонтальной ротации специалисты осваивают новые функции, что требует дополнительных затрат времени и эмоционального напряжения. Дополнительные затраты ресурсов специалиста, как правило не оплачиваются и если они необходимы длительный период наступает эмоциональное выгорание работника. Эмоциональное выгорание особенно опасно для людей старше среднего возраста, потерявших креативность.

Эффективная программа управления процессом адаптации специалистов и руководителей разрабатывается с использованием «Метода анализа иерархий» (МАИ) разработанным американским математиком Томасом Л. Саати. МАИ представляет математический инструмент системного подхода для принятия сложного решения посредством оценки эффективности альтернативных вариантов с использованием математических инструментов и активно используется в управлении персоналом [1, с. 25]. МАИ не предписывает лицу, принимающему решение, какого-либо «правильного» решения, а позволяет найти такой вариант (альтернативу), который наилучшим образом

согласуется с пониманием сути проблемы и требованиями к её решению. Метод позволяет структурировать проблему принятия решения, осуществит оценку альтернативных вариантов [2].

Метод Томасом Л. Саати получил развитие: разработана процедура оптимизации принятия решений (А. Н. Тихомирова), разработана методика для расчетов критериев при оценке инновационных проектов (Е. В. Сидоренко), адаптирован метод к решению проблемы конфигурирования цепей поставок (А. А. Кайгородцев), адаптирован метод для оценки значимости технических ноу-хау (А. А. Кашерова). Достоинство метода анализа иерархий – высокая универсальность, поскольку он может применяться в решении различных задач, в том числе для принятия кадровых решений, составления рейтинга работников.

Целевая функция применения МАИ в адаптации специалистов и руководителей к ротации кадров – разработка модели выбора оптимального плана адаптации к ротации руководителей и специалистов.

Разработана модификация МАИ к адаптации руководителей и специалистов в процессе их ротации. Представлена схема использования метода анализа иерархий. На предприятии в управлении главного конструктора образовалась вакантная должность «инженер-конструктор I-ой категории». Необходимо из общей численности кандидатов выбрать специалиста, наиболее подходящего требованиям должности, подобрать программу адаптации, соответствующей его компетенциям. У каждого из кандидатов на должность оцениваются следующие компетенции: опыт работы, креативность, деловые и личностные качества. Альтернативами в структуре МАИ являются разработанные на предприятии планы (программы) адаптации. Производится балльная оценка каждого критерия плана адаптации при вертикальной ротации кадров. Балльная оценка служит базой для принятия решения о повышении специалиста в должности. Завершающим этапом построения модели – является формирование иерархической программы (плана) адаптации специалистов и руководителей к ротации. Мероприятия по устранению пробелов в профессиональных компетенциях приведены в таблице (табл. 1).

Таблица 1

Программа ликвидации пробелов в профессиональных компетенциях работника

Пробелы в компетенции, баллы	Профессиональные способности	Коммуникабельность	Творческие способности
	I приоритет	II приоритет	III приоритет
0,11 – 0,50	Назначение наставника	Самообучение	Стимулирующие методы
0,51 – 0,75	Стажировка	Консультация квалифицированного специалиста	Мозговой штурм
0,76 – 1,00	Курсы повышения квалификации	Семинары	Тренинги
1,10 – 1,50	Резерв руководящих работников		

Пробелы в компетенциях более одного балла свидетельствуют о умеренном отличии профессионализма. В таком случае, специалисту необходимо повысить квалификацию находясь в резерве руководящих работников.

Преимуществом метода анализа иерархий является группировка показателей оценки специалиста по компетенциям. Это дает возможность выявить практическую полезность каждого работника, сохранить благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, снизить текучесть кадров и позволяет обеспечить конкурентоспособность продукции и эффективную деятельность предприятия.

Список литературы

1. Саати Т. Л. Принятие решений. Метод анализа иерархий / пер. с англ. Р. Г. Вачнадзе. Москва: «Радио и связь». 1993. 278 с.
2. Адаптация по компетенциям. URL: <https://www.pro-personal.ru/article/8389-adaptatsiya-po-kompetentsiyam> (дата обращения: 15.03.2019).

УДК 339.13

Залуцький Р. О.

студент,

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»,

Шульгіна Л. М.

д. е. н., професор,

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Глобалізаційні процеси, невідкладною складовою яких є вихід підприємств на міжнародні ринки, детермінують суттєве зростання конкуренції на згаданих ринках. Отже, вихідні положення пропонованих тез можемо сформулювати так: по-перше, ефективно функціонувати на міжнародному ринку можуть лише компанії з високим рівнем конкурентоспроможності; по-друге, для досягнення необхідного рівня конкурентоспроможності компанія повинна вміти ефективно нею (конкурентоспроможністю) управляти.

Незважаючи на появу позитивних зрушень у напрямі підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств – передусім шляхом приведення якості їх продукції до очікувань споживачів, у цьому аспекті залишається ще значне коло невирішених питань. Тому проблематика управління конкурентоспроможністю продукції підприємства залишається актуальною для української теорії та практики менеджменту.

На думку О. Кузьміна, управління конкурентоспроможністю містить аспекти виконання загальних функцій управління, які визначають політику у сфері створення і реалізації конкурентоспроможних товарів. Зокрема, цілі і відповідальність у досліджуваній сфері діяльності реалізуються за допомогою відомих засобів менеджменту: планування, оперативне управління, забезпечення та підвищення рівня у рамках певної системи [1].

Ефективне управління конкурентоспроможністю підприємства можливе за умови формування цілісної, багатофункціональної та багатокомпонентної системи, що складається з комплексу блоків, взаємопов'язаних між собою. Ця система буде мати вісім програмно-цільових комплексних блоків, у яких прописані необхідні заходи організаційного, економічного та техніко-технологічного характеру. При цьому усі блоки взаємозалежні та взаємопов'язані між собою. Саме цілісність описаної системи є необхідною умовою ефективної реалізації управлінських рішень у певній сфері діяльності. Вся сукупність блоків системи створена з метою вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємства, що в свою чергу забезпечить стійкий розвиток підприємства, а також посилення його позиції і на внутрішньому, і на світовому ринках. У свою чергу і внутрішні, і зовнішні чинники мають відчутний вплив на кожен із елементів системи управління конкурентоспроможністю, які подані нижче у вигляді окремих блоків [2].

Перший блок – вибір конкурентної стратегії підприємства, тобто окреслення таких стратегій конкурентної поведінки підприємства, які б забезпечили йому фінансову стійкість і набуття конкурентних переваг.

Другий блок – досягнення синергетичного ефекту в системі управління конкурентоспроможністю підприємства завдяки застосуванню системного підходу до трансформації його організаційної структури підприємства, в результаті чого буде підвищена ефективність функцій його менеджменту та маркетингу.

Третій блок – реформування системи управління персоналом передусім у частині його мотивації, зокрема: реорганізація системи навчання та перепідготовки кадрів, удосконалення механізму мотивації, створення умов для творчої праці, заохочення працівників до участі в прийнятті управлінських рішень, а також підвищення об'єктивності оцінки результатів праці.

Четвертий блок – комплексний підхід до підвищення якості і конкурентоспроможності продукції через запровадження на виробництві нової системи контролю якості, стандартизацію продукції відповідно до європейських та світових вимог, ведення активної інноваційної та інвестиційної діяльності, оновлення та модернізації обладнання організації, впровадження нової, конкурентоспроможної техніки, впровадження ефективної політики зовнішньоекономічної діяльності, встановлення взаємовигідних партнерських відносин із закордонними підприємствами.

П'ятий блок – передбачає удосконалення методів планування та аналізу собівартості продукції через упровадження ефективної системи управління витратами. Розвиток зазначеної системи у свою чергу потребує втілення системного підходу до диверсифікації та планування виробництва, тобто розробку операційних, середньострокових і довгострокових планів діяльності підприємства в її різних аспектах з урахуванням тенденцій змін кон'юнктури ринку.

Шостий блок – реорганізація системи обліку та аналізу діяльності підприємства з використанням прогресивних методів, які застосовуються у світовій практиці, опанування і впровадження управлінського обліку в систему стратегічного управління, контролю за веденням обліку витрат, використання автоматизованих систем для покращення якості і швидкості підготовки облікової інформації, планування витрат на заплановане виробництво.

Сьомий блок – удосконалення фінансового менеджменту підприємства, що включає в себе розробку і реалізацію фінансової політики з метою підвищення його конкурентоспроможності. Розширення можливостей управління підприємством з використанням інновацій в інформаційному забезпеченні. Це дозволить більш ефективно планувати фінанси, контролювати рух коштів усередині підприємства та приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо потоків фінансових ресурсів.

Восьмий блок – інформаційне забезпечення системи управління всередині підприємства, що передбачає розроблення і запровадження наскрізної інтегрованої системи управління підприємством для вирішення завдань у різних аспектах його діяльності; розроблення комп'ютерної системи управління якістю продукції, а також єдиної інтегрованої системи планування, нормування та обліку витрат; упровадження новітніх інформаційних технологій та засобів зв'язку, технічного забезпечення інформаційної системи управління підприємством.

Отже, розв'язання актуальних проблем посилення конкурентоспроможності підприємства, що функціонує на глобалізованому ринку, пропонується складна організаційно-економічна система його управління. Описана система складається з восьми взаємопов'язаних блоків, які містять в собі комплекси дій і заходів з підвищення конкурентоспроможності підприємства в усіх аспектах його діяльності. Така структуризація надає можливість здійснювати комплексний та цілеспрямований пошук методів систематизації усіх основних елементів управління підприємством, з метою ефективного впливу на чинники, що формують потенціал підприємства і визначають його конкурентні можливості.

Список літератури

1. Кузьмін О. Є. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства: навч. посібник. Львів: Компакт-ЛВ, 2005. 304 с.
2. Системно-процесний підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1396>.

УДК 331.5

Захарова К. В.

студентка кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет

Науковий керівник:

Малтиз В. В.

к. е. н., доцент,
Запорізький національний університет

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день стан ринку праці в Україні характеризується переважно негативними тенденціями, які створюють несприятливе середовище для соціально-економічного розвитку окремих регіонів та країни в цілому. Спостерігаються скорочення чисельності зайнятих осіб, дисбаланс між пропозицією та попитом на робочу силу, процес закриття підприємств через звуження сфери діяльності, збільшення міграції висококваліфікованих фахівців закордон та внутрішньої міграції на тіньовий ринок праці, постійно зростаюча кількість переселенців та складнощі у їх працевлаштуванні відповідно до досвіду роботи чи освіти, недостатньо високий рівень освіти та кваліфікації робочої сили, молодіжне безробіття, низький рівень підтримки тих, хто вперше виходить на ринок праці [1].

Рівень безробіття належить до головних індикаторів стану ринку праці, тому що відображає співвідношення попиту і пропозиції робочої сили і є одним з основних макроекономічних показників.

Згідно з останніми даними Державної служби статистики, чисельність безробітного населення України, визначена за методологією Міжнародної організації праці (МОП) у 2018 році становила 1,5 млн осіб. 60 % безробітних становлять чоловіки.

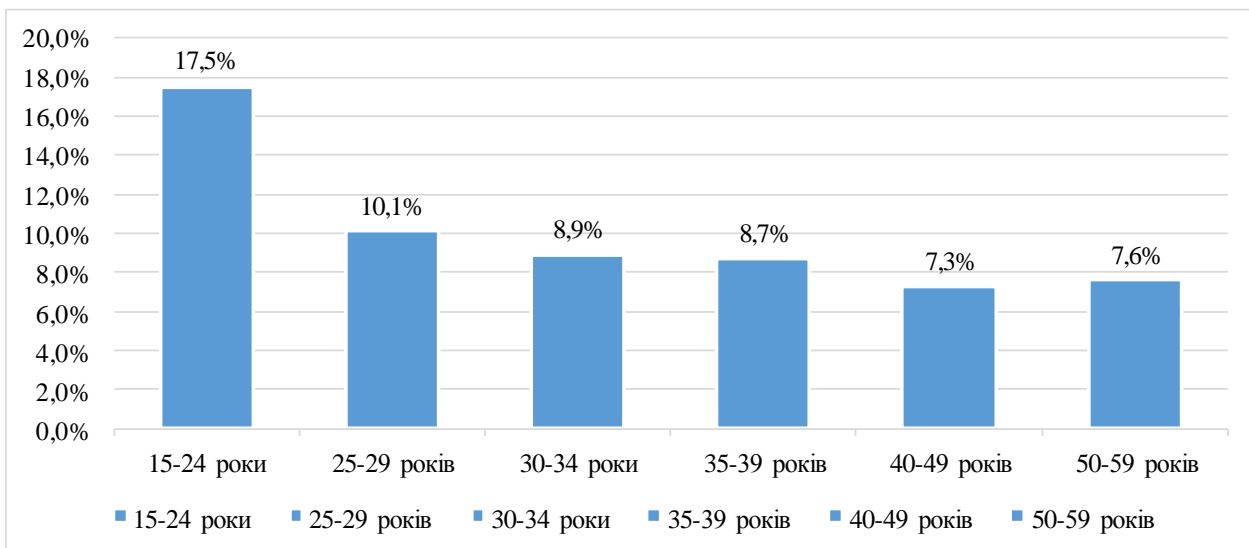


Рис. 1. Рівень безробіття населення в Україні за віковими групами у 2018 році, %

Джерело: розроблено автором на основі [2]

За даними, зображеними на рис. 1, найвищий рівень безробіття у 2018 році характерний для осіб віком від 15 до 24 років і становить 17,5 %. Для осіб у віці від 25 до 29 років рівень безробіття дорівнює 10,1 %. Для груп осіб віком 30 – 34 роки і 35 – 39 років він становить 8,9 % і 8,7 % відповідно. Найнижчий рівень безробіття 7,3 % і 7,6 % спостерігається у вікових групах 40 – 49 років і 50 – 59 років.

Аналізуючи чисельність безробітних за причинами незайнятості, необхідно зазначити, що частка осіб, які звільнилися за власним бажанням, становила 37 %, вивільнених з економічних причин – 21 %, частка осіб, які не змогли знайти роботу після закінчення навчальних закладів – 10 %, після закінчення строку контракту – 9 %, частка безробітних, у яких робота мала сезонний характер – 9 %.

Рівень безробіття в Україні у 2018 році знизився порівняно з цим показником за попередній рік та становив 8,6 %, а у 2017 році – 9,4 %. Скорочення рівня безробіття відбулося у всіх регіонах. [2]

Одним з найважливіших макроекономічних показників є рівень зайнятості. Він здійснює вплив на соціально-економічний розвиток країни і визначається рівнем розвитку економіки, її потребою в робочій силі, законодавчою базою у сфері соціально-трудових відносин, статево-віковою структурою населення, ступенем розвиненості системи охорони здоров'я.

Відповідно до даних Державної служби зайнятості України чисельність зайнятого населення у 2018 році становила 16,4 млн осіб порівняно з 16,2 млн осіб у 2017 році [2].

За професійними групами: 41 % зайнятих становили керівники, службовці, професіонали та фахівці, 19 % – особи, що займали робочі місця, які належать до класу найпростіших професій, 17 % – працівники сфери торгівлі та послуг, 12 % – кваліфіковані робітники з інструментом та сільського господарства, 11 % – робітники з обслуговування та машин [3].

Рівень зайнятості зріс з 56,3 % до 57,2 %. Зростання рівня зайнятості відбулося в усіх регіонах, найбільш суттєво у Запорізькій (з 55,5 % до 56,8 %), Тернопільській (з 51,4 % до 52,8 %), Рівненській (з 55,3 % до 57,0 %) та Луганській (з 55,2 % до 57,2 %) областях.

Таким чином, для ефективного функціонування ринку праці України необхідні певні зміни, адже він знаходиться у кризовому становищі через зростання безробіття та міграцію робочої сили. Але спостерігаються і позитивні зрушення. Зокрема зростання рівня зайнятості населення, що в майбутньому може привести до значного скорочення безробіття та «тіньової» зайнятості.

Отже, для стабілізації стану ринку праці в Україні необхідно запроваджувати наступні напрямки діяльності:

- зменшення рівня безробіття шляхом створення нових робочих місць за рахунок державної підтримки малого та середнього бізнесу, реструктуризації економіки і розвитку національного виробництва;

- створення законодавчо-нормативної бази для ефективної діяльності суб'єктів ринку праці, розробка та прийняття відповідних юридичних, трудових, фіскальних законодавчих актів;

- вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп населення;

- підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили шляхом підвищення якості професійно-технічної та вищої освіти, впровадження механізму підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації персоналу;

- забезпечення працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (ВНЗ) шляхом впровадження механізму взаємодії роботодавців та ВНЗ країни.

Список літератури

1. Духняк Т. О. Аналіз ринку праці та перспективи його розвитку. *Управління розвитком*. 2014. № 1. С. 3 – 5.
2. Офіційний сайт державної служби статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua>.

УДК 331.1

Кабась К. В.

студентка,

Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича

Науковий керівник:

Никифорак В. А.

к. е. н., доцент кафедри економіка
підприємства та управління персоналом,

Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

У сучасній ринковій економіці людина є основною ланкою у діяльності підприємства, що значною мірою впливає на конкурентне місце на ринку. Проте Україна використовує застарілі і неефективні на даний час методи оцінки персоналу. Тому, для підтримки стабільності або в іншому випадку, навіть, підвищення рівня продуктивності та ефективності, до якого так прагнуть всі підприємці, варто удосконалити політику управління персоналом в країні на основі вдалого зарубіжного досвіду.

На сьогодні українські підприємці користуються такими методами оцінки персоналу:

1. Описові методи, що передбачають вивчення кандидатів за біографічними даними, усними та письмовими характеристиками, за думкою співробітників, шляхом оцінки трудової діяльності співробітників за відповідний період, методом групової дискусії тощо.

2. Метод рангової системи, при якому якості співробітників оцінюються на базі певних критеріїв (які потрібно розробити для кожної конкретної посади).

3. Метод вільної бальної оцінки, суть якого полягає у присвоєнні певної кількості балів кожній якості за встановленою шкалою.

4. Оцінка рівня ділових якостей, що ґрунтується на системі коефіцієнтів, за допомогою яких вимірюються якості співробітника, інші.

5. Кваліфікаційні карти та карти компетенції (портрети або профілі «ідеальних» співробітників).

6. Конкурсний відбір [1, с. 41 – 44].

Ми вважаємо, що підприємці України потребують таких сучасних методів оцінювання діяльності персоналу:

1. Запропонований Еріком Флемхольцем аналіз людських ресурсів (HRA) – це концепція, що розглядає персонал як найважливіший ресурс організації, у використанні якого приховані значні резерви і які можуть бути охарактеризовані через оцінку економічної ефективності його використання.

2. Метод асесмент-центру, де є висока об'єктивність результатів, пов'язана з особистою незацікавленістю тих, хто проводить процедуру, а також включає в себе набір сучасних інструментів оцінки [2, с. 148].

3. Метод КРІ, який допомагає сформуванню розміру обґрунтованого грошового заохочення працівників та підвищити ефективність діяльності підприємства.

4. Метод МВО, суть якого полягає у тому, чи виконав працівник ключові завдання, метою даного методу є оцінка мотивації персоналу.

5. 360 атестація дозволяє виявити наскільки ефективно працівник виконує свої обов'язки, визначити його сильні та слабкі сторони та в подальшому розробити стратегію мотивації та розвитку персоналу [3, с. 73].

Отже на нашу думку, на сьогодні не достатня лише відповідність працівника посаді. Українські керівники, управлінці та менеджери мають прагнути втілити в діяльність своєї організації зарубіжні методи оцінки діяльності персоналу. Така оцінка дає можливість розглянути людину не лише, як майбутнього працівника, а безпосередньо і його роботу після виконання тих чи інших обов'язків і це, насамперед, досить корисний і правильний крок для підприємця.

Список літератури

1. Чавичалов І. І. Методи оцінки ефективності управлінського персоналу підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 1. С. 41 – 44.
2. Криворучко О. М., Водолажська Т. О. Управління персоналом підприємства: навч. посіб. Харків, 2016. 182 с.
3. Пушкар З. М., Пушкар Б. Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Тернопіль, 2017. 205 с.

УДК 3.338.2

Літинська В. А.

к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Хмельницький національний університет,

Гаванчук І. Р.

студентка 3 курсу,
Хмельницький національний університет

**ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ДІЛОВОДСТВА ЗА
СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

На сьогоднішній день, кадрова служба також відіграє свою важливу роль у діяльності підприємства, як життєво важливого органу в організмі.

Як відомо, кадри вирішують усе. Це гасло і сьогодні не втрачає своєї актуальності. Адже тільки працівники можуть втілити в життя місію компанії, щодня вирішуючи поставлені перед ними завдання. Водночас робота з персоналом потребує певних навиків і спеціальних знань. Наприклад, потрібно мати уявлення про те, які документи вимагати у претендента при прийнятті на роботу, як вести облік робочого часу і правильно звільнити недбайливого працівника. Ці та інші питання чітко регламентовано чинним законодавством [1]. І якщо підприємство не знає точних відповідей на них, воно може постраждати фінансово, оскільки працівник, права якого порушено, може звернутися до суду і зажадати відшкодування матеріальних та моральних збитків.

Для того, щоб ефективно вирішити цю проблему необхідно чітко виокремити типи документів, які повинні використовуватися при роботі з кадрами. Тобто правильно виділити класифікацію кадрової документації, а також особливості роботи з цими документами. Саме для цього на всіх підприємствах існують кадрові служби, які займаються організацією роботи з такими документами. Від роботи цього підрозділу і залежить правильний рух кадрів та правильне оформлення кадрової документації.

Також правильна організація кадрового діловодства має вирішальне значення при дотриманні конституційних прав громадянина на працю і соціальне забезпечення. В документації з особового складу зазначається діяльність суб'єкта господарювання з питань обліку, прийняття, переведення, підготовки, перепідготовки, атестації, нагородження та пенсійного забезпечення кадрів.

Для того, щоб правильно і вчасно прийняти рішення з будь-якого питання керівнику установи необхідно володіти інформацією про стан особового складу та рух кадрів. Чітка організація обліку особового складу є необхідною передумовою успішної аналітичної і оперативної роботи з кадрами.

У документації з особового складу відображується діяльність установи з обліку, прийняття, переведення, підготовки, перепідготовки, атестації, нагородження і пенсійного забезпечення кадрів тощо. Службові документи з особового складу є підставою для надання громадянам документів, що засвідчують їх особу, посаду, фах, а також основою для одержання пільг, стипендій, пенсій чи іншої фінансової допомоги.

Документація з особового складу використовується у довідкових справах. Мільйони громадян, практично усе працююче населення, багаторазово звертаються за довідкою чи іншим документом. Особливо зростає значущість документації з особового складу у час виходу працівника на пенсію.

Можливо, найхарактернішою рисою кадрової документації є те, що вона завжди відображає діяльність конкретних осіб, тобто є іменною документацією.

З вище сказаного можна зробити висновок, що ведення кадрової документації, її облік, використання та зберігання повинні бути виконані зразково.

Також потрібно було б згадати про те, що кадрове діловодство в Україні крокує паралельно часу та постійно змінюється та удосконалюється [2].

Завданнями сучасних кадрових служб є реалізація кадрової політики і координація дій з питань управління персоналом в організації, що включає:

- прогнозування та визначення поточної і перспективної потреби в кадрах та джерел її задоволення;

- планування та регулювання професійного й кваліфікаційного розвитку персоналу, процесів звільнення та переміщення працівників;

- уточнення потреб у підготовці спеціалістів за прямими зв'язками з навчальними закладами;

- визначення критеріїв оцінки праці співробітників та їхнього навантаження;

- ефективне використання всіх форм матеріального й морального стимулювання працівників відповідно до їхнього трудової діяльності й соціальної активності;

- проведення конкурсів на заміщення вакантних посад, вивчення громадської думки про діяльність керівників;

- організаційно-методичне забезпечення професійного, економічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів, (планування цієї роботи з урахуванням потреб виробництва, направлення працівників у навчальні заклади та передові установи, на стажування);

- навчання керівників нижчого рівня вміння працювати з підлеглими, культурі ділових відносин;

- організаційне і методичне забезпечення розвитку самоврядування, демократичних форм розгляду і висунення кандидатур на керівні посади;

- розробка і реалізація заходів формування трудового колективу з метою сприяння досягненню заданої стратегічної мети.

Список літератури

1. Мінюст, Наказ «Про затвердження Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях» від 18.06.2015. № 1000/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0736-15>.

2. Міністерство юстиції України. Наказ «Про затвердження Змін до Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях» від 04.07.2018. № 2277/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0791-18>.

УДК 3.338.2

Літинська В. А.

к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Хмельницький національний університет,

Онуфран О. В.

студент 3 курсу,

Хмельницький національний університет

КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Кадрове діловодство – це діяльність, яка передбачає створення та організацію роботи з документами особового складу з питань оформлення прийняття, переведення, звільнення, обліку, атестації, навчання, підвищення кваліфікації, стажування, пенсійного забезпечення працівників [1, с. 8].

Правильна організація кадрового діловодства має велике значення, адже саме у відділі кадрів громадяни укладають трудові договори, ознайомлюються з правилами внутрішнього

трудового розпорядку, умовами праці, побуту, відпочинку, перспективами професійного зростання тощо.

Кадрове діловодство ведеться за такими напрямками:

1. Облік особового складу підприємства та його підрозділів.
2. Оформлення та ведення особових справ працівників.
3. Підготовка та передача на розгляд вищого керівництва документів з особового складу, а саме: наказів про прийом, переведення, звільнення працівників, об'яву заохочення або догани тощо.
4. Підготовка наказів та інших необхідних документів для проведення атестації персоналу.
5. Підготовка звітів та інших статистичних довідок щодо змін чисельності та структури персоналу.
6. Підготовка звітів щодо стану підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників.
7. Ведення документації про зарахування працівників до резерву на заміщення вакантних посад.
8. Облік та реєстрація надходження документів, що стосуються особового складу підприємства, контроль за їх використанням.
9. Підготовка та передача в органи соціального забезпечення пенсійних справ працівників.
10. Підготовка документів з кадрів для передачі їх в архів на зберігання.
11. Механізація та автоматизація документування інформації з особового складу.

Документація з особового (кадрового) складу створюється як результат роботи з персоналом. У документації з особового складу відображається діяльність підприємства з питань прийняття, переведення, звільнення, обліку, підготовки, перепідготовки, атестації, нагородження та пенсійного забезпечення працівників.

Службові документи з особового складу є підставою для надання громадянам документів, що засвідчують їхню особу, посаду, фах, а також основою для одержання пільг, стипендій, пенсій та інших соціальних виплат.

Найхарактернішою рисою кадрової документації є те, що вона завжди відображає діяльність конкретних осіб, тобто є іменною.

Комплекс документів за функціями управління кадрами містить такі основні групи [2, с. 85]:

- 1) особисті документи працівників;
- 2) організаційно-розпорядча документація;
- 3) первинна облікова кадрова документація.

До групи особистих документів належать такі: паспорт, трудова книжка, військовий квиток, диплом, свідоцтво, атестат та інші документи, які засвідчують юридичне підтвердження особи працівника. Особистими є також документи, які видаються працівникам, наприклад, перепустка, посвідчення про відрядження, довідки, що підтверджують місце роботи, посаду, заробітну плату, рекомендаційні та атестаційні листи тощо.

Організаційно-розпорядча документація закріплює трудові право-відносини громадян з установами. До організаційних належать статuti, положення, інструкції, правила внутрішнього трудового розпорядку; до розпорядчих – накази, постанови, рішення, вказівки, розпорядження; до довідково-інформаційних – доповідні та пояснювальні записки, листи, списки, акти, протоколи, довідки, звіти.

Первинна облікова кадрова документація виконує функцію обліку працівників. Згідно з технологією реєстрації та накопичення інформації з кадрів первинну облікову кадрову документацію поділяють на дві взаємозв'язані групи: вихідні (початкові) облікові документи (особовий листок, особова картка) та похідні облікові документи, які мають другорядний (довідково-контрольний) характер (спеціалізовані картки персонального обліку спеціалістів, списки, журнали реєстрації, книги обліку).

Список літератури

1. Концепція сучасної державної кадрової політики України / рец. О. Ю. Оболенський, В. М. Рижих. К.: Вид-во НАДУ, 2006. 56 с.
2. Березина Н. М. Кадрове діловодство. Практичні рекомендації з організації кадрової служби / Н. М. Березина, М. М. Бахарева. М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2006. 240 с.

УДК 3.33

Літинська В. А.

к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Хмельницький національний університет,

Шевчук А. В.

студентка 3 курсу,
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Праця – це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і окремої людини особливо важливу роль, оскільки саме це поняття є невіддільним від людського життя. Змінюючи у процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Праця виступає однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації й самовдосконалення людини.

Працю слід розглядати як свідому цілеспрямовану діяльність; докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; як процес перетворення природних ресурсів в цінності та блага; як вияв людської особистості.

Особливістю праці як діяльності є те, що зміст її не визначається повністю потребою, яка її викликала. Якщо потреба як мотив спонукає людину до діяльності, стимулює її, то самі форми і зміст діяльності визначаються суспільними умовами, поділом праці. [3]

Особливості прояву конкретної праці виражаються її змістом. Зміст праці відображає професійну приналежність праці, склад виконуваних робіт, їхню складність, послідовність виконання. Зміст праці висуває певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей людини.

Виділяють наступні форми прояву процесу праці:

- витрати людської енергії;
- взаємодія працівника із засобами виробництва;
- виробнича взаємодія працівників один із одним як по горизонталі, так і по вертикалі.

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи один з одним.

Для забезпечення високої ефективності виробництва, що є основою конкурентоспроможності підприємництва в ринкових умовах, важливо оптимізувати витрачання всіх видів задіяних ресурсів: живої та уречевленої праці (сировини, матеріалів, енергії, обладнання тощо). Першим кроком на шляху до оптимізації витрачання ресурсів є нормування, тобто науково обґрунтоване визначення кількості ресурсів, об'єктивно необхідних для ефективного підприємництва за наявного рівня розвитку продуктивних сил.

Рациональне використання робочого часу на підприємстві починається із встановлення найдоцільніших режимів праці й відпочинку.

Режими праці й відпочинку регулюються Кодексом законів про працю України. Загальними вимогами до режимів роботи є:

- дотримання встановленої законом загальної тривалості робочого часу;
- забезпечення рівномірного чергування часу роботи і перерв між змінами, для чого розраховується тривалість циклу обороту змін – періоду, за який всі працівники відпрацюють у всіх змінах, передбачених графіком;

– забезпечення повного використання обладнання і робочого часу для підвищення продуктивності праці;

– обмеження кількості змінних графіків на підприємстві, оскільки це ускладнює процес управління [1, с. 163 – 165; 4, с. 185].

Ефективність праці – це її результативність. Вона показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних благ і кількості витраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення трудовитрат. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або менших витратах праці. Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, тому воно є дуже важливим показником економічного зростання країни.

Щоб підвищити ефективність праці, треба визначити фактори (рушійні сили), які впливають на неї. Ефективність праці залежить від багатьох факторів. Пізнання суті й механізму дії кожного з них є необхідною умовою визначення конкретних шляхів підвищення ефективності праці, науково обґрунтованого управління цим процесом. Знання факторів ефективності праці й механізму їхньої дії дозволяє цілеспрямовано впливати на досягнення необхідних результатів.

Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві [2, с. 226].

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Важливим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення оптимального режиму праці та відпочинку протягом робочого часу, оскільки робочий час є загальною мірою кількості праці.

Список літератури

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці. Київ: КНЕУ, 2003. 299 с.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу. Київ: КНЕУ, 2002. 226 с.
3. Петті В., Сміт А., Ринардо Д. Антологія економічної думки. Москва, 1993.
4. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Харків, 2014. 185 с.

УДК 334.71.001.7

Майорова І. М.

д. е. н., професор, професор кафедри технології
міжнародних перевезень і логістики,

ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

У XX віці конкурентоспроможність будь якої держави визначалась наявністю таких основних факторів виробництва, як: природні і трудові ресурси, фінансовий капітал. На початку XXI століття до факторів конкурентоспроможності відносять такі: розвинуту транспорту інфраструктуру країни, її науковий потенціал, рівень володіння інтернет-технологіями серед населення країни, обсяг інвестицій у нові технології та науково-дослідницькі роботи, сприяння розвитку «людського капіталу».

До основних рис інноваційної світової економіки прийнято відносити такі:

– поширена інтернаціоналізація виробничих процесів зорієнтована на дешеві ресурси при умовах збереження високого технічного і конкурентного рівня продукції;

– сучасне виробництво задовольняє потреби конкретного споживача, його специфічні вимоги, при цьому зберігаючи високий рівень рентабельності, як при масовому виробництві;

– економічне зростання у будь якій галузі світового господарства відбувається при умов масового новаторства на усіх репродуктивних стадіях. Носіями новаторських ідей виступає людина. Звідси і зміни до оцінки вимог такого «товару», як робоча сила, а саме: оцінюються творчі здібності, інтелект, віковий і виробничий досвід людини;

– глобальний характер соціальних, наукових, екологічних проблем, з яким зіткнулось людство у XXI столітті потребує об'єднання науково-технічних, інноваційних і фінансових ресурсів всіх країн світу. Епоха XXI ст. – це епоха постіндустріального устрою. Дієвість постіндустріального устрою не буде винятком для окремих країн, вона торкнеться всього людства;

– розширення і поглиблення міжнародної кооперації, що характеризується створенням і функціонуванням вільних, або спеціальних економічних та митних зон, спільні підприємства, поширення дієвості ТНК на всіх сегментах світового ринку ведуть до інтернаціоналізації інноваційної сфери, і особливо до таких її компонентів, як науково-дослідницька і дослідно-конструкторська робота.

Можна наводити ще більше факторів, що характеризують інноваційні процеси сучасної світової економіки, але підсумовуючи результати досліджень зарубіжних і вітчизняних вчених слід наголосити, що інтенсивна інноваційна діяльність визначає конкурентоздатність сучасного окремого товаровиробника, так і економіки будь-якої країни світу в цілому. Ситуація, що склалася в Україні на даний час в промисловій, соціальній сферах охарактеризована в Національній доповіді «Цілі сталого розвитку 2016 – 2030» [1; 2].

Як відомо з теоретичних і практичних публікацій, підручників основними елементами діючого промислового підприємства є організаційно-управлінська, виробничо-технологічна підсистеми і продукція, що випускається. Відповідно до цього О. В. Савчук в монографії [3] пропонує визначати три групи інновацій:

- 1) організаційно-управлінські;
- 2) виробничо-технологічні;
- 3) продуктові [3, с. 44].

Організаційно-управлінські інновації спрямовані на удосконалення і підвищення ефективності процесів управління підприємством, його організаційної структури і пов'язані з керуючою підсистемою промислового підприємства.

Виробничо-технологічні інновації удосконалюють процеси виробництва продукції, а саме: перехід на нову, більш прогресивну сировину, види матеріалів, палива; застосування нових видів обладнання; використання сучасних прогресивних технологій і технологічних процесів, та інше.

Продуктові інновації за власним впливом на інноваційну діяльність пов'язані з необхідністю впровадження і освоєнням новітніх комп'ютерних технологій автоматизованого проектування виробів; комп'ютерних баз даних з постачання сировини, виконанням послуг, щодо просування продукції; використання нових апаратів і приборів, які є інноваціями самого виробника зі науково-дослідницької або дослідно-конструкторської діяльності. Їх виробництво може зажадати впровадження на підприємстві нових видів технологій, обладнання, сировини і матеріалів. Використання в виробничому процесі нових видів сировини, матеріалів, енергоносіїв, обладнання покличе за собою необхідність роботи на нових ринках ресурсів, впровадження нових методів і прийомів роботи на них. Реалізація продуктових інновацій може спровокувати

вихід на нові ринки збуту і освоєння нових підходів і методів роботи з потенційними споживачами. Саме продуктові інновації можуть бути пов'язані з необхідністю впровадження нових методів оцінки персоналу, форм оплати праці, організації нових підрозділів на підприємстві та інш. [3, с. 50].

Для оцінки інноваційного рівня промислової продукції використовують зіставлення технічного удосконалення нової продукції з базовим зразком ідентичної продукції вже сформованих суспільних, або суспільно виробничих потреб, де основою для порівняння слугують показники повного набору споживчих властивостей з відповідними їх значеннями для найкращих зразків даної (базової) продукції [3, с. 61].

Інноваційний рівень продукції, її кількісна оцінка з часом змінюється під впливом двох факторів: покращенням технічних параметрів базових зразків і під впливом процесів удосконалення, модифікації, модернізації. Саме це спонукає виробника займатися не тільки удосконаленням власної продукції, її технічних параметрів та споживчих властивостей, але й постійно слідкувати і аналізувати параметри виробу аналога для визначення базових значень [3, с. 76, 78].

Робота з підвищення рівня конкурентоспроможності промислової продукції вітчизняного виробництва невіддільно пов'язана з постійним її оновленням на основі впровадження прогресивних науково-технічних розробок, які є результатом активізації інноваційної діяльності. Реалізація цього потребує залучення значних інвестиційних ресурсів, які на сучасному етапі розвитку держави є дефіцитними.

Список літератури

1. Цілі сталого розвитку 2016 – 2030. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholitia/tsili-staloho-rozvytku>.
2. Національна доповідь. URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf.
3. Савчук А. В. Теоретические основы анализа инновационных процессов в промышленности: монография. НАН України. Ин-т экономики пром-сти. Донецк, 2003. 448 с.

УДК 338.2

Оліщук О. Г.

студентка групи ФББ-17-8к,
ННІ фінансів, банківської справи,
Національний університет державної фіскальної служби України,

Червінська Я. С.

студентка групи ФББ-17-8к,
ННІ фінансів, банківської справи,
Національний університет державної фіскальної служби України

Науковий керівник:

Довгань Л. П.

к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів імені Л. Л. Тарангул,
Національний університет державної фіскальної служби України

ОСОБЛИВОСТІ ПРИВАТИЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Приватизація – це процес відчуження майна, що знаходиться у власності держави, на користь громадян та недержавних юридичних осіб. Приватизація в Україні здійснюється під впливом, з одного боку, набутого світового досвіду роздержавлення, а з іншого – соціально-економічних та політичних особливостей країни. Це і зумовлює специфіку приватизаційних процесів [1]. Для подальшого успішного розвитку вітчизняної економіки й зміцнення процесів її зростання вкрай гостро постає питання підвищення ефективності господарювання. Саме приватизація дає можливість підвищити ефективність національної економіки. Завдяки формуванню конкурентного середовища приватизація дає змогу

створити умови для підвищення конкурентоспроможності вітчизняного підприємництва, є запорукою комплексних структурних зрушень в економіці держави, впливає на наповнення державного бюджету, на розвиток ринкової інфраструктури, визначає державну інвестиційну політику [2].

В Україні налічується близько 3500 державних підприємств. Ця кількість є приблизною, оскільки не враховує активи, що не ввійшли до статутного капіталу держпідприємств, як наприклад заводи, лікарні, санаторії «Укрзалізниці» або готель Одеського припортового заводу. Проте, інвентаризація державних активів дозволить ефективніше контролювати діяльність держпідприємств. З вищезгаданих 3500 держпідприємств, функціонує лише близько 1800. Інші ж знаходяться в процесі ліквідації або на межі банкрутства. Діючі державні підприємства в більшості випадків приносять збитки державному бюджету. Зазвичай керівники використовують ці підприємства задля власного збагачення. Купуючи товари або послуги за завищеними цінами і продаючи продукцію за цінами нижче ринкових, керівники отримують відкати, а збитки, як правило, компенсуються з державного бюджету, тобто, з податків, сплачених громадянами. Одним із можливих шляхів подолання цієї проблеми є приватизація. Оскільки власники приватних підприємств зацікавлені в прибутковості бізнесу, вони здатні управляти підприємствами набагато ефективніше. Таким чином, приватизовані підприємства зможуть платити більше податків до бюджету, а ці гроші можливо б було використовувати для програм соціального забезпечення. Платники податків більше не покриватимуть збитки державних підприємств. Все це зможе сприяти зниженню рівня корупції [3].

У Державному бюджеті України на 2019 рік плануються доходи в розмірі 17,1 млрд. грн. від приватизації підприємств проти більш ніж 22 млрд. в 2018 році. Разом з тим в 2019 році планують витратити 371,6 млн. грн. у зв'язку з приватизацією підприємств. Як повідомлялося, в цілому доходи зведеного бюджету плануються на рівні 1,29 трлн. гривень, тобто на 130 млрд. більше, ніж було в бюджеті на 2018 рік. Нагадаємо, приватизація об'єктів державної власності – одна з вимог Міжнародного валютного фонду для надання грошового траншу [4]. З одного боку, це стимулююча вимога, оскільки без приватизації, разом із низкою інших реформ, Україні не варто очікувати суттєвих інвестицій. З іншого боку, ці дії є вимушеними, оскільки без допомоги МВФ Україна не зможе розплатитися за своїми зовнішніми боргами. Проте залишається відкритим питання реалізації поставленої задачі для внутрішніх учасників ринку, чи все ж будуть створені умови для залучення міжнародних інвесторів [5].

Ще одним питанням, яке буде негативно впливати на хід майбутньої приватизації, є відсутність заборони брати участь в цьому процесі гравцям, в структурі власності яких до 50 % належить компаніям, зареєстрованим у країнах так званого «чорного списку» FATF. Іншими словами – в офшорах. Це збільшує ризики олігархічного розподілу підприємств стратегічного значення між існуючими олігархічними групами, а також дає доступ до українського ринку компаніям – представникам держави – агресора [5].

Зважаючи на вказані ризики, важко з впевненістю казати, що приватизація 2018 – 2019 років стане результативною. Враховуючи, що навіть за високих інвестиційних ризиків попередній рік продемонстрував тенденцію збільшення обсягу прямих іноземних інвестицій (зокрема, сукупний акціонерний капітал нерезидентів на 1 жовтня 2017 року становив 39,719 млрд. дол., що на 5,5 %, більше від показника на початок року), вважаємо, що, за умови прозорості процесу приватизації, результат буде позитивним. Приватизація не є універсальним шляхом до успіху. Її варто розглядати лише як один із важелів оптимізації роботи державних підприємств. Так, у Франції, Англії та інших країнах після глобальної приватизації активів була проведена часткова їх націоналізація. Тобто такі процеси мають так званий циклічний характер [5].

Отже, приватизація є одним із основних рушійних елементів розбудови національної економіки та здійснення ринкових перетворень. Проте, аналіз практики приватизаційного

процесу в Україні вказує на існування чинників її вразливості, які з одного боку, викликані недосконалістю законодавства, а з іншого – неефективністю державного управління та контролю в цій сфері. Все це створює загрози національній безпеці України в економічній та соціальній сферах. Усунення назрілих проблем потребує негайного і системного вирішення низки завдань, основними з-поміж яких є: повернення довіри населення до приватизації; стратегічна орієнтованість спрямування коштів, одержаних від приватизації; оптимізація структури держсектору; забезпечення прозорості процесу приватизації й зменшення можливостей для корупції; підвищення ефективності управління підприємствами, які знаходяться в державній власності; залучення громадськості до приватизаційних процесів. Саме ці напрямки є найбільш перспективними для подальших досліджень в обраній нами сфері.

Список літератури

1. Особливості приватизації державного майна в Україні. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/53954-223-osoblivost-privatizats-derjavnoho-mayna-v-ukran.html>.
2. Відносини власності в Україні. URL: https://knowledge.allbest.ru/economy/3c0b65625b2ad79b4d53a88521306c36_0.html.
3. Українські державні підприємства: яке майбутнє їх чекає? URL: <http://reformsguide.org.ua/ua/analytics/ukraines-state-owned-enterprises-what-is-their-future>.
4. Бюджет-2019: доходи від приватизації зменшаться. URL: <https://ukr.segodnya.ua/economics/enews/byudzhet-2019-dohody-ot-privatizacii-umenshatsya-1171565.html>.
5. Підводні камені приватизації. URL: <https://home.kpmg/ua/uk/home/media/press-releases/2018/03/chyvidpovidae-spodivana-pryvatyzatsiya-ochikuvanniam-investoriv.html>.

УДК 005.21:658

Оплачко І. О.
аспірант,

Національний університет водного господарства та природокористування

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Особливістю середовища функціонування вітчизняних промислових підприємств на сучасному етапі є зростання ступеня динамічності, складності та невизначеності. Істотно зростає кількість принципово нових завдань, що призводить до ускладнення управлінських проблем та підвищення ймовірності виникнення кризових явищ, що, в свою чергу, створює умови для виникнення та розвитку кризових процесів у діяльності підприємств. В таких умовах нагальною є проблема формування дієвої системи антикризового управління, спрямованої на попередження, ліквідацію та усунення наслідків кризових явищ. До того ж, антикризове управління діяльністю промислових підприємств повинне здійснюватися за наявності його відповідного організаційного забезпечення. Останнє передбачає оптимізацію структури персоналу за допомогою перерозподілу нових функцій, регламентацію взаємодії персоналу нових підрозділів в існуючій структурі управління, організацію підбору найбільш компетентного персоналу для реалізації функцій антикризового управління і мінімізацію опору персоналу необхідним змінам.

При формуванні системи антикризового управління організаційне забезпечення має бути спрямоване на вирішення таких важливих задач, як:

- впровадження нових методів управління, залежно від цілей антикризового менеджменту [1, с. 739];
- організація роботи та взаємодії персоналу (перерозподіл та виділення нових функціональних обов'язків);
- аналіз та контроль управління;
- розробка положень по удосконаленню організаційної структури управління.

Розробка організаційного забезпечення системи антикризового управління діяльністю промислового підприємства повинна включати послідовність етапів:

- аналіз організаційної структури підприємства;
- аналіз посадових інструкцій персоналу, пов'язаного з реалізацією функцій антикризового управління діяльністю підприємства;
- виділення нових функцій і обґрунтування необхідності створення додаткових структурних підрозділів, а також регламентація їх взаємодії;
- управління опором персоналу нововведенням [3, с. 175];
- визначення витрат підприємства на реалізацію механізму антикризового управління його діяльністю.

Провідні науковці у сфері антикризового менеджменту [2, с. 83; 4, с. 24] виділяють декілька методичних підходів до формування сектору антикризового управління діяльністю підприємства:

1. Створення сектору антикризового управління як окремого функціонального підрозділу в організаційній структурі управління підприємством, де фахівці певних відділів виконують функції попередження, ліквідації та усунення наслідків кризових явищ.

2. Формування сектору антикризового управління як штабного підрозділу, який підпорядкований безпосередньо директору підприємства, створюється на тимчасовій основі у разі небезпеки виникнення кризової чи передкризової ситуації.

3. У випадку, коли створювати певний структурний підрозділ у формі сектору антикризового управління на підприємстві немає можливості (через відсутність фінансових ресурсів), функції антикризового управління виконують фахівці вже існуючих підрозділів апарату управління у разі такої необхідності.

4. Коли створювати відокремлений структурний підрозділ у формі сектору антикризового управління недоцільно, можна залучати фахівців відповідних консалтингових фірм, які займаються проблемами антикризового управління і працюють на контрактній основі, для проведення діагностики та попередження кризових явищ, що виникли чи можуть виникнути у діяльності підприємства.

Згідно авторського підходу, створювати окремий сектор антикризового управління у якості функціонального підрозділу на більшості промислових підприємств немає доцільності. Питаннями антикризового управління на підприємстві повинні опікуватися вище керівництво (голова правління, директор, його заступники, фінансовий директор тощо) при розробці антикризових програм розвитку та окремих антикризових заходів. Проте доцільно в рамках існуючої організаційної структури сформувати центр антикризового рефлексивного управління. Діяльність такого центру повинна бути спрямована на організацію рефлексивної взаємодії між необхідними для реалізації антикризових заходів підрозділами підприємства (постачання, виробництва, маркетингу та збуту, управління персоналом, фінансовим сектором), а також співпрацю з ключовими стейкхолдерами. Робота центру і рефлексивні дії його учасників в умовах розгортання кризових процесів мають бути спрямованими на реалізацію антикризової стратегії та антикризової програми розвитку підприємства. При цьому фінансовому директору (чи комерційному директору залежно від специфіки організаційної структури підприємства) доцільно здійснювати координацію та контроль ефективності виконання антикризової програми та рефлексивних впливів на конкурентів, постачальників, споживачів, інвесторів тощо в межах її реалізації. Директор повинен вміти передати персоналу рішення щодо цілей, принципів та методів управління таким чином, щоб забезпечити максимально ефективну та швидку розробку програми антикризових дій.

Таким чином, ефективність антикризового управління діяльністю промислових підприємств залежить від встановлення раціональних зв'язків і взаємозв'язків між ланками і рівнями управління. Що, в свою чергу, вимагає своєчасного перерозподілу та оптимізації

завдань і функцій управління не лише між ланками та рівнями, але й між окремими виконавцями. Дані умови є досяжними при належному організаційному забезпеченні антикризового управління з використанням рефлексивного підходу, що передбачає оптимізацію внутрішніх зв'язків та зменшення невизначеності зовнішнього середовища шляхом цілеспрямованої організації рефлексивних впливів на суб'єктів, яка призводить до більш прогнозованої їх поведінки.

Список літератури

1. Uitdewilligen S., Waller M. (2018). Information sharing and decision-making in multidisciplinary crisis management teams. *Journal of Organizational Behavior*. 2018. № 39 (6). P. 731 – 748.
2. Власенко В. А. Організаційно-методичний підхід до формування ефективної системи антикризового управління підприємством в умовах трансформаційних змін. *Вісник Одеського національного університету імені І. Мечникова*. 2017. № 10 (63). С. 81 – 86.
3. Мальчик М. В. Рефлексивное управление конкурентоспособностью промышленных предприятий: монографія. Донецк-Ровно: ЧП Лапсюк В. А., 2010. 216 с.
4. Пушкарь А. И., Тридед А. Н., Колос А. Л. Антикризисное управление: модели, стратегии, механизмы : монографія. Харьков : ООО «Модель Вселенной», 2001. 452 с.

УДК 330.3

Пасічник Н. В.

к. е. н., доцент кафедри економіки,
організації та управління підприємствами
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,

Гусак А. С.

студентка 4 курсу групи ЕП-15-1,
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

СТРУКТУРНІ ЗМІНИ У СОБІВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ГІРНИЧО-МЕТАЛУРГІЙНОГО КОМПЛЕКСУ

В умовах нестабільної економічної ситуації та постійно зростаючої конкуренції будь-яке підприємство гірничо-металургійного комплексу повинно контролювати дотримання завдань із собівартості продукції, визначати причини відхилень фактичних витрат на виробництво та реалізацію продукції від планових значень, здійснювати пошук резервів і можливостей оптимізації витрат на всіх ділянках виробництва та управління. У свою чергу, одним із важливих етапів пошуку резервів зниження собівартості продукції є економічний аналіз структури собівартості, її змін та факторів, які безпосередньо вплинули на це.

Собівартість продукції – це виражені в грошовій формі сукупні витрати на підготовку і випуск продукції. В більш узагальненому вигляді собівартість можна визначити як грошовий вираз величини ресурсів, використаних з конкретною метою [1, с. 596].

З огляду на це, структура собівартості продукції являє собою відсоткове відношення витрат за окремими статтями (елементами) до їх загальної суми. Основними елементами досліджуваної структури є: матеріальні витрати, витрати на оплату праці, відрахування на соціальні потреби, амортизація, інші витрати.

Так, аналізуючи структуру собівартості продукції на прикладі ПАТ «Кривбасзалізрудком» за 2013 – 2017 рр. можна відмітити, що собівартість реалізованої продукції за 2013 – 2014 рр. зросла на 36,70 %, за 2015 – 2016 рр. на 51,71 %, а за 2016 – 2017 рр. на 9,42 %. При цьому найбільшу частку в собівартості складають матеріальні затрати (від 47 до 55,5 %), які мають чітку тенденцію до зростання протягом аналізованого періоду та витрати на оплату праці, які не мали суттєвих змін у динаміці, але становлять близько 30 %. Амортизація, відрахування на соціальні потреби та інші витрати складають 7, 12 та 3 % відповідно (рис. 1).

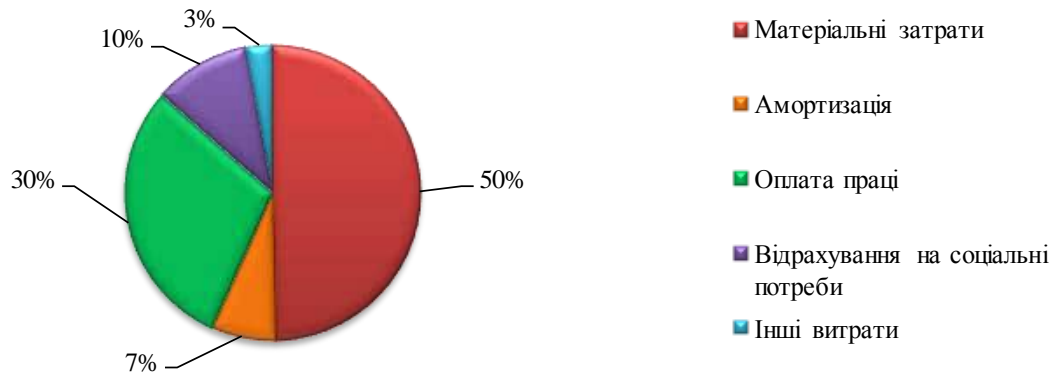


Рис. 1. Структура собівартості реалізованої продукції ПАТ «КЗРК» за 2013 – 2017 рр., %

Тенденція зростання витрат на матеріали за 2013 – 2017 рр. (рис. 2) зумовлена декількома обставинами:

1) ціни на сировину та матеріали в умовах ринкових відносин не є стабільними та підпадають під вплив інфляційних процесів, кон'юнктури на світових ринках, зміни курсу гривні до іноземних валют, митної політики. За аналізований період відбулося зростання цін на ТМЦ та енергоресурси в середньому на 15 – 20 %, у тому числі зростання цін на: лісні матеріали на 63 %, вибухові матеріали на 15 %; електроенергію на 11 %; стиснене повітря на 15 %;

2) сильний вплив на динаміку цін та тарифів здійснюють виробники та розподільвачі сировини та матеріалів, послуг, що займають монополічне становище на ринку (монополічне становище «Укрзалізниці» на ринку залізничних послуг України призводить до неконтрольованого зростання залізничного тарифу, що негативно впливає на структуру цін готової продукції комбінату).

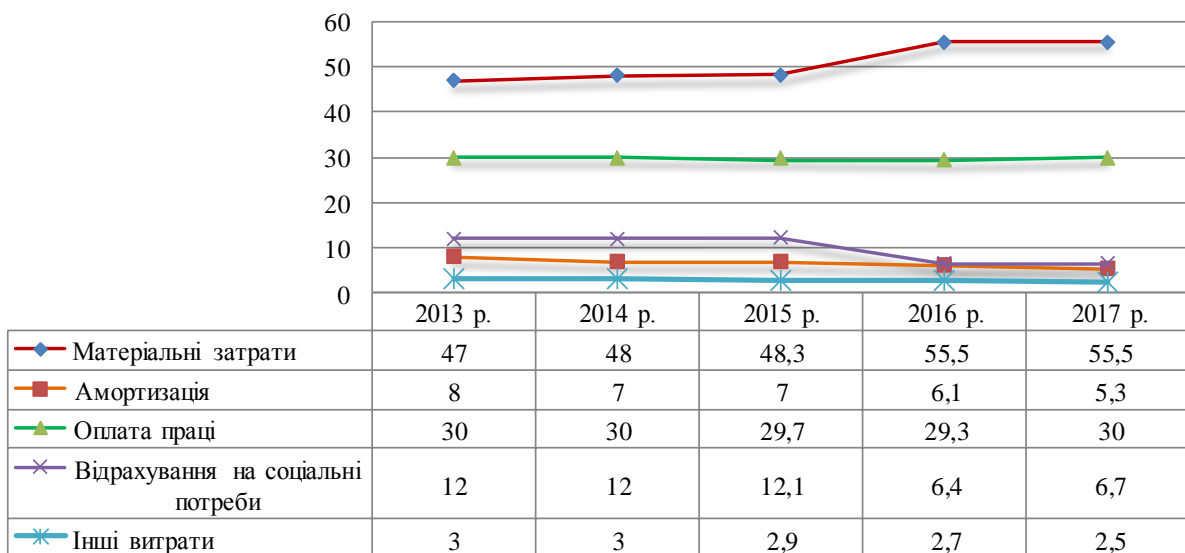


Рис. 2 Динаміка складових собівартості реалізованої продукції ПАТ «Кривбасзалізрудком» за 2013 – 2017 рр., %

Витрати на оплату праці складають від 29 до 30 % собівартості, що відповідає тенденціям зарубіжних підприємств, де цей показник коливається від 30 до 60 %. Але необхідно враховувати, що за даними статистичної звітності, кількість працівників комбінату за аналізований період зменшилась на 734 особи, при цьому спостерігається зростання фонду оплати праці: за 2013 – 2014 рр. на 23,22 %, за 2014 – 2015 рр. на 19,62 %, за 2015 – 2016 рр. на 10,37 %, за 2016 – 2017 рр. на 10,37 %.

за 2015 – 2016 рр. на 4,81 %, за 2016 – 2017 рр. на 22,69 %, що пояснюється підвищенням тарифних ставок та збільшенням індексації заробітної плати у зв'язку із зростанням індексу споживчих цін.

Отже, значна питома вага матеріальних затрат у собівартості свідчить про матеріаломісткість підприємств характерну для гірничо-металургійної галузі, так як для забезпечення процесу виробництва здійснюється придбання таких матеріалів як металопрокат, метизи, електроди, дріт, канати підйомні вантажні, буровий інструмент, вибухові матеріали, лісні матеріали, паливно-мастильні матеріали, гірничошахтне і допоміжне обладнання, запасні частини тощо. Але, для зростання прибутковості підприємств необхідно здійснювати низку заходів щодо зниження собівартості та оптимізації її структури шляхом пошуку нових постачальників, дешевшої сировини, матеріалів; раціонального та економного використання сировини, матеріалів, що досягається через підвищення технологічного рівня виробництва; перегляду штатного розпису чисельності працівників з метою оптимізації їх чисельності та ін.

Список літератури

1. Іванілов О. С. Економіка підприємства. К: ЦУЛ, 2009. 728 с.
2. Публічне акціонерне товариство «Криворізький залізорудний комбінат». URL: <https://smida.gov.ua/db/participant/00191307>.

УДК 657.4

Пінчук Г. К.

студентка 5 курсу,

Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ТА
КРЕДИТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНІСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Стан розрахунків з дебіторами і кредиторами на вітчизняних підприємствах є напруженим, що виявляється у значних сумах заборгованості та тривалих термінах її погашення [1; 2].

Безперечно, повністю ліквідувати (погасити) заборгованість підприємства практично неможливо і недоцільно, оскільки вона як об'єктивне явище в економіці, є невід'ємним наслідком (а за певних обставин, наприклад, умов договору, – передумовою) фінансово-господарських відносин з контрагентами. Сьогодні дебіторська заборгованість залишається найвужчим місцем у фінансовій діяльності багатьох підприємств. Відповідно, правильно організований облік заборгованості підприємства сприятиме недопущенню прострочення термінів платежу і доведення заборгованості до стану безнадійної та позитивно вплине на фінансовий стан підприємства [2, с. 259].

У процесі своєї діяльності підприємства систематично вступають у господарські відносини з іншими суб'єктами – працівниками, засновниками, покупцями, постачальниками, фінансово-кредитними організаціями, іншими контрагентами, органами державної влади та місцевого самоврядування тощо. В результаті таких відносин виникають дебіторська та кредиторська заборгованості, які є предметом безперервного контролю з боку керівництва й фінансових служб. З огляду на це необхідно забезпечити якісне і своєчасне відображення інформації про заборгованість у системі бухгалтерського обліку [2, с. 260].

Дебіторська заборгованість за умови існування ймовірності отримання підприємством майбутніх економічних вигод та можливості достовірного визначення її суми належить до активів підприємства, тобто формує його майно. Кредиторську заборгованість зараховують до залученого капіталу підприємства, тобто до джерел формування його майна [2, с. 260].

Не менш важливим питанням в організації бухгалтерського обліку заборгованості є дослідження її класифікації. Узагальнивши матеріали законодавчо-нормативних та наукових джерел [3; 4; 5; 6] пропонуємо класифікувати дебіторську заборгованість [2, с. 262]:

1. За терміном погашення:

– довготермінова дебіторська заборгованість – «сума дебіторської заборгованості, яка не виникає в ході нормального операційного циклу та буде погашена після дванадцяти місяців з дати балансу»;

– короткотермінова (поточна) дебіторська заборгованість – «сума дебіторської заборгованості, яка виникає в процесі нормального операційного циклу або буде погашена протягом дванадцяти місяців від дати балансу» [4].

2. За своєчасністю погашення:

– дебіторська заборгованість, за якою термін сплати не настав;

– пролонгована (переоформлена на новий термін) дебіторська заборгованість – дебіторська заборгованість, оплату якої відтерміновано на певний час;

– протермінована дебіторська заборгованість – дебіторська заборгованість, не погашена своєчасно у визначений термін [2, с. 263].

3. За ймовірністю погашення:

– нормальна (з високим рівнем ймовірності погашення);

– сумнівна – дебіторська заборгованість, щодо якої існує невпевненість у її погашенні боржником;

– безнадійна – дебіторська заборгованість, щодо якої є переконаність у її неповерненні боржником або за якою минув термін позовної давності [5].

Проте сумнівною чи безнадійною може бути і дебіторська заборгованість, за якою термін сплати не настав, наприклад якщо дебітора визнано банкрутом [2, с. 263].

4. За об'єктом виникнення: дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги; дебіторська заборгованість за виплатами працівникам; дебіторська заборгованість за податками; дебіторська заборгованість за соціальними платежами; дебіторська заборгованість за виданими авансами; дебіторська заборгованість за неоплаченим капіталом; дебіторська заборгованість за претензіями; тощо [2, с. 263].

5. За видом контрагента: дебіторська заборгованість покупців (споживачів); дебіторська заборгованість постачальників; дебіторська заборгованість працівників; дебіторська заборгованість бюджету тощо [2, с. 263].

6. За формою погашення:

– монетарна дебіторська заборгованість, яка повинна бути погашена грошовими коштами чи їх еквівалентами;

– немонетарна дебіторська заборгованість, яка повинна бути погашена у формі отримання товарно-матеріальних цінностей, робіт, послуг тощо [2, с. 263].

7. За видами діяльності підприємства:

– дебіторська заборгованість, утворена в результаті звичайної діяльності підприємства (операційної, фінансової та інвестиційної);

– дебіторська заборгованість, утворена в результаті надзвичайної діяльності підприємства, пов'язаної з подіями, які неможливо передбачити в межах звичайної діяльності та які є несподіваними і відбуваються без участі підприємства (аварії, пожежі, повені, землетруси тощо) [2, с. 263].

Більшість із наведених ознак класифікації дебіторської заборгованості є застосовними і щодо кредиторської заборгованості, за винятком ознаки ймовірності погашення, оскільки менеджмент підприємства є безпосереднім суб'єктом, від якого залежить погашення чи непогашення кредиторської заборгованості, він володіє об'єктивною, а не ймовірнісною інформацією про можливість погашення такої заборгованості, тому її не поділяють на сумнівну та безнадійну [2, с. 264].

Класифікація розкриває природу різних видів дебіторської та кредиторської заборгованостей, відповідає структурі бухгалтерського балансу і дає змогу якісно та вчасно сформулювати інформаційне забезпечення для ухвалення рішень у процесі управління заборгованістю і підприємством [2, с. 265].

Бухгалтерський облік дебіторської та кредиторської заборгованостей в Україні регулюється такими законодавчими актами: Закон України «Про бухгалтерський облік

та фінансову звітність в Україні», П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість», П(С)БО 11 «Зобов'язання», П(С)БО 13 «Фінансові інструменти», Податковий кодекс України [2, с. 265].

Для удосконалення системи обліку заборгованості можна надати такі рекомендації:

1. Внести зміни в П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість», які б розмежували поняття довгострокової та короткострокової дебіторської заборгованості. Сьогодні їх облік ведеться на різних рахунках бухгалтерського обліку, що не відзначено у вище зазначеному стандарті. Водночас зазначимо, що поточна дебіторська заборгованість є оборотним активом, а довгострокова – необоротним, і вони обліковуються на різних рахунках [7].

2. Своєчасно та періодично контролювати співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованостей. Адже значне перевищення дебіторської заборгованості над кредиторською створює загрозу фінансовій стабільності підприємства і потребує залучення додаткових джерел фінансування [2, с. 266].

3. Створити резерв сумнівних боргів та виробити порядок його визначення в обліковій політиці підприємства. Резерв сумнівних боргів варто формувати в розрізі кожного з боржників, за термінами непогашення дебіторської заборгованості та залежно від розмірів підприємства та обсягів діяльності. Це дасть змогу отримувати інформацію про суми дебіторської заборгованості, яка визнана сумнівною; про суми списаної дебіторської заборгованості в межах та понад резерв сумнівних боргів; про суми заборгованості, що раніше була визнана безнадійною [8].

Список літератури

1. Основні проблеми обліку та внутрішнього аудиту дебіторської заборгованості. URL: http://www.rusnauka.com/15_NPN_2009/Economics/46769.doc.htm.
2. Чорненко О. Б. Напрями вдосконалення обліку дебіторської та кредиторської заборгованості на підприємствах. *Наукові записки*. 2016. № 2. С. 259 – 269. URL: <http://nz.uad.lviv.ua/static/media/2-53/32.pdf>.
3. Лігоненко Л. О., Новікова Н. М. Управління дебіторською заборгованістю підприємства: навч. посіб. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. 275 с.
4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість», затверджено наказом Міністерства фінансів України № 273 від 08. 10.1999 р. *Верховна Рада України*: [сайт]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
5. Облік і аудит: термінологічний словник / [А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк, Г. О. Партин, Л. М. Пилипенко]. 2-ге вид., доопрац. та доповн. Львів: Видавництво Львівської політехніки; ПП НВФ «Біарп», 2012. 632 с.
6. Гуня В. О. Удосконалення класифікації дебіторської заборгованості та її відображення у фінансовій звітності підприємств. *Економічний простір*. 2009. № 21. С. 206 – 211.
7. Власюк Г. В. Проблеми класифікації та оцінки дебіторської заборгованості, шляхи їх вирішення. *Держава та регіони*. Серія : Економіка та підприємництво. 2011. № 6. С. 131 – 135.
8. Подолянчук Р. В. Актуальні проблеми обліку дебіторської заборгованості. *Управління розвитком*. 2012. № 4. С. 114 – 116.

УДК 658:005.0

Пуртов В. Ф.

к. е. н., доцент кафедри економіки та менеджменту,
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна,

Панайотова Х. О.

Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПРИКЛАДІ ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК»

На сьогоднішній день, коли в усьому світі невинно протікають процеси глобалізації, інтернаціоналізації та економічного розвитку, значну роль займають корпорації. Наразі в Україні та світі їм віддають значення одного з потужних і ефективних засобів управління економікою.

Корпоративне управління є однією з важливіших складових ринкової економіки, запорукою стабільного розвитку підприємництва і засобом підвищення індикаторів економічної діяльності. Корпоративне управління – це система цілеспрямованого формування процесу діяльності акціонерного товариства та впливу на відносини між акціонерами та заінтересованими особами. Українська модель корпоративного управління є недостатньо розвиненою. Спостерігається значна кількість запозичень принципів та базису різних моделей. Очевидною є наявність ознак як аутсайдерської моделі, так і інсайдерської моделі (рис. 1) [1, с. 293].

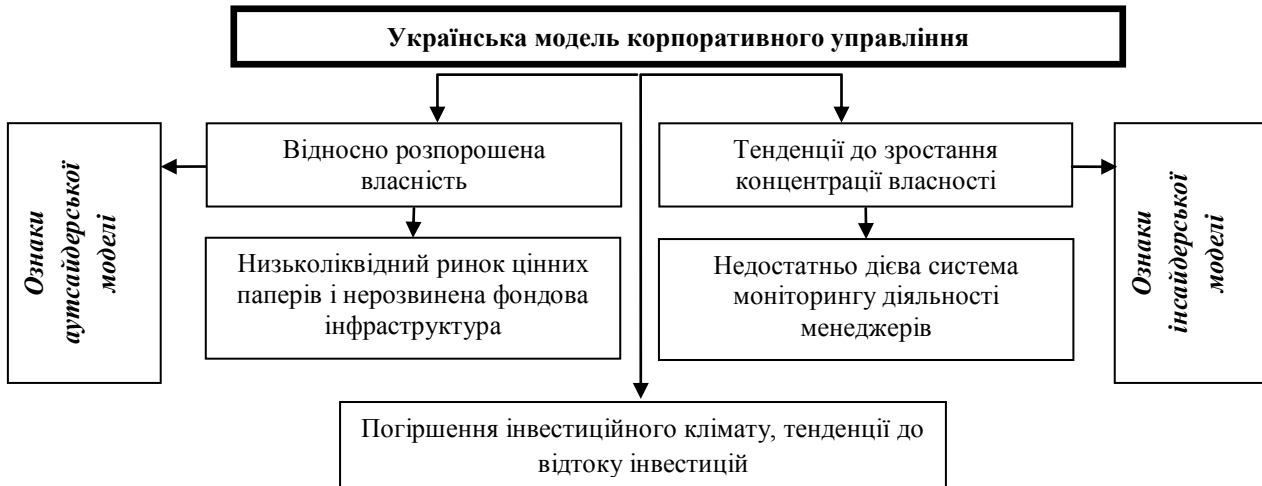


Рис. 1. Основні ознаки української моделі корпоративного управління

Джерело: [1]

Об'єктом дослідження є Публічне Акціонерне Товариство Комерційний банк «ПриватБанк». ПриватБанк – найбільший за розмірами активів український банк і лідер роздрібного банківського ринку України, зареєстрований 19 березня 1992 року. Структура корпоративного управління «ПриватБанку» представлена на рис. 2.

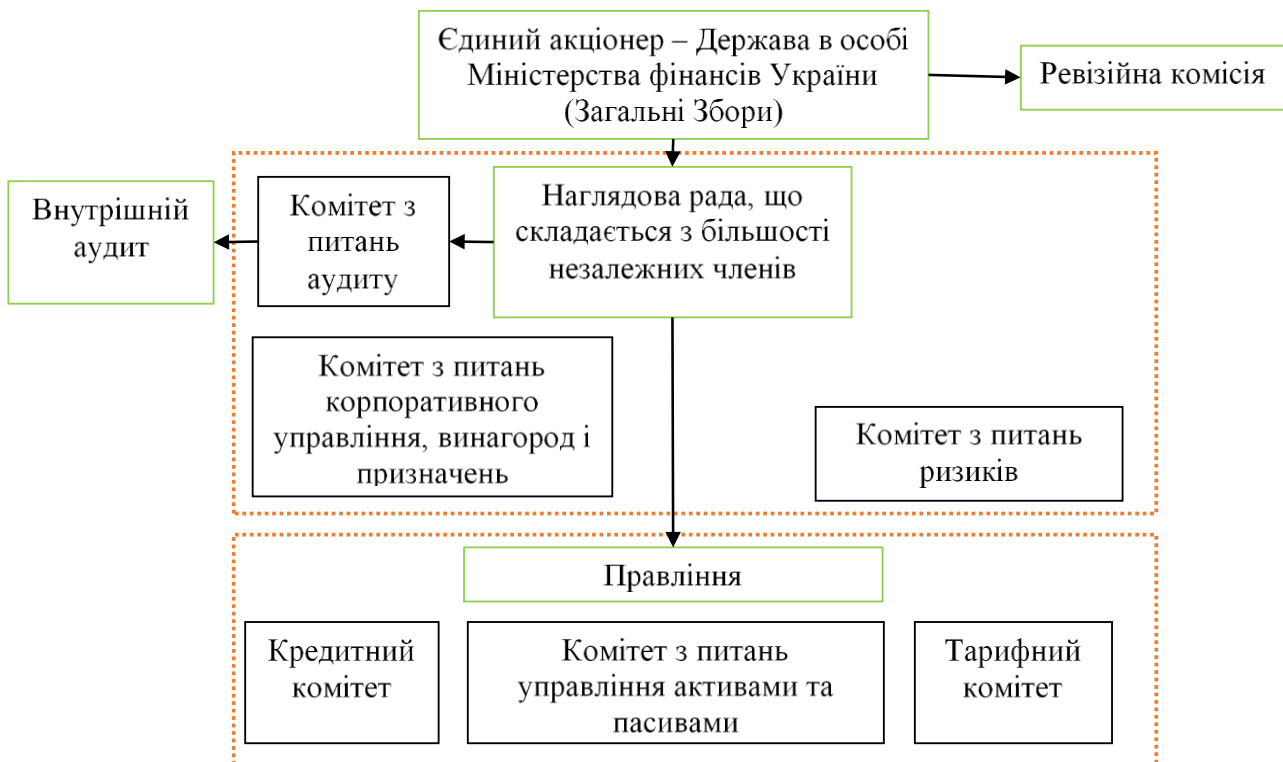


Рис. 2. Структура корпоративного управління «ПриватБанку»

Джерело: [2]

Національна модель корпоративного управління (в тому числі і наведений у роботі приклад акціонерного товариства) налічує окремі проблеми, які ще створені на етапі становлення корпоративного сектора України, а темпи їх вирішення невтішні:

- інформаційна закритість, особливо щодо структури власності й реальних власників компанії;
- низький рівень впливу фондового ринку на формування сучасної структури корпоративного сектора;
- фінансова звітність, що не відповідає міжнародним стандартам;
- низька ефективність моніторингу за діяльністю вищого менеджменту;
- недостатня координація дій органів державного управління у сфері регулювання корпоративних відносин;
- конфлікти інтересів між акціонерами і найманими менеджерами;
- недостатня ефективність і професіоналізм роботи ради директорів, незначною кількістю в його складі незалежних директорів [3; 4].

Для того, щоб більша частина українських підприємств продовжила працювати на ринку, гідно конкуруючи з іноземними компаніями і зуміла подолати тяжкі умови фінансової кризи їм життєво необхідно впроваджувати корпоративне управління, що вже давно стало об'єктивним процесом, який пояснюється потребами й стандартами світового та українського фондових ринків та активною участю України в глобалізаційних процесах [5, с. 234].

Поява загальноприйнятих принципів корпоративного управління обумовлена, перш за все, збільшенням уваги до питань останнього в наявних умовах глобалізації фінансових ринків та лібералізації руху капіталу. Це є спробою встановлення загальноприйнятих і зрозумілих всюди «правил гри» на фінансовому ринку. Розроблення кодексів міжнародних принципів корпоративного управління є одночасно відповіддю суспільства на світові фінансові кризи та прагненням до стабільності відповідних ринків [6, с. 169].

Корпоративний кодекс, рекомендований для впровадження «ПриватБанком» та іншими українськими організаціями має включати в себе перелік даних принципів.

1. Корпоративна поведінка виконавчих органів підприємства передбачає розумне, добросовісне і ефективне керівництво поточною діяльністю.
2. Своєчасне розкриття повної і достовірної інформації про підприємство.
3. Дотримання прав зацікавлених осіб, у тому числі працівників підприємства.
4. Контроль за фінансово-господарською діяльністю.
5. Інформаційна політика.
6. Встановлення тісного взаємозв'язку і корпоративної поведінки між головним підприємством і його структурними підрозділами [7, с. 200].
7. Реалізація наведеного кодексу, а саме дотримання принципів, дозволить запобігти корпоративним конфліктам, досягти максимально ефективної діяльності кожній корпорації та інтенсивно розвиватись досліджуваному і будь-якому іншому акціонерному товариству України.

Список літератури

1. Романюк В. М. Еволюція розвитку моделей корпоративного управління в умовах конкуренції. *Бізнес Інформ.* 2015. № 7. С. 288 – 294. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2015_7_46.
2. Корпоративне управління. ПриватБанк. URL: <https://privatbank.ua/about/management/corp>.
3. Левковська Л. В. Фактори та принципи забезпечення корпоративного управління. URL: <http://www.economy. nauka.com.ua/?op=1&z=669>.
4. Бабчинська О. І. Державне регулювання корпоративного сектора в Україні: сучасний стан та напрями вдосконалення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2015. № 1. С. 216 – 220.
5. Сучков А. В., Кінцель А. Д. Моделі корпоративного управління: світовий досвід та вітчизняні реалії. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки).* 2014. № 2. С. 228 – 235.
6. Іваній К. О. Передумови формування та розвитку принципів корпоративного управління у міжнародній та національній практиці. *Економічний простір.* 2014. № 85. С. 164 – 173. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2014_85_19.

7. Іоргачова М. І. Кодекси корпоративного управління – напрямок розвитку корпоративних відносин України. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2011. Вип. 41 (2). С. 193 – 201. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2011_41\(2\)_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2011_41(2)_33).

УДК 331.103.116

Фурсевич І. Н.

м. э. н., аспирант кафедри інженерної економіки,
Белорусский национальный технический университет

МОТИВАЦИЯ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ К РОТАЦИИ КАДРОВ

В современных условиях, в период стремительно развивающейся экономики, молодым работникам предприятия не свойственно строить долгосрочные планы. Молодые специалисты стремятся к большой заработной плате, однако, не имеют при этом достаточного опыта работы. Им присущи такие качества, как стремление к карьерному росту, потребность в самореализации. Однако руководители не всегда могут рационально организовать деятельность своих сотрудников. Одной из причин повышенной текучести работников является отсутствие интересных проектов, монотонная работа. Специалисты настроены на постоянное взаимодействие с руководителем, ожидают от него обратной связи, полны амбиций и способны к творческому росту.

Одним из кадровых методов по развитию способностей работников является ротация кадров, под которой понимают систему переводов и перемещений работников по горизонтали (или по вертикали) внутри предприятия, с целью рационального использования их личностного и профессионального потенциалов, повышения инновационной привлекательности предприятия и эффективности производства [1].

Благодаря горизонтальной ротации кадров предприятия получают специалистов с несколькими специальностями, эрудированных, максимально компетентных, направленных на совершенствование деятельности предприятия, способных к внедрению инноваций. Работники же имеют возможность повысить свой профессиональный уровень, реализовать себя в различных сферах предприятия, сменить монотонную работу на более интересную. Ротация позволяет формировать профессионалов своего дела.

Ранее было принято, что если руководитель занимает должность более 10 – 15 лет, то считалось признаком грамотного руководства и о стабильности предприятия. В современных условиях период пребывания на руководящих должностях более 5-ти лет считается максимальным. Это связано с тем, что руководитель с течением времени теряет творческие способности. Однако такое мнение подходит не для всех должностей.

Период пребывания в должности включает: адаптационный период; период развития компетентностей, накопления багажа новых знаний, опыта работы; выполнения поставленных перед ним производственных задач. Спустя определенный период времени наблюдается спад производительности из-за эффекта усталости, у работников начинает снижаться мотивация, появляется риск ухода высококвалифицированных работников. Возникает потребность в применении мотивирующих и стимулирующих рычагов в период стагнации. Следовательно, необходимо определить эффективный период пребывания специалистов для разных должностей, то есть период эффективной работы в должности, характеризующийся максимальной производительностью. На этапе, когда у работника самая большая вероятность ухода, рекомендуется провести ротацию, чтобы он ощущал свое развитие и потребность предприятия в нем.

По статистическим данным, чем активнее осуществляются кадровые перемещения, тем меньше текучесть персонала и наоборот [2]. Руководителю предприятия, необходимо обеспечить текучесть кадров на естественном уровне, то есть 3 – 5 %. Предельное значение текучести кадров для функциональных руководителей составляет 2 %, для линейных

руководителей – 8 – 10 %, для специалистов не более 20%. Текучесть кадров свыше 30 % является критической, по истечению, которого развиваются необратимые регрессионные процессы [3].

Проведенное исследование показало, что затраты на замещение одного сотрудника предприятия обходятся в 60 % в среднем его заработной платы в год. По материалам Saratoga Institute, замена одного сотрудника предприятия обходится сумме, равной двух его окладов в год. Затраты на замещение рабочих составляют от 7 до 12 % от их заработной платы; специалистов – от 18 – 30 %; руководителей – от 20 – 100 % в зависимости от уровня управления [3]. По мнению Е. Г. Усова, с целью уменьшения излишней текучести кадров, необходимо разрабатывать соответствующие мероприятия. Одним из таких мероприятий является ротация кадров [4].

Однако сегодня промышленные предприятия столкнулось с проблемой нежелания работников с опытом работы включаться в ротационные процессы, мотивируя тем, что при перемещении на новую должность (рабочее место) необходимо обучаться новому, повышать свою квалификацию, а при необходимости и пройти переподготовку по новой специальности. Для закрепления на предприятии высококвалифицированных креативных работников, необходимо создавать стимулы к их успешной деятельности.

Учеными доказано, что повышение заработной платы может быть полезным для кратковременного увеличения производительности труда, поскольку разрабатывается у работников привычка, что за каждое достижение – повышение заработной платы. Решением данного вопроса – является система морального стимулирования. Перспектива – является мотивационным рычагом по повышению эффективности трудовой деятельности работников. Карьера, профессиональный рост, более ответственная работа – являются одним из значимых вознаграждений для многих сотрудников предприятия [5]. В крупных предприятиях с большой численностью работников целесообразно оптимизировать систему формирования социального пакета. Все работники предприятия имеют возможность получать одинаковые блага, однако различны по размеру, в зависимости от роли каждого работника на предприятии.

Согласно теории справедливости (равенства) Дж. Стейси Адамса одним из стремлений работников является желание получать объективную оценку своим действиям. При этом справедливость сопоставляется с равенством, по сравнению к другим и оценке их действий. Одним из основных принципов повышения эффективности управления предприятием Адамс выделил определение личного вклада конкретного работника относительно общей деятельности, обязательное поощрение лучших работников.

Рекомендации по мотивации и стимулированию работников: 1) определение наиболее значимой системы поощрения для сотрудников предприятия, индивидуальный подход к каждому; 2) планируемый уровень производственных показателей должен быть соизмеримым; 3) связь системы поощрения с результатами. Систему поощрений необходимо увязать с результатами трудовой деятельности; 4) соответствие размера поощрения достигнутым трудовым показателям. Вознаграждение, не представляющее собой привлекательности для сотрудников предприятия, не будет мотивировать их к высокой самоотдаче.

Список литературы

1. Гусаков Б. И., Фурсевич И. Н. Ротация инженерно-технических работников. *Сацыяльна-эканамічныя і прававыя даследаванні. Белорусский институт правоведения. Экон. Науки.* 2018. № 3 (53). С. 189 – 199.
2. Михайлова А. И., Михайлов С. Н. Перестановка кадров в организации: переводы и перемещения работников. *Кадры предприятия.* 2004. № 1. С. 3 – 5.
3. Мерзлякова И. В. Теоретические основы организации исследования текучести кадров. *Управление человеческим потенциалом.* 2011. № 4. С. 298 – 300.
4. Усов Е. Г. Формирование системы ротации персонала: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Иркутск, 2015. 218 с.
5. Мотивация персонала в современной организации: учеб. пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. 240 с.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ,
ФІНАНСІВ ТА ПРАВА В УКРАЇНІ ТА СВІТІ**

**Збірник тез доповідей Міжнародної
науково-практичної конференції**

частина 1

(30 березня 2019 р.)

Українською, англійською та російською мовами

Відповідальний за випуск: Загородний І. Д.

Технічний редактор: Нестеренко В. О.

Художній редактор: Михайленко К. В.

Коректор: Остаповець Н. М.

Дизайнери й верстальники: Артеменко А. А, Григоренко Л. О.

Підписано до друку 27.03.2019 р. Формат 60x90/16

Папір офсетний. Друк – ризографія. Умовн. друк. арк. 5,1

Гарнітура Times New Roman.

Наклад 500 примірників. Зам. № 7391

Надруковано у ФОП Гаража М. Ф.

Свідоцтво про державну реєстрацію серія В01 № 414919 від 20.01.2003 р.

36014, м. Полтава, вул. Шведська, 20-Б

Всі права захищені.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.



Офіційний сайт: <http://www.economics.in.ua>

