

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

ВІСНИК
Кам'янець-Подільського національного університету
імені Івана Огієнка

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

ВИПУСК 10

Кам'янець-Подільський
ФОП Сисин Я.І.
Абетка
2015

УДК 378.4(477.43)(082):33
ББК 74.584(4Укр-4Хме)
В53

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого асобу масової інформації
серія КВ № 14715-3686 ПР від 20.04.2008 р.

Рекомендовано вченою радою
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка
(протокол № 5 від 12.05.2015 року)

Реакційна колегія:

- Ящишина І.В.,** доктор економічних наук, доцент (голова, науковий редактор)
Кам'янець-Подільського національного університету імені
Івана Огієнка;
- Пармакли Д.Ф.,** доктор економічних наук професор Комратського державного
університету (Республіка Молдова);
- Баженова С.Е.,** доктор історичних наук, професор Кам'янець-Подільського
національного університету імені Івана Огієнка;
- Стрельбіцький П.А.,** кандидат економічних наук, доцент Кам'янець-Подільського
національного університету імені Івана Огієнка;
- Лисак В.Ю.,** кандидат економічних наук, доцент Кам'янець-Подільського
національного університету імені Івана Огієнка;
- Каньоса А.М.,** кандидат історичних наук, доцент Кам'янець-Подільського
національного університету імені Івана Огієнка;
- Олійник Н.Ю.,** кандидат педагогічних наук, доцент Кам'янець-Подільського
національного університету імені Івана Огієнка.

Відповідальний редактор:

Буторіна В.Б., кандидат економічних наук, старший викладач
Кам'янець-Подільського національного університету імені
імені Івана Огієнка

Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана
В53 Огієнка. Економічні науки. Випуск 10. – Кам'янець-Подільський: ФОП Си-
син Я.І., 2015. – 404 с.

Вісник містить статті, які відображають результати наукового доробку вітчизняних та зару-
біжних вчених. Досліджено окремі аспекти сучасної економічної теорії, інноваційних перетво-
рень економіки, проаналізовано особливості управління людським капіталом, а також проблеми
розвитку суб'єктів господарювання різних галузей економіки, зокрема індустрії гостинності.

Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів та усіх, хто цікавиться проблемами розвитку
сучасної економіки України.

УДК 378.4(477.34)(082):33
ББК 74.584(4Укр-4Хме)

ЗМІСТ

Розділ 1. СУЧАСНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК: ІННОВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Алімпієв Є.В.

ЗАСТОСУВАННЯ ТРАНСМІСІЙНОГО ПІДХОДУ У МОНЕТАРНОМУ ТА
ФІНАНСОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ 10

Андрощук Г.О.

ІНСТИТУТ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В СИСТЕМІ
ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ: СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ ТА МЕХАНІЗМ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ 16

Буторіна В.Б.

МЕХАНІЗМ ЗДІЙСНЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ У
ЧАСТИНІ ІННОВАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОЄМНОЇ ІНДУСТРІЇ 24

Водянка Л.Д., Горошовська К.В.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІЗНЕС-ІНКУБАТОРІВ В УКРАЇНІ 30

Грушко О.В.

ТЕОРІЯ ПОЛІТИЧНОЇ РЕНТИ 36

Денисюк В.А.

АНАЛІЗ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ ТОВАРАМИ ЗА РІВНЕМ
ТЕХНОЛОГІЧНОСТІ У ХМЕЛЬНИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ 42

Залознова Ю.С., Панькова О.В.

СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ВИМІР МОДЕРНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН УКРАЇНИ В
КООРДИНАТАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ 49

Мельник О.І.

ЕЛЕМЕНТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНОГО СЕКТОРА
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ 54

Мозолюк Н.І.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВІДТВОРЕННЯ СУСПІЛЬНИХ БЛАГ
У РИНКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ 59

Музичук І.В.

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА СПІВВІДНОШЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО І
СОЦІАЛЬНОГО В ЕКОНОМІЧНІЙ НАУЦІ 66

Олійник О.В., Сідельнікова І.В. ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	72
Паршин Ю.І. ІНФОРМАЦІЙНІ ЗВ'ЯЗКИ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ РІШЕНЬ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА	77
Паршина М.Ю. НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОЦІНКИ ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ	83
Попович О.С. КАПІТАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ – НЕДООЦІНЕНИЙ ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	87
Радченко Л.П. РЕЙТИНГОВІ ОЦІНКИ ТА ВАЖЕЛІ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	93
Свідер О.П. ТЕХНОЛОГІЇ ДЕРЖАВНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЛУЧЕННЯ ПРЯМИХ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ	97
Філюк Г.М. ВИСОКИЙ РІВЕНЬ МОНОПОЛІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ – БАР'ЄР НА ШЛЯХУ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ.....	102
Харазішвілі Ю.М., Дронь Є.В. ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЛЬНОГО ОЦІНЮВАННЯ ТА СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	109
Яцишина І.В. СОЦІАЛЬНА ЕФЕКТИВНІСЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЄС.....	116
Антонова Т.А. НАУЧНЫЕ КАДРЫ В ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ ЭКОНОМИКИ БЕЛАРУСИ	120
Соловьев В.П. СВОЙСТВА ИНТУИТИВНОГО И ФОРМАЛИЗОВАННОГО ЗНАНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТОВ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО РЫНКА	124

Розділ 2. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА І ПІДПРИЄМНИЦТВА

Беляєва Л.А.

СИСТЕМА ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ПРИ ВИКОРИСТАННІ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ 131

Бондар В.С., Фурса А.В., Стрельбіцький П.А.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ВЕРБИ В ЯКОСТІ ТВЕРДОГО БІОПАЛИВА..... 139

Бурковський А.П., Бурковський П.А.

СТАН ВИРОБНИЦТВА ТА ПЕРЕРОБКИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ НА ХМЕЛЬНИЧЧИНІ..... 145

Верба В.А.

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ: ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ 151

Ворфоломєєва О.М., Яковлева О.В.

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ 157

Гаврилюк В.М.

ОБ'ЄКТ ЛІЗИНГОВИХ ВІДНОСИН: ОЗНАКИ, ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА ФУНКЦІЇ..... 162

Крисанов Д.Ф.

ЗНОШЕННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПЕРЕРОБНО-ХАРЧОВИХ ВИРОБНИЦТВ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ 167

Кучер О.В., Гофман М.О.

ФОРМУВАННЯ ПРИНЦИПІВ МАРКЕТИНГОВОЇ ЗБУТОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ..... 174

Кушнір О.К.

МАЛИЙ БІЗНЕС В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ 178

Лисак В.Ю.

ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК МОТИВАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ ТА ЇХ РОЛЬ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ 183

Маковоз О.С.

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ 187

Мангушева А.Ю. РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В КОМПАНІЯХ ІТ-СФЕРИ	192
Мельник О.В. ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЧНО ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА.....	199
Оберемчук В.Ф. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ ЯК СКЛАДОВА БІЗНЕС-СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА.....	205
Олійник О.С. СПИРТОВІ ПІДПРИЄМСТВА: ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІННЯ	210
Поліщук В.С. ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН	214
Попова С.М. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЕРАЦІЙ З ФІНАНСОВОГО ЛІЗИНГУ ТА ФАКТОРИНГУ	218
Рарок О.В. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ.....	224
Сайнський Д.А. АНАЛІЗ ШЛЯХІВ СТАБІЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ В ГАЛУЗІ ХМЕЛЯРСТВА УКРАЇНИ	227
Шевчук Л.М. ДО ПИТАННЯ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО ОНОВЛЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ	231
Пармакли Д.М. ПРИМЕНЕНИЕ ГРАФИКОВ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ: СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД	235
Bartosz Marcinkowski MSc THE SELECTION OF SUPPLIERS IN THE PROCESS OF COOPERATION.....	246
Sebastian Narojczyk MSc TYPES OF INDUSTRIAL COOPERATION IN THE POL-UKRAINE PARTNERSHIP	251

dr hab. Dariusz Nowak

THE IMPACT OF COOPERATION ON THE BEHAVIOR OF ENTREPRENEURIAL
BUSINESSES 256

Розділ 3. ПРІОРИТЕТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Андрейцева І.А.

ХАРИЗМА ТА ХАРИЗМАТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННЯ
ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СУСПІЛЬСТВА 262

Антонюк В.П.

ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СХІДНИХ
РЕГІОНІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ 267

Боднарук О.О., Білик Л.С., Ткаченко І.В.

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ПРИЧИН ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ У
ЧЕРНІВЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ ЗА 2002–2013 Роки 272

Вишневецький О.С.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ ЯК ФАКТОР
ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ 277

Гриненко А.М., Кирилюк В.В.

ОСВІТНІ ІНДИКАТОРИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ ІНДИКАТОРІВ
СОЦІАЛЬНОЇ ЗГУРТОВАНOSTІ СУСПІЛЬСТВА 282

Кобеля З.І.

РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ РИНКУ ПРАЦІ ТА
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ 286

Кузовенкова Н.В.

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 294

Лобанова Л.С., Гуменюк А.Ю.

СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ НАУКОВИХ КАДРІВ
ЯК ПРІОРИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ:
УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ 299

Максимюк Г.М.

КОУЧІНГ ЯК СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА 303

Новікова О.Ф., Сидорчук О.Г.

МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У КОНТЕКСТІ
ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНИХ
МОЖЛИВОСТЕЙ 309

Олійник Н.Ю.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У
ФОРМУВАННІ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА ЕКОНОМІЧНИХ
СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ 313

Рарок Л. А.

ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ
СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ 318

Стрельбіцький П.А., Стрельбіцька О.П.

СВІТОВИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО
ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ 323

Титаренко О.М.

РІЗНІ ПІДХОДИ ДО ВИМІРУ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ 333

Ткачук В.В.

ІННОВАЦІЙНІ КРОКИ РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПОТОКІВ
УПРАВЛІНСЬКОГО ПРОЦЕСУ 338

Ходикіна І.В.

МОТИВАЦІЯ, РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТА СТВОРЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ
КУЛЬТУРИ – ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
КОМПАНІЇ ТА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ 341

Чаплінський В.Р.

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ 349

Шаульська Л.В., Панькова А.Д.

МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В КОНТЕКСТІ
ПІДВИЩЕННЯ ЦІННОСТІ ТА ПРЕСТИЖУ ПРАЦІ 354

Тимова Т.П.

СЕЛЕКТИВНАЯ ИММИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ
КАПИТАЛОМ: СТРАТЕГИИ И ПРАКТИКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ 359

Розділ 4. РОЗВИТОК ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ: ІСТОРИЧНИЙ, ГЕОГРАФІЧНИЙ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТИ

Баженова С.Е.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО ТУРОПЕРЕЙТИНГУ 366

Кизенко О.О.

КЛЮЧОВІ ІНДИКАТОРИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕСТОРАНУ:
СТРАТЕГІЧНИЙ КОНТЕКСТ..... 374

Ковтунік І.І.

ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ГОТЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ 379

Опря Б.О.

ПОЛІКОНФЕСІЙНІСТЬ ПОДІЛЛЯ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ РЕЛІГІЙНОГО ТА
ПАЛОМНИЦЬКОГО ТУРИЗМУ..... 383

Смирнов І.Г.

ВІЙСЬКОВА ЛОГІСТИКА ТА... КРУАСАН..... 386

Буга О., Мельник Н.

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ СОВРЕМЕННОГО ТУРИЗМА: ТЕОРІЯ И
МЕТОДОЛОГІЯ 393

J. Daubariene

RURAL TOURISM SERVICES INNOVATION
IN UTENA REGION, LITHUANIA 398

Зміст

Розділ 1. СУЧАСНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК: ІННОВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Алімпієв Є.В. ЗАСТОСУВАННЯ ТРАНСМІСІЙНОГО ПІДХОДУ У МОНЕТАРНОМУ ТА ФІНАНСОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ	12
Андрощук Г.О. ІНСТИТУТ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ: СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ ТА МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ	18
Буторіна В.Б. МЕХАНІЗМ ЗДІЙСНЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ У ЧАСТИНІ ІННОВАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОЄМНОЇ ІНДУСТРІЇ	26
Водянка Л.Д., Горошовська К.В. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІЗНЕС-ІНКУБАТОРІВ В УКРАЇНІ	32
Грушко О.В. ТЕОРІЯ ПОЛІТИЧНОЇ РЕНТИ	38
Денисюк В.А. АНАЛІЗ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ ТОВАРАМИ ЗА РІВНЕМ ТЕХНОЛОГІЧНОСТІ У ХМЕЛЬНИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ	44
Залознова Ю.С., Панькова О.В. СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ВИМІР МОДЕРНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН УКРАЇНИ В КООРДИНАТАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ	51
Мельник О.І. ЕЛЕМЕНТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	56
Мозолюк Н.І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВІДТВОРЕННЯ СУСПІЛЬНИХ БЛАГ У РИНКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ	61
Музичук І.В. ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА СПІВВІДНОШЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО В ЕКОНОМІЧНІЙ НАУЦІ	68
Олійник О.В., Сідельнікова І.В. ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	74
Паршин Ю.І. ІНФОРМАЦІЙНІ ЗВ'ЯЗКИ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ РІШЕНЬ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА ..	79
Паршина М.Ю. НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОЦІНКИ ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ ...	85

Попович О.С. КАПІТАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ – НЕДООЦІНЕНИЙ ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	89
Радченко Л.П. РЕЙТИНГОВІ ОЦІНКИ ТА ВАЖЕЛІ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	95
Свідер О.П. ТЕХНОЛОГІЇ ДЕРЖАВНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЛУЧЕННЯ ПРЯМИХ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ	99
Филюк Г.М. ВИСОКИЙ РІВЕНЬ МОНОПОЛІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ – БАР'ЄР НА ШЛЯХУ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	104
Харазішвілі Ю.М., Дронь Є.В. ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЛЬНОГО ОЦІНЮВАННЯ ТА СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИЕТИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	111
Ящишина І.В. СОЦІАЛЬНА ЕФЕКТИВНІСЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЄС	118
Антонова Т.А. НАУЧНЫЕ КАДРЫ В ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ ЭКОНОМИКИ БЕЛАРУСИ	122
Соловьев В.П. СВОЙСТВА ИНТУИТИВНОГО И ФОРМАЛИЗОВАННОГО ЗНАНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТОВ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО РЫНКА	126

Розділ 2. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА І ПІДПРИЄМНИЦТВА

Беляєва Л.А. СИСТЕМА ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ПРИ ВИКОРИСТАННІ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	133
Бондар В.С., Фурса А.В., Стрельбіцький П.А. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ВЕРБИ В ЯКОСТІ ТВЕРДОГО БІОПАЛИВА	141
Бурковський А.П., Бурковський П.А. СТАН ВИРОБНИЦТВА ТА ПЕРЕРОБКИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ НА ХМЕЛЬНИЧЧИНІ	147
Верба В.А. ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ: ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ	153
Ворфоломеєва О.М., Яковлева О.В. ПРОБЛЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ	159

Гаврилюк В.М.	164
ОБ'ЄКТ ЛІЗИНГОВИХ ВІДНОСИН: ОЗНАКИ, ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА ФУНКЦІЇ	164
Крисанов Д.Ф. ЗНОШЕННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПЕРЕРОБНО-ХАРЧОВИХ ВИРОБНИЦТВ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ	169
Кучер О.В., Гофман М.О. ФОРМУВАННЯ ПРИНЦИПІВ МАРКЕТИНГОВОЇ ЗБУТОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ	176
Кушнір О.К. МАЛИЙ БІЗНЕС В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ	180
Лисак В.Ю. ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК МОТИВАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ ТА ЇХ РОЛЬ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	185
Маковоз О.С. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	189
Мангушева А.Ю. РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В КОМПАНІЯХ ІТ-СФЕРИ	194
Мельник О.В. ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЧНО ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА	201
Оберемчук В.Ф. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ ЯК СКЛАДОВА БІЗНЕС-СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА	207
Олійник О.С. СПИРТОВІ ПІДПРИЄМСТВА: ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІННЯ ..	212
Поліщук В.С. ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН	216
Попова С.М. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЕРАЦІЙ З ФІНАНСОВОГО ЛІЗИНГУ ТА ФАКТОРИНГУ	220
Рарок О.В. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ	226
Саїнський Д.А. АНАЛІЗ ШЛЯХІВ СТАБІЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ В ГАЛУЗІ ХМЕЛЯРСТВА УКРАЇНИ	229

Шевчук Л.М. ДО ПИТАННЯ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО ООНОВЛЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ	233
Пармакли Д.М. ПРИМЕНЕНИЕ ГРАФИКОВ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ: СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД	237
Bartosz Marcinkowski MSc THE SELECTION OF SUPPLIERS IN THE PROCESS OF COOPERATION.....	248
Sebastian Narojczyk MSc TYPES OF INDUSTRIAL COOPERATION IN THE POL-UKRAINE PARTNERSHIP.....	253
dr hab. Dariusz Nowak THE IMPACT OF COOPERATION ON THE BEHAVIOR OF ENTREPRENEURIAL BUSINESSES.....	258
Розділ 3. ПРІОРИТЕТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ	
Андрейцева І.А. ХАРИЗМА ТА ХАРИЗМАТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СУСПІЛЬСТВА	264
Антонюк В.П. ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СХІДНИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ	269
Боднарук О.О., Білик Л.С., Ткаченко І.В. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ПРИЧИН ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ У ЧЕРНІВЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ ЗА 2002–2013 Роки	274
Вишневський О.С. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА В УМОВАХ СИСТЕМОЇ КРИЗИ ЯК ФАКТОР ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	279
Гриненко А.М., Кирилюк В.В. ОСВІТНІ ІНДИКАТОРИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ ІНДИКАТОРІВ СОЦІАЛЬНОЇ ЗГУРТОВАНОСТІ СУСПІЛЬСТВА	284
Кобеля З.І. РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.....	288
Кузовенкова Н.В. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	296
Лобанова Л.С., Гуменюк А.Ю. СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ НАУКОВИХ КАДРІВ ЯК ПРІОРИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ	301
Максимюк Г.М.	

КОУЧІНГ ЯК СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	305
Новікова О.Ф., Сидорчук О.Г.	
МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У КОНТЕКСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ	311
Олійник Н.Ю.	
ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....	315
Рарок Л. А.	
ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ	320
Стрельбіцький П.А., Стрельбіцька О.П.	
СВІТОВИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ	325
Тітаренко О.М.	
РІЗНІ ПІДХОДИ ДО ВИМІРУ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ	335
Ткачук В.В.	
ІННОВАЦІЙНІ КРОКИ РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПОТОКІВ УПРАВЛІНСЬКОГО ПРОЦЕСУ	340
Ходикіна І.В.	
МОТИВАЦІЯ, РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТА СТВОРЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ – ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНІЇ ТА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ	343
Чаплінський В.Р.	
ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	351
Шаульська Л.В., Панькова А.Д.	
МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЦІННОСТІ ТА ПРЕСТИЖУ ПРАЦІ.....	356
Титова Т.П.	
СЕЛЕКТИВНА ІММІГРАЦІОННА ПОЛІТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ: СТРАТЕГИИ И ПРАКТИКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	361

Розділ 4. РОЗВИТОК ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ: ІСТОРИЧНИЙ, ГЕОГРАФІЧНИЙ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТИ

Баженова С.Е.	
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО ТУРОПЕРЕЙТИНГУ	368
Кизенко О.О.	

КЛЮЧОВІ ІНДИКАТОРИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕСТОРАНУ: СТРАТЕГІЧНИЙ КОНТЕКСТ.....	376
Ковтунік І.І. ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ГОТЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	381
Опря Б.О. ПОЛІКОНФЕСІЙНІСТЬ ПОДІЛЛЯ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ РЕЛІГІЙНОГО ТА ПАЛОМНИЦЬКОГО ТУРИЗМУ.....	385
Смирнов І.Г. ВІЙСЬКОВА ЛОГІСТИКА ТА... КРУАСАН.....	388
Буга О. Мельник Н. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ТУРИЗМА: ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ	395
J. Daubariene RURAL TOURISM SERVICES INNOVATION IN UTENA REGION, LITHUANIA..	400

Розділ 1. СУЧАСНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК: ІННОВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

УДК 338.2

Алімнієв Є.В.,

*к.е.н., доцент, кафедри економічної теорії
Університету економіки та права «КРОК»,
м. Київ*

ЗАСТОСУВАННЯ ТРАНСМІСІЙНОГО ПІДХОДУ У МОНЕТАРНОМУ ТА ФІНАНСОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті досліджено трансмісійний механізм фінансово-монетарного регулювання економіки України. Обґрунтовано переваги, які відкриває використання моделей векторної авторегресії у вивченні можливостей державного регулювання економічних процесів через трансмісійний механізм. Проаналізовано результати моделювання фінансово-монетарної трансмісії у вітчизняній економіці 2006–2012 рр. із виділенням особливостей у функціонуванні окремих фінансових та монетарних каналів. Сформовано пропозиції щодо перспективних напрямів корекції та удосконалення фінансово-монетарної трансмісії в українській економіці.

Ключові слова: *трансмісійний підхід; фінансове та монетарне регулювання; фінансово-монетарна трансмісія; економіметричні інструменти трансмісійного аналізу.*

Постановка проблеми. Реалізація ефективних заходів державного регулювання у фінансово-монетарній сфері сьогодні неможлива без системного уявлення економічного механізму через який забезпечується регулюючий вплив держави. Трансмісійний підхід у аналізі фінансово-монетарного регулювання передбачає акцент на передавальних елементах впливу фінансових та монетарних інструментів із розкриттям тих зв'язків, що реалізуються у своєрідній «чорній скриньці», на вході якої знаходиться регулюючий імпульс, а на виході – результат державного регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичне вивчення монетарної складової трансмісійного механізму бере початок у кейнсіанському аналізі послідовностей макроекономічних змінних через які імпульси, одержані економікою від податково-бюджетної та грошово-кредитної влади, впливають на економічні рішення окремих індивідів. Сучасні розробки трансмісійного підходу у аналізі фінансово-монетарного регулювання спираються на фундаментальні роботи Д. Ква, Ф. Кідленда, К. Сімса [1], Е. Прескота, Г. Рудебуша, Д. Цукалаша [2]. Вагомий внесок у розроблення теорії фінансово-монетарного регулювання в українській економіці належить Ю. Бажалу, О. Вовчак [3], В. Міщенко [4], І. Радіоновій [5], М. Скрипниченко, А. Соколовській та іншим.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Пошук ефективних способів державного регулювання економічних процесів у сучасних економіках передбачає глибоке вивчення умов та особливостей поширення фінансово-монетарних імпульсів, яке ініціює фінансова та монетарна влада. Вирішення даного завдання для економіки України передбачає використання трансмісійного підходу, який ґрунтується на теоретичних концепціях та моделях фінансово-монетарного регулювання економіки і, одночасно, спирається на емпіричні результати аналізу досліджуваної економіки.

Метою роботи є вивчення особливостей механізму державного регулювання в українській економіці на основі моделі фінансово-монетарної трансмісії.

Виклад основного матеріалу дослідження. У дослідженнях фінансово-монетарної трансмісії сучасних економік застосування моделей на основі векторної авторегресії (VAR) сьогодні є визнаною науковою практикою [4, с. 4-9]. Це обумовлено низкою переваг VAR-підходу, який є гнучким економетричним інструментом, мінімально детермінованим обмеженнями, що накладаються на специфікацію моделі, виходячи з теоретичного підґрунтя. Зокрема, VAR-моделювання надає можливості одночасного моделювання декількох часових рядів за допомогою системи динамічних рівнянь, вивчення динамічного зв'язку між часовими рядами за рахунок включення лагових значень одразу багатьох змінних із виявленням прямих та обернених зв'язків у моделі.

Побудова та оцінювання VAR-моделі передбачає використання стандартних програмних засобів з готовим набором економетричних інструментів типу E-views або MathLAB в яких на основі отриманої системи рівнянь моделюється вплив імпульсів фінансових та монетарних інструментів на змінні моделі представлені фінансовими, монетарними та макроекономічними показниками.

Дослідження фінансово-монетарної трансмісійного механізму в українській економіці за допомогою моделей векторної авторегресії проводилося на основі квартальних даних макроекономічної та фінансової статистики за період 2006–2012 рр. за початковою вибіркою з 177 показників. У результаті було складено п'ять VAR-моделей (рис. 1): дві моделі (VAR-1,2) – для виявлення трансмісійних ланцюжків у межах монетарного та фінансового секторів; три моделі (VAR-3,4,5) – для виявлення трансмісійних зв'язків між секторами: фінансовим та макроекономічним; монетарним та макроекономічним секторами та модель перехресних фінансово-монетарних зв'язків.

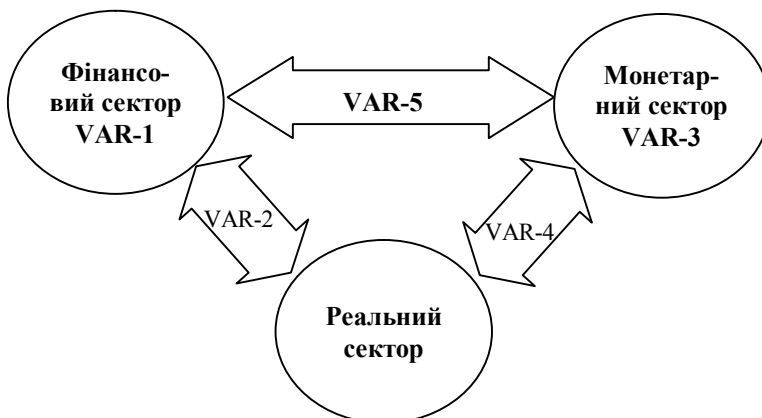


Рис. 1. Логіка оцінки трансмісійних зв'язків за VAR-моделями 1-5

Подальший аналіз фінансових та монетарних каналів трансмісії проводився на основі функцій імпульсних відгуків та декомпозиції дисперсії відгуків на одиничні імпульси фінансових та монетарних змін: спочатку у межах власного сектору поширення імпульсу, далі – розповсюдження імпульсу у інші сектори економіки. Отримані результати та їх інтерпретацію наведено нижче.

Модель VAR-1 (фінансовий сектор) дає змогу отримати імпульсні функції відгуку показників відношення витрат з обслуговування Державного боргу до суми боргу,

сальдо Державного бюджету у відсотках до ВВП, доходів державного бюджету (всі показники взято у перших різницях) на імпульси зміни основних категорій податків та видатків бюджету. Отримані результати моделювання свідчать про наступне.

Зміна податку на прибуток створює максимальний вплив на доходи державного бюджету через два періоди після початкового імпульсу, після чого вплив податку на прибуток починає згасати і фактично зникає через 4 квартали.

Вплив імпульсу податку на прибуток на показники дефіциту та боргу є відносно невеликим та різним за характером відгуку. Так, реакція показника дефіциту Державного бюджету на одиничний імпульс поступово наростає протягом трьох періодів, після чого стабілізується на новому рівні.

Найбільш швидко реакцію на імпульс зміни ПДВ демонструють показники доходів бюджету та показник боргу – імпульсний відгук досягає максимуму у другому кварталі. Значно менше реагує на імпульс ПДВ показник сальдо Державного бюджету.

Імпульс зміни капітальних видатків Державного бюджету ініціює статистично значимі зміни у показниках фінансового сектору: відгук показника боргу та показника дефіциту бюджету проявляється вже у другому кварталі. Проте відгук показника дефіциту бюджету є короткочасним і повністю зникає у наступному (третьому) кварталі.

Результати отримані за декомпозицією дисперсій змінних моделей дають змогу оцінити внесок кожної із ендогенних змінних у збурення досліджуваного показника. У аналізі декомпозиції дисперсій заслуговує на увагу те, що змінні, пов'язані із видатковим каналом трансмісії (поточні трансферти населенню, капітальні видатки Державного бюджету), на всьому досліджуваному інтервалі пояснюються переважно власними значеннями. Проте змінні, пов'язані із податковим каналом (доходи Державного бюджету, податок на прибуток підприємств, податок на додану вартість, акцизний збір), визначаються власними значеннями та, у значній мірі, визначаються дефіцитом державного бюджету.

Модель VAR-2 (фінансовий та макроекономічний сектори). Імпульсні відгуки основних макроекономічних показників вказують, що на зміну доходів бюджету, що переважно залежить від змін у оподаткуванні, найбільш швидко реагує випуск за показником ВВП. Проте найбільш довго реакція на імпульс зміни доходів бюджету зберігається за показником капітальних інвестицій. Максимальна реакція на імпульс спостерігається у другому кварталі (за показником зміни кінцевих споживчих витрат та індексом споживчих цін), проте швидко згасає на рівні третього періоду спостережень.

Імпульс у фінансовому секторі, спричинений зміною сальдо Державного бюджету, поширюється в економіці через зміни у капітальних інвестиціях та зміни у загальному рівні цін за показником ІСЦ. Хоча реакція на імпульс не є тривалою і майже зникає протягом трьох кварталів, напрями змін відповідають емпіричним даним вітчизняної економіки: як результат збільшення дефіциту бюджету капітальні інвестиції демонструють тенденцію до зменшення на тлі прискорення інфляції.

З аналізу декомпозиції дисперсій можна резюмувати, що дефіцит державного бюджету частіше виступає ланкою видаткового каналу трансмісійного механізму, ніж податкового каналу, оскільки здебільшого впливає на показники, які пов'язані із витратами, а саме, з капітальними інвестиціями та оплатою праці.

На цінові зміни в економіці найбільший вплив створюється через видатковий канал трансмісії, зокрема, через витрати з оплати праці. Разом з тим, споживчі витрати та випуск за показником ВВП виступають, як відносно екзогенні змінні, оскільки здебільшого визначаються власними значеннями. Проте у формуванні цих показників певна роль належить податковому каналу трансмісії через зміну доходів державного бюджету.

Модель VAR-3 (монетарний сектор). Імпульсні відгуки у межах монетарного сектору на імпульс, ініційований змінами грошової маси, найбільшою мірою відбиваються у зміні індексу українських акцій (*UX*), який репрезентує динаміку цін на акції основних українських підприємств: імпульсний відгук на зміну грошової маси спостерігається у першому періоді *i*, у подальшому, поступово зменшується із затухаючими коливаннями. Реакція інших показників монетарного сектору є дуже незначною.

Імпульсні відгуки показників монетарного сектору на зміну нормативу обов'язкового резервування спостерігаються за всіма показниками, що увійшли до моделі. Найшвидше на імпульс реагує фондовий ринок, представлений індексом *UX*. Реакція показника зміни обсягу депозитів підприємств повністю зникає вже у четвертому періоді — через рік після початкового впливу. Показник зміни кредитів на придбання, будівництво та реконструкцію нерухомості, наданих домашнім господарствам в іноземній валюті, протягом року стабілізується на рівні, що є вищим за початковий. Процентна ставка за кредитами, наданими депозитним корпораціям-резидентам на міжбанківському ринку, після нетривалого зменшення починає суттєво зростати у третьому та четвертому кварталах, що відповідає теоретичному зв'язку між нормою резервування та ціною кредитних грошей.

Монетарний імпульс, ініційований зміною офіційних резервних активів, має такі відгуки у межах монетарного сектору: найбільше на зміну резервів реагують показники, пов'язані із зміною обсягів кредитів та депозитів. Процентна ставка за кредитами, наданими депозитним корпораціям-резидентам на міжбанківському ринку, виявляє значущу реакцію, лише починаючи з третього періоду. Фондовий індекс *UX* також реагує на монетарний імпульс із затримкою і починає зростати з третього періоду.

З аналізу декомпозиції дисперсій у монетарному секторі можна зробити такі узагальнення: 1) процентна ставка за кредитами, наданими у звітному періоді іншим депозитним корпораціям-резидентам на міжбанківському ринку у великій мірі формується залежно від змін обсягу депозитів підприємств; 2) на зміну обсягу кредитів на придбання, будівництво та реконструкцію нерухомості, наданих домашнім господарствам, створює вплив норматив обов'язкового резервування за коштами на поточних рахунках та депозитами на вимогу нефінансових корпорацій та домашніх господарств; 3) зміна обсягу депозитів підприємств виявляється найбільш дієвою ланкою монетарного механізму, оскільки впливає на формування переважної кількості змінних, представлених у моделі.

Модель VAR-4 (монетарний та макроекономічний сектори). Трансмісія імпульсу монетарного впливу на макроекономічні показники через зміни грошової маси є статистично значущою для всіх представлених змінних. У всіх випадках максимальний відгук фіксується на рівні другого періоду із подальшою стабілізацією на більш високому рівні для показників ВВП, споживчих витрат та індексу споживчих цін та на меншому за початковий рівень для показника офіційного курсу до долара США.

Статистично значимим імпульсним відгуком на зміну депозитів підприємств є зміна офіційного курсу до долара США. На депозитний імпульс курс національної валюти реагує стрімким зменшенням у першому-другому кварталі. У подальшому, курс повертається до початкового рівня із стабілізацією на рівні вище початкового.

Серед макроекономічних показників, представлених у моделі, значимі імпульсні відгуки на зміну обсягів кредитування домашніх господарств демонструють показники споживчих витрат та обсягу фактичного ВВП. Зауважимо, що першим на шок обсягів кредитування домашніх господарств реагує показник зміни обсягу ВВП. Такий ефект може бути опосередкованим свідченням чутливості інших складових ВВП (крім споживчих витрат) до змін обсягів кредитування.

Офіційний курс національної валюти до долара США одночасно є потужним інструментом монетарного впливу та важливим макроекономічним індикатором. Як інструмент монетарного трансмісійного механізму, зміна курсу національної валюти до долара США не демонструє потужного впливу на макроекономічний сектор. Імпульсні відгуки на зміну курсу з боку показників споживчих витрат та обсягу фактичного ВВП є незначними. Імпульсний відгук зміни загального рівня цін за ІСЦ є статистично значущим, але нетривалим у часі.

Аналіз декомпозиції дисперсій вказує, що зміни офіційного курсу національної валюти до долара США визначаються під впливом трьох чинників представлених у моделі: обсягу фактичного ВВП, зміни загального рівня цін за ІСЦ та зміни обсягів депозитів підприємств в іноземній валюті.

Модель VAR-5 (фінансовий та монетарний сектори). У межах даної моделі отримано функції імпульсних відгуків показників фінансового та монетарного секторів на перехресні шоки, ініційовані у межах монетарних та фінансових каналах трансмісії. Аналіз графіків імпульсних відгуків дає підстави для таких узагальнень.

Перехресний вплив каналів фінансово-монетарної трансмісії є несиметричним: показники фінансового сектору менше реагують на імпульси, що генеруються у монетарному секторі, ніж навпаки.

Статистично значимі імпульсні відгуки показників доходу Державного бюджету, дефіциту Державного бюджету, державного боргу, видатків бюджету на оплату праці працівників бюджетних установ фіксуються у разі власних шоків та у результаті шоку показника дефіциту державного бюджету.

У імпульсних відгуках показників монетарного сектору спостерігаються такі залежності:

- показник зміни обсягу депозитів підприємств реагує на імпульс дефіциту державного бюджету;
- показник зміни грошової маси за агрегатом МЗ реагує на імпульси дефіциту державного бюджету та зміни державного боргу;
- курс національної валюти до долара США реагує на імпульси дефіциту державного бюджету, зміни державного боргу та зміни обсягу депозитів підприємств.

Аналіз декомпозиції дисперсій підтверджує висновки, отримані з аналізу імпульсних відгуків. Перехресний фінансово-монетарний вплив спостерігається стосовно монетарних показників:

- показник дефіциту державного бюджету впливає на зміни обсягу депозитів підприємств;
- зміна державного боргу впливає на показник зміни грошової маси за агрегатом МЗ;
- показники дефіциту державного бюджету, зміни державного боргу та зміни обсягу депозитів підприємств створюють вплив на курс національної валюти до долара США.

Висновки та рекомендації. Оцінка фінансових каналів трансмісійного механізму за моделями VAR-1, VAR-2 дає підстави стверджувати про наявність основних та похідних каналів у фінансовому механізмі трансмісії в економіці України, а саме: каналу доходів бюджету (податковий канал) із субканалами зміни податку на прибуток та податку на додану вартість, каналу видатків бюджету через ініціацію похідних фінансових каналів — каналів боргу та дефіциту бюджету. Джерелом імпульсів виступають, у першу чергу, зміна капітальних видатків державного бюджету.

Аналіз декомпозиції дисперсій підтверджує попередній висновок про те, що похідні канали фінансової трансмісії пов'язані переважно із каналом видатків бюджету, оскільки демонструють залежність від складових бюджетних витрат, а саме капітальних інвестицій та оплати праці.

Враховуючі результати VAR-моделювання, пропозиції у частині застосування фінансових каналів трансмісії є такими:

- в умовах небезпеки посилення інфляційних тенденцій в економіці, що в сучасних умовах веде до поглиблення явищ стагфляції в українській економіці, виникає необхідність обмеження дії каналу видатків державного бюджету через субканал державних трансфертів із одночасним запровадженням компенсаційних заходів через субканал державних інвестицій;
- найбільш ефективними фінансовими заходами стимулювання економіки необхідно визнати ті, що пов'язані із ініціацією каналів доходів бюджету та державного боргу. Отримання прогнозованого результату поширення регулюючого впливу у реальний сектор економіки можливе, насамперед, поширенням регулюючих імпульсів через субканал непрямого оподаткування та канал державного боргу.

За результатами аналізу моделей VAR-3, VAR-4 можна стверджувати, що характер поширення монетарних імпульсів демонструє значні відхилення існуючого трансмісійного механізму від теоретичних стереотипів. На цей факт вказує те, що поширення імпульсу, ініційованого змінами грошової маси, не фіксується у межах представленої моделі, проте сам імпульс має місце і створює потужний вплив на показники реального сектору – загальний рівень цін, випуск, споживчі витрати. Отже, ми припускаємо поширення грошового імпульсу шляхами, які не враховані у моделі. Таким чином, передбачувана частина монетарного трансмісійного впливу на реальний сектор пов'язана із дією кредитного каналу та каналу цін активів.

Значний потенціал впливу у монетарній сфері демонструє імпульс зміни нормативів обов'язкового резервування, який поширюється через складові кредитного каналу. У короткостроковій перспективі реалізація монетарного впливу на реальний сектор через кредитний канал може здійснюватися через зміни обсягів кредитування домашніх господарств із подальшим поширенням впливу на показники споживчих витрат та випуск. Стратегічним завданням розбудови монетарного трансмісійного механізму є інтенсифікація комплексу заходів, спрямованих на забезпечення умов переходу від дискреційного регулювання цін та обсягів кредитних ресурсів в економіці до застосування кредитного каналу трансмісії через зміну кредитних умов, ставок рефінансування, зміни резервних вимог тощо.

Канал обмінного курсу, задіяний у трансмісійному механізмі через зміни курсу національної валюти, не демонструє потужного впливу на макроекономічний сектор. Навпаки, зміни офіційного курсу національної валюти до долара США у значній мірі визначаються впливом таких чинників: обсягу фактичного ВВП, зміни загального рівня цін та зміни обсягів депозитів підприємств в іноземній валюті. Зазначене свідчить на користь обраної Національним банком стратегії переходу до режиму інфляційного таргетування, як такого, що визнається найбільш ефективним режимом монетарної трансмісії в мовах економічної стабільності.

Дослідження фінансово-монетарної взаємодії через перехресний вплив каналів фінансово-монетарної трансмісії за моделлю VAR-5 вказує на несиметричність взаємного впливу: показники фінансового сектору меншою мірою реагують на імпульси, що генеруються у монетарному секторі, ніж навпаки. Цей висновок корелює із ре-

зультатами дослідження фінансово-монетарної взаємодії на рівні законодавства: реалізація монетарної політики певною мірою підпорядковується або принаймні не суперечить цілям фінансового регулювання. У формуванні фінансової політики ми не знаходимо свідчень симетричних заходів взаємодії із монетарною владою, що вимагає упровадження корегуючих заходів законодавчого характеру: формування правового поля взаємодії фінансової та монетарної влади з приводу узгодження, реалізації та аналізу результатів фінансово-монетарного регулювання та надання органам монетарної влади можливості проведення максимально незалежної монетарної політики за аналогією зі світовою практикою.

Список використаних джерел

1. Sims C. Interpreting the Macroeconomic Time Series Facts: The Effects of Monetary Policy [Електронний ресурс] / С. Sims // Cowles Foundation, Yale University, 1992. — Режим доступу: <http://cowles.econ.yale.edu/P/cd/d10a/d1011.pdf>.
2. Tsoukalas D. Comparing Monetary And Fiscal Policy Transmission Across The Americas And The Emu Area / D. Tsoukalas // International Business & Economics Research Journal. — 2008. — Vol. 7. — Number 8. — P. 71–78.
3. Вовчак О.Д. Монетарний підхід до аналізу платіжного балансу / О.Д. Вовчак, В.Ю. Малукова // Науковий вісник. Одеський національний економічний університет. — Науки: економіка, політологія, історія. — Одеса, 2013. — № 27(206). — С. 135–144.
4. Міщенко В.І. Базель III : нові підходи до регулювання банківського сектору / В.І. Міщенко, А.С. Незнамова // Вісник Національного банку України. — 2011. — № 1. — С.4–9.
5. Радіонова І. Ф. «Не-кейнсіанський» підхід до економічної стабілізації з використанням фінансових інструментів / І. Ф. Радіонова, Є. В. Алімпієв // Фінанси України. — К., 2009. — № 4(161). — С. 42–52.

Summary. The article explores the transmission mechanism of monetary and financial regulation of the economy of Ukraine. The author finds the advantages of using VAR (vector autoregression) models in exploring the opportunities of state regulation of economic processes through the transmission mechanism. The article contains the results of modeling of financial and monetary transmission in the domestic economy in the period of 2006-2012 with separating the features of the functioning of certain financial and monetary channels. Suggestions for correction and improvement of the financial and monetary transmission in the Ukrainian economy are also formed.

Key words: transmission approach; financial and monetary regulation; financial and monetary transmission; econometric tools of transmission analysis.

УДК 330.526.33

Андрощук Г.О.,

к. е. н, доцент науково-дослідного інституту
інтелектуальної власності НАПрН України,
м. Київ

ІНСТИТУТ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ: СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ ТА МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ

Розглянуто стан, тенденції та організаційно-економічний механізм забезпечення захисту комерційної таємниці в системі економічної безпеки суб'єктів господарювання. Показано роль інституту комерційної таємниці в сучасній економіці, систему засобів її захисту, тенденції у законодавчому регулюванні в країнах СНД, ЄС, США, Азії. Даються рекомендації щодо системи захисту комерційної таємниці.

Робиться висновок, що комерційна таємниця стимулює винахідництво і впливає на розвиток перспективних технологій та інноваційну діяльність

Ключові слова: захист, економічна безпека, інтелектуальна власність, комерційна таємниця, ноу-хау.

Постановка проблеми. Перехід пострадянських країн від планового господарювання до ринкового, виникнення численних приватних підприємств, зниження ролі державного регулювання в різних сферах економічного життя – все це призвело до різкого посилення конкуренції між виробниками товарів і послуг, прояву випадків недобросовісної конкуренції, промислового шпигунства. Хоча комерційна таємниця і є визнаним ефективним засобом правового захисту економічних інтересів підприємців, проте до цього часу цей економіко-правовий інститут позбавлений єдиного розуміння та уніфікованого регулювання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Тривалий час комерційна таємниця була переважно предметом вивчення представників юридичної науки. Економічну сутність комерційної таємниці в системі економічної безпеки, питання розробки механізмів її захисту почали досліджуватися такими вітчизняними та зарубіжними вченими, як: Г. Андрощук, В. Базилевич, О. Власюк, Я. Жаліло, Б. Маліцький, Ю. Макогон, В. Мунтіян, А. Сухоруков, А. Чернявський, Р. Гасанов, Ж. Бержє, Д. Пескова, Г. Штумпф, В. Ярочкін та ін. Однак, опубліковані праці з економіки здебільшого стосуються загальних питань організації системи економічної безпеки суб'єктів господарювання.

Метою статті є економіко-правовий аналіз інституту комерційної таємниці в системі економічної безпеки, тенденцій у її законодавчому регулюванні в зарубіжних країнах, вироблення рекомендації щодо забезпечення системи засобів її захисту.

Виклад основного матеріалу. У процесі розвитку міжнародного науково-технічного співробітництва України з промислово розвиненими країнами, країнами ЄС, питання, пов'язані з купівлею-продажем технологій, що включає передачу знань, науково-технічного, комерційного і управлінського досвіду (ноу-хау), набувають особливої актуальності і потребують комплексного врегулювання, насамперед на національному рівні. Тому необхідний ефективний захист комерційної таємниці, ноу-хау не тільки в процесі співробітництва із зарубіжними країнами, а й всередині країни, оскільки ліцензійні договори, договори про передачу ноу-хау між партнерами стають тим реальним інструментом, на основі якого будуються відносини у сфері обміну науково-технічними досягненнями.

Розглянемо стан, тенденції та організаційно-економічний механізм забезпечення захисту комерційної таємниці. (Під організаційно-економічним механізмом розуміється сукупність організаційних структур, конкретних форм і методів управління, а також правових норм, за допомогою яких реалізуються діючі в конкретних умовах економічні закони).

В державах пострадянського простору нині відбувається процес становлення інституту комерційної таємниці. Так, спеціальні закони про охорону комерційної таємниці діють в Молдові (1994 р.), Киргизстані (1998 р.), Туркменістані (2000 р.), Азербайджані (2001 р.), Російській Федерації (2004 р.), Таджикистані (2008 р.), Білорусі (2013 р.) Однак в Україні такого закону і досі немає. З переходом нашої держави до ринкових відносин в українському законодавстві з'явилися притаманні ринковій економіці терміни «конфіденційна інформація», «комерційна таємниця», «банківська таємниця», «ноу-хау».

Якщо питання, пов'язані з охороною державної таємниці, детально регламентовані українським законодавством, то питання, пов'язані з комерційною таємницею та її захистом, належать до найменш розроблених. Фактично відсутній і практичний досвід застосування норм чинного законодавства про комерційну таємницю. Так, за останні 6 років органами Антимонопольного комітету України припинено лише 11 порушень, передбачених статтями 16-19 (неправомірне збирання, розголошення та використання комерційної таємниці) Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції». І це зрозуміло, адже переважна більшість таких справ має латентний (скритий) характер.

Паризька конвенція з охорони промислової власності, що заклала основи її регулювання, не згадує комерційної таємниці. Першим документом, що має міжнародний статус і передбачив регулювання комерційної таємниці, дослідники визнають Угоду про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності (ТРИПС) (хоча вона говорить про закриту інформацію (undisclosed information)). Відповідно до статті 39 Угоди ТРИПС охорона закритої інформації надається в контексті забезпечення ефективного захисту проти недобросовісної конкуренції в розумінні ст. 10-bis Паризької конвенції з охорони промислової власності. В Угоді ТРИПС закріплено три відомі критерії режиму комерційної таємниці: 1) секретність, 2) комерційна цінність та 3) вжиття адекватних заходів для забезпечення секретності.

Важливість підходу до тлумачення закритої інформації Угодою ТРИПС впливає з того, що ст. 41-47 на країни-учасниці покладається обов'язок створення національних систем для впровадження визнаних Угодою прав інтелектуальної власності (ІВ). При цьому країни повинні забезпечити справедливі та рівні процедури для володільців прав ІВ і такі засоби захисту як судові заборони та компенсація шкоди. Важливим також є поширення на відносини щодо охорони закритої інформації або комерційної таємниці міжнародної системи Світової організації торгівлі (СОТ) вирішення спорів.

Таким чином, ст. 39 Угоди ТРИПС встановила мінімальні стандарти охорони, яким має відповідати законодавство країн-членів СОТ [1]. Формулювання статті залишають місце для визначення конкретних механізмів, що відповідатимуть правовим системам країн, але обов'язковим є включення згаданих трьох необхідних елементів та системи законного примусу для реалізації відповідних положень.

Діяльність щодо забезпечення економічної безпеки підприємства включає чотири основних напрямки: 1) захист матеріальних і фінансових цінностей; 2) персоналу; 3) ІВ (у т.ч. комерційної таємниці); 4) інформаційне забезпечення економічної діяльності підприємства в ринкових умовах. За оцінками зарубіжних експертів, витрати на створення системи безпеки фірми і її оптимальне функціонування досягають 2% витрат у процесі виробництва.

Ефективною може бути лише комплексна система захисту, що поєднує наступні заходи: законодавчі; фізичні (створення перешкод для доступу до охоронюваного майна, обладнання, інформації); адміністративні (запровадження відповідного режиму, порядку проходження і виходу тощо); технічні (використання технічних засобів охорони); криптографічні, програмні; економічні; морально-етичні [2]. Система засобів захисту комерційної таємниці показана на рис. 1.

Економічний зміст комерційної таємниці зумовлює наявність економічних ознак: 1) реальна чи потенційна цінність інформації, що становить комерційну таємницю; 2) унікальні форми, способи та умови підприємницької діяльності, що забезпечують її власнику економічну вигоду, конкурентні переваги і стійкість бізнесу.



Рис. 1. Система засобів захисту комерційної таємниці

Комерційна таємниця, як економічна категорія, зберігає корисність відомостей, які втратили б свою цінність при оприлюдненні, і сприяє перетворенню інформації в додатковий економічний фактор, при цьому факторним доходом є *інформаційна рента*. Інформаційна рента є часткою загального доходу підприємця, який він отримав, вміло застосувавши власні або законно придбані знання щодо процесів та явищ економіки, технічних наук і суспільства. Створення інформації – довготривалий витратний процес, заснований на інтелектуальних здібностях працівників, до того ж результат цього процесу завжди підпорядкований невизначеності. Наявність інституту комерційної таємниці в сучасній економіці є суспільною необхідністю. Мету держави і суспільства, що досягаються при законодавчому захисті комерційної таємниці, можна систематизувати за основними напрямками.

По-перше, стимулювання винахідницької та підприємницької активності. Гарантуючи таємницю комерційно значимої інформації, суспільство заохочує винахідницькі та підприємницькі здібності і сприяє розвитку інтелектуального потенціалу.

По-друге, інститут комерційної таємниці сприяє зміцненню морально-етичних засад суспільства. У здоровому суспільстві кожен його член шанобливо ставиться до конфіденційної інформації іншого. Наявність інституту комерційної таємниці говорить про високий ступінь морального розвитку суспільства.

По-третьє, зміцнення довіри між державною владою і бізнесом. Державний захист права на комерційну таємницю сприяє підтримці довірчих взаємин держави і бізнесу. Це є гарантією соціальної стабільності та ефективності державної економічної політики.

По-четверте, комерційна таємниця як умова, що сприяє отриманню позитивного результату підприємницької діяльності. Комерційна таємниця є не засобом отримання додаткового прибутку, а умовою, що полегшує і в певному сенсі гарантує її отримання.

По-п'яте, комерційна таємниця – це інструмент підтримки конкурентоспроможності підприємця на ринку. Природа комерційної таємниці – в тому, що, будучи вираженням абсолютної монопольної влади на якусь інформацію (навіть більшою мі-

рою, ніж патент, оскільки власник комерційно значимої інформації не зобов'язаний ставити державу до відома про виникнення цього права власності і доводити, що інформація дійсно є цінною і новою), комерційна таємниця водночас є інструментом державної підтримки конкуренції. Комерційна таємниця стимулює винахідництво і впливає на розвиток перспективних технологій та інноваційну діяльність.

У всьому світі уряди намагаються вирішити проблему крадіжок комерційної таємниці – витоку приватних даних та іншої конкурентної інформації, що належить компаніям та організаціям. Законодавці створюють закони та угоди для приборкання цих крадіжок, які позбавляють компанії прибутків, що підривають інновації і в деяких випадках становлять загрозу економічній та національній безпеці держави.

Комерційна таємниця, інші об'єкти ІВ та нематеріальні активи займають визначальне місце в європейській економіці. Так, станом на вересень 2013 р. частка участі підприємств, що активно використовують об'єкти ІВ, у зайнятості населення ЄС становить 25,9% (56,4 млн. робочих місць); частка в обсязі ВВП ЄС підприємств, що активно використовують об'єкти ІВ – 38,6% (4,7 трлн. євро); частка в експорті підприємств, що активно використовують об'єкти ІВ – 90,4% (1,2 трлн. євро); частка в імпорті підприємств, що активно використовують об'єкти ІВ – 88,3% (1,4 трлн. євро) [3].

Різниця в класифікаційних підходах не заважає державам-членам ЄС в більшості випадків наділяти власників прав на комерційну таємницю тими ж засобами судового захисту, що і власників прав на традиційні об'єкти ІВ. Не включаючи секрети виробництва до складу об'єктів ІВ, держави-члени ЄС роблять неможливим їх захист нормами Директиви 2004/48/ЄС Про примусове здійсненні прав на інтелектуальну власність (Enforcement Directive) [1]. Оскільки неповний і фрагментарний характер захисту комерційної таємниці в ЄС безпосередньо впливає на рівень активності інвестування в інновації, стало актуальним питання уніфікації законодавства у цій сфері. Експертні дослідження підтвердили необхідність прийняття єдиного акта ЄС, що, як очікується, приведе до конкурентних переваг економічної системи Євросоюзу. На засіданні Ради ЄС з конкурентоспроможності у Брюсселі 26 травня 2014 р. міністри погодили загальні підходи до проекту Директиви Європейської комісії про захист ноу-хау та конфіденційної ділової інформації (комерційної таємниці) від їх незаконного розкриття, придбання та використання. [3]

Приватний сектор також може і повинен відігравати активну роль у вирішенні цієї проблеми. Це відповідає його інтересам, як з точки зору отримання прибутку, так і через необхідність довгострокового оздоровлення ринку інтелектуальної власності.

Схема дії. Нещодавно організації Center for Responsible Enterprise and Trade (CREATe.org) і Price Waterhouse Coopers (PWC) представили аналітичну доповідь «Економічний вплив крадіжки комерційних секретів: схема для компаній, призначена для охорони комерційних секретів і ослаблення потенційної загрози крадіжок». Доповідь переконує компанії інвестувати кошти в нові заходи захисту від крадіжок комерційних секретів шляхом зменшення необізнаності про власну уразливість і збільшення знання про злодіїв, які націлилися на підприємства. Аналітична доповідь розглядає широкий спектр питань: оцінку розміру втрат від крадіжок комерційної таємниці, способи виявлення потенційних порушників, майбутні зміни регулятивних документів, заходи безпеки та створення інновацій у світлі наявних загроз. У доповіді експертами запропонована детальна схема в п'яти частинах, яку компанії можуть негайно використовувати для поліпшення системи захисту своїх комерційних секретів [4]. Розглянемо їх докладніше.

1. *Інвентаризація.* Важливий перший крок – проведення детальної інвентаризації цінних комерційних секретів компанії: прототипи, інформація про продукцію, документи, що стосуються злиття і придбання, перелік покупців і відомості про них, унікальний виробничий процес.

2. *Ідентифікація ворога.* Слід оцінити ризик крадіжки комерційного секрету в певній галузі промисловості і в галузях, де працює компанія, включаючи вітчизняні та зарубіжні офіси і партнерів-постачальників. Яким чином і ким були атаковані інші компанії на цьому ринку? Загроза може надходити від різних дійових осіб, що мають різні мотиви. Це можуть бути іноземні служби розвідки, конкуренти на ринку, транснаціональні кримінальні організації, бізнес – асоціації, внутрішні порушники, хакери. Вони проваджені гонитвою за національною вигодою, прибутком, політичними чи соціальними інтересами. У деяких областях головною загрозою представляють іноземні урядові агенти. Однак *найчастіше крадіжки цінної інформації відбуваються з вини інсайдерів* – справжніх і колишніх найманих працівників, третіх осіб, що діють в якості консультантів або продавців, і постачальників, які отримують вигоду від доступу до корпоративних комерційних секретів та іншої інформації.

Відома статистика (дані Інтерполу), згідно якої 25% службовців фірми готові продати її секрети в будь-який час кому завгодно, 50% йдуть на це в залежності від обставин і лише 25% є патріотами даного підприємства. На думку зарубіжних фахівців, імовірність витоку відомостей, що становлять комерційну таємницю, при проведенні таких дій, як підкуп, шантаж, переманювання співробітників фірми, впровадження своїх агентів становить 43%; отримання відомостей шляхом їх вивідування у співробітників – 24% [1]. Від правильного добору, розстановки і стимулювання персоналу збереження комерційної таємниці залежить, як мінімум, на 80%!

Особливо великі збитки завдають крадіжки цифрової інформації. Колишній інженер компанії General Motors і його дружина були визнані винними в крадіжці секретів, що стосуються гібридної транспортної технології вартістю 40 млн. дол., яку вони мали намір передати китайській автомобільній компанії. Найманий працівник компанії з виробництва фарб Valspar був заарештований при спробі покинути США. Його визнали винним у крадіжці комерційних секретів, які компанія, що базується в штаті Індіана, оцінювала в суму від 7 до 20 млн. дол.

3. *Ранжування впливу крадіжок.* Слід класифікувати свої комерційні секрети, визначаючи, які з них, будучи скомпрометовані, мали б найбільший вплив на бізнес компанії.

4. *Оцінка економічного впливу крадіжок.* Необхідно оцінити, яким міг би бути економічний вплив крадіжки, не тільки прямий, а й опосередкований: нанесення збитку довірі покупців або репутації (гудвілу) компанії. Ці кроки створюють основу для розподілу ресурсів при здійсненні фінальних дій.

5. *Прикінцеві дії.* Виконаний аналіз дозволить раціонально інвестувати кошти в безпеку свого портфеля комерційних секретів. Кращу гарантію конфіденційності забезпечують системи менеджменту, які слід використовувати спільно з постачальниками і партнерами по бізнесу.

Ефективна система захисту ІВ, побудована на основі досвіду роботи з мультинаціональними компаніями в різних сферах, включаючи інформаційні технології, виробництво (складання), споживчі товари та електроніку, містить вісім ключових зон: 1) політика та процедури; 2) команда, що має досвід роботи з ІВ; 3) всебічна оцінка ризику; 4) менеджмент безпеки і конфіденційності; 5) моніторинг та вимірю-

вання; 6) менеджмент ланцюжка постачання; 7) навчання і якість; 8) коригувальні дії та удосконалення (коли визначені слабкі місця) [4].

Перевагою такого системного підходу є те, що він будується на існуючих управлінських операціях, спрямований на запобігання крадіжок, і дозволяє уникнути застосування дорогих засобів судового захисту. Запобігання крадіжок особливо важливо щодо комерційних секретів, оскільки юридичний захист цього виду ІВ зазвичай дуже слабкий. У деяких країнах немає кримінального покарання за крадіжку комерційного секрету або покарання занадто м'яке, щоб утримувати від крадіжки. Часто звернення до суду є не кращим вибором, оскільки процедура розкриття доказів є ризиком для комерційного секрету.

Тенденції у законодавчому регулюванні. Регламенти і правила захисту комерційних секретів змінюються в залежності від загальної стурбованості підприємців станом справ у цій сфері. Європейська комісія нещодавно випустила директиву, спрямовану на посилення та гармонізацію правил і покарань за неправомірне розкриття комерційних секретів в країнах - членах ЄС. У січні 2013 р. президент США підписав Закон про крадіжку комерційних секретів (The Theft of Trade Secrets Clarification Act), оновлюючи Закон про економічне шпигунство (The Economic Espionage Act), щоб закрити лазівки для злодіїв [5].

Додатково очікують рішення ще дві ініціативи: 1) Закон про майбутнє американських інновацій та досліджень (The Future of American Innovation and Research Act – S 1770), внесений на розгляд до сенату 22.10.2013 р. Закон дає можливість американським власникам комерційних секретів переслідувати судовим порядком підприємства, які незаконно привласнили комерційні секрети за межами США або привласнили комерційні секрети в інтересах іноземних підприємств; 2) Закон про право приватних осіб на позов проти крадіжки комерційних секретів 2013 (Private Right of Action Against Theft of Trade Secrets Act of 2013–HR 2454), внесений в палату представників 20.06.2013 р. Зворотне проектування під його дію не підпадатиме [6].

В країнах Азії інтенсифікація конкуренції між компаніями Японії, Кореї та Китаю призводить до зростання конфліктів і судових справ щодо комерційних секретів. Розвиток законів у регіоні залежатиме частково від переговорів 12 членів Транс-Тихоокеанського партнерства (ТТП), включаючи США. Імовірно від країн, що підписали ТТП, буде вимагатися введення кримінальних покарань за незаконне привласнення або розкриття комерційного секрету, що стосується продукту в національній або міжнародній торгівлі, для цілей комерційної або фінансової вигоди і з наміром нашкодити власнику секрету [5].

Недавня доповідь Торгової палати США закликає Вашингтон чинити тиск на країни ТТП для видання більш жорстких законів про захист комерційних секретів. У доповіді вказується, що в країнах, де відбуваються злочинне привласнення або розкриття комерційних секретів, покарання не дають достатнього стримуючого ефекту, який був би досягнутий, якщо б ці покарання застосовувалися послідовно. У деяких країнах, таких як В'єтнам, кримінальні положення розроблені в дуже загальних термінах, з недоглядом деталей, що стосуються заборони злочинів. Тайвань – одна з країн в регіоні, яка ввела суворі покарання за крадіжку комерційних секретів у відповідь на серію серйозних судових справ. В 2013 р. Тайвань змінив закон про комерційні секрети, щоб ввести кримінальну відповідальність і посилити цивільні покарання за правопорушення. Відповідно до зміненого закону крадіжка і передача комерційних секретів іншій країні карається до 10 років ув'язнення і штрафом 1,7 млн. дол. і вище, якщо прибуток правопорушника перевищує цю суму. Закон набув чин-

ності: в 2013 р. тайванські прокурори висунули звинувачення головному дизайнеру і п'яти найманим працівникам компанії НТС за передачу важливих комерційних секретів в Китай [6].

Однак, наскільки успішно і швидко ці законодавчі зміни вирішать проблему крадіжки комерційних секретів у великому масштабі, покаже майбутнє. Навіть у юрисдикціях зі строгими законами про комерційні секрети компанії можуть відмовлятися від використання юридичної системи, якщо покарання, що призначаються судами, що не співрозмірні з економічними втратами через злочини. Наприклад, в Росії існує відповідна нормативно-правова база, що стосується комерційної таємниці. Однак, згідно з дослідженнями, 90% опитаних російських компаній постраждали від крадіжки комерційних секретів, але тільки 5% звернулися до суду або шукали правової допомоги.

В осяжному майбутньому компанії будуть змушені розглядати захист комерційної таємниці як важливу частину свого бізнесу.

Висновки. Аналіз зарубіжного законодавства та міждержавних угод, що стосуються охорони комерційної таємниці, свідчать про те, що така охорона більше не є справою виключно національного законодавства. Міжнародна торгівля та інвестиції створили передумови розвитку економіко-правових механізмів захисту комерційної таємниці. Основною рушійною силою цих змін стали глобальні інвестиції розвинутих країн, які не мають бажання інвестувати за кордон та розкривати своє «секретне знання», якщо відсутній відповідний рівень охорони комерційної таємниці, визнаний учасниками міжнародної торгівлі. Саме торгові та інвестиційні угоди стали імпульсом розвитку нових систем заходів охорони комерційної таємниці в законодавствах країн світу.

Список використаних джерел

1. Андрощук Г. О. Правова охорона комерційної таємниці в країнах Європейсько-го Союзу // Теорія і практика інтелектуальної власності. – 2012. – №5. – С. 27–37. – №6. – С. 49–58.
2. Андрощук Г. А. Экономическая безопасность предприятия: защита коммерческой тайны. – Монография. – / Г. А. Андрощук, П. П. Крайнев. – К : Ин Юре, 2000 – 400 с.
3. Лічман Т. В. Захист комерційної таємниці в системі економічної безпеки під-приємств України у процесі євроінтеграції [Текст]: автореф. дис... канд. екон. наук: 21.04.02 / Лічман Тетяна Володимирівна; Київ: «Університет економіки та права «КРОК» - Київ – 2015. – 21 с.
4. Passman P. Trade secret theft: increases in global pressure, protection for companies // WIPR. – 2014. – V.28.– № 4. – P. 43–44.
5. Андрощук Г. О. Захист комерційної таємниці в США: протидія економічному шпигунству // Наука та інновації. – № 1. – 2013. – С. 80–95.
6. Darwin R. Protecting your business from trade secret theft // Intellectual Property Magazine. – 2011. – №4. – P. 48–49.

Summary. *The state, trends and organizational-economic mechanism to protect trade secrets in the economic security entities. The role of the institute of trade secrets in today's economy, a system of means of protection, trends in legislative regulation in the CIS, EU, USA and Asia. The recommendations on the system of protection of trade secrets. It is concluded that stimulates trade secret invention and influences the development of advanced technologies and innovation.*

Key words: *economic security, intellectual property, trade secrets, know-how.*

Буторіна В.Б.,*к.е.н., старший викладач кафедри туризму та економічної теорії
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

МЕХАНІЗМ ЗДІЙСНЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ У ЧАСТИНІ ІННОВАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОЄМНОЇ ІНДУСТРІЇ

У статті досліджено механізми здійснення інноваційної політики в Україні, які спрямовані на забезпечення наукоємної індустрії. Визначено цілі державної підтримки адаптації науки і промисловості до умов економічних реформ. Механізм здійснення інноваційної політики проаналізовано за основними сферами.

Ключові слова. *Інноваційна політика, наукоємна індустрія, інноваційний розвиток.*

Актуальність теми дослідження. Україна, як і інші пострадянські держави знаходиться в процесі трансформації, здійснюючи заміну адміністративно-командних засад ринковими. Країни з перехідною економікою обирають між прогресивним розвитком і ризиком повернення до застою. За цих умов є можливості поєднання антикризової та інноваційної політики для технологічного прориву, що передбачає спрямування ресурсів на стимулювання внутрішнього попиту, зміну структури економіки, формування і розвиток наукоємної індустрії. Цей процес повинен підтримуватись підвищенням інноваційної активності та створенням ефективної національної інноваційної системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Український вчений В.П. Семиноженко досліджує перешкоди та перспективи інноваційного розвитку України. Л. І. Федулова та А. А. Мазаракі визначають основні форми стимулювання малих інноваційних підприємств у країнах розвинутої ринкової економіки та в Україні. Працівники Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г.М. Доброва працюють над аналізом значенням розвитку наукоємного виробництва для переходу до інноваційного напрямку розвитку економіки.

Мета дослідження. Виокремити механізм здійснення інноваційної політики в Україні у частині інноваційного забезпечення наукоємної індустрії.

Виклад основного матеріалу. У розвинутих країнах *інноваційна політика держави* пройшла еволюцію від першої до третьої генерації. При цьому спочатку потік нових знань розглядався як однонаправлений процес з обмеженими зворотними зв'язками та вторинною роллю ринку. За «другої генерації» інноваційна політика набуває статусу окремої сфери державного регулювання, що координується з традиційними (освітою, наукою, промисловістю, фінансами). На «третьій генерації» наголошує Європейська Комісія у рамках реалізації Лісабонської стратегії. Спрямованість, джерела й методи державної інноваційної політики залежать від шляху переходу (табл. 1).

У країнах пострадянського простору формується НІС перехідного типу, що об'єднує елементи адміністративно-командної (науково-технічні організації академії наук, державних наукових центрів, військово-промислового комплексу) і ринкової (інноваційні підприємства, приватні аналітичні, наукові, консалтингові, венчурні компанії, що прагнуть до отримання прибутку).

Шляхи переходу до науково-інноваційного розвитку

Назва шляху	Країни	Ознаки
швидке поширення перспективних інновацій	Швеція, Швейцарія, Німеччина	поширення і кластеризація інновацій, створення сприятливого науково-технічного середовища для підприємств, фінансово-кредитні механізми заохочення ризикових проєктів, загальний високий рівень оподаткування, пільговий режим для інноваційних проєктів
науково-технічне лідерство	США, Франція, Великобританія	масштабні інноваційні проєкти, низький рівень оподаткування корпорацій
всебічний інноваційний розвиток	Південна Корея, Японія	реалізація сучасних досягнень світового НТП, відсутність податкових пільг, створення умов активної творчої діяльності громадян у науковій сфері, освітні програми держави

Джерела: розроблено автором за матеріалами [1], [2].

Аналіз світового досвіду дозволив зробити висновок, що в Україні Державна інноваційна політика формується у рамках «другої генерації», а оскільки найслабшим місцем української НІС є якість міжвідомчої координації, то запровадження сценарію «третьої» є передчасним.

Адаптація науки і промисловості до умов економічних реформ потребує цілеспрямованої *державної підтримки*. У загальному вигляді кроки державної підтримки можна зобразити наступним чином (рис. 1):



Рис. 1. Цілеспрямованість державної підтримки адаптації науки і промисловості до умов економічних реформ

Джерело: згруповано автором.

У 2012 р. український економіст В.П. Семиноженко на основі аналізу місця України у Глобальному інноваційному рейтингу, складеному агентством Bloomberg, зазначав, що основна причина відставання України за рівнем інноваційного розвитку є низька ефективність економіки. Передумовами інноваційного розвитку, на думку дослідника, є охоплення населення вищою освітою, патентна активність, інтенсивність НДДКР, технологічні можливості промисловості. Україна належала до держав із середнім рівнем інноваційності за оцінками Всесвітнього економічного форуму в Давосі. [3]

За умов нестабільності соціально-економічного становища в Україні перспективні напрями поступово поступилися своєю пріоритетністю. Посилився дисбаланс у розвитку різних складових інноваційності та чинників підвищення ефективності економіки.

Проведене дослідження дає змогу стверджувати, що удосконалення механізму здійснення інноваційної політики в Україні полягає у наступному (рис. 2).

Для активної інноваційної модернізації вітчизняної економіки, її структурної перебудови у напрямку нарощування частки наукоємних галузей, можна виділити наступні групи заходів в залежності від сфери інноваційної політики.



Принципи здійснення інноваційної політики

Системність – розробка і забезпечення реалізації механізмів активізації одночасно інноваційної та інвестиційної діяльності.

Наступність – активізація інноваційної та інвестиційної діяльності повинна відбуватись з урахуванням перспектив розвитку галузевої структури економіки.

Ефективність – необхідність здійснення заходів державної підтримки підприємницьких структур лише за умови досягнення позитивного економічного ефекту.

Пріоритетність – ранжування інноваційних проектів за критерієм перспективності та прибутковості при включенні їх до програм державної фінансової підтримки.

Наукова обґрунтованість – формування інноваційно-інвестиційної системи є процесом довготривалим, а відтак, будь-які заходи, що реалізує держава, повинні бути науково обґрунтованими та прорахованими на перспективу.

Інтегрованість – визначення та виробництво тих інноваційних продуктів, з якими є ймовірність освоєння якщо не ринків, то ніш збуту, де є мінімальна конкуренція і відносно високий потенціал вітчизняного інноваційно-інвестиційного комплексу.

Рис. 2. Механізм здійснення інноваційної політики в Україні у частині інноваційного забезпечення наукоємної індустрії

Джерело: розроблено автором.

Бюджетна сфера:

- Фінансування з державного бюджету утворення нових галузей, зокрема, наукоємних, на базі державних підприємств.
- Програмно-цільове фінансування наукової сфери (в т. ч. грантове), залучення коштів приватного сектора економіки в розвиток вітчизняної науки та технологій.
- Диверсифікація джерел і механізмів фінансування в залежності від етапів інноваційного процесу.
- Використання переважно конкурсних механізмів інвестування наукової та інноваційної діяльності, створення наукових центрів.
- Державні безвідсоткові чи пільгові позики і гранти.

- Збільшення державного замовлення на проведення НДДКР та на промислове освоєння наукоємних технологій і продукції.
- Призначення державних дотацій пріоритетним галузям чи виробництвам.
- Державне страхування банківського відсотка за кредити, призначені для інвестицій у технологічні інноваційні зміни.
- Матеріальні заохочення з державного бюджету діяльності провідних наукових центрів та науковців.
- Перехід від до дворічного формування державного замовлення на створення новітніх технологій.
- Компенсація науково-дослідним установам витрат на покращення інформаційного забезпечення.
- Формування ідеології інноваційного інвестування як перспективного для країни і економічно вигідного для інвесторів.
- Створення сприятливих умов для спільного фінансування інвестиційних проектів вітчизняними та зарубіжними інвесторами.

Податкова сфера:

- Пільги по сплаті податку на прибуток: 50% від діючої ставки податку на прибуток від продажу інноваційного продукту, заявленого при реєстрації в інноваційних центрах; 50% від діючої ставки податку на прибуток від виконання інноваційних проектів зараховуються на рахунок платника для фінансування інновацій; сума податку на прибуток від виконання технопарками проектів за пріоритетними напрямками зараховується на рахунок для фінансування наукової і науково-технічної діяльності.
- Пільги по сплаті земельного податку: 50% діючої ставки оподаткування з інноваційних підприємств.
- Пільги по сплаті ПДВ: звільнення від сплати ПДВ з вартості фундаментальних досліджень; НДДКР, які фінансуються з держбюджету; з вартості проектно-конструкторських робіт, які виконуються за контрактами з підприємствами, які належать до наукоємних галузей; з вартості ввезених в Україну технопарками товарів для виконання інноваційних проектів; з вартості ввезених в Україну певних товарів для виконання інноваційних проектів; зарахування на рахунок платника суми ПДВ по операціях в рамках інвестиційних та інноваційних проектів технопарків для фінансування наукової і науково-технічної діяльності; 50% ПДВ по операціях з продажу товарів (виконання робіт, надання послуг), пов'язаних з виконанням інноваційних проектів, для фінансування платником інноваційної діяльності.
- Пільги по сплаті мита: при ввезенні в Україну звільняються від сплати ввізного мита сировина, матеріали, устаткування, обладнання, комплектуючі для використання технопарками, їхніми учасниками, дочірніми та спільними підприємствами для реалізації інноваційного проекту.
- Прискорена амортизація основних фондів інноваційних підприємств: щорічна норма 20%.
- Інші податкові пільги: для підприємств з іноземними інвестиціями у пріоритетних галузях економіки при перевищенні інвестиціями певного розміру або виконанні завдань здійснення інноваційної діяльності; для коштів підприємств, спрямованих на освоєння високих технологій, НДДКР, на початкових стадіях організації випуску нової конкурентоздатної продукції; для зниження енерго- й ресурсоємності

виробництва та застосування дестимулюючих санкцій на випуск застарілої продукції і використання неефективних ресурсо-, енергомістких та екологічно небезпечних технологій. На жаль, на сьогоднішній день призупинялася дія статей 21 і 22 Закону «Про інноваційну діяльність» [4], якими передбачено пільги на податки та платежі для інноваційних підприємств.

Сфера розвитку людського капіталу:

- Формування інноваційних компетенцій у населення, залучення молоді до інноваційної діяльності у економіці, формування престижу наукової діяльності.
- Формування національної свідомості та єдності, нової трудової етики дозволить забезпечити виконання стратегічних цілей держави, створить умови для розвитку суспільства і становлення середовища, здатного для модернізаційних процесів.
- Становлення генерації державних службовців, що володіють перспективним баченням поряд з технологічною компетенцією та відданістю інтересам держави, дозволить ефективніше реалізувати промислову, науково-технологічну та інноваційну політику на шляху формування наукоємної індустрії.
- Підтримка і розвиток системи освіти: закладів загальної освіти, університетів, спеціальної фахової підготовки, системи безперервного навчання та перекваліфікації робочої сили, курсів профільного тренінгу й менеджменту.
- Налагодження зв'язку між викладанням і дослідженнями.
- Стимулювання докторів наук, сприяння розвитку наукової кар'єри, мобільності дослідників.
- Професійне навчання дослідників та персоналу, пов'язаного з інноваціями.
- Формування та розвиток інформаційної інфраструктури, розширення доступу до інформаційних мереж і банків даних, бібліотек.
- Підвищення платоспроможного попиту сектора кінцевого споживання як динамічнішого та чутливішого до новітніх зразків продукції і послуг.

Регуляторна сфера:

- Формування інноваційної стратегії, в якій будуть визначені технологічні напрями, здатні забезпечити формування не лише наукоємної індустрії, а й піднесення всієї промисловості та економічне зростання.
- Вдосконалення законодавства про авторське право і патентні відносини.
- Впровадження системи сертифікації та стандартизації, що заохочує споживання інноваційних товарів.
- Стимулювання малих інноваційних підприємств за основними формами (пряме фінансування, спрощене оподаткування, захисту прав інтелектуальної власності, надання позичок, цільові дотації на НДДКР, створення фондів впровадження інновацій, відстрочення сплати мита, програми щодо зниження ризиків, пошук і залучення талановитих іноземних спеціалістів) [5]:
- Нормативно-правове обмеження фінансування сировинного сектору.
- Стимулювання попиту вітчизняних і закордонних споживачів на українську інноваційну та наукоємну продукцію.
- Контроль над монопольним становищем виробників інноваційних і наукоємних товарів, підприємств, що впроваджують інноваційні технології.
- Забезпечення розбудови економіки на ринкових принципах, стратегічне планування економічного розвитку.
- Контроль за раціональним використанням ресурсів, національного багатства.

- Нетарифне регулювання експортно-імпортних операцій для захисту вітчизняних виробників наукоємної продукції.
- Оновлення механізму формування пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки.
- Покращення правових механізмів міжнародного трансферу технологій.

Грошово-кредитна сфера:

- Заохочення капіталовкладень у реконструкцію і створення інфраструктури виробництва.
- Узгодження грошово-кредитної та бюджетно-податкової політики із завданнями інноваційної стратегії.
- Підтримка надання комерційними банками кредитів на інноваційні проекти.
- Регулювання валютних курсів для сприяння українським виробникам інноваційної та наукоємної продукції.

Інституційна сфера:

- Забезпечення реалізації проектів венчурного інвестора: розвиток ринків і галузей в умовах зростаючої економіки, розвиток фондового ринку.
- Підвищення «прозорості» українських корпорацій, стимулювання та підтримка інноваційно пов'язаних інвестицій і кредитів.
- Передача майнових прав на розроблені за кошти державного бюджету технології організаціям-розробникам для подальшої комерціалізації (нова редакція Закону України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій», жовтень 2012 р.)
- Прозорість процесів надання податкових стимулів інноваційної діяльності.
- Сприяння утворенню малих інноваційних підприємств.
- Стимулювання створення промислово-фінансових груп зі спрямуванням їх ресурсів на реалізацію довгострокових інноваційних проектів, бізнес-центрів.
- Формування ринків наукоємних товарів та попиту на інноваційні продукти.
- Формування загальнонаціональної інформаційної мережі спеціальних інституцій, аудиторських, консалтингових фірм тощо.
- Підготовка нової редакції Закону «Про спеціальний режим роботи технологічних парків» з відновленням дієвої економічної підтримки технопарків.

Потрібно враховувати, що державне стимулювання інновацій шляхом пільгового оподаткування без запровадження дієвих стимулів для інвестиційної діяльності призведе до подальшого марнування бюджетних коштів, розриву між наукою і виробництвом та гальмуватиме формування наукоємної індустрії. Одночасне підвищення вимог споживачів на внутрішньому ринку і незмінність регуляторних бар'єрів щодо вітчизняної продукції перешкодить входженню українських виробників на світовий ринок наукоємної продукції.

Не викликає сумнівів, що перехід до інноваційного типу економічного зростання важливий для країн з перехідною економікою, у яких діє значна частка застарілих виробництв, застосовуються екстенсивні фактори економічного зростання, а роль у міжнародному поділі праці не є вигідною і перспективною. Водночас в Україні відбувається перехід від підсистеми, сформованої для обслуговування єдиного народно-господарського комплексу до цілісної економічної системи, що функціонує на ринкових засадах і принципах інноваційного розвитку.

Висновки. Національна інноваційна система може стати полем для розгортання стабільного економічного зростання країни. Таке переконання підтверджується тим, що ефективна НІС впливає на усі види продуктивних сил: підвищення конкурентосп-

роможності трудових ресурсів шляхом підвищення інтелектуалізації праці, бережливе ставлення до земельних ресурсів завдяки впровадженню енерго- і ресурсозберігаючих технологій, модернізація капітальних ресурсів через перебудову виробництва на технологічно новій основі і покращення структури національного господарства, трансформація підприємництва для нових вимог соціально-економічного середовища. У процесі такої трансформації формується сприятливе поле для розвитку наукоємної індустрії країни, яка, безсумнівно, у XXI ст. є визначальним чинником макроекономічної динаміки.

Список використаних джерел

1. Гаман М. В. Державне управління інноваціями: Україна та зарубіжний досвід : монографія / М. В. Гаман. – К. : Вікторія, 2004. – 405 с.
2. Андрощук Г. О. Програма інноваційного розвитку економіки Німеччини: стратегія високотехнологій / Верховна Рада України, Комітет з питань науки і освіти. – К. : Наука та інновації, 2008. – Т. 5. – № 3. – С. 72–88.
3. Семиноженко В. П. Чи можливий в Україні інноваційний стрибок? [Електронний ресурс] / В. П. Семиноженко // «Дзеркало тижня. Україна». – №17. – 17 травня 2013. Режим доступу: http://gazeta.dt.ua/science/chi-mozhliivy-v-ukrayini-innovaciyiny-stribok_.html.
4. Закон України «Про інноваційну діяльність» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002. – № 36. – Ст.266. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – Назва з екрану.
5. Федулова Л. І. Інноваційна політика: підруч. для студ. ВНЗ / Л. І. Федулова, А. А. Мазаракі: Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – К., 2012. – 603 с.

Summary. This article explores the mechanisms of innovation policy in Ukraine aimed at providing since holder industry. The purposes of state support for science and industry adapt to the conditions of economic reforms. The mechanism of innovation policy analysis on key areas.

Key words. Innovation policy, since holder industry, innovative development.

УДК 338.22

Водянка Л.Д.,

*к.е.н, доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом
Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича*

Горошовська К.В.,

*студентка Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича,
м. Чернівці*

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІЗНЕС-ІНКУБАТОРІВ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена визначенню сутності функціонування сучасних бізнес-інкубаторів України. Проаналізовано теоретичні основи та здійснено аналіз значимості роботи бізнес-інкубаторів. Висвітлено принципи роботи бізнес-інкубаторів та стан їх розвитку в Україні.

Ключові слова: бізнес-інкубатор, технологічний парк, венчурні інкубатори.

Постановка проблеми. На сучасному етапі свого розвитку економіка України схильна до кардинальних змін, зумовлених такими загальносвітовими явищами, як глобалізація, поглиблення міжнародного поділу праці, підвищення відкритості національних економік, зростання ролі технологій, людського капіталу та інформації, прагнення до інноваційного розвитку і максимального використання економічного

потенціалу, що, своєю чергою, стимулюють розвиток економічної інтеграції й регіональної диференціації.

Все це вимагає пошуку альтернативних інноваційних механізмів стимулювання розвитку суб'єктів бізнесу, в тому числі й малого підприємництва. Одним із дієвих інфраструктурних елементів його підтримки, розрахованих на довгостроковий період, є інкубація бізнесу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Різні аспекти бізнес-інкубування висвітлені в працях Л. Васільєва, В. Гончарова, В. Гаташа, О. Микитюка [1–5]. Проте стан теоретичних і методичних розробок вітчизняних вчених у сфері створення сприятливих умов розвитку бізнес-інкубаторів, не дозволяє сьогодні державним органам управління ефективно впливати на процеси становлення і розвитку підприємницького сектора.

Мета дослідження. Метою цієї статті є висвітлення особливостей заснування, становлення та розвитку бізнес-інкубаторів в Україні.

Виклад основного матеріалу. Бізнес-інкубатор – організаційна інноваційна структура, метою якої є формування сприятливих умов для стартового розвитку малих підприємств через надання їм певного комплексу послуг і ресурсів.

Перші регіональні концепції такого типу з'явилися в США і Західній Європі в середині сімдесятих років і сприймалися як інструмент створення альтернативних робочих місць, підтримки приватного підприємництва й освоєння пост-промислових об'єктів у регіонах, схильних до структурних криз. З кінця вісімдесятих років інкубатори є усе більш розповсюдженою, підтримуваною урядом публічною формою спонукання економічного розвитку і створення нових робочих місць. Інкубатори - це явище, що має не тільки прихильників, але і супротивників. Незважаючи на критику, нові концепції з'являються як «гриби після дощу» в економічно розвинених і нерозвинених регіонах. В даний час у світі діє кілька тисяч інкубаторів, в основному, у високорозвинених країнах (США, Великобританія, Франція, Німеччина). За останні роки підприємства такого типу з'явилися в державах з більш низьким рівнем економічного розвитку. Можна перелічити цілий ряд центрів, що утворилися в результаті реалізації проектів у декількох африканських державах (Габон, Марокко, Нігерія), країнах Латинської Америки (Мексика, Бразилія, Аргентина) або азіатських країнах (Ізраїль, Туреччина, Малайзія, Китай). Але безсумнівним лідером у цій сфері є Польща. Перший інкубатор технологічного напрямку був заснований у Познані в 1990 р. У середині 1997 р. діяло 50 центрів на території всієї Польщі. Більш десяти підприємств знаходяться на останній фазі проектування.

На сьогоднішній день виділяють декілька видів бізнес-інкубаторів.

1. Віртуальні бізнес – інкубатори, що пропонують послуги в кіберпросторі. Віртуальний бізнес-інкубатор – це унікальний ІТ-продукт, створений для допомоги підприємцям. Бізнес-інкубатор став надійним інструментом розвитку фінансової та майнової підтримки малого та середнього підприємництва.

2. Територіально-виробничі комплекси і коопераційні мережі – являють собою об'єднання підприємств, що діють в географічній близькості один від одного в одному галузевому секторі.

3. Бізнес-інкубатори, орієнтовані на розвиток наукомістких малих підприємств. Зокрема, це так званий інкубатор технологій -наукомістке підприємство, пов'язане з університетом, науково-технологічним парком або інноваційним центром. Його завдання – обслуговування малих інноваційних підприємств, вирощування нових підприємницьких структур, надання їм допомоги у виживанні та успішній діяльності на ранній стадії розвитку.

4. Венчурні інкубатори, які використовують зонтичний бренд бізнес-інкубатора та налагоджують взаємодію з венчурними інвесторами, органами державної влади, великими компаніями з інших країн.

Якщо за останні 5 років в Україні створили 76 бізнес-інкубаторів, то за 2013-2014 рр. – вже 24. Засновують їх, як правило, за грантові або інвестиційні кошти. Працюють інкубатори в приватному або у державно-приватному партнерстві, а найбільше їх – в ІТ-секторі.

В Україні створення перших бізнес-інкубаторів стимулювалося міжнародною фінансовою допомогою. Так наприкінці 90-х років Агентство міжнародного розвитку США (USAID) фінансувало виконання Програми розвитку бізнес-інкубаторів в Україні (BID). У рамках цієї програми були створені такі бізнес-інкубатори, як технологічний бізнес-інкубатор «Харківські технології», бізнес-інкубатор Херсонської торгово-промислової палати, бізнес-інкубатор Об'єднаного профкому Чорнобильської АЕС у м. Славутичі й ін.

Українська Асоціація бізнес-інкубаторів та інноваційних центрів розпочала проєкт «Формування інформаційно-комунікаційного середовища ефективного розвитку бізнес-інкубування в Україні (UBICA – ICT)» та «Створення інформаційно-комунікаційної підприємницької мережі для розвитку бізнес-інкубування в Харківському регіоні (Харків-ICT)». Реалізація цих проєктів відбувається в рамках програми InfoDev Світового банку реконструкції і розвитку (СБРР). Проєкти ставлять за мету сприяти розвитку бізнес-інновацій в секторі малих і середніх підприємств, покращити можливості діяльності бізнес-інкубаторів шляхом ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій у процесі становлення підприємництва.

Проте, варто зазначити, що недоліком існуючої організаційно-господарської інфраструктури інноваційної підприємницької діяльності в Україні є нерівномірність розподілу її існуючих об'єктів за регіонами України. Так, у Києві та Київській області діють 12 бізнес-інкубаторів, в Одеській області – 9; 18 з 27 регіонів країни мають по 1-2 бізнес-інкубатора. З 255 існуючих інноваційних фондів 175 працюють у Києві.

Щодо законодавчої бази для бізнес-інкубаторів і інноваційних центрів, то існує ряд нормативно-правових актів, зокрема: Закони України «Про державну підтримку малого підприємництва» від 19 жовтня 2000 року N 2063 – III і «Про інноваційну діяльність» від 04 липня 2002 року N40 – ГУ. Відповідно до цих законів, вони можуть бути віднесені до категорії інноваційних підприємств, якщо розробляють, проводять, надають і реалізують інноваційні продукти і (або) продукцію або послуги, об'єм яких в грошовому вимірюванні перевищує 70 відсотків його загального об'єму.

Проте, практика показала, що відповідно цьому законодавчому документу державна підтримка інноваційної інфраструктури своєї мети остаточно не досягла, оскільки необхідна більш конкретна державна і регіональна політика щодо забезпечення економіко-правових умов ефективного функціонування, як всієї інноваційної інфраструктури так і, зокрема, бізнес інкубаторів.

Так, наприклад, законодавча невизначеність статусу окремих елементів інфраструктури, перш за все бізнес-інкубаторів, і комплексу послуг, які вони повинні надавати, приводить до різних підходів в їх тлумаченні. У зв'язку з цим необхідно акцентувати увагу на існуючих особливостях в напрямках діяльності таких структур, зокрема в частині ведення інноваційної діяльності.

Центральними органами державної влади повинна бути напрацьована чітка функціональна визначеність і механізми підтримки окремих елементів інфраструктури, які займаються інноваційною діяльністю. Це вимагає здійснення наступних першочергових заходів:

- законодавчого визначення і чіткого розмежування понять «бізнес-центру», «бізнес-інкубатора», «технологічного інкубатора» і «інноваційного центру»;
- постійного сприяння процесу розвитку бізнес-інкубації в Україні як найефективнішого елемента ринкової інфраструктури підтримки і розвитку малого підприємництва під час переходу держави до інноваційної моделі розвитку економіки;
- постійного моніторингу стану розвитку інноваційних елементів інфраструктури підтримки малого підприємництва;
- визначення чітких стандартів розмежування організаційно-правових форм їх діяльності, уніфікації послуг, які ними надаються;
- визначення основних критеріїв діяльності бізнес-центру, бізнес-інкубатора, інноваційного центру шляхом розробки типового порядку їх роботи в частині базових послуг, які повинні ними надаватися;
- розробка відповідних критеріїв і процедур сертифікації бізнес-інкубаторів, бізнес-центрів і інноваційних центрів для підвищення якості їх роботи в частині інноваційної діяльності;
- забезпечення методичною допомогою місцевих органів влади щодо створення регіональних мереж інноваційних структур.

Варто зазначити, що Прем'єр-міністр України Арсеній Яценюк запропонував Президенту України Петру Порошенку та спікеру Верховної Ради України Володимиру Гройсману прийняти програму розвитку малого та середнього бізнесу на 2015–2020 рр. Про це йдеться в проекті «Плану відновлення України на 2015–2017 рр.», який є у розпорядженні РБК-Україна. Цей проект розроблений Кабінетом міністрів України та має бути підписаний Яценюком, Порошенком та Гройсманом. В документі констатується, що незважаючи на те, що уряд намагається виправити проблеми сектору і стимулювати розвиток малого та середнього бізнесу, підтримка сектора не призвела до відчутних результатів.

Таким чином, проектом плану пропонується розробити новий стратегічний документ у сфері малого та середнього бізнесу – прийняти Програму розвитку малого та середнього бізнесу на 2015–2020 рр. Крім того, для підтримки малого та середнього бізнесу Кабмін пропонує створити спеціальну інфраструктуру: бізнес інкубатори, кластери, технологічні парки, центри підтримки підприємництва на місцевому рівні.

Також передбачено розширення портфолію гарантій для малого та середнього бізнесу (особливо для стартапів, молодих підприємців, жінок підприємців, інноваційних та експортно орієнтованих підприємств).

Уряд також хоче забезпечити доступ до грантів та сертифікації малого та середнього бізнесу (ISO, НАССР, інші), а також до грантів на розвиток бізнес-планів, маркетингових та експортних планів, дослідження та інші відповідні заходи.

Також у плані передбачається прийняття нового трудового законодавства та забезпечення приєднання України до програми COSME, включно з імплементацією Акту малого бізнесу для Європи (Small Business Act for Europe), для чого буде необхідна донорська допомога.

Крім того, у плані передбачено розвиток статистики про малого та середнього бізнесу згідно з вимогами EUSTAT.

Висновки та пропозиції. Відповідно, до першочергових заходів в вирішені питань розвитку загальнодержавної та регіональної інноваційної інфраструктури, зокрема бізнес-інкубаторів, місцевими органами виконавської влади належать:

- формування регіональної інноваційної політики через розвиток інноваційних інфраструктур підтримки малого підприємництва;
- сприяння процесу створення нових бізнес-інкубаторів, бізнес-центрів,
- інноваційних центрів, кластерів як суб'єктів інноваційної діяльності в регіонах України шляхом надання ім. повної або часткової фінансової допомоги від місцевих органів виконавської влади і місцевого самоврядування;
- створення сприятливих умов для забезпечення можливості реалізації державної і муніципальної політики у сфері малого підприємництва через підтримку інноваційними елементами інфраструктури, а також надання під їх потреби вивільнених або невикористаних об'єктів державної і комунальної власності;
- віднесення до пріоритетних окремих елементів інфраструктури підтримки малого інноваційного підприємництва;
- забезпечення повної або часткової компенсації за рахунок коштів місцевих бюджетів відсотків, що виплачують бізнес-інкубатори і інші суб'єкти інноваційної діяльності комерційним банкам і іншим фінансово-кредитним установам за кредитування інноваційно-інвестиційних проєктів;
- вивчення і поширення передового досвіду роботи окремих елементів інфраструктури підтримки малого і середнього підприємництва, які діють в зарубіжних країнах.

Державна і регіональна політика розвитку окремих елементів інфраструктури інноваційного розвитку малого підприємництва повинна стати частиною загальної Концепції державної політики розвитку малого підприємництва і Концепції державної регіональної політики, враховувати інтереси і пріоритети держави і регіонів в рішенні соціальних і економічних задач. Вирішуючи питання щодо формування інфраструктури підтримки інноваційного розвитку підприємництва необхідно не тільки створювати суб'єктам господарювання умови для більш ефективного ведення власної діяльності, але і сприяти вирішенню загальнонаціональних задач, а саме: створювати нові робочі місця, сприяти зростанню виробництва і створенню основних механізмів інноваційної моделі його розвитку, уникати диспропорцій в економічному розвитку регіонів.

В цілому формування і реалізацію державної політики підтримки і розвитку бізнес-інкубаторів, як і усієї інноваційної інфраструктури, повинні забезпечувати органи державної влади і місцевого самоврядування всіх рівнів при взаємодії з науковими, суспільними союзами і об'єднаннями підприємців. Виходячи при цьому з того, що головними задачами бізнес-інкубаторів, які займаються підтримкою малих підприємств в сфері інноваційної діяльності, повинні бути:

- створення умов для інноваційного становлення суб'єктів малого підприємництва;
- створення нових робочих місць в секторі малих виробничих, інноваційних підприємств;
- створення навчальних центрів підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів з метою забезпечення потреб у висококваліфікованій робочій силі;
- проведення маркетингових досліджень, реклама продукції малих підприємств, просування товарів і послуг на ринках України і за її межами;
- інформаційне забезпечення, консалтингові, юридичні, аудиторські і офісні послуги;

- надання в оренду офісних і виробничих приміщень, лізингові послуги;
- розвиток нових технологій;
- розширення можливостей зв'язку і комунікацій для підприємницьких структур;
- залучення фінансових і інших ресурсів в регіон, сприяння нарощуванню об'ємів інвестицій в мале підприємництво і підвищення їх ефективності;
- сприяння структурній перебудові економіки регіону;
- забезпечення взаємодії між підприємництвом (виробництвом) і державним науково-технічним сектором для розвитку кооперативних відносин.

А діяльність бізнес-інкубаторів повинна бути спрямована на:

- створення економіко-організаційних і правових умов для формування інфраструктури інноваційного розвитку малого підприємництва;
- розробку додаткових стимулів для розвитку суб'єктів підприємництва інноваційного напрямку діяльності;
- забезпечення контролю щодо якості і асортиментів послуг, які надаються окремими елементами інноваційної інфраструктури, відповідно потреб підприємців,
- максимального їх наближення до суб'єктів малого підприємництва;
- оптимізацію співвідношення в розвитку малого підприємництва та інноваційної інфраструктури його підтримки;
- впровадження досягнень науково-технічного прогресу;
- вирішення проблем забезпечення зайнятості населення.

Отже, створення належної інноваційної інфраструктури як необхідного атрибуту для переходу економіки України до моделі інноваційного розвитку потребує постійної уваги держави, суб'єктів господарювання та вчених і актуалізує подальші дослідження цієї проблеми.

Список використаних джерел

1. Васильєва Л.М. Бізнес-інкубатор як форма й елемент інноваційної інфраструктури / Л.М. Васильєва. Режим доступу // http://www.rusnauka.com/26_OINXXI_2009/Economics/52632.doc.htm.
2. Гаташ В. Бізнес-інкубатор для маленьких і середніх інноваційних фірм / В. Гаташ. – Інтернет-ресурс. – Сайт «Дзеркала тижня». Режим доступу // <http://www.zn.kiev.ua>
3. Гончаров В.М. Формування організаційно-економічного механізму системи інноваційного розвитку підприємств регіону: Монографія / Гончаров В.М., Деречинський Ю.Н. – Донецьк: СПД Купріянов В.С. 2009. – 280 с.
4. Матвійчик-Соскіна Н. Практика діяльності бізнес-інкубаторів на базі інформаційних технологій: досвід європейських країн. // Шляхи впровадження інноваційно-інвестиційної моделі розвитку в українських містах / За загальною ред. О. І. Соскіна. – К.: Вид-во «Інститут трансформації суспільства», 2008. – 64 с.
5. Микитюк О.П. Бізнес-інкубатори в системі фінансової підтримки малого підприємництва / О.П. Микитюк // Світ фінансів. – 2009. – №2 (3). – С. 160–164.

Summary. *The article is devoted to defining the essence of the functioning of modern business incubators Ukraine . Theoretical foundations and analysis of the importance of business incubators. Deals with principles of business incubators and their state of development in Ukraine.*

Key words: *business incubator, technology park, venture incubators.*

Грушко О.В.,
аспірант ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
м. Київ

ТЕОРІЯ ПОЛІТИЧНОЇ РЕНТИ

Посилення ролі держави у сучасному суспільстві веде до розширення функцій держави політичними суб'єктами для реалізації власних інтересів з метою отримання додаткового доходу на політичному ринку. Така поведінка суб'єктів політичного ринку отримала назву «рентоорієнтованої», а сам процес – «пошук політичної ренти». Завдяки неоінституціональній теорії та її методології можна пояснити, чому виникає це негативне явище для суспільства. Боротьба за привласнення політичної ренти характерна для будь-якої економічної системи, адже особистий інтерес є головним рушійним мотивом економічної діяльності. У роботі досліджено суть, механізм та основні інструменти пошуку політичної ренти.

Ключові слова: політична рента, теорія суспільного вибору, неоінституціоналізм, політичний ринок.

Постановка проблеми. У сучасному світі велику роль почали відігравати політичні відносини, які активно впливають на економічний розвиток будь-якої країни. Взаємозалежність економічних та політичних явищ призводить до тісного взаємозв'язку економіки та політики. Посилення ролі держави в економіці, веде до розширення можливостей формування та отримання політичної ренти.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теорія політичної ренти розглядається як складова теорії суспільного вибору та пов'язана з іменами Анни Крюгер, Джеймса Бюкенена, Гордона Таллока, Роберта Толлісона. Окремі аспекти розглядаються також у роботах М. Олсона, А. Ослунда, Б. Вагнера, А. Хілмана, А. Лоунбурга та ін. В Росії цією проблемою займаються такі науковці як Р. Нуреєв, К. Сонін, Б. Левін, О. Бородіна, А. Олейник, Т., А. Заостровцев, С. Шульгін та ін. Окремі питання, присвячені теорії політичної ренти висвітлювали такі українські вчені, як: Т. Гуоровська, В. Дементьєв, І. Малий, Ю. Зайцев, В. Лагутін, О. Мошенець, М. Гордон, М. Галабурда та ін.. Але ця проблема не набула серйозної розробки як методологічно, так і у практичному узагальненні. Це пояснюється тим, що надто важко здобути фактичні дані відносно привласнення та перерозподілу політичної ренти, адже вони не публікуються в жодній країні світу. Тому неможливо розробити точні прогнози, а висновки носять абстрактний характер.

Метою роботи є обґрунтування теоретичних, методологічних та концептуальних засад сутності політичної ренти з урахуванням специфіки її формування та привласнення на сучасному політичному ринку.

Виклад основного матеріалу. Теорія політичної ренти є важливим досягненням в теорії суспільного вибору, яка вивчає політичний механізм формування макроекономічних рішень, а також різні способи та методи, за допомогою яких люди використовують державні установи у своїх власних інтересах, які є рушійною силою економічних процесів. Використовуючи принципи класичного лібералізму та методи мікроекономічного аналізу, представники цієї теорії зробили об'єктом аналізу не вплив кредитно-грошових, фінансових заходів на економіку, а сам процес прийняття урядових рішень [1, с. 546].

Політику Дж. Б'юкенен розглядає як арену мінових відносин, де відбувається обмін, подібний до ринкового: «Політика – складна система обміну між індивідами, у якій останні намагаються колективно досягнути своїх власних цілей, оскільки не можуть реалізувати їх шляхом звичайного ринкового обміну. Тут немає інших інтересів, окрім індивідуальних. На ринку люди міняють яблука на апельсини, а в політиці – погоджуються платити податки в обмін на блага, необхідні всім і кожному – від місцевої пожежної охорони до суду» [4, с.108]. Різниця між ринковим і політичним обміном полягає у тому, що його учасники мають різну мету. На ринку, як відомо, відбувається взаємовигідний обмін. У політичній сфері державні посадовці, чиновники, депутати не завжди керуються міркуваннями виключно суспільного блага. Швидше, навпаки: як звичайний економічний індивід вони прагнутимуть до максимізації власної вигоди, послідовного проведення індивідуальних інтересів, у тому числі на державній службі та у виборних органах. Наприклад, в обмін на голоси на виборах майбутні політичні діячі обіцяють запровадження вигідних законів, зменшення ставок оподаткування, підвищення соціальних стандартів тощо [6, с. 306].

Розробка теорії політичної ренти започаткована Гордоном Таллоком та Анною Крюгер на рубежі 1960–70-х р. XX ст. В 1967 р. Гордон Таллок заклав основи для вивчення втрат добробуту від утворення монополій та введення тарифів [14]. Варто зазначити, що пошук політичної ренти зацікавив економічну науку відносно нещодавно, проте сам факт його існування мав місце у всіх економічних системах, набуваючи різного змісту. Термін «пошук політичної ренти» був введений американкою Анною Крюгер у 1974 р., як форма прояву рентоорієнтованої поведінки на політичному ринку. Як зазначає автор, в багатьох ринкових економіках обмеження уряду економічної активності є широко розповсюдженим фактом життя. Ці обмеження призводять до виникнення різних форм ренти, за яку люди часто вступають в конкурентну боротьбу. В одних випадках така конкуренція є повністю легальною. В інших випадках пошук ренти набуває інших форм, таких як хабарництво, корупція, контрабанда та чорний ринок. Анна Крюгер поглибила вивчення рентоорієнтованої поведінки та зосередила акцент на обмеженнях у міжнародній торгівлі та сільському господарстві [15, с. 291].

У сучасному розумінні рента визначається як особливий вид стабільного фіксованого нетрудового доходу, безпосередньо не пов'язаного з будь-якою формою підприємницької діяльності, що отримується власником обмежених ресурсів чи права в результаті їх експлуатації [3, с. 6]. Тобто вона виступає економічною формою реалізації права власності у її чистому вигляді. Виникають рентні відносини між економічними агентами з приводу пошуку джерел утворення, привласнення, розподілу та перерозподілу ренти як доходу на обмежений монополізований ресурс.

У найбільш широкому значенні під політичною рентою розуміють сукупність індивідуальних благ (економічних, політичних, правових, духовних та ін.), які отримує або може отримати державний агент зверх грошових доходів або інших благ, одержуваних ним як безпосередній еквівалент затраченої ним праці. Тобто це доходи, що перевищують той їх розмір, який міг би бути отриманий індивідом у випадку виконання даного виду діяльності альтернативним чином за відсутності монополії на владу [2, с. 12]. Таким чином, пошук політичної ренти можна визначити як намагання економічних агентів отримати економічну ренту за допомогою політичного процесу. Економічні агенти намагаються заволодіти винятковими перевагами, використовуючи примус держави для служби приватного інтересу.

В політичному житті, як і в економічному, кожний учасник максимізує власну функцію корисності. Об'єктом індивідуального інтересу, що керує людською поведінкою (в тому числі і в політичній сфері, і в державній діяльності), є індивідуальні блага (блага для індивідуального споживання), отримані індивідом в результаті цієї поведінки. Державний агент розглядається в якості раціональної («економічної») людини, яка здатна оцінити індивідуальну користь та витрати від політичної діяльності. Тобто державну діяльність можна звести до діяльності раціональних індивідів, які приймають рішення у відповідності з принципом максимізації індивідуальної функції корисності [7, с. 454].

Рентоорієнтована поведінка на політичному ринку, проявляється як здатність суб'єктами максимально задовольнити свої інтереси, що знаходить вияв у мотивах та поведінці. Виділимо основних суб'єктів процесу пошуку політичної ренти. Пересічний споживач суспільних благ або громадянин висловлює та захищає свої інтереси в якості виборця. Бюрократ також є споживачем суспільних благ внаслідок того, що він є громадянином цієї держави. Виборець виявляє свої переваги за допомогою механізму голосування. Ресурси, які знаходяться в розпорядженні виборця – це не тільки його особисте право голосу, але й можливості, пов'язані з участю в різноманітних організаціях, фінансування політичних кампаній. Ці можливості в свою чергу обумовлені розподілом доходів, вільного часу та інших ресурсів, а їх використання – ступенем зацікавленості індивіда в прийнятті того або іншого рішення [11, с. 89]. Характерною особливістю цього суб'єкта є низький рівень організації та взаємодії між окремими особами, і тому він, як правило, несе основні втрати від пошуку політичної ренти іншими суб'єктами [5, с.302]

Ті, для кого характерні інтенсивні однорідні переваги, об'єднуються в групи тиску. Вони є основними суб'єктами привласнення політичної ренти, адже є її ініціаторами. Група тиску – невеликі за розмірами групи, які володіють значними об'ємами інформації, відносно організовані, вміють відстоювати та захищати свої інтереси, а також чинити значний тиск на інших суб'єктів з метою прийняття вигідних їм рішень [5, с.303]. Такій групі легше домогтися згоди на надання їй привілеїв або пільг, оскільки пов'язані з цим витрати майже не відчуються для інших громадян, внаслідок відсутності необхідної інформації та байдужого ставлення до суспільних проблем. Тому вигоди від реалізації спеціального інтересу концентруються всередині групи, а витрати розподіляються на все суспільство [11, с. 106]. Групи тиску діють, як правило, в межах національної економіки і тому можна говорити, що політична рента носить макроекономічний характер. Якщо ці групи є достатньо сильними, щоб здійснювати вплив на міжнародну політику, тоді політична рента набуває міжнародного характеру.

Створенням та реалізацією суспільних благ займається не бюрократичний апарат, а певна уповноважена посадова особа. Бюрократ діє в межах своєї компетенції, яка обмежується формальними, неформальними нормами та ресурсами, які знаходяться в його розпорядженні. Таким чином, завдяки займаній посаді в бюрократичному апараті, бюрократ отримує можливість здійснювати отримання ренти. Чим вище посада, яку займає бюрократ, тим більші можливості отримати ренту [5, с. 302]. Ще однією важливою характеристикою бюрократичного апарата є достатньо добра організація та взаємодія всередині ієрархічної структури, задля збереження свого положення та можливості отримання бюрократичної ренти. Ця рента може бути як місцевого рівня так і національного, в залежності від отриманої посади та повноважень конкретної особи.

Політики є основними фігурами в моделях захоплення ренти – або вони отримують ренту безпосередньо для себе, або для когось з розрахунком, що їм віддячать за зусилля. Адже вся діяльність по захопленню ренти можлива лише тоді, коли бюрократія і політики, чутливі до такої діяльності, зацікавлені в тиску з боку фірм, тому що мають з цього зиск. Корислива поведінка чиновників і політиків у подібних ситуаціях пов'язується з рентоорієнтованою поведінкою. Така поведінка полягає в діяльності, спрямованій або на використання монопольного становища, або на отримання доступу до урядових субсидій (на відміну від намагання в умовах ринкової економіки отримати прибуток) [12, с. 494]. Політики зацікавлені у рішеннях, які забезпечують явні та негайні вигоди, тобто вимагають прихованих витрат, які складно виявити. Діапазон благ, що входять до складу політичної ренти, надзвичайно широкий – від додаткових грошових доходів і розширення можливостей одержання матеріальних благ до різного роду нематеріального порядку (влади, поваги тощо) [2, с. 13].

Опишемо пошук політичної ренти, використовуючи рентоорієнтовану поведінку індивідів на політичному ринку. Застосовуючи неінституціональний підхід, а саме методологію теорії раціональної поведінки, зазначимо, що індивід намагається максимізувати свою корисність за рахунок використання свого положення на політичному ринку, таким чином, щоб отримати політичну ренту. Політична рента пов'язана з різного роду бар'єрами та обмеженнями, що накладаються на трансакції. При цьому акцент зміщується з контролю доступу до рідкісних ресурсів на контроль доступу до угоди або поле взаємодій як сукупності трансакцій, що мають чіткі межі у фізичному та інституційному просторі. Адміністрація (влада) обмежує доступ до поля, що призводить до монополізації права визначати, кому надавати цей доступ, а кому – ні. Саме обмеженість доступу або відсутність сприятливих умов призводять до бажання подолати ці бар'єри, внаслідок цього виникає політична рента. Така монополізація створюється людьми штучно, використовуючи адміністративний ресурс, як правило, на шкоду суспільства. Адже відбувається процес перерозподілу, а не створення, обмежених благ на користь тих, хто володіє монопольним становищем на політичному ринку. Перш за все, мова йде про використання можливостей держави, які стають об'єктом монополії господарювання окремих чиновників і політиків. Тобто джерелом політичної ренти є монополія на владу [9, с. 100]. Виникають відносини квазі-власності на деякі умови господарювання, коли реальні функції, притаманні державі, привласнюються тимчасово в своїх інтересах певними людьми. Тіньова ціна доступу до цих ресурсів для зацікавлених осіб буде меншою порівняно з доходом від їх використання. Тому вони погоджуються на відповідні витрати, практично поступаючись частиною свого додаткового доходу на користь того, хто контролює цей доступ до ресурсів [3, с. 7].

За своєю економічною сутністю політична рента є наслідком суб'єктивних дій уряду, який дає можливість групі осіб, що впливають на політичний процес, привласнювати частину створюваного в суспільстві доходу. Таке привласнення не підпорядковується законам факторно-функціонального розподілу доходів, а є наслідком перерозподілу первинних форм доходу: земельної ренти, заробітної плати, прибутку, відсотка. У сучасній економіці розподіл доходів значною мірою визначається взаємодією впливових на політичній арені груп, а особливе становище держави спонукає ці групи суспільства боротися за владу, за контроль за найважливішими його органами з метою реалізації власних інтересів, що впливає на прийняття політичних рішень [10, с. 196].

Дж. Стіглер визначає чотири основні способи привласнення політичної ренти окремими групами: прямі грошові субсидії; обмеження доступу в галузь, а отже, контроль за появою нових конкурентів (за допомогою квот, протекціоністських тарифів та ін.); привілеї, що дають змогу певній галузі впливати на виробництво в суміжних галузях; пряма фіксація цін [10, с. 196].

Причинами існування можливостей вилучення політичної ренти можна виділити такі: неповнота інформації (основна ідея полягає в тому, що доступ до інформації не є безкоштовним та вільним, тобто отримання інформації вимагає яких-небудь витрат. Неповнота інформації на практиці означає непрозорість у прийнятті рішень); обмежена раціональність (теорія обмеженої раціональності пропонує альтернативні процедури вибору в умовах неповної інформації); опортуністична поведінка учасників (опортуністичною можна вважати таку поведінку, яка спрямована на досягнення власних цілей економічного агента і не обмежена міркуваннями моралі. У загальному випадку вона трактується як надання неповної або викривленої інформації. В її основі лежить розбіжність економічних інтересів, обумовлена обмеженістю ресурсів, невизначеністю і, як наслідок, недосконалою специфікованістю умов контракту) [13].

Можна констатувати, що інтереси державного агента і суспільства прямо не співпадають, а «невидима рука», спроможна їх узгоджувати, відсутня. Б'юкенен зазначає, що закон «невидимої руки» Адама Сміта не має політичного аналогу [7, с. 20]. Для створення ефективної мотивації державного агента необхідно, щоб розрив між граничною корисністю рентного доходу і граничними втратами колективних благ заповнювався зовнішньою владою над його поведінкою. Точніше кажучи, розрив корисності заповнюється для державного агента витратами (санкціями), які повинне створити йому суспільство, якщо його діяльність суперечить інтересам громадян, і які здатні перенести норму заміщення в бік суспільних благ. Отже, з боку суспільства є необхідною «видима рука» влади над державою. Як раціональні індивіди, які максимізують власну вигоду, самі по собі державні агенти не схильні нести витрати зі створення колективних благ для суспільства і будуть створювати їх лише за наявності зовнішньої змушуючої влади. Така влада здатна змусити державних агентів нести витрати на користь суспільства (тобто створювати колективні блага) за умови, що ця влада буде застосовувати до них санкції у випадку відмови з їх боку підкорити свою діяльність суспільним цілям [8, с. 268].

Пошук політичної ренти призводить до суспільних втрат внаслідок неефективного перерозподілу благ. Створюючи ренту, державний агент створює одночасно втрати для себе як для члена суспільства. Між тим втрати поширюються на всіх, а рентний дохід присвоюється індивідуально або в рамках вузької групи. У державного агента втрата суспільного блага для всіх «перекривається» отриманням приватного блага для себе. Приватні блага будуть створюватися за рахунок суспільних до тих пір, поки граничні доходи державного агента не будуть перевищувати його граничних втрат як члена суспільства [8, с. 267].

Дж. Б'юкенен виділяє три типи витрат, пов'язаних з пошуком ренти: витрати потенційних отримувачів монополії; зусилля бюрократів, які намагаються перетворити свої доходи у витрати потенційних монополістів; викривлення, яке виникає внаслідок утворення монополії чи діяльності держави, направленої на пошук політичної ренти [16, с.397].

Висновки:

1) провали ринку та його неспроможність виробляти суспільні блага, призводять до посилення ролі держави в економіці. І як внаслідок цього відбувається розбухання державного та бюрократичного апарату, що призвело до виникнення політичної ренти;

2) концепція пошуку політичної ренти, як наукова категорія зародилась у 70-х роках ХХ ст., а саме явище було присутнє в усіх економічних системах, адже це питання особистої вигоди, яка є рушійною силою людини в будь-які часи;

3) під політичною рентою розуміють сукупність індивідуальних благ (економічних, політичних, правових, духовних та ін.), які отримує або може отримати державний агент зверх грошових доходів або інших благ, одержуваних ним як безпосередній еквівалент затраченої ним праці;

4) в політичній діяльності особистий інтерес має широкий діапазон і включає окрім грошових доходів ще й політичні, духовні, правові та інші блага. Такі мотиви, як прагнення влади, популярності, соціального статусу та ін., відіграють значну роль в політичному житті;

5) державні чиновники намагаються отримати матеріальні вигоди за рахунок як суспільства в цілому, так і окремих осіб, які домагаються прийняття окремих рішень. Бюрократи, беручи участь у політичних процесах, роблять спроби провести такі рішення, які б гарантували їм отримання економічної ренти за рахунок суспільства. Все це призводить до зловживань владою та втратами для суспільства.

Список використаних джерел

1. Історія економічних вчень: Підручник: У 2 ч. – Ч. 2 / За ред. В.Д. Базилевича. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2006. – 575 с.
2. Економічна теорія в умовах глобалізації економіки. Тези доповідей і виступів II Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих вчених (17-18 березня 2010 року) / заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Семенова А.Г. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. – 126 с.
3. Гуровська Т.В. Політична рента в сучасній трансформаційній економіці. Автореф. дисерт. на зд. к. ст.. к.е.н. К. 2011.
4. Бьюкенен Дж. Конституция экономической политики // Вопросы экономики. – 1994, № 6.
5. Институциональные проблемы эффективного государства: монография / Под ред. В.В. Дементьева, Р.М. Нуреева. – Донецк: ГВУЗ «ДонНТУ», 2012. – 372 с.
6. Сучасні економічні теорії: навч. посіб. / В.М. Феценко. – К.: КНЕУ, 2012. – 474 с.
7. Нуреев Р.М. Джеймс Бьюкенен и теория общественного выбора // Бьюкенен Дж. М. Сочинения. – М.: «Таурис Альфа», 1997. – с. 445-482
8. Дементьев В.В. Экономика как система власти / Министерство образования и науки Украины. Донецкий национальный технический университет. / Изд. 2-е – Изд-во ДонНТУ, 2006. – 392 с.
9. Ослунд А. «Рентоориентированное поведение» в российской переходной экономике // Вопросы экономики. – 1996. – № 8
10. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.3 /Ред. кол.: С.В.Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002
11. Якобсон Л.И. Экономика общественного сектора: Основы теории государственных финансов: Учебник для вузов – М.: Аспект Пресс, 1996. – 319 с.
12. Кілієвич О., Мергенс О. Мікроекономіка для аналізу державної політики: Підручник. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. – 655 с.
13. Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / [А. В. Дементьев, Р. М. Нуреев, С. Г. Шульгин и др.]; Под ред. Р. М. Нуреева. – [2-е изд.]. – Ч. 3. Государство в современной России. – М., 2003.
14. Tulloch Gordon. The Welfare of Tariffs, Monopolies and Theft // Western Economic Journal. – 1967. – № 5. – P. 224–232.
15. Krueger Anne O. The Political Economy of the Rent-Seeking Society // American Economic Review. 1974. –№ 64. – P. 291–303
16. Микроэкономика: учебник / И.В. Новикова [и др.]; под ред. И.В. Новиковой, Ю.М. Ясинского. – Минск: Тетра-Системс, 2010. – 448 с.

Summary. Strengthening of role of the state in a modern society conduces to expansion of functions the states by political subjects for realization of own interests with the purpose of receipt of additional profit at the political market. Such conduct of subjects of political market got the name of «rent-seeking», and a process is a «search of political rent». It is possible to explain due to a neoinstitutional theory and its methodology, why this negative phenomenon is for a society. A fight for the appropriation of political rent is characteristic for any economic system, in fact the personal interest is main motive reason of economic activity. In the article was researched essence, mechanism and basic instruments of search of political rent.

Key words: rent-seeking, public choice theory, neoinstitutionalism, political market.

УДК 332.1:330.3:339.5

Денисюк В.А.,

к.т.н., с.н.с. Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки імені Г.М. Доброва НАН України, м. Київ

АНАЛІЗ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ ТОВАРАМИ ЗА РІВНЕМ ТЕХНОЛОГІЧНОСТІ У ХМЕЛЬНИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

Досліджені показники експорту та імпорту продукції Хмельницької області в 2007–2013 рр. за обсягами, технологічними укладами і деякими товарними кодами. Виявлено особливості динаміки змін коефіцієнта покриття експортом імпорту. Розглянуто напрями активізації інноваційного розвитку регіональної економіки для оптимізації промислового виробництва та реалізації структурних змін.

Ключові слова: *регіональна економіка, експорт та імпорт продукції, технологічний уклад, структура промислового виробництва, товарні коди, інноваційний розвиток, структурні зміни, Хмельницька область.*

Постановка проблеми. До найважливіших критеріїв реалізації системних перетворень в країнах, що дозволяють активізувати інноваційні процеси, відносяться підвищення економічної ефективності зовнішньої торгівлі країни з зарубіжними країнами шляхом нарощування обсягів торговельного обороту продукцією обробних галузей при зміні структури експорту та імпорту за рахунок збільшення експорту та імпорту продукції 5-го ТУ (високотехнологічної продукції) і 4-го ТУ (середньовисокотехнологічної продукції), а також ступеня конкретної участі регіонів країни в торговому обміні наукомісткими товарами. Висока питома вага такої продукції в експорті регіону і країни, як правило, свідчить про високий науково-технічний та виробничий рівні галузей, продукція яких йде на експорт. Імпорт такої групи товарів в цілому відображає рівень розвитку галузей регіональної та національної економіки та сприяє не тільки наповненню ринку дефіцитними товарами, розвитку технологій і освоєння важливих напрямків НТП та промислового розвитку, але також є важливим джерелом бюджетних надходжень.

Тому актуальні розробка та вдосконалення методичних підходів для аналізу експортного потенціалу регіонів, динаміки і питомої ваги експортованих та імпортованих товарів за видами і ступенем їх переробки, а також їх практичне застосування для дослідження стану і розвитку зовнішньоекономічної діяльності регіонів і оцінка їх внеску в міжнародну торгівлю країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізу завдань і проблем розвитку експортно-імпортової торгівлі наукоємною промисловою продукцією на національно-

му рівні присвячені результати низки наукових публікацій. Серед них коротко розглянемо наступні. В роботі [1, с. 40-41; с.100-104] на підставі аналізу міжнародного досвіду зазначено, що стратегія розвинених країн в підтримуванні стабільної динаміки економічного розвитку базується на стимулюванні державою експортного, а головне – експортно-технологічної спрямованості зовнішньоекономічної діяльності. Зазначено необхідність ефективного розвитку українського експорту, як важливого елементу довгострокової стратегії держави в напрямі ринкового реформування і структурної перебудови економіки, і прийняття термінових заходів з підтримки промислового, особливо наукомісткого машинотехнічного експорту, у зв'язку з усе помітними ознаками вичерпання екстенсивних факторів росту української економіки.

В [2, с. 112-115] показано, що в 2000-2006 рр. наукомістка продукція в експорті України становила (12,8-14,5)%, а в структурі імпорту (31,4-48,0)%, а коефіцієнт покриття експортом імпорту наукомісткої продукції знизився із значення 0,71 до 0,41. У статті [3, с. 12-13] досліджено структуру економіки та експорту високотехнологічної продукції в Україні та Сербії в порівнянні з Хорватією, Італією, Польщею, Румунією та Туреччиною. Проведено аналіз структури експорту України в 2007-2011 роках за технологічними укладами. Показано, що актуальним напрямком для активізації структурних змін в економіці та промисловості країн з перехідною економікою є розробка та реалізація стратегій формування та розвитку регіональних інноваційних кластерів. В роботі [4, с. 94-17] запропоновано розглядати не окремі складові зовнішньоторговельної діяльності, а зовнішньоекономічну діяльність регіону з використанням затвердженої системи економічних показників, що дозволить уніфікувати звітність окремих регіонів з метою їх подальшого узагальнення та систематизації.

Мета роботи. Аналіз динаміки змін зовнішньоторговельного обороту і структури експорту та імпорту за рівнем технологічності в Хмельницькому регіоні в 2007–2013 рр., визначення коефіцієнтів покриття експортом імпорту за укладами, порівняння результатів експортної діяльності та розробка напрямів регіональної політики для формування сучасної структури експорту та підвищення експортного потенціалу області.

Виклад основного матеріалу. Хмельницька область сьогодні – це регіон зі значним промисловим та науковим потенціалом, розвинутим аграрним сектором, широкими можливостями для забезпечення сталого економічного зростання та підвищення якості життя населення. У 2013 р. Хмельниччиною при кількості зайнятих економічною діяльністю 2,8 відсотка від зайнятих в Україні створено 1,8 відсотки валового регіонального продукту (ВРП) та реалізовано 1,3 відсотки промислової продукції країни. За такими досягнутими деякими із основних соціально-економічних показників регіон відстає від Черкаської області, яка при дещо меншій кількості населення та такого ж відсотку зайнятості створила 2,1 відсотка ВРП та реалізувала 2,2 відсотки промислової продукції України.

Структуру промислового виробництва області за станом на 01.01.2013 р. складають такі галузі: виробництво та розподілення електроенергії, газу та води – 34 %, виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – 30%, виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції – 12%, машинобудування – 9%, хімічна та нафтохімічна промисловість, металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів – 5%, легка промисловість – 2% та інші галузі [5, с. 56–57]. Виробничу діяльність у промисловості здійснюють біля 1670 підприємств.

Підприємства галузей машинобудування та металообробки виробляють апаратуру енергозберігаючих технологій, портативну медичний техніку, телевізори кольорового зображення, авіаційне радіонавігаційне обладнання, спеціальні вироби для авіа-

ційної техніки, котли опалювальні, ковальсько-пресові машини, трансформатори, сільськогосподарські машини, технологічне обладнання для харчової промисловості, кабель, електротехнічні вироби тощо. Промислове виробництво в основному зосереджено у містах: Хмельницький, Кам'янець-Подільський, Шепетівка, Славута, Нетішин. Відзначимо досягнення Хмельниччини в тому, що у 2013 р. область реалізувала інноваційної продукції за межі України обсягом 76,11 млн. грн., що більше у 1,94 рази ніж у 2012 р. (39,3 млн. грн.).

Для оцінок експорту / імпорту продукції 5-го ТУ, 4-го ТУ і 3-го ТУ нами використані рекомендації в роботі [6, с. 217-233] за погодженням класифікації рівня технологічності товарів за методологією, прийнятою в країнах ОЕСР для обробної промисловості з даними Української класифікації товарів зовнішньоекономічної діяльності (УКТ ЗЕД). Наприклад, до 5-го ТУ (першого рівня технологічності) віднесено групи товарів за такими кодами: 85 – Електричні машини та обладнання; 90 – Прилади і апарати; 30 – Фармацевтична продукція; 88 – Аеронавігаційні космічні апарати; 91 – Годинники; 37 – Фото-кінотовари; 92 – музичні інструменти. До 3-го ТУ віднесені товари галузей середньо-низьких технологій – базові метали та вироби з них, мінеральне паливо, руди, неорганічна хімія, каучук та ін., а також товари галузей низьких технологій – зернові культури, плоди олійних рослин, жири та олії, харчові продукти, алкогольні та безалкогольні напої, деревина та вироби з неї, папір та картон та ін. Виконані розрахунки експорту товарів регіоном представлені в табл. 1.

При аналізі показників 2007–2013 рр. в цілому виявлена тенденція підвищення обсягів експорту продукції з 336,7 млн. дол. США в 2007р. до 489,0 млн. дол. США в 2013 р (всього в 1,45 рази). У теж час питома вага регіонального експорту в обсязі експорту товарів України країни змінювався незначно від 0,683% в 2007 р. до 0,772% в 2013 р. У період фінансово-економічної кризи 2009–2010 рр. експорт товарів у Хмельницькій області знизився, відповідно в 1,69 і 1,43 рази в порівнянні з 2008 р. У 2013 р. експорт товарів збільшився на 6,2% порівняно з 2012 р. на відміну від зниження обсягу експорту товарів в Україні з 68,8 млрд. дол. США в 2012 р. на 8,1% порівняно з 2012 р. (63,32 млрд. дол. США).

Таблиця 1

Експорт продукції Хмельницької області та структура експорту за ТУ

Найменування показника	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Експорт продукції, млн. дол. США	336,7	418,1	246,3	291,4	393,7	460,4	489,0
Частка експорту від експорту в Україні, %	0,683	0,624	0,620	0,567	0,576	0,669	0,772
Структура експорту за ТУ, %							
3-й ТУ	53,5	59,5	58,3	58,5	60,0	62,1	57,3
4-й ТУ	17,0	14,4	16,8	17,5	20,8	17,5	15,8
5-й ТУ	29,5	26,1	24,9	24,0	19,2	20,4	26,9
4-й ТУ та 5-й ТУ	46,5	40,5	41,7	41,5	40,0	37,9	42,7

Джерело: розраховано автором за даними Держкомстату України

Найбільш значні обсяги експорту товарів області і істотне їх зростання виявлені для продукції 3-го ТУ. Так в аналізований період їх реалізація збільшилася з 119,9 млн. дол. США в 2007 р. до 280,2 млн. дол. США в 2013 р. (майже в 2,34 рази) при деякому збільшенні частки цієї продукції в загальному експорті регіону по кожному року з 53,5% до 57,3%.

У той же час обсяги експорту продукції 4-го ТУ зросли із 57,4 млн. дол. США до 77,4 млн. дол. США (в 1,86 рази) при деякому зниженні частки цієї продукції в загальному експорті регіону з 17,0% до 15,8%. Найсуттєвіше зниження обсягу експорту продукції 4-го ТУ відзначено в умовах фінансово-економічної кризи в 2009 р. (41,4 млн. дол. США), що менше в порівнянні з 2008 р. (60,0 млн. дол. США) в 1,45 рази. При цьому питома вага продукції 4-го ТУ в структурі експорту регіону в 2009 р. склала 16,8%, що вище на 2,4% порівняно з попереднім роком.

В цьому укладі першу позицію за обсягом експорту займає продукція за кодом 39 (пластмаси, полімерні матеріали), а другу продукція за кодом 84 (реактори ядерні, котли, машини). З 2007 р. по 2013 р. обсяг експорту збільшився по першій групі в 1,4 рази з 39,3 млн. дол. США до 55,0 млн. дол. США, а по другій групі всього в 1,27 рази з 15,1 млн. дол. США до 19,3 млн. дол. США.

У 2013 р. експорт товарів 5-го ТУ склав 131,4 млн. дол. США, що в 1,32 рази вище, ніж у 2007 р. (99,2 млн. дол. США), однак частка експорту високотехнологічної продукції в структурі експорту склала в 2013 р. (26,9)%, що нижче в порівнянні з 2007 р. (29,5)%. Найбільшу частину експорту в цьому укладі склали продукція за кодом 85 (електричної машини) і за кодом 88 (літальні апарати). З 2007 р. по 2013 р. обсяг експорту за першим видом товарів поступово нарощувався з 94,2 млн. дол. США до 121,2 млн. дол. США в 2013 р., а по другий перспективної наукомісткій продукції знизився в 4,07 рази з 3,38 млн. дол. США до 0,83 млн. дол. США.

Відзначимо підвищення сумарного експорту продукції 4 - го і 5-го ТУ в 2010–2013 рр. в 1,73 рази з 120,8 млн. дол. США до 208,8 млн. дол. США головним чином за рахунок підвищення експорту продукції 5-го ТУ.

Важливість імпорتنних поставок обумовлена не тільки можливостями вирішення завдань щодо поліпшення структури національної та регіональної економіки за рахунок усунення відсталого виробництва і перегрупування ресурсів на користь більш ефективного виробництва, як показано вище, але також і з впливом на посилення конкуренції, формуванням стимулів у вітчизняного виробника підвищувати якість своєї продукції. У 2007-2013 рр. обсяги імпорту продукції зросли з 330,6 млн. дол. США в 2007 р. до 484,3 млн. дол. США в 2013 р. (майже в 1,46 рази). У цій сфері зовнішньоекономічної діяльності питома вага регіонального імпорту в обсязі імпорту експорту товарів України змінювався від 0,545 % в 2007 р. до 0,772% в 2013 р. а максимальне значення цього показника склало 0,743% в 2010 р. У 2013 р. імпорتنні поставки були зменшені на 80,4 млн. дол. США порівняно з попереднім роком, а найнижчий рівень закупівлі товарів було здійснено в кризовий 2009 р. – 275,6 млн. дол. США (табл.2).

Таблиця 2

Імпорт продукції Хмельницької області та структура імпорту за ТУ

Найменування показника	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011р.	2012 р.	2013 р.
Імпорт продукції, млн. дол. США	330,6	544,6	275,6	461,6	554,7	564,7	484,3
Частка імпорту від імпорту в Україні, %	0,545	0,637	0,607	0,743	0,671	0,667	0,605
Структура імпорту за ТУ, %							
3-й ТУ	41,68	42,89	34,69	26,15	28,7	28,3	31,6
4-й ТУ	48,40	49,96	57,69	65,62	65,46	66,7	61,7
5-й ТУ	9,92	7,14	7,62	8,23	5,84	4,99	6,67
4-й ТУ та 5-й ТУ	58,32	57,11	65,31	73,85	71,3	71,7	68,4

Джерело: розраховано автором за даними Держкомстату України

В цілому щорічний імпорт товарів 3-го ТУ, що склав 137,8 млн. дол. США в 2007 р або 41,7% від загального обсягу імпорту, виріс всього в 1,16 рази в 2011–2013 рр., але його частка в імпорті продукції знизилася до (28,7-31,6) %. Відзначимо, значне підвищення імпорту товарів 4-го ТУ з 160,0 млн. дол. США в 2007 р до 298,9 млн. дол. США в 2013 р. (майже в 1,87 рази) і щорічне зростання обсягів імпорту товарів цього укладу в структурі імпорту з 48,7% в 2007 р до 61,7% в 2013 р.

Серед імпортованих товарів 4-го ТУ на першому місці за обсягом закупівель знаходяться товари за кодом 84 (реактори ядерні, котли, машини) з об'ємом закупівель 94,8 млн. дол. США в 2007 р., 189,8 млн. дол. США в 2012 р і 99,7 млн. дол. США в 2013 р. На другому місці товари за кодом 39 (полімерні матеріали, пластмаси). Закупівлі цієї продукції досить не рівномірні і склали 20,6 млн. дол. США в 2007 р., 121,3 млн. дол. США в 2012 р. і 132,2 млн. дол. США в 2013 р. У той же час обсяги імпорту товарів 5-го ТУ, що склали в 32,8 млн. дол. США в 2007 р. і 32,3 млн. дол. США в 2013 р., практично не змінювалися, однак частка експорту цього укладу в структурі імпорту товарів у ці роки знизилася відповідно з 9,92% до 6,67%. Це вказує на недостатнє використання в регіоні прогресивної місії імпорту продукції 5-го ТУ, як чинника, що сприяє активізації рушійних сил переходу на більш високу ступінь ефективності виробництва. У 2010–2012 рр. сумарний імпорт 4-го ТУ і 5-го ТУ становив (73,9%, 28,7-31,6)%, що вище ніж в 2009-2011 рр. за рахунок підвищення в цей період імпорту товарів 4-го ТУ.

Аналіз динаміки змін коефіцієнта покриття експортом імпорту (Кп) показує, що цей показник має тенденцію до збільшення з 2008 р. (Кп = 0,77) до значення (Кп = 1,01) в 2013 р. і суттєві відмінності за ТУ (рис. 1).

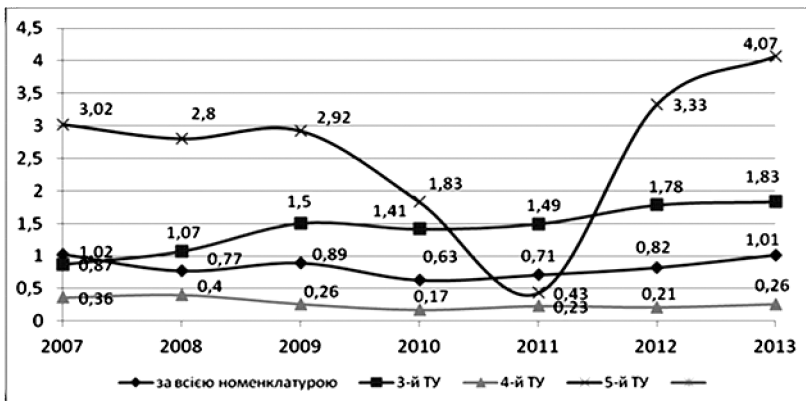


Рис.1. Динаміка коефіцієнта покриття експортом імпорту за всією номенклатурою товарів та за ТУ у 2007-2013 роках

Для продукції 3-го ТУ коефіцієнт покриття експортом імпорту підвищився зі значення 0,87 в 2007 р. до величини 1,83 в 2013 р., що характеризує досить високий рівень зовнішньоторговельної самозабезпеченості регіону по групі товарів цього укладу. Коефіцієнта покриття експортом імпорту для продукції 4-го ТУ щорічно після 2007–2008 рр. систематично знижується і досяг в 2012 і 2013 роках відповідно показників 0,21 і 0,26. Ці значення вказують на низький рівень зовнішньоторговельної самозабезпеченості і регіону за 4-м ТУ.

Для товарів 5-го ТУ коефіцієнт покриття перевищує одиницю протягом досліджуваного періоду крім 2011 р. (Кп = 0,43) і досяг максимальної величини рівної 4,07 в

2013 р., що на перший погляд засвідчує про досягнення Хмельницькою областю деяких конкурентних переваг на світових ринках в експорті товарів за цим укладом. Однак, такий висновок не відповідає дійсності, оскільки регіон імпортує низькі обсяги продукції 5-го ТУ, що вказує на низьку залученість підприємств регіону в систему міжнародної торгівлі промисловою продукцією високотехнологічних галузей.

Важливим критерієм, що характеризує створення сприятливих умов для зовнішньоторговельної діяльності, розвиток експортного потенціалу та ефективності вжитих заходів для збільшення обсягів експорту в країні та регіонах, а також для оцінки ефективності експортної діяльності територій, є питомі показники товарного експорту на 10,0 тис. населення. При проведенні такого порівняння показників встановлено значне відставання Хмельницької області від Харківської області [7, с. 220-223], наприклад:

- за загальним обсягом експорту в 2012 р. в 2,11 рази, в 2013 р. в 1,94 рази;
- за обсягом експорту продукції 4-го ТУ в 2012 р. в 3,13 рази, в 2013 р. в 3,01 рази;
- за обсягом експорту продукції 5 ТУ в 2012 р. в 1,96 рази, в 2013 р. в 1,44 рази.

Аналіз динаміки змін експорту та імпорту товарів за технологічними укладами, змін коефіцієнта покриття експортом імпорту, а також встановлене значне зменшення питомих показників експорту товарів Хмельницької області в порівнянні з Харківським регіоном свідчить про тенденцію збереження сировинного характеру експорту Хмельниччини і наявності в регіоні певних бар'єрів по відношенню до інноваційної діяльності та інновацій. В результаті в області обмежуються можливості вирішення питань оптимізації промислового виробництва та істотного підвищення обсягів випуску товарів конкурентоспроможних на національному та світових ринках, диверсифікації економіки за допомогою підвищення експорту продукції 5-го ТУ і 4-го ТУ, організації виробництва та експорту продукції 6-го ТУ.

Виявлені тенденції свідчать, про недостатній вплив місцевих органів влади на поширення застосування відомих прямих і непрямих методів регіональної політики у створенні сприятливих умов для інноваційного розвитку регіону, на вирішення питань формування сучасної структури промислового комплексу та експорту товарів, підвищення продуктивності праці в регіоні.

В умовах падіння економіки України за підсумками 2014 р., що становить зниження реального ВВП майже на 7%, скорочення промислового виробництва на 10,1%, скорочення експорту товарів і послуг майже на 20% [8, с. 1], набрання чинності 23 квітня 2014 р. автономних преференцій ЄС, за якими українські виробники отримали можливість експорту до країн Євросоюзу без сплати митних зборів та значного скорочення продажів на російському ринку, завдання диверсифікації економіки на національному та регіональному рівнях шляхом інноваційного розвитку ще більш зростає.

Для формування прогресивних структурних змін в експорті товарів у Хмельницькій області актуально здійснення реформ і програм у сферах побудови інноваційної інфраструктури, формуванні регіональних інноваційних кластерів, значного підвищення інвестиційної привабливості області, реалізації політики держзамовлень на високотехнологічну та наукомістку продукцію, розвиток державно-приватного партнерства в інноваційних галузях, підвищення мотивації бізнесу до інноваційної діяльності за допомогою оптимізації податкової політики держави для зниження податкового тягаря на всіх етапах інноваційного процесу. Важливо створення та реалізація заходів із активізації взаємодії державних наукових організацій та державних вищих

навчальних закладів з промисловими підприємствами з метою просування новітніх технологій у виробництво, створення інноваційних фондів на національному та регіональному рівнях за рахунок прямих бюджетних інвестицій і паритетної участі компаній, реалізації сучасних механізмів венчурного інвестування, більш активне залучення передових транснаціональних високотехнологічних компаній в економіку області та ін.

Висновки. Проведено аналіз показників експорту та імпорту продукції Хмельницької області в 2007–2013 рр. за обсягами, ТУ та деякими товарними кодами. Виявлено особливості динаміки змін коефіцієнта покриття експортом імпорту в Хмельницькому регіоні. Значне зниження питомих показників експорту товарів у Хмельницькій області в порівнянні з Харківською областю, а також зменшення економічної активності в Україні, вказують на необхідність активізації інноваційного розвитку регіональної економіки, підвищення рівня конкурентоспроможності галузей промисловості, просування їх продукції на ринки, активізації міжнародного співробітництва в інноваційній сфері, насамперед із розробки і випуску наукоємної продукції.

Список використаних джерел

1. Новицький В. Є. Управління міжнародною економічною діяльністю [Текст] : [навч. посіб.] / [Новицький В. Є., Бойцун Н. Є.]. – К. : Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин НАН України, 2010. – С. 103.
2. Одоцюк І.В. Технологічна структура промисловості України: реалії та перспективи розвитку / І.В. Одоцюк // НАН України; Ін-т екон. та прогноз. НАН України. – К., 2009. – С. 166.
3. Denysiuk Volodymyr. Analysis of economic and exports structure of Ukraine and Serbia as country level indicators of economic development //International Journal of Economics and Law, 2013. – Vol. 3. – No.7.– P. 8–17.
4. Ильина О.В. Внешнеэкономическая деятельность Российских регионов в условиях интеграции России в мировое пространство. Научно-практический журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики». Серия «Экономика и Право», – № 12, – 2013. <http://www.vipstd.ru/nauteh/index.php/ru/-ep13-12/1070-a>.
5. Інвестиційний атлас України. Державне агентство з інвестицій та управління національними проектами України. м. Київ, 2013. – С. 67.
6. Бажал Ю.М. Стратегічний аналіз можливостей формування в Україні економіки нового соціально-технологічного укладу / Ю.М. Бажал // Технологічний імператив стратегії соціально-економічного розвитку України. Монографія / За ред. Л.І. Федулової; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2011. – С. 203–244.
7. Денисюк В.А. Аналіз інноваційної діяльності та розвитку економіки в Харківському регіоні / Денисюк В.А. // Колективна монографія. «Економіка ХХІ сторіччя: проблеми та шляхи вирішення» за заг. редакц. д.е.н., проф. Г.О.Дорошенко, д.е.н., проф. М.С.Пашкевич. Міністерство освіти і наук України. Хар. ін-т фінансів, ДВНЗ «Національний гірничий університет». – Харків, 2014. – С. 212–228.
8. Економіка України за підсумками минулого року впала на 7% – Абромавичус. –2015. – С. 1. <http://economics.unian.ua/finance/1052419-ekonomika-ukrajini-za-pidsumkami-minulogo-roku-vpala-na-7-abromavichus.html>.

Summary. Indicators of exports and imports of commodities for Khmelnytsky region in 2007–2013 are studied by volume, technological tenor and selected commodity codes. Specifics in the dynamics of change in the import to export ratio are identified. Measures for intensifying innovation-driven development of the regional economy are highlighted, to optimize industrial production and implement structural change.

Key words: regional economy, export and import of commodities, technological tenor, industrial output structure, commodity codes, innovative development, structural change, Khmelnytsky region.

Залознава Ю.С.,

д.е.н. Інституту економіки промисловості НАН України

Панькова О.В.,

к.с.н., доцент Інституту економіки промисловості НАН України,

м. Київ

СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ВИМІР МОДЕРНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН УКРАЇНИ В КООРДИНАТАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Авторами статті систематизовано результати соціологічних досліджень українських і зарубіжних фахівців щодо виявлення ціннісних пріоритетів населення європейських країн і України. Відстежено ментальні риси українців і характер відповідності їх ціннісних настанов провідним європейським постматеріалістичним (емансипаційним) цінностям. Розкривається сутність соціокультурного підґрунтя переходу українського суспільства на новий рівень саморозвитку. Запропоновано соціокультурні параметри, які доцільно застосовувати в практиці соціального управління для здійснення успішних модернізаційних перетворень

Ключові слова: ціннісні пріоритети, українська ментальність, модернізація, соціокультурні параметри, соціальне управління, глобальні виклики

Актуальність теми дослідження. Вплив національних та глобальних викликів на людину і суспільну систему обумовлюють комплексний пошук шляхів їх пом'якшення та надання гідних відповідей через удосконалення системи соціального управління. Визначення та виявлення вихідних джерел дисбалансу природи і людини, відторгнення людини від самої себе, від своєї духовної природи потребують пошуку та пізнання причин виникнення ризиків та небезпек для існування людства, а також збереження життєздатності, сталості та збалансованості та інтегрованості системи людина-суспільство-глобальна система-природа. Цей пошук призвів до необхідності пізнання та культивування системи глобальних цінностей людства. Так, глобальна мережа «Global Values» [1] визначає десять компонентів системи глобальних цінностей – життя, єдність, спільнота, свобода, взаємні зв'язки, сталість, творчість, розширення прав і можливостей, вибір та цілісність буття. До цього переліку доцільно додати сенс існування людини і людства в цілому. Ці проголошені цінності не викликають жодних заперечень, але інтеріоризація їх людиною і втілення в життя – гальмується, зазнає багатьох перешкод у процесі реалізації. Виникає протиріччя та непорозуміння супротиву людей та систем управління до сприйняття та реалізації цих цінностей, до їх трансформації в національних системах, до врахування ментальних особливостей та посилення їх дії при виборі умов та можливостей здійснення життєвих стратегій.

Постановка проблеми. Такий стан обумовлює поглиблення з'ясування причинно-наслідкових взаємозв'язків залежності та взаємовпливу системи цінностей людства та нації на варіанти надання глобальних та національних викликів. Цінності людини є запорукою та фундаментом її власного існування та розвитку країни. Наукові дослідження підтверджують, що сучасний економічний розвиток зумовлює зміни у ціннісних системах тих чи інших суспільств, а економічне зростання призводить до піднесення демократичних інститутів. Так, емпіричні дані опитувань Всесвітнього дослідження цінностей (WVS) у 52 країнах світу свідчать, що зростання екзистенціальної безпеки соціальних агентів (на економічній основі) обумовлює зміни в їх цінні-

сних орієнтаціях: від традиційних до секулярно-раціоналістичних. У розвинених країнах світу цінності самовираження, самореалізації корелюють з ефективністю інститутів демократії і витісняють цінності виживання при тому, що в інших країнах світу цінності виживання актуалізуються ще більшою мірою [2]. Економічне зростання у фундаментальній структурі суспільного розвитку підпорядковано інтересам людини, але в актуальній структурі сучасної кризової динаміки воно підпорядковане фінансово-економічним цілям. Такий курс є здобутком і стратегічним орієнтиром західної моделі цивілізаційного розвитку людства і вибір такого шляху є правом кожної країни. А проблема визначення та реалізації системи цінностей, яка обумовлює стимулювання розвитку людини, сім'ї, суспільства, країни на сьогодні багато в чому визначатиме можливості і механізми модернізаційних змін і їх спрямованість на надання відповідей глобальним і національним викликам.

Мета статті. Визначити ціннісні пріоритети населення України для їх врахування в практиці соціального управління для надання відповідей на національні та глобальні виклики сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Теоретико-методологічні напрацювання зарубіжних та вітчизняних вчених визначає основоположні засади модернізаційних процесів в контексті зміни систем цінностей та їх впливу на управлінські стратегії. В роботах О.Балакіревої, Р. Левіна, А. Ноура досліджуються панівні ціннісні орієнтації сучасного українського суспільства у сферах освіти і праці як підґрунтя нагромадження і відтворення людського капіталу – необхідної умови для реалізації перспектив сталого, справедливого, демократичного соціально-економічного розвитку [3]. Вітчизняні науковці зробили спробу оцінити нинішню систему цінностей – якою мірою вона відповідає перспективам:

а) сталості розвитку (якщо вона орієнтуватиметься на ідеологію надмірного споживання, тоді апріорі сталість і справедливість заперечуватиме);

б) забезпечення конкурентоспроможності (якщо цінності не стимулюватимуть нагромадження людського капіталу, тоді не створюватиметься необхідна умова конкурентоспроможності – розвиток економіки знань);

в) влаштування демократії (якщо ціннісні орієнтації не сприятимуть бажанню і вмінню вимагати від влади дотримання людських прав і свобод, тоді нинішня «недемократія» разом із «корпоративною державою» консервуватимуться й надалі). У результаті виконаних науковцями досліджень було встановлено, що в Україні через покращення і певну стабілізацію соціально-економічного становища збільшується кількість прибічників мотивації на досягнення успіху, відбувається стабільне зрушення в бік орієнтацій на ініціативну поведінку. Зростає кількість населення, яке поділяє цінності ініціативності (виділятися серед інших, робити кар'єру і бути яскравою особистістю видається привабливішим, ніж установка «бути як усі»), і, навпаки, зменшується питома вага тих, хто дотримується традиційних установок «зрівнялівки» (жити «як усі» краще, ніж виділятися серед інших). Разом з тим погіршення економічної ситуації формує захисний тип економічної поведінки, орієнтований на збереження робочого місця (навіть мало оплачуваного), знижує запит на комфортні умови праці, можливість проявляти ініціативу, мати суспільно значиму роботу. І ця складова ціннісних орієнтацій суперечить потребам активізації інноваційного потенціалу робочої сили. У ціннісному вимірі така базова цінність, як робота, для економічно активного населення України є дуже важливою, а соціально-трудова та матеріальна статуси формують ціннісні настанови щодо поведінки населення на ринку праці. Проте з початком кризи економічні орієнтації на ринку праці показали тенденцію до зниження ініціативності та зрос-

тання стратегії очікування. Фахівці фіксують, що серед працюючого населення України домінує інструментальний тип трудової мотивації, зокрема комплекс мотивів вибору робочого місця, де визначальними є такі чинники, як висока оплата праці, нешкідливі умови праці, відсутність суттєвого ризику для здоров'я, комфортний морально-психологічний клімат. Проте такий стан характерний для індустріально-ринкового типу економіки, де наймана праця базується на купівлі-продажу робочої сили за її вартістю, що визначається еквівалентом вартості матеріальних, соціальних і духовних благ, необхідних для нормального відтворення робочої сили. А в умовах формування інформаційно-мережевої економіки еквівалентність відносин між роботодавцем і робітником розмивається. Суб'єкти виступають уже більшою мірою як продавці та покупці послуг, а не робочої сили. Високоосвічені кваліфіковані фахівці, менеджери, видатні актори, футболісти одержують за свою найману працю кошти, розмір яких не регулюється вартістю робочої сили.

Соціологічні дослідження щодо професійної самореалізації українських громадян свідчать, що вони не дуже амбітні, відсутнє особливе бажання «горіти» на роботі. Вимоги українських громадян до умов праці й роботи зводяться до того, що робота має бути «добре оплачуваною» (74,9% опитаних), «з хорошими умовами праці» (45,6%), щоб був «хороший колектив» і комфортне соціальне мікросередовище за місцем роботи [4]. Такі вимоги, як престижність, інтенсивність, перспективність трудової діяльності, стали другорядними, проте саме вони втілюють сучасні вимоги конкурентоспроможності. Це свідчить проте, що людські ресурси і робоча сила в Україні відповідають індустріально-ринковому типу економіки і незначною мірою зорієнтована на вимоги переходу до інформаційно-мережевого типу економіки. Але значну роль у цих процесах відіграє ментальність населення. Так, українські науковці А. Єрмолаєв, А. Левцун, С. Денисенко, Є. Головаха в монографії «Український характер (характерные социально-психологические особенности населения Украины)» [5] звертають увагу на те, що українці готові на вертикальну мобільність у сфері праці, вони здатні до кар'єрного зростання, проте зростання особливого роду. Такий тип кар'єризму характеризується високою адаптивною здатністю, тобто здатністю «вбудовуватися» в існуючу систему, знаходити в ній свою нішу, пристосовуватися і виконувати не стільки лідерські, скільки виконавчі функції. «Адаптаційний кар'єризм» пов'язаний із консервативним типом мислення, яке мало орієнтоване на новаторство, пошук нових шляхів вирішення проблеми, креативні розробки і стратегування. Подібний вид кар'єризму є стримуючим чинником розвитку держави на сучасному етапі та є антимодернізаційним за своїм змістом. Також несприятливим для модернізаційного руху фактором є низька орієнтація населення на саморозвиток і самореалізацію. За більш ніж 20 років незалежності домінанта елементарного виживання «з надією на державу, в якій уже розчарувалися», змінилася домінантою потреби в роботі, і це є дуже важливим показником. Те, що за ці роки більшість людей перестали відчувати гострий дефіцит предметів першої необхідності та перейшли від стратегії фізичного виживання до стратегії самостійного розв'язання соціальних і економічних проблем, становить основу надії на соціальні зміни [5, с.17-23].

Свідомість українців щодо провідних цінностей, які визнаються і втілюються в житті зорієнтована на посилення індивідуалізованих начал – майже 80% населення країни вважають, що принципи колективізму, цінності радянських часів вже не діють в українському суспільстві. За нестабільних умов традиційні соціальні інститути значною мірою витрачають свій регулюючий вплив, втрачається значущість цінностей, що були актуальними ще вчора. Це означає, що значно втрачається стабілізація

суспільства як керований процес. І в такій ситуації на передній план виходить позиція самої людини. Її доля багато в чому залежить від її особистісних зусиль, здатності адаптуватися до ситуацій невизначеності та переформатовувати у власній свідомості стару систему соціальних цінностей на нову.

Сутність змін полягає не тільки і не стільки в тому, що люди змінюють свої погляди, преференції, оцінки, відображають у своїй особистісній картині світу об'єктивні перетворення, що відбуваються в суспільстві. Метою коригування особистісної картини світу є підтримання її внутрішньої упорядкованості, збереження врівноваженості, здатність контролювати особисте життя на основі узгодженої картини світу. І узгоджена картина світу неможлива без зорієнтованості людини, соціальних груп, спільнот на необхідність змін у свідомості, без нових орієнтирів, без нових ціннісних пріоритетів, що формуються у свідомості та реалізуються в соціальних практиках і поведінці. Адже різні соціальні групи населення перебувають на різних етапах внутрішньої соціально-психологічної трансформації. І найвагомим у стабілізацію суспільства є внесок тих, хто перебуває на етапі пошуку ефективної стратегії особистісної поведінки. Як зазначають вітчизняні соціологи, у суспільстві невпинно зростає частка населення, яка вступає в активне життя, не перебудовуючи, а будуючи нові уявлення про реальний світ. Це люди самі по собі виступають стабілізуючим психологічним чинником, бо порівнюють не теперішнє з минулим, а лише бажане з майбутнім [6; 7, с. 57].

Багато в чому інтеріоризація цінностей індивідуалізму, підприємництва, збагачення – новітніх ціннісних засад життєдіяльності, стають необхідністю, передумовою для збільшення власної ресурсоємності і людини, і спільноти, і суспільства в цілому. Неприйняття більшістю населення країни нової системи цінностей при руйнації старої значно ускладнює адаптаційні процеси, знецінює ресурси, які гальмують процес їх накопичення та реалізації. Образ бажаного життя і способи його реалізації розкривають життєві орієнтації населення у глобальному просторі. На питання моніторингу: «Якщо виходити з Ваших власних бажань, уявлень про життя, то як би Ви хотіли жити?» більшість респондентів – 46,2%, висловили зорієнтованість на зразок способу життя, прийнятого в сучасних цивілізованих країнах, готових вибудовувати життя на власний розсуд – 15,7%. Привертає увагу те, що зорієнтованість на позицію «Жити не гірше за більшість наших людей» більш ніж удвічі переважає порівняно з позицією «Жити краще за більшість наших людей» (9,6%), що свідчить про значну розповсюдженість філософії бідності в країні, диференціацію в житті різних соціальних груп. Тому бажання майже половини населення України жити за зразком сучасних цивілізованих країн формує настанову на реалізацію такого бажання. А його здійснення багато в чому залежатиме від орієнтацій громадян на втілення в життя постматеріалістичних (емансипаційних) цінностей, які формують соціокультурне підґрунтя переходу суспільства на новий рівень саморозвитку. Також необхідно враховувати те, що бажання жити за зразком сучасних цивілізованих країн потребує відповідної сформованості соціально-економічного і суспільно-політичного простору в країні.

Висновки. На сьогодні в Україні перехід суспільства на якісно новий рівень соціально-економічного і суспільно-політичного розвитку не фіксується. Ціннісні пріоритети населення України переважно відповідають індустріально-ринковому типу економіки, де наймана праця базується на купівлі-продажу робочої сили за її вартістю, що визначається еквівалентом вартості матеріальних, соціальних і духовних благ, необхідних для нормального відтворення робочої сили. Вимоги інформаційно-мережевої економіки – зовсім інші, вони потребують розвиненості і поширеності

секулярно-раціоналістичних ціннісних настанов, які в українському суспільстві лише починають проростати. Це значно знижує шанси і людини, і країни надати гідні відповіді на глобальні і національні виклики. В системі соціального управління при прийнятті управлінських рішень необхідно враховувати ментальні особливості українців, будувати стратегії розвитку на засадах солідарності, консолідованості, зміцнення довіри між ключовими суб'єктами суспільної взаємодії. Результати проведених досліджень доводять, що важливою стороною оцінки можливості країни відповідати на виклики часу і здійснити реформи, що відповідатимуть ефективному соціо-економічному розвитку України, є оцінка соціокультурної складової модернізації на сучасному етапі, яка базується на врахуванні ціннісних пріоритетів громадян, їх ментальних особливостей, на визначенні важливих цільових показників розвитку усіх сфер життєдіяльності українського суспільства. Соціокультурні параметри модернізаційних змін стають провідними в розбудові конкурентоспроможної економіки. До них ми пропонуємо віднести: культурні універсалії, цінності та норми, ментальні особливості, життєві стратегії, ідентифікаційні типи, політичну активність, підприємницькі орієнтації (домагання), людський та інноваційний потенціал, особливості соціальних відносин, соціальний капітал, рівень довіри, зорієнтованість на постматеріалістичні цінності, рівень згуртованості, толерантності, рівень розвиненості демократичності політичних інститутів. На індивідуальному рівні визначити ступінь соціально-психологічної адаптації до умов критичної нестабільності, механізми самозахисту та самозбереження, правосвідомість (дотримання норм), культурні параметри тощо. Україні як суб'єкту геополітичного процесу для надання гідних відповідей на глобальні виклики сучасності необхідно мати власну геополітичну місію, бути творцем глобальних змін, а не лише реагувати на них. Україна має ресурс і спроможна до цих перетворень. Досвід подолання національних викликів, що переживає країна, дає можливість усвідомити значущість духовно-культурного потенціалу, зробити правильний вибір цільових пріоритетів державного управління, віднайти гармонійні засоби досягнення соціальної справедливості у сполученні з економічною ефективністю, що, у свою чергу, розкриє потенційні можливості української нації до згуртованості, довіри, любові та відповідальності.

Список використаних джерел

1. Global Values website [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.globalvalues.org/values.htm>.
2. Inglehart R. Changing Mass Priorities. The Link between Modernization and Democracy / R.Inglehart, C.Welzel // Perspectives on Politics. – 2010. – Vol. 8. – No. 2. – P. 551–567.
3. Балакірева О., Левін Р., Ноур А. Цінності освіти і праці як передумова сталого розвитку українського суспільства / О.Балакірева, Р.Левін, А.Ноур// [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://uk.xlibx.com/4ekonomika/196928-1-sociologiya-udk-316752-37-331-balakir-va-kand-sociol-nauk-levin-kand-ped-nauk-nour-kand-ped-nauk-inst.php>.
4. Українське суспільство 1992–2008. Соціологічний моніторинг / за ред. д-ра екон. наук В.Ворони, д-ра соц. наук М.Шульги. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2008. – 543 с.
5. Ермолаев А. Украинский характер (Характерные социально-психологические особенности населения Украины): аналитический доклад / А. Ермолаев, А. Левцун, С. Денисенко. – К.: Центр социальных исследований «София», 2011. – 64 с.
6. Панькова О. Діяльнісно-перетворювальний та адаптивно-регресивний потенціали українського суспільства за умов модернізаційних змін // Вектори змін українського суспільства / за ред. В. Ворони, М. Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2014. – С. 33-67.
7. Злобіна О. Суспільна криза і життєві стратегії особистості / О. Злобіна, В. Тихо-нович. – К.: Стилосо, 2001. – 238 с.

8. Залознова Ю.С. Соціоекономічний розвиток України в контексті глобальних і національних викликів: монографія / Ю.С. Залознова; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Київ, 2014. – 336 с.

Summary. The authors systematized the results of sociological researches of Ukrainian and foreign scientists and revealed the value priorities of the population of European countries and Ukraine. Identified mental traits of Ukrainians and character matching their values the leading European post-materialist values. Revealed the sociocultural foundations of Ukrainian society to a new level of self-development. Suggested socio-cultural parameters which can be used in the practice of social management for the successful implementation of the modernization reforms.

Key words: value priorities, the Ukrainian mentality, modernization, socio-cultural settings, social management, global challenges.

УДК 338.432

Мельник О.І.,

асистент кафедри економіки підприємства та управління персоналом
Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича,
м. Чернівці

ЕЛЕМЕНТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Розглянуто сутність та відмінності між такими категоріями як конкурентоспроможність, потенціал суб'єкта господарювання, конкурентний потенціал, конкурентні переваги та конкурентна позиція. Обґрунтовано особливості конкуренції між вітчизняними сільськогосподарськими виробниками сільськогосподарської продукції.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоспроможність, аграрний сектор, сільськогосподарське підприємство, господарства населення.

Постановка проблеми. Конкуренція є найбільш дієвим механізмом регулювання ринкових процесів, яка забезпечує економічну свободу суб'єктів господарювання та стимулює їх до підвищення своєї конкурентоспроможності. Від рівня конкурентоспроможності продукції, підприємства, регіону, сектора, країни залежить розвиток та ріст економіки, активізація інноваційного процесу, рівень життя населення, значимість країни на світових ринках, рівень її економічної безпеки, що й визначає актуальність даної теми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Науково-теоретичні аспекти конкуренції були започатковані та узагальнені у наукових працях А. Сміта, Д. Рікардо, Дж. Робінсона, Е. Чемберлена, А. Маршалла, Й. Шумпетера, Ф. Хайека, К. Макконела, С. Брю, М. Портера, Р. Фатхутдінова, Г. Азоева, Ф. Зав'ялова, А. Юданова та ін.

Серед вітчизняних вчених, які досліджували проблеми конкуренції та конкурентоспроможності слід виділити Я. Базилюка, М. Малика, Н. Мазура, А. Мокія, Н. Гарнавську, П. Саблука, С. Мочерного, І. Піддубного, І. Яціва.

Мета дослідження. Метою даного дослідження є визначення сутності поняття конкуренції та конкурентоспроможності як базових економічних дефініцій.

Виклад основного матеріалу. Виробники сільськогосподарської продукції прагнуть у найбільш повній мірі задовільняти смаки та уподобання споживачів. Для цього їм потрібно увесь час формувати нові чи розвивати вже існуючі конкурентні переваги шляхом застосуванню інтенсивних методів виробництва, поліпшенню

якості продукції, використанню нової збутової політики тощо. Можливість формувати, підтримувати та розвивати конкурентні переваги характеризується поняттям «конкурентоспроможність», яке зароджується та проявляється лише у конкурентній боротьбі.

У наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених існує багато загально-прийняте трактувань категорії «конкурентоспроможність», оскільки кожен з авторів вкладає свій зміст у це поняття залежно від специфіки досліджуваного ним аспекту.

Проведемо дослідження етимології поняття «конкурентоспроможність», щоб краще зрозуміти його суть. Згідно сучасного перекладу слово «конкурентоспроможність» в англійській мові має два аналогі: «*competitive ability*» (як синонім «*competitive capacity*») та «*competitiveness*». Перший варіант зазвичай використовується у природничих науках. Проте, практично всі посилання вітчизняних та російських економістів стосуються другого перекладу, який буквально означає «конкурентність». Дієслово «*compete*» (з англ. «конкурувати»), яке лежить в основі слова «*competitiveness*», є похідним від латинського «*competere*» (складається із приставки «*com*», що означає спільну дію та дієслова «*peter*», яке з латині буквально перекладається «прагнути»). У слов'янських мовах, а саме українській, російській, болгарській, білоруській, польській, чеській, словацькій, македонській, сербохорватській основний корінь слова «конкурентоспроможність» «конкурувати» походить від іншого латинського слова «*concurrere*», складовими частинами якого є «*con*» (аналог вищезгаданому «*com*») та «*currere*» (з лат. «бігти; змагатися на бігу») [1].

Конкурентоспроможність є поняттям, в основу якого покладено здатність двох або більше суб'єктів, що прагнуть досягти однієї мети. Слід зазначити, що в такому трактуванні йде не виключно про боротьбу за одноосібне досягнення цілі, а й можливість отримання бажаного результату одночасно обома конкурентами.

Можна виокремити такі особливості поняття конкурентоспроможності:

- в економічній науці немає універсального визначення даного поняття для всіх суб'єктів і об'єктів, внаслідок чого інколи зустрічаються ототожнення конкурентоспроможності підприємства, фірми, компанії, економічної системи, конкурентоспроможності товарів та послуг;
- поняття конкурентоспроможності може бути застосовано відносно різних об'єктів на різних системних рівнях (нано-, мікро-, мезо-, макро- та мегарівень), тому воно залежить від того, до якого об'єкту чи суб'єкту його застосовують;
- визначається як стан, показник, властивість економічної системи;
- можна визначити лише у порівнянні з аналогічними об'єктами на певному ринку;
- відображає економічні, науково-технічні, виробничі, організаційно-управлінські, маркетингові та інші можливості окремого суб'єкту господарювання.

Кожен із розглянутих поглядів на розуміння сутності поняття «конкуренції» та «конкурентоспроможності» концентрує увагу на певних аспектах, проте не є універсальним для теоретичного та практичного використання.

Дослідимо визначення поняття конкурентоспроможності підприємства. Щоб розкрити економічну сутність даного поняття, наведемо аналіз літературних джерел розуміння економічної сутності цього поняття вченими-економістами.

На нашу думку, слід з'ясувати сутність та взаємозв'язок між такими категоріями як конкурентоспроможність, потенціал суб'єкта господарювання, конкурентний

потенціал, конкурентні переваги та конкурентна позиція (рис. 1.1). Конкурентоспроможність включає в себе сукупність факторів, потенціалу та переваг, що дають змогу брати участь у конкурентній боротьбі та займати бажану конкурентну позицію на певному ринку.

Слід розрізняти поняття потенціал суб'єкта господарювання та конкурентний потенціал, тому що потенціал суб'єкта господарювання – це внутрішній потенціал, а конкурентний потенціал – це зовнішньо-внутрішній потенціал. Із потенціалу підприємства в конкурентний потенціал потрапляють лише конкурентні переваги. Конкурентний потенціал виникає і розвивається у конкурентному середовищі, що вказує на тісну його залежність від явища конкуренції.



Рис. 1. Формування конкурентної позиції суб'єкта господарювання

Конкурентна перевага – це кращий, з точки зору результатів конкурентної боротьби, стан чинника конкурентоспроможності суб'єкта економічної діяльності порівняно зі станом цього чинника в його конкурентів [2, с. 201], тобто не всі фактори формування, розвитку та забезпечення конкурентоспроможності можуть бути конкурентними перевагами.

Наслідком процесу формування та реалізації потенціалу підприємства і конкурентного потенціалу, зокрема, є конкурентна позиція (стан) суб'єкта господарювання, яка характеризується певним рівнем конкурентоспроможності.

Конкурентна позиція перебуває у прямій залежності від рівня конкурентоспроможності суб'єкта господарювання, тобто із підвищенням рівня конкурентоспроможності його конкурентна позиція покращується, і навпаки. Слід зазначити, що конкурентна позиція відносно конкретного виробника визначається у певному конкурентному середовищі.

На наш погляд, конкурентоспроможність сільськогосподарської продукції визначає конкурентоспроможність сільськогосподарських товаровиробників: сільськогосподарських підприємств та господарств населення; конкурентоспроможність сільськогосподарського виробника відображає конкурентоспроможність галузі сільськогосподарства, яка впливає на конкурентоспроможність аграрного сектора економіки, регіону і країни у цілому.

Процес зародження та розвитку конкуренції між вітчизняними сільськогосподарськими виробниками на аграрному ринку мав такі особливості, які у подальшому вплинули на формування їхньої конкурентоспроможності:

- відбувався за умов становлення незалежності України, реформування аграрного сектору економіки, створення правової бази, запровадження нових земельних відносин;
- велика кількість сільськогосподарських товаровиробників;
- відсутність сформованої ринкової інфраструктури;
- проводилась реструктуризація неефективних колективних сільськогосподарських підприємств та створювались нові сільськогосподарські учасники ринкового типу;
- відбувалось значне субсидування галузі сільського господарства та аграрного сектора, зокрема, оскільки потрібно було забезпечувати населення сільськогосподарською продукцією;
- необхідність та залежність від постійного державного регулювання аграрних відносин;
- погіршення конкурентоспроможності аграрних товаровиробників та ін.

Зазначимо, що у вітчизняній системі аграрного виробництва слід розглядати конкурентоспроможність сільськогосподарських підприємств (виробники сільськогосподарської продукції суспільного сектору сільського господарства) та конкурентоспроможність господарств населення (суб'єктів приватного (особистого) сектора сільського господарства).

В аграрній науці існує багато дискусій на рахунок того, чи варто враховувати господарства населення до виробників товарної сільськогосподарської продукції. Згідно чинного законодавства України їхня діяльність проводиться як з метою задоволення особистих потреб шляхом виробництва, переробки і споживання сільськогосподарської продукції, так і з метою реалізації її надлишків, тобто виробництва товарної сільськогосподарської продукції [3], але ця діяльність не є комерційною. Отримані вигоди від реалізації надлишкової сільськогосподарської продукції є трудовими доходами селян, а не прибутком від сільськогосподарської діяльності на відміну від інших форм господарювання. Звичайно, що господарствам населення притаманний більш неформальний характер господарювання, але їх неврахування також неможливе, оскільки вони займають вагомую частку у сільському господарстві нашої країни.

Науковцями переважно досліджується конкурентоспроможність суб'єктів корпоративного сектора сільського господарства, тобто сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм господарювання, включаючи фермерські господарства.

На думку О.О. Шкільного, конкурентоспроможність аграрного підприємства визначається, перш за все, продуктивністю наявних ресурсів, рівнем витрат та цін, чинниками економічного середовища (кредитно-грошова та фіскальна політика, обмінний курс національної валюти, циклічність коливання економіки, макроекономічна стабільність, інвестиційний клімат), можливістю участі у вітчизняному та світовому ринках, ефективністю людських ресурсів, а також науково-технологічним потенціалом [4]. Також її можна визначити як здатність сільськогосподарських підприємств підтримувати та розвивати ринкову частку на ринках певного рівня.

Сільськогосподарське підприємство, яке здатне пристосовуватись до постійно змінюваних умов господарювання, максимально повно задовольняти потреби споживачів, ефективно функціонувати в умовах ринкової економіки та виробляти конку-

рентоспроможну продукцію є конкурентоспроможним. Воно здатне у поточному періоді та в довгостроковій перспективі вести успішну конкурентну боротьбу, забезпечувати більш високу, порівняно з конкурентами, ефективність виробництва та вигідність збуту своїх товарів [5]. Звичайно, що конкурентоспроможність сільськогосподарських товаровиробників (сільськогосподарських підприємств та господарств населення) у значній мірі залежить від конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції, яка в свою чергу, проявляється через якість, ціну та попит на неї. Внаслідок цього, аграріям слід регулярно в часі слідкувати за зміною рівня конкурентоспроможності продукції та господарства у цілому, з метою своєчасного реагування та підтримки бажаного конкурентного стану на аграрному ринку.

Погоджуємось із М. Маліком та О. Нужною, що конкурентоспроможність сільськогосподарського товаровиробника – це здатність суб'єктів економічної діяльності аграрної сфери пристосовуватись до нових умов господарювання використовувати свої конкурентні переваги і перемагати в конкурентній боротьбі на ринках сільськогосподарської продукції та послуг, максимально ефективно використовувати земельні ресурси, якомога повніше задовольняти потреби покупця шляхом аналізу структури ринку і гнучко реагувати на зміну його кон'юнктури [6].

Можна стверджувати, що аграрний виробник є конкурентоспроможним, якщо він здатен краще від конкурентів адаптуватись до мінливих умов господарювання, ефективно здійснювати свою діяльність в умовах ризику та невизначеності, раціонально використовувати природні ресурси та виробляти якісну сільськогосподарську продукцію, яка приносить максимальну корисність споживачам.

Список використаних джерел

1. Етимологічний словник української мови (у 7 томах) / Під ред. О. С. Мельничука, В. Т. Коломійця, О. Б.Ткаченко. – Т. 2. – К. : Наукова думка, 1985. – 570 с, с. 551.
2. Савчук С. И. Основы теории конкурентоспособности : монография / С. И. Савчук ; под науч. ред. акад. НАН Б. В. Буркинського. – Мариуполь : Рената, 2007. – 520 с.
3. Закон України «Про особисте селянське господарство»: документ 742-15, редакція від 09.12.2012, підстава 5462-17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/742-15>.
4. Школьний О.О. Організаційно-економічні основи управління конкурентоспроможністю аграрних підприємств : монографія / О. О. Школьний. – Умань : Видавництво Уманського державного аграрного університету, 2007. – 308 с.
5. Гуторова О. О. Напрямки підвищення конкурентоспроможності аграрного підприємства в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] / О. О. Гуторова. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vkhnau_ekon/2009_11/pdf/11_07.pdf.
6. Малік М.Й. Конкурентоспроможність аграрних підприємств: методологія і механізми: монографія. / М.Й. Малік, О.А. Нужна. – К. : Інститут аграрної економіки ,2007. – 270 с.

Summary. *The essence and differences between such categories as a competitiveness, businesses potential, competition potential, competitive edges and competition position are considered. The features of competition between the domestic producers of agricultural produce are grounded.*

Key words: *competition, competitiveness, agrarian sector, agricultural enterprise, population economies.*

Мозолюк Н.І.

*старший викладач кафедри туризму та економічної теорії
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВІДТВОРЕННЯ СУСПІЛЬНИХ БЛАГ У РИНКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

У статті розглянуто теоретико-методологічні особливості відтворення суспільних благ у ринковій економічній системі. Поглиблено розуміння сутності економічної категорії «відтворення суспільних благ», виокремлено найголовніші складові простої та розширеної моделей їх відтворення. Визначено концептуальні підходи до формування моделі відтворення суспільних благ в економіці України.

Ключові слова: суспільні блага, відтворення, ринкова економічна система, домогосподарства, держава.

Актуальність теми дослідження. В економічній системі з ринковим механізмом важливим є формування ефективної взаємодії між державою та домогосподарствами щодо виробництва суспільних благ. Тому необхідно визначити концептуальні особливості відтворювального процесу для суспільних благ у ринковій економічній системі, беручи до уваги закономірності відновлення їх виробництва у трансформаційній економіці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Наукові дискусії з приводу формування системи відносин між виробниками та споживачами суспільних благ в умовах посилення відкритості національних економік вели такі зарубіжні вчені, як А. Бінгер [19], Ш. Бланкарт [3], М. Блауг [4], Дж. Б'юкенен [20], Л. Вальрас [5], А. Вільямс [23], Ф. Хайек [18], А. Рубінштейн [14], П. Самуельсон [21], Дж. Стігліц [15], Г. Таллок [22]. В українській економічній науці процеси відновлення виробництва суспільних благ в контексті гуманізації та соціалізації економічної системи, визначення найважливіших завдань і принципів функціонування суспільного сектору, реформування бюджетної та податкової систем, структурних зрушень та активізації інноваційно-інвестиційної діяльності в трансформаційній економіці вивчали М. Алексеєнко [1], О. Амоша [16], Г. Башнянин [2], В. Вишневський [13], В. Геєць [6], А. Гриценко [10], О. Длугопольський [7], С. Єрохін [9], А. Мельник [12], І. Франко [17].

Детальнішого розгляду потребує невирішена частина загальної проблеми, пов'язана із формуванням на теоретико-методологічному рівні комплексного підходу до відтворення суспільних благ у ринковій економічній системі на основі генетично-еволюційної парадигми.

Метою дослідження є з'ясування світоглядних засад відтворення суспільних благ у ринковому середовищі із врахуванням особливостей трансформаційних зрушень. Для цього потрібно вирішити такі завдання: уточнити розуміння сутності економічної категорії «відтворення суспільних благ»; виокремити найголовніші складові простої та розширеної моделей відтворення; розробити на концептуальному рівні підходи до побудови ефективної системи продукування суспільних благ в Україні.

Виклад основного матеріалу. В економічній науці відтворення розглядається як безперервно повторювальний процес виробництва, пов'язаний з розподілом, обміном і споживанням [9, с. 223]. У зв'язку з цим й відновлення виробництва суспільних

благ (СБ) можна розглядати як одну із складових цього загального процесу, найважливішими ознаками якого є задоволення колективних потреб, коригування можливостей ринкового механізму та сприяння прогресивним змінам. Поняття відтворення суспільних благ належить до класу синтетичних економічних категорій, бо відновлення їх виробництва пов'язане із стадійністю відповідних процесів, підґрунтям яких є активне застосування регуляторів свідомого походження.

Вчені зазначили, що господарський процес створення «суспільної витрати» повинен бути поданий у зв'язку з процесами індивідуального виробництва господарських благ, а саме життя держави є строкатою картиною окремих інтересів, в якій важливого значення набуває культура та просвіта [1, с. 269; 17, с. 145]. А сучасні українські науковці наголошують на потребі підвищення ефективності формування та перерозподілу національного доходу з метою забезпечення дієздатності держави, врахування особливостей здійснення суспільних трансформацій і динаміки взаємодії економічної та соціальної сфер [16, с. 702-704], створення умов для розвитку соціального партнерства [12, с. 27], зміни ролі і поведінки держави щодо таких коштовних ресурсів як ноу-хау, послуги освіти, охорона здоров'я [6, с. 772].

У зв'язку з цим відтворення СБ є безперервним і перманентно повторювальним процесом їх виробництва, що відбувається на основі різних способів суспільної взаємодії, супроводжується поліпшенням біологічних і соціальних сутностей людини і дозволяє коригувати недоліки ринкового механізму. Тому через особливу природу СБ їх відтворювальний процес характеризується низкою специфічних ознак: передача сигналів від виробників до споживачів і зворотному напрямі про асортимент СБ за допомогою ринкового механізму є спотвореною, обумовлюючи формування неринкових способів їх передачі, зрівноваження попиту і пропозиції СБ передбачає активне використання регуляторів свідомого походження, за допомогою яких створюється відповідний механізм залучення необхідних ресурсів, основою якого є фіскальний обмін; система виявлення вподобань; диференціація виробників СБ відбувається на основі визначення різних зон охоплення такими благами.

У зв'язку з цим концептуальні основи відтворення СБ доцільно пов'язати із побудовою моделі, в каркасі якої лежить генетично-еволюційна парадигма, що враховує чинники соціалізації та гуманізації ринкової економічної системи, розвиток інституту регуляторів свідомого походження. На користь такого підходу вказує те, що початково мобілізація коштів і ресурсів для виробництв СБ здійснювалась окремими зацікавленими групами [18, с. 85], поява нових цільових установок породжувала процеси, в яких одні блага втрачали соціальну корисність, а інші, навпаки, її набували [14, с. 121], просування ринкової економіки шаблями цивілізації підвищувало значимість колективних і суспільних інтересів [9, с. 31]. Одним з наслідків цього є розвиток відносин фіскального обміну, що має ознаки регулярності, примусовості, обов'язковості та знеособленості. Проте такий обмін не завжди має еквівалентний характер, що пов'язано з відмінностями у рівнях доходів платників податків, їх системою оцінки, сприйняттям важливості сплати податків [3, с. 213-219; 13, с. 61-63; 15, с. 197-199]. Тому в теоретичній економіці набувають вагомості питання раціоналізації видатків держави на виробництво СБ, якості державного втручання у процес ринкового регулювання та дотримання принципів оподаткування.

А фундаментом, на основі якого в абстрагованій формі обґрунтовують окремі складові виробництва СБ і принципи дії поза ринкових регуляторів, припущення Л. Вальраса щодо існування загальної рівноваги [5, с. 93-102] і виконання умов Парето [4, с. 524-526]. Згідно з цим найголовніші функціональні зв'язки між державою і

домогосподарствами при виробництві СБ визначаються через систему взаємодії на двох видах ринків (рис. 1), допускаючи, що ставка податку є ціною продажу СБ і збігається із витратами, вираженими у виробничих послугах. У теоретичному аспекті кожній ставці оподаткування відповідає конкретне співвідношення в розподілі доходів домогосподарств на споживання суспільних і приватних благ, визначений рівень державного втручання роботу ринкового механізму.

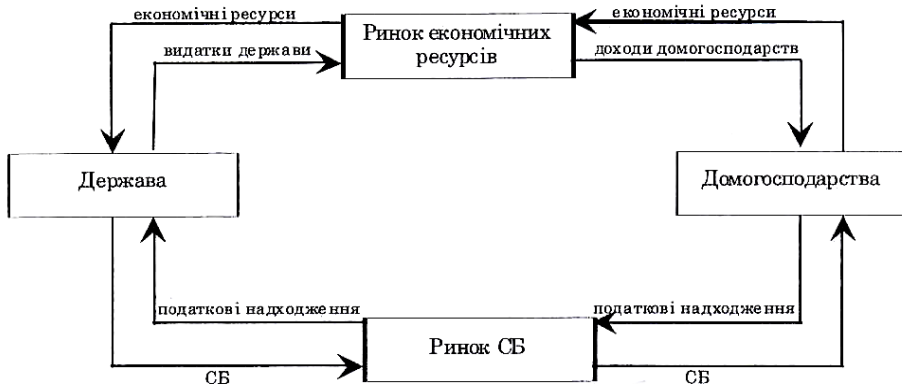


Рис. 1. Проста модель відтворення суспільних благ

Згідно з підходом Л. Вальраса [5] цю просту модель можна визначити припустивши, що є m видів СБ ($i = \overline{1, m}$) і n видів факторних послуг для їх виробництва ($j = \overline{1, n}$); P_i – ціна i -го виду СБ; C_j – ціна одиниці j -го виду факторної послуги. Пропозиція факторних послуг визначається на ринку економічних ресурсів і функціонально залежить від цін на інші види факторних послуг і цін на СБ; це можна записати як $Q_j = F_j(C_1, \dots, C_j, \dots, C_n, P_1, \dots, P_i, \dots, P_m)$ $j = \overline{1, n}$. Для кожного виду СБ його попит формується на ринку СБ й описується функцією $D_i = f_i(C_1, \dots, C_j, \dots, C_n, P_1, \dots, P_i, \dots, P_m)$, $i = \overline{1, m}$. У даній моделі допускається, що кількість спожитих факторних послуг відповідає їх пропозиції, тому доречною є така система рівнянь:

$$a_{j1}D_1 + a_{j2}D_2 + \dots + a_{ji}D_i + \dots + a_{jm}D_m = Q_j, \quad j = \overline{1, n}. \quad (1)$$

Ціни СБ є рівними сумі всіх витрачених на їх виготовлення факторних послуг, де перше СБ виступає в якості облікових грошей ($P_1 = 1$):

$$a_{1i}C_1 + a_{2i}C_2 + \dots + a_{ji}C_j + \dots + a_{ni}C_n = P_i, \quad i = \overline{1, m}. \quad (2)$$

Невідомими величинами є ціни і кількості СБ, ціни і кількості факторних послуг.

Матриця $A = \{a_{ij}\}_{m \times n}$ є матрицею технічних коефіцієнтів виробництва, де a_{ij} – кількість факторних послуг j -го виду задіяних для виробництва i -го виду СБ, кількість невідомих величин складає $(2n + 2m + m \times n - 1)$. Розв'язок системи рівнянь (1)-(2) описує процес врівноваження попиту і пропозиції СБ у статичній економічній системі.

Водночас можна визначити такі критичні зауваження до простої моделі відтворення СБ: у ній не взято до уваги траєкторії переходу замкнутої економічної системи від одного рівноважного стану до іншого; неповною мірою пояснено механізм досягнення рівноваги, оскільки держава в якості особливого інституту є організацією з ознаками монополії; не до кінця зрозумілою є економічна поведінка домогосподарств, оскільки координація їх дій під час здійснення фіскального обміну фактично розглядається як проблема пристосування. Внаслідок цього конструкція простої мо-

делі відтворення почала ускладнюватися через розбудову окремих взаємодоповнюваних і взаємопов'язаних теорій.

Науковці ув'язали процеси виробництва СБ з умовами оптимізації витратків держави і формування «найкращого у світі уряду» [21, с. 387–388]; із обґрунтуванням просторової парадигми задоволення попиту на СБ та визначення поведінки локальних урядів [23, с. 23–31]; з чинниками екстерналізації споживання СБ та їх надпропозицією. Ще одна група вчених зосередилася на питаннях створення ефективної системи виявлення уподобань споживачів СБ через визнання політики як важливої складової відтворення цих благ. Так, процес ухвалення суспільних рішень є процедурою, що генерує СБ; а особи, втягнуті в нього, можуть очікувати, що звернуться до нього, як до будь-якого іншого СБ [22, с. 917]. У відповідності до цього набули подальшого розвитку дочірні напрями, пов'язані з аналізом бюрократії, згідно з чим урядова контролююча група для кожного бюрократа може сконструювати конкретну структуру винагороди, забезпечивши тим самим ефективність функціонування уряду. Крім того, відновлення виробництва СБ стосувалося і визначення механізму вдосконалення розподільних відносин, що дозволяє узгоджувати індивідуальні інтереси з соціальною поведінкою людини у ринковій економіці, а сама держава стає відповідальною за автономізовані суспільні інтереси [14, с. 56–57, 67–70], що існують поряд з інтересами окремої особи.

Вагомості набувають і процеси створення таких умов виробництва СБ, що дозволяють зменшити деструкції фіскального обміну, забезпечивши прозорість витрачання бюджетних коштів і формування належної податкової культури. У теоретичному аспекті це обумовило пошук найкращих способів подолання проблеми «фрірайдера» та уникнення проявів опортуністичних дій. Існують відповідні наукові розробки, що стосуються окреслення правил поведінки економічних агентів у межах відповідного інституційного середовища [11, с. 108, 149] для забезпечення безперервності виробництва СБ, що дозволяє запровадити різні санкції та стимули, які, як мотивують поведінку людей у групах, так і сприяють примусовості діяльності. Додатково розгортаються і теоретичні дискусії щодо децентралізації управління державними фінансами та підвищення ефективності фіскальних відносин при відтворенні СБ. Так, проаналізовано поведінкові аспекти, які визначають структуру фіскальної політики за оптимістичних і песимістичних фіскальних ілюзій [20, с. 136–142]; систему перерозподілу коштів між бюджетами різних рівнів, що сприяла вирівнюванню фіскальної спроможності між юрисдикціями умови бюджетних обмежень, з якими зустрічається місцеве населення при виборі між приватними і суспільними благами.

Крім того, пошук механізмів розв'язання глобальних проблем обумовив становлення теорій відтворення глобальних СБ, що дозволило таксономізувати чисті і змішані глобальні СБ [7, с. 125–135]; виокремити критерії та способи фінансування їх виробництва для країн-учасниць [19, с. 15–20]. В результаті відбулася формалізація складових відтворення СБ в глобальній економіці через детермінацію інституцій, які беруть активну участь в їх створенні, та визначення найголовніших складових механізму розподілу вигід і витрат між учасниками виробництва. Але дискусійними моментами у даному підході є нечіткість визначення технології фінансування СБ; неврахування в повній мірі внеску домогосподарств у виробництво СБ; залишення поза увагою природи «проміжних» і «проміжних глобальних» СБ.

Узагальнюючи відомі теоретико-методологічні підходи, модель відтворення СБ у національній економіці доцільно представити у такому вигляді (рис. 2). Окремі складові даної моделі можна задати через функціональні співвідношення в момент часу t :

$$Q^t = f_Q^t(X^t, Y^t, Z^t, KM^t); \quad (3)$$

$$X^t = f_x^t(\alpha, \beta, \chi); \quad (4)$$

$$Y^t = f_y^t(\delta, \varepsilon, \phi, \varphi, \eta); \quad (5)$$

$$Z^t = f_z^t(\lambda, \nu, \omega); \quad (6)$$

$$KM^t = f_{KM}^t(\tau, \vartheta, \rho, \sigma), \quad (7)$$

де Q^t – функція виробництва СБ; X^t – функція економічних ресурсів; Y^t – функція податкових надходжень; Z^t – функція суспільного вибору; KM^t – функція зовнішніх відносин; α – попит на економічні ресурси; β – пропозиція економічних ресурсів; χ – ціни на економічні ресурси; δ – попит на СБ; ε – пропозиція СБ; ϕ – ціни на СБ; φ – діюча податкова система; η – доходи домогосподарств; λ – стандарти надання СБ; ν – виборча система; ω – політична система; τ – експорт СБ; ϑ – імпорт СБ; ρ – зарубіжні видатки за експортовані СБ; σ – національні видатки на імпортовані СБ.

* логіка людської взаємодії враховує обмежену раціональність людської поведінки.

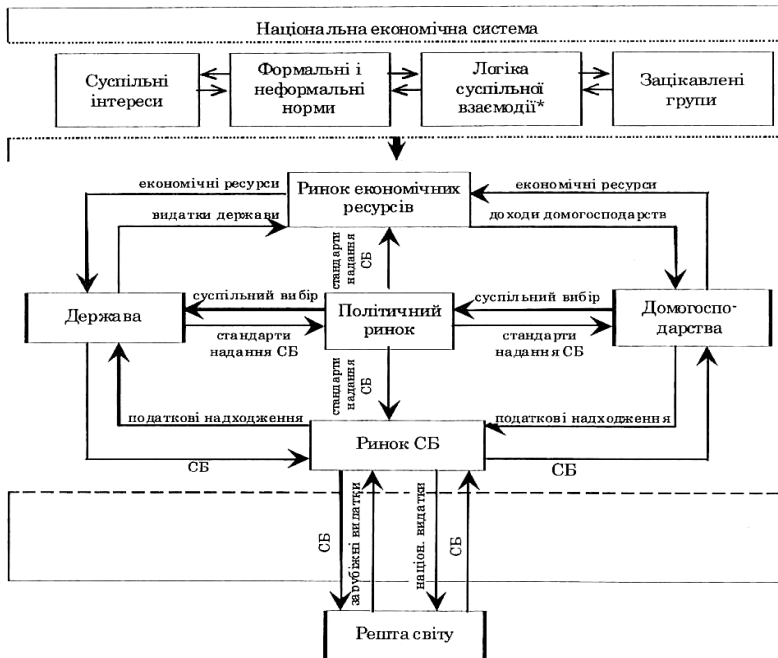


Рис. 2. Розширена модель відтворення суспільних благ

Згідно з (3)-(7), часткові та укрупнені змінні можна охарактеризувати як лінгвістичні, визначені к-вимірною шкалою якісних термів. Це дозволяє експертним способом сформулювати для цих змінних базу знань і сукупність правил, що характеризують систему, створивши передумови для наукового обґрунтування процесів ухвалення рішень щодо виробництва СБ.

Для розширеної моделі відтворення СБ можна визначити такі *позитивні риси*: виокремлено позаекономічні чинники, які впливають на економічну поведінку, зумовлюючи особливості здійснення фіскального обміну; актуалізовано значення політичного ринку щодо критеріїв і стандартів надання СБ, що вказує на існування деякої

конституційованої політично-соціальної структури, яка дозволяє узгоджувати суспільні інтереси; враховано можливості участі домогосподарств і держави у виробництві СБ глобального характеру, регламентуючи різного роду процедури, пов'язані з розв'язанням глобальних проблем і підвищенням рівня привабливості тої чи іншої національної економіки.

Становлення ринкової економічної системи в Україні визначило певні закономірності відтворення СБ, до яких згідно з розширеною моделлю можна зарахувати: невпорядкованість формальних і неформальних норм, деформацію логіки суспільної взаємодії та низьку ефективність системи узгодження суспільних інтересів через повільну адаптацію домогосподарств і держави до функціонування в нових соціально-економічних умовах; спотворення відносин фіскального обміну між економічними агентами, пов'язане із трансформацією вітчизняної податкової і бюджетної систем, погіршенням якості СБ, посиленням проявів опортуністичної поведінки платників податків; недостатню дієвість політичного ринку через часті зміни виборчого законодавства і використання «ручного» механізму розподілу економічних ресурсів в залежності від системи уподобань політичних еліт. Зокрема, чимало українських науковців у контексті відтворення СБ акцентує увагу на соціальній пасивності українського населення [10, с. 278]; на порушенні зобов'язань домогосподарств щодо сплати податків на чинниках незадовільного функціонування галузей, що продукують СБ [12, с. 164], і наявності викривлень в економічних відносинах на негативних наслідках трансформаційних процесів і деструктивному протистоянні олігархічного капіталу інтересам українського народу [16, с. 37, 51]; недостатньому розвитку суспільного сектору в перехідній економіці України, що спричинене зміною структури політичного ринку [2, с. 136-137].

В основі формування концептуальних особливостей відновлення виробництва СБ лежить генетично-еволюційна парадигма, яка обумовила прогресивні зміни і поступове ускладнення простої моделі. Тому формування теорії відтворення СБ ґрунтується на *поступовому поєднанні ключових блоків* цієї моделі та припущень про обмежену раціональність поведінки індивіда, системи виявлення уподобань та інституціоналізацію відносин між економічними агентами. Концептуально побудова ефективної системи виробництва СБ в Україні має враховувати функціональні зв'язки і взаємозалежності, що склалися у межах розширеної моделі відтворення. Але через деформацію виробництва СБ в українській економіці необхідно: гармонізувати систему взаємовідносин між державою та домогосподарствами, в основі якої є вироблення чітких правил поведінки та узгодження суспільних інтересів; стабілізувати відносин фіскального обміну внаслідок завершення реформування бюджетної і податкової систем; поліпшити функціонування політичного ринку, що сприятиме прозорості визначення стандартів надання СБ і підвищенню якості суспільного вибору.

Список використаних джерел

1. Алексеев М. Организация государственного хозяйствования // Украинська економічна думка : Хрестоматія / Упоряд. С.М.Злупко. – К. : Знання, 2007. – С. 268-272.
2. Башнянин Г.І., Гончарук Л.Я. Ефективність соціалізації економічних систем : методологічні проблеми метрологічного аналізу. – Львів : Новий Світ-2000, 2010. – 240 с.
3. Бланкарт Ш. Державні фінанси в умовах демократії: Вступ до фінансової науки. – К. : Либідь, 2000. – 654 с.
4. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2001. – 670 с.
5. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии или Теория общественного богатства. – М. : Изграф, 2000. – 448 с.

6. Геєць В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / Ін-т екон. та прогнозів. НАН України. – К., 2009. – 864 с.
7. Длугопольський О.В. Суспільний сектор економіки і публічні фінанси в епоху глобальних трансформацій. – Тернопіль : Екон.думка ТНЕУ, 2011. – 632 с.
8. Економічна енциклопедія : У 3-х т. / Гол. ред. Б.Д. Гаврилишин. – К. : Академія; Тернопіль : Акад. народ. госп-ва, 2000. – Т. 1. – 863 с.
9. Єрохін С.А. Теорія структурного реформування національної економіки : Автореф. дис... д-ра екон. наук : спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / Об'єдн. ін.-т ек-ки НАН України. – К., 2005. – 44 с.
10. Институциональная архитектура и динамика экономических преобразований / С.И. Архиреев, А.А. Гриценко, И.И. Малый и др.; Под ред. д-ра экон. наук А.А. Гриценко. – Харьков : Форт, 2008. – 927 с.
11. Коуз Р. Фирма, рынок и право. – Нью-Йорк : Телетекст, 1991. – 190 с.
12. Модернізація суспільного сектору економіки в умовах глобальних змін / А.Ф. Мельник, Г.Л. Монастирський та ін.; За ред. д-ра екон. наук А.Ф. Мельник. – Тернопіль : Екон. думка ТНЕУ, 2009. – 528 с.
13. Налогообложение : теории, проблемы, решения / В.П. Вишневський, А.С. Веткин и др.; Под общ. ред. В.П. Вишневского. – Донецк : ДонНТУ, ИЭП НАН Украины, 2006. – 504 с.
14. Рубинштейн А.Я. Экономика общественных предпочтений. Структура и эволюция социального интереса. – СПб. : Алетейя, 2008. – 560 с.
15. Стігліц Дж.Е. Економіка державного сектора. – К. : Основи, 1998. – 854 с.
16. Структурні реформи економіки : світовий досвід, інститути, стратегії для України / О.І. Амоша, С.І. Юрій та ін.; ІЕП НАН України, ТНЕУ МОНМС України. – Тернопіль : Екон. думка ТНЕУ, 2011. – 848 с.
17. Франко І. Що коштують наші школи? (Друга частина статті «Сила податкова Галичини» // Зібрання творів у п'ятдесяти томах. – Т. 44, Кн. 1. Економічні праці (1878-1887). – К. : Наукова думка, 1984. – С. 145-150.
18. Хайек Ф.А. Общество свободных. – Лондон, 1990. – 309 с.
19. Binger, A. (2003). Global public goods and potential mechanisms for financing availability. In: Background paper prepared for the Fifth Session of the Committee for Development Policy meeting, 7-11 April 2003. – 39 p.
20. Buchanan J.M. (1999). Public Finance in Democratic Process: Fiscal Institutions and Individual Choice. Indianapolis, IN: Liberty Fund, Inc. Vol. 4. – 328 p.
21. Samuelson, P.A. (1954). The Pure Theory of Public Expenditure. The Review of Economics and Statistics, 36: 387-389.
22. Tullock, G. (1971). Public Decisions as Public Goods. The Journal of Political Economy, 79: 913-919.
23. Williams, A. (1966). The Optimal Provision of Public Goods in a System of Local Government. The Journal of Political Economy, 74: 18-33.

Summary. *The article considers the theoretical and methodological peculiarities of public goods reproduction within a market economic system. The essence of economic category «public goods reproduction» is deepened and the most important components of the regular and extended reproduction models are distinguished. The conceptual approaches to the formation of public goods reproduction model within the Ukrainian economy are outlined.*

Key words: *public goods, reproduction, market economic system, households; state.*

Музичук І.В.,

*старший викладач кафедри туризму та економічної теорії
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА СПІВВІДНОШЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО В ЕКОНОМІЧНІЙ НАУЦІ

У статті проводиться дослідження соціального контексту економічного розвитку. На основі аналізу теоретичної спадщини представників різних шкіл та напрямків, робиться спроба періодизації модифікації поглядів на співвідношення економічного і соціального в економічній науці.

Ключові слова: *соціально орієнтована економіка, соціальне ринкове господарство, соціальна економіка, соціальна держава.*

Постановка проблеми. У людській свідомості утвердився своєрідний шаблон у поглядах на співвідношення економічного та соціального, в якому економічному відводиться пріоритетне значення в суспільному прогресі. Однак відповідно до сучасних тенденцій світового економічного розвитку економічне зростання, втілене в накопиченні матеріальних благ і нових технологій, вже перестає слугувати головним індикатором прогресу. Відбувається переосмислення моделі економічного зростання: визнається те, що ігнорування одного з компонентів (економічного чи соціального) приводить не тільки до погіршення умов функціонування іншого, але й до негативних системних змін.

Світова спільнота, переглядаючи свої уявлення про прогрес, його форми та виміри, пов'язує можливість гармонізації взаємозв'язку економічного і соціального через побудову соціальної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розглядаючи соціальну економіку як перспективний вектор розвитку, варто відмітити, що вагому роль у розробці концепції соціальної економіки належить таким ученим: Ф. Бему, Л. Ерхарду, А. Мюллер-Армаку, В. Ойкену, В. Репке, А. Рюстову. Окремі проблеми формування і розвитку соціальної економіки завжди були в центрі уваги провідних українських учених: О. Амоші, Г. Башнянина, А. Гальчинського, В. Гейця, А. Деркача, Б. Панасюка, А. Сіленка, В. Скурагівського, Г. Стеблій, В. Удовиченка, В. Черняка, С. Чистова й ін. Незважаючи на численні дослідження відкритим залишається питання органічності та природності поєднання протилежних за цілями понять економіка та соціальність.

З огляду на це, проведемо дослідження соціального контексту економічного розвитку та з'ясуємо наскільки новим для економічної науки є поєднання соціального та економічного.

Виклад основного матеріалу. Відслідкуємо відображення даного питання в теоретичній спадщині окремих представників різних економічних шкіл (табл. 1).

Висловлювання мислителів стародавнього світу та середньовіччя з низки соціально-економічних проблем хоч і містять геніальні здогадки, в яких теоретично усвідомлено тогочасні соціально-економічні процеси і явища, проте погляди ще не сформовані в цілісну теоретичну конструкцію. Характерною ознакою даних періодів є синкретизм, невіддільна єдність економічного і соціального. Відсутність проблеми узгодженості економічного та соціального пояснюється тим, що дані процеси ще не відокремлені один від одного в реальності та у свідомості людей. Суто економічні

проблеми розглядаються в нерозривному зв'язку з мораллю, соціальною справедливістю. Відокремлення може відбутися через виділення економіки в особливу і самостійну сферу суспільного життя та перетворенні її на хрематистику, що за своєю суттю заперечує будь-які прояви моральності та етичності поведінки господарського суб'єкта.

Таблиця 1

Економічні погляди мислителів Стародавнього світу та Середньовіччя	
Представник	Суть економічного вчення
Ксенофонт	Вважається першим «соціальним економістом», досліджує проблеми суспільного поділу праці, як важливої умови збільшення виробництва «споживних вартостей», отже продуктивності праці взагалі. [7], [8]
Платон	Пропонує модель ідеального соціально-економічного устрою. Робить спроби усвідомити закони ведення господарства, встановити закономірності обміну й розподілу між людьми. [4, с. 19-20]
Арістотель	Висловлює думку щодо узгодженості основних економічних і соціальних процесів. Виступає за розвиток суспільства у напрямку, де глобальною метою виступає соціальний розвиток, а економіка існує і розвивається як засіб для її досягнення. [1]
Ібн Халдун	В основі вчення знаходиться теорія соціального прогресу, в якій висловлює думку про існування природних законів економічного розвитку, які управляють господарською діяльністю людей, спрямовують соціальний прогрес. [4, с.26-27]
Томас Мор, Томазо Кампанелла, Ібн Сіна.	Пропонують власні моделі соціально-економічного устрою. Запропоновані моделі «ідеальних держав», мали відмінності, але всі носили утопічний характер: спостерігалась очевидна несумісність бажаних соціальних вимог та економічний потенціал для їх досягнення. [4, с. 83-89]

Таку трансформацію економіки спостерігаємо в період зародження та стрімкого розвитку ринкової економіки. З появою нових економічних явищ та процесів відбувається еволюція поглядів на співвідношення економічного та соціального.

Таблиця 2

Економічні погляди вчених періоду розвитку ринкової економіки	
Представник	Суть економічного вчення
В. Петті	Висловив ідею про необхідність пізнання об'єктивних економічних законів, які порівнював із законами природи. Виступав проти державного втручання в господарське життя, пояснюючи це тим, що воно суперечить законам природного порядку. [15]
Франсуа Кене	Визначає роль держави і межі її втручання в соціально-економічне життя. Виступає за невтручання уряду в економіку. Наголошує на тому, що держава має надати повну свободу своїм громадянам. Описує механізм розподілу створеного продукту між різними соціальними верствами в натуральній і грошовій формах. [6]
Адам Сміт	Розвинув ідею «природного порядку». Визначив спонукальні мотиви людини до економічної діяльності: егоїзм, турбота про власну вигоду, природне прагнення до отримання вигоди, поліпшення власного становища. Наголошує на тому, що держава не має протидіяти об'єктивним законам економічного розвитку, виступати штучною перепорою «природному» ринковому механізму. [16]
Жан Батист Сей	Теорія «трьох факторів виробництва», будучи послідовно економічною концепцією, водночас є і «соціальною», оскільки її центральною проблемою є розподіл суспільного продукту. [19].

Представник	Суть економічного вчення
Дж. Мілль	Піддаючи критиці капіталізм, все ж показує потенціал його самовдосконалення, еволюційного переростання в більш справедливий і досконалий соціально-економічний устрій. Закликав до «соціального партнерства». Наголошує на необхідності активної участі держави у проведенні соціальних реформ. Водночас обґрунтовує небажаність великих державних витрат, виступає проти нагромадження державного боргу. [18]
К.Маркс	Розробив комплексну теорію революційної трансформації капіталізму у принципово новий лад на принципово нових засадах. Піддає нищівній критиці соціально-економічні суперечності капіталістичного способу виробництва, які і мають зруйнувати несправедливий експлуататорський лад на основі переможної пролетарської революції. Описує шлях досягнення соціальної рівності і справедливості» через знищення приватної власності і заміну її загальнонародною. [10],[11]
Фредерік Бастіа	Займається пошуком шляхів забезпечення «соціально-економічної гармонії» в суспільстві. Прогрес людства пов'язує з реалізацією інтересів і свободи окремої людини. Впевнений, що гармонію інтересів може забезпечити капіталізм. Висловлює ідею про визначальну роль споживача щодо виробника. Обґрунтовує зв'язок між розвитком нематеріальної сфери та рівнем загального добробуту в суспільстві. [2]
Генрі Чарльз Кері	Висловлює ідею про те, що соціально-економічний устрій потребує єднання всіх верств населення для досягнення «нової продуктивної сили» при цьому, провідним має бути загальносуспільний інтерес. Він доводить, що навіть суспільство, засноване на принципах індивідуалізму і конкуренції, може забезпечити «гармонію інтересів». [9]
Леон Вальрас	Автор загальної економіко-математичної моделі народного господарства – моделі «загальної економічної рівноваги». При аналізі та оцінці соціально-економічних явищ та процесів застосовує математичний апарат. Засновник сучасного макроекономічного регулювання в «соціальній економіці». [3]
Вільфредо Парето	Обґрунтовуючи взаємозалежність усіх економічних факторів, які впливають на виробництво і споживання, використовує математичні методи аналізу, але шукає не причинно-наслідкові зв'язки між соціально-економічними явищами, а виступає виключно за «функціональний аналіз». [14]
Густав Кассель	Кассель розглядав торгівельно-промислові кризи як процеси, зумовлені явищами попередньої економічної історії кожної країни. Їхню причину він вбачав у революційних змінах соціальної і економічної систем. [4]

Капіталістичний період розвитку характеризується виокремленням економічного елементу з інших сфер суспільного життя. В Марксовому аналізі капіталу і самозростаючої вартості даний економічний елемент досягає найбільшої «чистоти», сформованості та розглядається як самостійна асоціальна сутність. Відокремлення економічного та соціального досягає своєї повноти та завершеності.

Виникає специфічна проблема поєднання економічного та соціального. При цьому віддається пріоритет соціальній складовій, а економічна складова виступає обмежуючим контуром для її розвитку. Дослідження вчених характеризуються чітким концептуальним вираженням проблем «соціально-економічної гармонізації», «оптимізації» та загальної «рівноваги» в суспільстві, математичним обґрунтуванням досить складних соціально-економічних процесів. В результаті досліджень виникають окремі моделі, які претендують на успішну практичну реалізацію. Однак запропоновані конструкції хоч і окреслюють шляхи розв'язання окремих соціально-економічних проблем, проте вони не визначають способи комплексного вирішення

існуючих проблем та не спроможні стати повноцінною теоретичною базою для здійснення реформ, орієнтиром для соціально-економічної політики.

На роль бази для подібних реформ претендують теоретичні конструкції одночасно двох шкіл: кейнсіанства та ордолібералізму.

Кейнс обґрунтовував думку про неможливість спонтанного саморегулювання капіталізму. [5]. Відстоює необхідність змішаної економіки, виходячи при цьому з наявності хоч і з кризовою, але все ж таки ринкової економіки, яка потребує державного втручання (регулювання). Теорія Кейнса була націлена, в основному, на екстенсивний тип економічного розвитку. Збільшуючи свої витрати і підвищуючи доходи населення, держава, по теорії Кейнса, сприяє підвищенню споживчого та інвестиційного попиту, підштовхуючи економіку вгору. Створюються умови для економічного зростання.

На основі даної теорії була розроблена модель держави добробуту, в якій держава отримує право втручатися в дію ринкового механізму і розподілу економічних благ з метою підвищення рівня індивідуального і суспільного добробуту. Держава добробуту ставить за мету забезпечення оптимального обсягу благ і послуг, що задовольняє потреби основних категорій населення, а не мінімальні їх обсяги для найбільш уразливих груп населення.

Реалізація концепції держави добробуту проводилася в широкому масштабі в Західних державах в 50–60-і рр. XX ст. в період неповної зайнятості ресурсів в післявоєнний період (конверсія, відновлення господарства та ін.) Практика підвищення доходів населення, експансія держави в економіку призводять до збільшення обсягу випуску, залученню додаткових ресурсів і, отже, до економічного зростання та підвищення добробуту населення. Розвиток відбувається за рахунок залучення нових факторів, спостерігається перерозподіл кадрів між сільським господарством та промисловістю, в результаті чого значно підвищується загальна продуктивність праці. Але дана модель втрачає ефективність, якщо економіка розвивається в умовах повної зайнятості ресурсів, тому що високий рівень витрат держави, експансія держави в економіку дають позитивні результати лише в разі значного підвищення доходів держави, позитивного сальдо бюджету.

За 1950–60-ті роки помітно покращилися умови і рівень життя широких верств населення. Йшло формування середнього класу. Однак в момент досягнення високого рівня зайнятості факторів виробництва модель держави добробуту стає неефективною. Перерозподіл між сільським господарством та промисловістю закінчується, а, значить, немає більше і умов для екстенсивного типу економічного зростання, що було основною ідеєю кейнсіанської і некейнсіанської теорії. Подальше поступальний економічний розвиток став можливим тільки при переважанні інтенсивного типу економічного зростання за рахунок зміни технології. Починається перерозподіл робочої сили між виробничою сферою і сферою послуг. Сфера послуг не володіє такими значними можливостями підвищення продуктивності як виробнича, складно відстежити також доходи зайнятих в даній сфері, в результаті дохідні частини бюджетів економічно розвинених держав не мають настільки значного приросту, як в попередній період. Темпи економічного зростання різко знижуються. До цього часу (кінець 1970-х рр.) в основному завершується формування середнього класу. Даній частині населення зі значними доходами та перспективами подальшого розвитку державна допомога в колишньому масштабі вже не потрібна, але саме на цю категорію населення лягає основна частина податкового тягаря. За рахунок зростання масштабів податкового перерозподілу доходів відбувається ослаблення стимулів до праці, зни-

ження ефективності роботи ринкових механізмів. У підсумку, у багатьох західних державах відбувається скорочення кількості категорій громадян, які потрапляють під дію системи соціальної допомоги, скорочення витрат держав на соціальні програми, що дає право говорити про занепад і згорання держави добробуту.

У 1930-і роки паралельно кейнсіанській теорії розроблялася й інша концепція. Другий методологічний підхід, який передбачав формування певної сукупності заходів держави з метою нормалізації функціонування економіки, заснованої на ринковому механізмі, розроблявся в рамках неолібералізму вченими фрайзбургської школи В.Ойкеном [13], А. Мюллером-Армаком [12] та ін. Розроблена цією школою теорія порядків лягла в основу моделі соціального ринкового господарства. Ойкен та його послідовники сформували систему економічних порядків від чисто ринкової до централізованої системи, вивчали характер і способи координації між суб'єктами, виділяючи при цьому різновиди порядків: нестабільні, встановлені, часткові.

На основі їх ідей розроблена концепція соціального ринкового господарства. Л. Ерхард реалізував цю теорію на практиці в Німеччині. Саме поняття соціального ринкового господарства було введено А. Мюллер-Армак в 1950-і роки. Соціальне ринкове господарство базувалось на наявності приватної власності і конкуренції, економічно ефективної та соціально справедливої ринкової системи, взаємодії принципів соціальної справедливості та соціальної ефективності, поєднанні економічного прогресу з соціальним прогресом.

Модель соціального ринкового господарства виявилася більш ефективною при розвитку економіки з інноваційним характером, ніж модель держави добробуту, розроблена на основі теорії Д. Кейнса. На відміну від моделі Кейнса, модель соціального ринкового господарства гарантує не оптимальний, а мінімальний рівень життя.

Описана проблема знаходить своє відображення в теоретичній спадщині представників і більш пізніх шкіл аж до сучасних варіантів неінституціоналізму. Всі течії мають спільним визнання необхідної ролі держави (суспільства) у функціонуванні сучасної ринкової економіки, хоча ступінь і форми визнаного ними державного або громадського впливу у них різні. Можна припустити, що ці різні течії, поряд з кейнсіанством, первісним ордолібералізмом і наступними його модифікаціями, в певній мірі повинні розглядатися або предтечами, або складовими елементами сучасної теорії соціальної економіки.

Узагальнюючи проведений аналіз теоретичної спадщини представників різних шкіл та напрямків, можна зробити висновок, що модифікація поглядів на співвідношення економічного і соціального в своїй еволюції проходить три періоди.

Таблиця 3

Співвідношення економічного і соціального в моделях

Період	Співвідношення Економічного і соціального	Вирішення проблеми узгодженості	Концептуальне вираження (Сформоване / не сформоване)	Модель (побудована / не побудована)	Втілення
1	Синкретизм	Відсутня проблема	-	-	-
2	Диференціація	Конфронтація соціального та економічного	-	-	-
3	Гармонізація соціального і економічного	Постановка проблеми відсутності узгодженості	-	+	-
		Пошуки шляхів гармонізації	+	+	+

Перший період – синкретизм, єдність соціального життя у стародавніх, в якому економіка ще не виділилася в особливу і самостійну сферу суспільного життя. Другий етап – диференціація соціального і економічного, третій – гармонізація економічного і соціального, елементи якої проявляються у вищих формах соціального ринкового господарства, соціальної економіки. Третій етап характеризується концептуальним вираженням та практичною реалізацією теоретичної моделі.

Висновки. Не вдаючись на даному етапі дослідження до аналізу теоретичної спадщини більш пізніх шкіл, вже можемо стверджувати що трансформація, пов'язана з соціалізацією ринкової економіки, має об'єктивний характер. Соціальний контекст економічного розвитку існував завжди, питання полягає лише в тому, наскільки економічна наука була готова прийняти соціальний зміст економіки та економічних процесів і концептуально включити їх у свій економічний світогляд.

Список використаних джерел

1. Аристотель. Сочинения: В 4 т. Т. 4: Никомахова этика; Большая этика; Политика; Поэтика. – М.: Мысль, 1983.– 832 с.
2. Бастия Ф. Экономические гармонии и другие работы. – М.: изд. К. Т. Солдатенкова, 1896.–238 с.
3. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии, 1874 // 25 ключевых книг по экономике. – Изд-во «Урал-LTD», 1999.
4. Історія економічних вчень: Навчальний посібник / За ред. В. В.Кириленка. – Тернопіль: «Економічна думка», 2007. – 233 с.
5. Кейнс Дж.М. Избранные произведения / Дж.М. Кейнс. М.: Эксмо (серия «Великие экономисты XX века»), 2009. – 543 с.
6. Кене Ф. Избранные экономические произведения. – М.: Соцэкгиз, 1960. –551 с.
7. Ксенофонт Афинский. Сократические сочинения. – М.; Л.: Академия, 1935. http://krotov.info/lib_sec/11_k/kes/kkseno2.html
8. Ксенофонт. Воспоминание о Сократе / Пер с англ. М.: Наука, 1993. – 379 с.
9. Кэри, Генри Чарльз. Руководство к социальной науке : с портретом автора / Кэри ; пер. с англ. кн. Л. Н. Шаховской. — СПб. : Издание кн. Шаховского, 1869 (Типография Департамента уделов). — 704 с. <http://elibrary.tomsk.ru/purl/1-3926/>
10. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. / К. Маркс. – Т.1. – М.: Политиздат, 1978. – 907 с.
11. Маркс К. Экономические рукописи 1857-1861 годов / К. Маркс. В 2-х ч. Ч.1. – М.: Политиздат, 1980. – 564 с.
12. Мюллер-Армак, А. Принципы социального рыночного хозяйства / А. Мюллер-Армак // Социальнорыночное хозяйство. – СПб.: Экономическая школа, 1999.
13. Ойкен В. Основные принципы экономической политики / В. Ойкен. – М.: Прогресс, 1995. – 496 с.
14. Парето В. Учебник политической экономии, 1906 // 25 ключевых книг по экономике. – Изд-во «Урал-LTD», 1999.
15. Петти В. Экономические и статистические работы.– М.: Соцэкгиз, 1940. – 673 с.
16. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2007. – (Серия: Антология экономической мысли) – 960 с.
17. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй / А. Сміт. – [Перекл. з англ. О. Васильєва, М. Межевікіної, А. Малівського]. – Post Royal. Київ, 2001. – с. 39.
18. Эрхард, Л. Полвека размышлений: Речи и статьи / Л. Эрхард. – М.: Руссико : Ордынка, 1993. – 608 с.
19. Mill J.S. Principles Of Political Economy [Electronicresource] / Mill J.S. – Project Gutenberg, 2009. – 810 p. – Modeofaccess: <http://www.gutenberg.org/files/30107/30107-pdf.pdf>
20. Say J.-B. A Treatise on Political Economy / J.-B. Say – NewYork: Augustus m. KelleyPublishers, 1971. – 488 p.

Summary. *The article studies the social context of economic development. On the basis of theoretical heritage of different schools and direction of attempt periodization modification of views on economic and social value in economics.*

Key words: *social oriented economy, social market economy, social economy, welfare state.*

УДК 338.432

Олійник О.В.,

доцент кафедри економічної теорії

Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

Сідельнікова І.В.,

к.е.н., доцент кафедри економічної теорії

Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди,

м. Харків

ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Обґрунтовано необхідність інноваційного шляху розвитку аграрного сектору національної економіки як найбільш оптимального в сучасних економічних умовах. Визначені основні характеристики нинішнього етапу інноваційного процесу в аграрному секторі вітчизняної економіки. Виявлено найсуттєвіші перешкоди активізації інноваційного процесу в аграрній сфері. Зроблено висновки щодо визначальної ролі держави у формуванні та забезпеченні функціонування національної агроінноваційної системи. Доводиться необхідність розробки цілісної науково обґрунтованої інноваційної моделі функціонування і розвитку аграрного сектору.

Ключові слова: *аграрний сектор, інновації, інноваційний процес, інноваційна діяльність, агроінноваційна система, агроінноваційний розвиток.*

Постановка проблеми. Теоретичне узагальнення шляхів реформування, подолання кризових явищ у розвитку національного аграрного виробництва та вибір правильних орієнтирів показують, що найбільш оптимальним із можливих напрямів розвитку аграрного сектору є інноваційний. Лише таким шляхом можливо швидко й ефективно трансформувати аграрне виробництво, стимулювати мале й середнє аграрне підприємництво і водночас забезпечити вихід на світовий рівень, що надзвичайно важливо для нашої держави з її величезним потенціалом аграрної країни. Без інноваційних процесів неспроможні відбутися структурні перетворення, динамічне економічне зростання і виведення економіки нашої країни на шлях сталого розвитку. У той же час саме в аграрній сфері, на відміну від інших сфер, розвиток інновацій відбувається більш повільно. Тому у сучасних наукових і прикладних дослідженнях проблема переведення аграрного сектору на інноваційну модель розвитку є однією з актуальних і пріоритетних та такою, що вимагає особливої уваги.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розробку даної проблеми внесли М.Ф. Бабієнко, Є.А. Бузовський, С.А. Володін, О.І. Гойчук, І.О. Іртішцева, М.М. Кулаєць, П.А. Лайко, Л.М. Малюга, Л.П. Марчук, П.М. Музика, І.В. Прокопа, П.Т. Саблук, Н.М. Сіренко, О.С. Сухарев, С.О. Тивончук, Р.А. Фатхундінов, М.Г. Чумаченко, О.В. Шубравська та ряд інших вітчизняних і зарубіжних учених. Але широта й складність поставленої проблеми вимагають продовження наукового пошуку, подальшої конкретизації її дослідження в нових економічних умовах.

Метою статті є дослідження теоретико-методологічних та прикладних аспектів формування інноваційних можливостей розвитку аграрного сектору національної економіки на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу. Інноваційний процес стосовно аграрного сектору пов'язаний з постійним відтворенням наукового потенціалу та організаційно-економічним, технічним і технологічним відновленням аграрного виробництва, спрямованого на його вдосконалення з урахуванням досягнень науки, техніки й світового досвіду.

Під інноваційною продукцією в аграрній сфері, як свідчить аналіз літературних джерел, слід розуміти нагромадження оригінальних наукових знань, матеріалізованих у вигляді нових технологій та елементів технологій, матеріалів, способів організації й управління виробництвом, які мають переваги за певними позитивними ознаками порівняно з аналогами і забезпечують при їх застосуванні приріст економічного, соціального й інших видів ефекту [1, с. 115].

На нашу думку, інновації слід розглядати як наукові надбання, вироблені у готовому для використання вигляді, але поки що повною мірою не реалізовані в масовому виробництві через відсутність необхідних умов, коштів, матеріальних ресурсів тощо. Особливістю інновацій є існування людського фактору, інтелект якого спроможний нагромаджувати та перетворювати нові знання для створення інноваційної продукції. Джерелами появи інновацій можуть бути: державні замовлення, самоініціатива наукових установ або ж потреби ринку. Проте найбільш успішними, як переконує досвід розвинених країн, будуть інновації, які виникли на основі саме останнього джерела.

Створена нова продукція повинна відповідати певним характеристикам та мати необхідні ознаки для того, щоб ідентифікувати її як інноваційну. Так, інновації повинні нести у собі щось нове, пов'язане з якісними змінами в економічному процесі, спрямоване на динамічні шляхи зростання. Крім того, інноваціям притаманні певні особливості: інновація є доцільною і корисною зміною попереднього стану, запропонованою людиною; ця зміна повинна набути практичного застосування, причому вперше в даній галузі, зокрема в аграрному виробництві; предметом цих змін є продукти, технології, соціальні, економічні, екологічні процеси тощо; метою інновації є задоволення суспільної потреби; інновація є засобом, використання якого дає змогу одержати певний ефект; інновації є засобом реалізації цілей розвитку аграрного підприємства, що також позитивно впливає на підвищення ефективності його виробничої діяльності. Для визначення ефекту від впровадження інноваційної продукції необхідно, з одного боку, встановити розмір перевищення кінцевих результатів від її використання над витратами на розробку, виготовлення й реалізацію, а з іншого – зіставити отримані при цьому результати з одержаними показниками від застосування інших аналогічних за призначенням варіантів інноваційної продукції. Разом із тим кожній інноваційній продукції притаманна межа існування, яку слід розглядати як певний інтервал від появи до зникнення інновацій з обігу, що обов'язково характеризується періодом окупності витрат на створення інновацій в процесі застосування у виробничій сфері. Для того щоб інновація вважалася завершеною, необхідною є наявність принаймні двох умов: це масове використання інновації у виробництві та окупність інновації, тобто відшкодування витрат на її одержання за рахунок прибутку [1, с.116].

За обставин, коли економічні відносини сільськогосподарських товаровиробників із науковими установами здійснюються на ринкових засадах, головним джерелом реалізації науково-інноваційних розробок в аграрній сфері виступає ринок інноваційної продукції. На нашу думку, ринок інноваційної продукції є сферою обігу інноваційної продукції як товару, на який є попит, підкріплений платоспроможністю споживачів, і належна пропозиція. Умовами виникнення і функціонування ринку інноваційної продукції є, по-перше, суспільний поділ праці, завдяки якому відбувається спеціалізація учасників ринкових відносин; по-друге, повна самостійність ринкових суб'єктів у виборі виробничо-господарської діяльності, придбанні засобів виробництва, визначенні умов і місця реалізації інноваційної продукції, що пов'язано з намаганням кожного отримати власний прибуток та є підґрунтям для конкуренції; по-третє, задоволення платоспроможного попиту споживачів на умовах вільної взаємної згоди на відшкодування понесених витрат, еквівалентного обміну конкурентоспроможності.

Формування й функціонування ринку інноваційної продукції – досить складний і тривалий процес, що відбувається поетапно, базується на певних принципах (раціоналізму, системності, комплексності, балансу інтересів ринкових суб'єктів, «розумної» орієнтації на задоволення потреб і запитів споживачів) та покликаний виконувати певні функції, зокрема посередницькі, збутові, контролюючі, інтеграційні, ціноутворювальні, регулювальні та інші.

Ефективне функціонування ринку інноваційної продукції стане можливим лише при паралельному застосуванні та комбінуванні методів ринкового механізму самоорганізації й системи державного регулювання. Тому необхідно удосконалювати механізм державної підтримки та регулювання розвитку ринку в напрямі створення конкурентного середовища; здійснення фінансової підтримки сільськогосподарських товаровиробників за рахунок надання їм можливостей придбання інноваційної продукції в кредит; удосконалення системи ціноутворення на інноваційну продукцію; зростання платоспроможного попиту споживачів; створення системи моніторингу й інформації щодо аналізу та прогнозування кон'юнктури ринку інноваційної продукції.

Як показують дослідження, основними характеристиками нинішнього етапу інноваційного процесу в аграрному секторі вітчизняної економіки є такі: несформованість цілісного бачення розвитку інноваційного процесу в агросфері; недостатня розвинутість нині провідних у світі напрямів інноваційної діяльності в аграрному секторі; обмежене використання аграрними підприємствами власних інноваційних розробок (як щодо ресурсів, так і технологій), взаємозумовленість ступеня інноваційної активності підприємства та його прибутковості, диверсифікація напрямів інноваційної діяльності ефективних підприємств, абсолютне переважання власних коштів підприємств серед джерел фінансування інновацій, низький рівень використання підприємствами інституційних джерел інформації щодо інноваційних розробок та можливостей їх запровадження; різноспрямованість інноваційної діяльності рослинницьких і тваринницьких підприємств за її видами, недостатня наявність позитивних ефектів для довкілля від запровадження результатів агроінноваційної діяльності [4; 5; 7].

Часті й тривалі кризові періоди у функціонуванні вітчизняного аграрного сектору негативно вплинули на розвиток науково-технічного прогресу та інноваційних процесів, що призвело до значного морального й фізичного зносу техніко-технологічної бази, зниження конкурентоспроможності аграрних підприємств. Як наслідок, значна їхня частка випускає низькоякісну, неконкурентоспроможну проду-

кцію, відсутній необхідний для здійснення інноваційної діяльності науково-технічний та кадровий потенціал, здатний створювати інновації й успішно впроваджувати їх у виробництво, недосконалим є процес управління інноваційною діяльністю. Слід враховувати й особливості нинішнього стану національної економіки, який характеризується значним спадом обсягів виробництва й рівня споживання, диспропорціями в економіці, незначною інвестиційною активністю, несформованим інституційним середовищем, масштабними тіньовими капіталами.

Серед причин, що перешкоджають розвитку інноваційної діяльності у вітчизняних сільськогосподарських підприємствах та заважають їм досягти потрібних результатів, найвагомішими дослідники цієї проблеми називають наступні: невідповідність системи координації та управління АПК в ринкових умовах (відірваність науково-дослідних установ від ринку, робота «на полицю», одноосібні дії інститутів й аграрних підприємств); неузгодженість державних та інших економічних форм і механізмів управління інноваційним процесами, внаслідок чого наукові, виробничі, фінансові та інші ресурси використовуються частково або взагалі не використовуються; недостатня кількість чи відсутність фінансових інститутів (венчурне фінансування, грантова підтримка); відсутність законодавчої бази, яка регламентує і стимулює діяльність інноваційних підприємств; недостатній рівень фінансового забезпечення підприємств, низька доступність кредитів і державної підтримки для модернізації аграрного сектору і здійснення інноваційних змін, невисока мотивація інноваційної діяльності, нерозвиненість системи інформаційного забезпечення інноваційного процесу.

Для вирішення завдань вітчизняного агроінноваційного розвитку у напрямі, максимально наближеному до загальносвітових тенденцій, необхідно здійснити кардинальні перетворення у межах як усієї національної інноваційної системи, так і її аграрної складової. При цьому на рівні агроінноваційної системи важливо забезпечити кількісне і якісне зростання інноваційних пропозицій, підвищення сприятливості виробників до нововведень, а також формування ефективної «провідної» мережі від науки до виробництва [9, с. 28].

У формуванні та забезпеченні функціонування агроінноваційної системи визначальна роль належить державі, яка повинна не тільки вибудувати остов такої системи і розробляти сукупність дійових механізмів взаємодії її складових, але й стимулювати розвиток у відповідному напрямі вітчизняної фундаментальної науки, забезпечувати фінансування фундаментальних досліджень в аграрній сфері. Як свідчить досвід інноваційного розвитку провідних економік світу, необхідно також на вищому рівні керівництва країною усвідомити значення впровадження нових технологій для забезпечення подальшого розвитку аграрного сектору, стимулювання творчого процесу і створення умов для його розвитку, компетентного вибору інноваційних пріоритетів та неупередженого відбору відповідних кожному з них проектів, а також розробки механізмів непрямой підтримки модернізації аграрного сектору, насамперед, для здійснення впливу на процес формування ринку агроінновацій, оскільки рішення щодо їх упровадження приймає безпосередньо агровиробник.

Існуючі проблеми, як справедливо зазначають дослідники, потребують розробки цілісної науково обґрунтованої інноваційної моделі функціонування і розвитку аграрного сектору. Остання повинна структурно й функціонально поєднувати в собі науковий, виробничий, фінансовий, кадровий потенціали, створювати гармонійний механізм з управління всіма суб'єктами системи [8, с. 94].

Реалізацією організаційно-економічної моделі формування інноваційної системи може стати створення інноваційного галузевого агропромислового комплексу на

регіональному рівні. Структура такого комплексу має включати наступні сегменти: науково-дослідні інститути і навчальні заклади; центри з менеджменту й трансферу технологій; бізнес-інкубатори; аграрні підприємства; банки, фірми з венчурним капіталом; інформаційні мережі. Організація проблемно орієнтованих інноваційних комплексів може бути здійснена на базі регіональних центрів наукового забезпечення агропромислового виробництва або провідних галузевих науково-дослідних інститутів, які мають у своєму складі дослідно-експериментальні господарства.

Основними стратегічними завданнями інноваційного комплексу мають стати: розробка законодавчих, нормативних документів з переходу галузі на інноваційний шлях розвитку; моніторинг технологічного та економічного стану і тенденції розвитку галузі; визначення науково-технологічного рівня й технології виробництва, знаходження основних точок розвитку; оцінка наукового галузевого потенціалу і стану освоєння науково-технічних розробок, формування науково-виробничих зв'язків, форм передачі інтелектуальної власності, виявлення негативних стримувальних факторів; розробка основ механізму функціонування інноваційної системи, умов її розвитку і модернізації в середовищі, яке динамічно змінюється.

У тактичному плані основні завдання можуть бути зведені до наступних: розробка комплексу погоджених заходів зі створення базових елементів інноваційної системи, збалансованої та дієздатної інфраструктури, інтегрованої в світову інноваційну систему; вироблення оптимальних рішень проблем з урахуванням стратегічних завдань і можливих ресурсів; розробка системи заходів щодо освоєння наукоємних технологій і організації виробництва конкурентоспроможної продукції; створення оптимальних умов для підготовки й перепідготовки кваліфікованих кадрів, здатних реалізувати наукоємні технології; формування єдиного інформаційного простору галузевих суб'єктів інноваційної діяльності; розробка комплексу заходів щодо ефективного освоєння наукоємної конкурентоспроможної продукції для імпортозаміщення і розширення експортного потенціалу регіону.

Регіональні інноваційні комплекси дадуть можливість активізувати інноваційні процеси, орієнтувати науку на розв'язання конкретних проблем і впровадження наукових розробок у виробництво, посилити контроль за використанням коштів, стимулювати підвищення інноваційної активності. Діяльність таких комплексів повинна відповідати цілям регіональної інноваційної політики в частині, яка стосується розвитку регіонального агропромислового комплексу. Виходячи зі стану економіки регіону та важливості її переходу на інноваційний шлях розвитку, який забезпечить стійкий підйом агропромислового комплексу, кожному регіону доцільно розробляти власну концепцію регіональної інноваційної політики на довгостроковий період, в якій будуть визначені цілі, завдання, пріоритети і окреслені шляхи реалізації регіональної інноваційної політики.

Висновки. Підсумовуючи викладене, зазначимо, що для вітчизняного аграрного сектору головним напрямком має стати його розвиток на інноваційній основі. З метою удосконалення розвитку інноваційного процесу у найближчій перспективі необхідно здійснити такі основні заходи: досягти чіткої послідовності в інноваційному законодавстві; сприяти покращенню загального фінансового стану аграрних підприємств; забезпечити надання цілеспрямованої державної підтримки тим підприємствам, які здійснюють власні розробки інноваційного продукту й технологій; активізувати діяльність державних академічних та галузевих науково-дослідних установ щодо співпраці з аграрними формуваннями, узгодити інтереси науково-дослідних установ, виробників аграрної продукції та держави; сприяти покращенню поінформованості підприємств у сфері поширення інновацій.

Список використаних джерел

1. Білозор Л.В. Інноваційна продукція в аграрній сфері: ідентифікація, створення та використання / Л.В.Білозор // Економіка АПК. – 2012. – № 10. – С. 114–119.
2. Володін С.А. Інноваційний розвиток аграрної науки: [монографія] / С.А.Володін – К.: Вид-во МАУП, 2006. – 400 с.
3. Замрига А.В. Сутність понять «інноваційний процес» та «інноваційна діяльність» у теорії аграрної економіки / А.В.Замрига // економіка АПК. – 2014. – № 9. – С.92–95.
4. Інноваційна діяльність в аграрній сфері: інституціональний аспект: [монографія] / П.Т.Саблук, О.Г.Шпикуляк, Л.І.Курило [та ін.] – К.: ННЦ ІАЕ, 2010. – 706 с.
5. Інноваційні трансформації аграрного сектора економіки: [монографія]; за ред. О.В.Шубравської. – К.: НАНУ ІЕП, 2012. – 496 с.
6. Кулаєць М.М., Бабієнко М.Ф., Вітвицька О.Д., Усаченко Л.М. Інноваційне спрямування нарощування продовольчих ресурсів в Україні та світі / М.М.Кулаєць, М.Ф.Бабієнко, О.Д.Ветвицька, Л.М.Усаченко // Економіка АПК. – 2012. – № 5. – С. 139–144.
7. Ломаченко Т.І. Ринок інновацій в АПК: теорія, методологія і організація / Т.І.Ломаченко – К.: ННЦ «ІАЕ», 2010. – 376 с.
8. Макаров М.О. Формування інноваційної інфраструктури в АПК / М.О.Макаров // Економіка АПК. – 2009. – № 5. – С. 93–97.
9. Шубравська О.В. Інноваційний розвиток аграрного сектора економіки України: теоретико-методологічний аспект / О.В.Шубравська // Економіка України. – 2012. – № 1. – С. 27–33.
10. Шубравська О.В., Прокопенко К.О. Розвиток агроінноваційної діяльності в Україні / О.В.Шубравська, К.О.Прокопенко // Економіка АПК. – 2013. – № 4. – С. 77–81.
11. Янченко З.Б. Особливості розробки регіональних інноваційних програм аграрної сфери / З.Б.Янченко // Економіка АПК. – 2013. – № 6. – С. 63–67.

Summary. There has been proven the necessity of innovative development of the agricultural sector of the national economy as the most appropriate in the current economic conditions. The main characteristics of this stage of the innovation process in the agricultural sector of the national economy have been identified. We have found the most significant obstacles in intensifying the innovation process in agricultural sphere. The conclusions about the crucial role of the state in the formation and functioning of the national agroinnovative system have been drawn. We have proven the need for the development of an integrated science-based innovation model of the development and operation of the agricultural sector.

Key words: agricultural sector, innovation, innovation process, innovative activities, agroinnovative system, agroinnovative development.

УДК 330.34

Паришин Ю.І.,

к.т.н., доцент кафедри економічної кібернетики

ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»,

м. Дніпропетровськ

ІНФОРМАЦІЙНІ ЗВ'ЯЗКИ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ РІШЕНЬ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

У статті розглянуті групи управлінських функцій, які використовуються в управлінні на різних ієрархічних рівнях. Визначено особливості та відмінності між функціями управління та функціями діяльності. Визначено місце процесу прийняття управлінських рішень у вертикальній ієрархії системи управління. За результатами досліджень представлена схема інформаційних зв'язків при здійсненні функцій управління національним господарством.

Ключові слова. функція управління, функція діяльності, інформаційні зв'язки, рішення, процес управління.

Постановка проблеми. Рівень інформаційного забезпечення держави є однією з найважливіших характеристик, що суттєво впливає на всі процеси соціально-економічного розвитку суспільства. Інформаційне забезпечення необхідно розглядати як один із стратегічних напрямків підвищення ефективності діяльності на всіх рівнях: державному, галузевому, регіональному, міжнародному та інших.

Формування єдиного інформаційного простору дозволить забезпечити ефективне управління національним господарством, а також дозволить створити сприятливі умови інтеграції до світової економічної та правової системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання ефективності управління цікавили людство на всіх етапах свого розвитку, і тому вчені, дослідники, філософи намагалися і намагаються внести свій внесок з поясненнями, уточненнями, пропозиціями стосовно цього питання. Необхідно зазначити, що науковці у публікаціях з проблеми управління пропонують перелік відповідних функцій, трактувань щодо визначень, а також інші нововведення з метою полегшення організації управлінської діяльності. Свого часу цим питаннями приділяли увагу такі вчені як Мескон М.Х., Райзберг Б.А., Фатхутдінов Р.А., Козлова О.В., Попов Г.Х., Пітер Ф. Друкер, Агафонов Л.Г., Буряковський В.В., Кармазін В.Я., Каламбет С.В., Воєvodін С.А., Москаленко В.П., Опарін В.А., Осипов Ю.М., Шеремет О.Д., Сайфулін Р.С. та ін. У той же час, приймаючи до уваги динамічний розвиток інформаційних технологій, можна зазначити, що актуальність цих питань не тільки не зменшується, а навпаки збільшується та потребує додаткових досліджень.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження інформаційних зв'язків системи управління національним господарством з урахуванням забезпечення сталого розвитку.

Викладання основного матеріалу. За результатами аналізу джерел з управління можна констатувати, що спостерігається єдність розуміння «управлінської функції» дослідниками, що працюють у різних галузях економіки [1, 2 та ін.] та трактують управлінські функції як вид діяльності, який засновано на розподіленні та кооперації менеджменту і характеризується певною однорідністю, складністю і стабільністю дій на об'єкт і суб'єкт управління. Під управлінською функцією будемо розуміти комплекс управлінських робіт, які є спорідненими за ознакою єдності їх змісту. Здійснення управлінської функції означає реалізувати управлінські рішення щодо виконання комплексу управлінських робіт.

Управлінська функція, на нашу думку, є об'єктивно необхідною сукупністю процесів інформаційної дії суб'єкта управління на керований об'єкт на певній стадії його функціонування. Вона полягає у цілеспрямованій переробці інформації та здійсненні її руху у напрямку до керованого об'єкту з подальшою дією на цей об'єкт. Відрізняються управлінські функції способами і методами інформаційних дій на об'єкт управління, сферою розповсюдження і спрямованістю цих дій, а також внутрішнім змістом.

Необхідно також зазначити, що в управлінських функціях розкривається сутність процесу управління. За їхньою допомогою рівні управління здійснюють вплив на результати господарської діяльності. Реалізуються управлінські функції шляхом виконання певного переліку робіт, а також за рахунок вирішення управлінських завдань.

Аналізуючи перелік і класифікацію управлінських функцій можна зазначити, що на даний час єдиної, загальноприйнятої думки немає [3, 4 та ін.]. Проте з даного питання можна відзначити дві основні причини щодо різноманітностей у поглядах:

- використовується неоднаковий ступінь деталізації управлінських функцій;
- спостерігається зміщення понять «функція управління» і «функція діяльності».

Перша причина, в деякій мірі є неминучою, оскільки у дослідників можуть бути різні цілі та глибина дослідження управлінської діяльності об'єкту. Неправомірне тлумачення другої причини – зміщення понять «функція управління» і «функція діяльності», на наш погляд є неприпустимим, незважаючи на те, що обидва поняття відносяться до сфери управління та їх здійснення в рівній мірі є предметом діяльності апарату управління. Тому функції управління і функції діяльності – це дві групи різних управлінських функцій.

Термін «функція» (від латин. function – виконання, здійснення [5, с. 1441] – це обов'язок, круг діяльності [6, с. 746]) стосовно управлінської діяльності має два різних змісту залежно від використаного словосполучення. У словосполученні «функція управління» вказується на деякий процес управління або окрему специфічну форму управлінської діяльності людини. Якщо суб'єкт управління здійснює деяку функцію управління, то ми акцентуємо увагу на тому, яким чином здійснюється це управління, якими методами та який характер управлінських рішень.

До функцій управління можна віднести [7]: прогнозування, планування, нормування, організацію, облік, контроль, регулювання, економічний аналіз тощо. У той же час, функцію планування залежно від ступеня її деталізації можна розподілити на планування оперативне, поточне та стратегічне. Таким же чином здійснюють декомпозицію видів обліку: оперативний, статистичний та бухгалтерський. У разі потреби, в залежності від рівня управління, доводиться виконувати зворотні дії – зменшувати перелік функцій управління або агрегувати їх. Таким чином, перелік функцій управління може бути наслідком неоднакового ступеня їх деталізації. Так, функція прогнозування з певним ступенем обґрунтованості може бути об'єднаною з функцією планування. У деяких ситуаціях оперативний облік і контроль можна розглядати спільно як одну функцію. Проте, не дивлячись на різноманітності у підході щодо визначення переліку функцій управління, а також пов'язаною з цим відсутністю достатньої чіткості у формулюванні змісту кожної з них, все ж таки функцію управління слід чітко відрізняти від функції діяльності.

На нашу думку словосполучення «функція діяльності» надає вказівки посадовій особі за яку ділянку або сектор управлінської роботи щодо керованого об'єкту він несе відповідальність. Наприклад, функції матеріально-технічного забезпечення, реалізація інвестиційних програм, юридичного забезпечення є не функціями управління, а функціями діяльності посадових осіб. З метою здійснення цих функцій доцільним є застосування таких функцій управління як планування, обліку, контролю, аналізу тощо.

Необхідно зазначити, що виокремлення «функцій управління» і «функцій діяльності» – це результат функціонального розподілу праці управлінського персоналу «по горизонталі». У той же час виділення функцій управління – результат розподілу праці за ознакою різноманітностей з урахуванням характеру управлінських робіт, що виконуються, а виділення функцій діяльності – результат розподілу праці за ознакою різноманітностей у керованих сферах господарської діяльності об'єкту управління.

Зазначені групи управлінських функцій відрізняються напрямом спеціалізації. З назви функції управління видно, яким способом воно здійснюється, а з назви функції

ції діяльності – на який вид діяльності спрямовано управління. Всі функції управління розподілені за ознакою однорідності способу дії на керований об'єкт. Вони спрямовані на всі сторони і стадії господарської діяльності суб'єкта управління, на всі її елементи і відбивають зміст окремих стадій управління. Сукупність функцій управління відображає зміст процесу управління, а також послідовність його реалізації.

Кожна з функцій діяльності виділена за ознакою однорідності керованої підсистеми. Вона спрямована на окрему стадію господарської діяльності системи управління, на один елемент або деяку обмежену групу елементів і відображає спрямованість управляючих дій, місце його застосування. Сукупність функцій діяльності відображає сектор, що охоплюється управлінням. Схема дії управлінських функцій у системі управління показана на рис. 1, а ухвалення управлінських рішень на рис. 2, де управлінські рішення здійснюються за допомогою динамічного і внутрішньо взаємопов'язаного процесу, що складається з ряду функцій прийняття рішень.

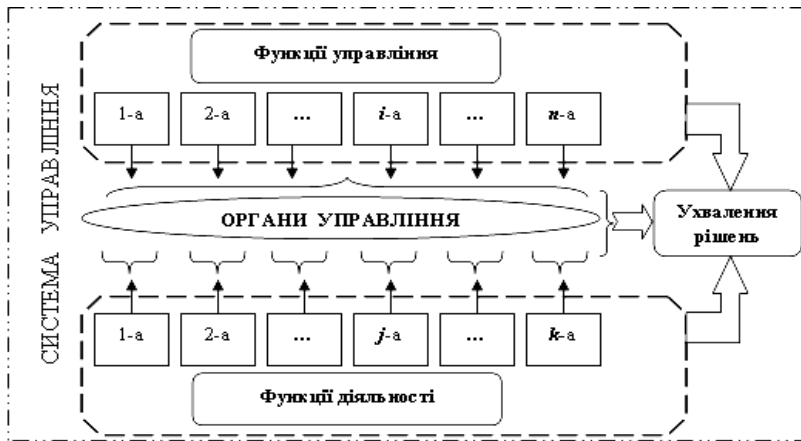


Рис. 1. Схема дії управлінських функцій у системі управління

Функції управління і функції діяльності є об'єктивними категоріями управління та у той же час – суттєвим сектором суб'єктивної діяльності людей. Кожна з функцій характеризується стійкістю свого змісту, будучи відносно самостійною і одночасно складовою частиною управлінської діяльності, пов'язаною з безперервним рухом і обробкою інформації. Всі управлінські функції здійснюються шляхом вирішення управлінських завдань за прийнятою в системі управління технологією обробки інформації. У цій же відповідності виконується весь перелік необхідних операцій збору, обробки та аналізу інформації, а також прийняття рішень [8].

Основна та загальна мета всіх управлінських функцій – впорядкування функціонування органу управління та підвищення його ефективності. У той же час, кожна з управлінських функцій має тільки свої цілі. При розгляді у взаємозв'язку функцій управління і функцій діяльності первинними є функції діяльності. Це пояснюється тим, що характер функцій управління залежить від характеру функцій діяльності. Не дивлячись на те, що ці функції відносяться до функцій управління, все ж таки поняття «функція управління» ближче до управлінської сфери діяльності, а поняття «функція діяльності» – ближче до виробничої сфери. Іншими словами ми можемо говорити: така-то функція діяльності реалізується шляхом здійснень таких-то функцій управління, але не навпаки.

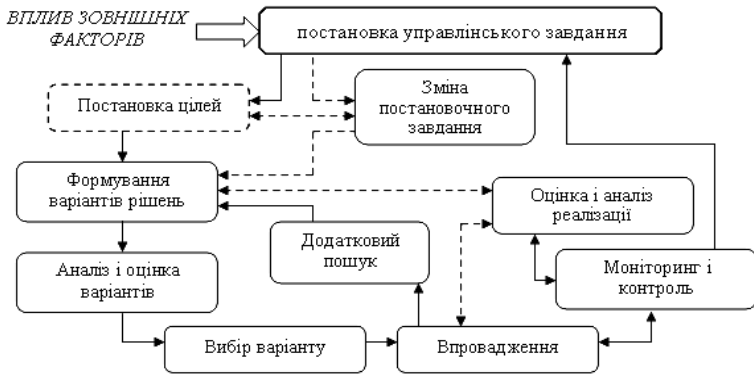


Рис. 2. Схема процесу управлінських рішень

Як стадія циклу управління, перелік функцій управління не залежить від типу і виду діяльності та є однаковим у всіх економічних системах, у той же час перелік функцій діяльності, як частини циклу господарської діяльності, у різних економічних системах може суттєво відрізнитися.

Управління є безперервним і одночасно циклічним інформаційним процесом. Безперервним – оскільки взаємозв'язок систем, що управляють і які керуються не уривається, а циклічним – оскільки є певна замкнута послідовність функцій з метою здійснення кожного управлінського циклу, а саме: прогнозування, планування, нормування, організації, контролю, регулювання, обліку, аналізу тощо. При цьому всі функції здійснюються паралельно, оскільки формування управляючих рішень, при здійсненні будь-якої функції управління, відбувається не миттєво, а протягом деякого періоду часу. Також необхідно зазначити, що у кожен момент часу декілька рішень знаходяться на різних стадіях завершення. У зв'язку з цим кількість рішень, що здійснюється, і неодноразовість їх формування у часі надають процесу управління форму безперервності та циклічності.

Схему інформаційних зв'язків при здійсненні функцій управління представимо наступним чином (рис. 3). Ці зв'язки слід враховувати при розробці й вирішенні управлінських завдань.



Рис. 3. Схема інформаційних зв'язків при здійсненні функцій управління

Необхідно зазначити, що кожна з функцій управління є багатогранною та для її здійснення потрібна багатобічна діяльність управлінського персоналу щодо розробки управлінських завдань.

На кожному рівні ієрархії управління здійснюються всі його функції. Керуючий орган виконує функції координації діяльності елементів нижніх рівнів та здійснює їх стимулювання. Необхідно зазначити, що чим більше інформації стосовно керуючого об'єкту та зовнішнього середовища отримують верхні рівні управління тим вище ефективність управління системою.

Здійснення двох груп управлінських функцій, «функцій управління» і «функцій діяльності», відбувається не відособлено, а взаємопов'язано. Зміст функцій управління не можна розглядати у відриві від змісту функцій діяльності.

Висновки. Процес управління – це синергетична форма діяльності, спрямована на впорядкування і координацію функціонування й розвиток системи національного господарства або окремих його секторів та елементів на користь досягнення поставлених цілей. Побудова збалансованих інформаційних зв'язків у системі управління дозволить більш ефективно формувати рішення щодо забезпечення сталого розвитку національного господарства.

Функції управління тісно пов'язані зі специфікою діяльності апарата управління та основними сферами їхньої діяльності. Правильне розуміння змісту функцій управління і функцій діяльності, сутність їх різноманітностей, крім усунення плутанини в термінології є однією з основ правильної побудови системи управління та чіткого формулювання управлінських завдань, що підлягають вирішенню.

Подальші наукові дослідження плануються проводити у напрямку визначення меж і формалізації функцій рівнів управління, а також моделюванню багатоагентних систем прийняття рішень в загальній ієрархії управління національним господарством.

Список використаних джерел

1. Алесинская Т.В. Антикризисное управление / Т.В. Алесинская, Л.Н. Дейнека, А.Н. Проклин, Л.В. Фоменко, А.В. Татарова и др.; Под общей ред. В.Е. Ланкина. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006. – 304 с.
2. Аналіз сталого розвитку – глобальний і регіональний контекст: моногр. / Міжнар. рада з науки (ICSU) [та ін.]; наук. кер. М.З. Згуровський. – К.: НТУУ «КПІ», 2010. – Ч. 2. Україна в індикаторах сталого розвитку. – 359 с.
3. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента / К. Боумэн. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ. 1997. – 175 с.
4. Франк Е. Харрисон. Сущность управленческого решения [Электронный ресурс]. Режим доступа: – http://quality.eur.ru/MATERIALY3/ess_ris.html.
5. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М. Прохоров. – М.: Сов. энциклопедия, 1986. – 1600 с.
6. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. чл.-корр. АН СССР Н.Ю. Шведовой. – М.: Рус. яз., 1986. – 797 с.
7. Идрисов А.Д. Стратегическое планирование и анализ эффективности инвестиций / Идрисов А.Д. – М.: Филин, 1997. – 386 с.
8. Трахтенгерц Э.А. Компьютерные методы реализации экономических и информационных управленческих решений / Трахтенгерц Э.А. В 2-х томах. Том 1. Методы и средства. – М.: СИНТЕГ, 2009. – 172 с.

Summary. In the article the group of management functions which are used in the management on different hierarchical levels have been considered. Features and differences between the management functions and functions of activity have been determined. The place of decision making process in the vertical hierarchy of management system have been determined. As researches result the chart of informative connections during realization of management functions of national economy has been presented.

Key words: management function, function of activity, informative connections, decisions, management process.

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОЦІНКИ ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

В статті надано аналіз та систематизацію наукових підходів до визначення та оцінки потенціалу регіону. Зазначено, що методологія дослідження потенціалу регіону має базуватись на міждисциплінарному підході. Особливої актуальності набуває застосування економіко-математичних методів та моделей. Запропоновано головні складові елементи формування потенціалу регіону.

Ключові слова: потенціал регіону, економічний потенціал, дослідження, кількісна оцінка, складові потенціалу.

Вступ. Входження України до системи світової конкуренції зазначає проблему управління потенціалом як одну з найбільш важливих проблем. З метою реалізації економічно обґрунтованих заходів, спрямованих на підвищення ефективності регіональної економіки, необхідним є проведення комплексних аналітичних досліджень з кількісною оцінкою потенціалу регіону, шляхом використання наукових підходів. Саме на основі результатів аналітичних досліджень ефективності використання потенціалу можливим є визначення ключових проблем, що існують у кожному регіоні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато сучасних наукових робіт пов'язані з проблемою визначення сутності та кількісної оцінки різних видів потенціалу. Зокрема, питанням управління й оцінки потенціалу присвячені роботи О.Амоші, Н. Верхоглядової, А. Воронкової, І. Карапейчика, Л. Ковальської, Е. Лапіна, О. Олексюка, І. Отенко, І. Репіної, М. Савченко, Е. Фігурнова, О. Федоніна а також роботи закордонних вчених.

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, практично всі дослідники відзначають, що поняття потенціалу в економіці все ще знаходиться у стадії обговорення. На сьогодні не досягнуто взаєморозуміння та єдності поглядів на економічний зміст поняття потенціалу, відсутні також загальноприйняті формулювання визначень поняття потенціалу у відповідності до різних ієрархічних рівнів економічних систем. Питання комплексного дослідження потенціалу з розробкою конкретних методів і методик кількісної оцінки потенціалу регіону потребують подальшого дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз наукових підходів до визначення та оцінки потенціалу регіону.

Викладання основного матеріалу. Сучасні вчені на протязі багатьох років розглядають різні аспекти потенціалу, зокрема потенціал розглядається на рівні країни, окремих регіонів та підприємств, надаються визначення окремим складовим потенціалу, зокрема виробничому, економічному, фінансовому, кадровому, інформаційному, стратегічному тощо.

Методологія дослідження потенціалу регіону має базуватись на міждисциплінарному підході, який ґрунтується на поєднанні наук з урахуванням їх взаємопов'язаності, що відповідає єдності людського знання про світ [4, с. 469]. Визначення методологічних підходів до кількісної оцінки потенціалу регіону передбачає формулювання мети, цілей і принципів дослідження, визначення економічної сутності, системи поглядів та знань, які сформовані у теоріях та концепціях наукової економічної думки, а також сформовану методику комплексної оцінки потенціалу регіону.

У Великій радянській енциклопедії наголошується, що економічний потенціал (потенціал національної економіки, народного господарства) – «це сукупна здатність галузей народного господарства виготовляти промислову продукцію, здійснювати капітальне будівництво, перевезення вантажів, надавати послуги населенню в певний історичний момент» [11]. Автори економічного словника [12] надають формулювання, в якому економічний потенціал визначається як економічні можливості країни, які залежать від ступеня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, наявності трудових і виробничих ресурсів, ефективності господарського механізму. Укладачами Великого економічного словника [2] економічний потенціал визначається як сукупна здатність економіки країни, її областей, підприємств, господарств здійснювати виробничо-економічну діяльність, випускати продукцію, товари, послуги, задовольняти запити населення, суспільні потреби, забезпечувати розвиток виробництва і споживання. Практично такого ж визначення дотримуються і автори ряду публікацій [6, 7, 9], при цьому більшість авторів відзначають складність і багатоаспектність категорії потенціалу.

Є.В. Лапін у роботі [8] звертає увагу на ототожнення термінів «економічний потенціал», «економічна міцність» і «народногосподарський потенціал». Автор роботи [6] вважає, що поняття економічного і виробничого потенціалів можна розглядати як поняття, що асоціюються з економікою і виробництвом відповідно. На підставі досліджень автор робіт [6, 7] стверджує, що поняття економіки (економічної діяльності) є більш загальним, ніж поняття виробництва (виробничої діяльності), і співвідноситься одне з іншим як загальне і часткове.

Аналіз економічної літератури показав, що коло визначень економічного потенціалу є досить широким. У цьому аспекті важливим є саме розуміння сутності економічного потенціалу. У розвитку сучасних уявлень про потенціал автори роботи [10] на підставі проведених досліджень надають еволюцію трактування науковою думкою терміна «потенціал» з визначенням його економічної сутності. Враховуючи результати досліджень [3, 8 та ін.], зазначимо, що сучасні вчені виділяють декілька підходів до розуміння сутності економічного потенціалу [3, 8 та ін.] та потенціалу взагалі [10].

Найбільш поширеним є підхід розуміння економічного потенціалу як сукупності ресурсів, які є в наявності. Потенціал розглядається у вигляді сукупності необхідних для функціонування або розвитку системи різних видів ресурсів. До складових потенціалу відносять трудові, матеріальні, фінансові та інформаційні ресурси. Таким чином, формується перший напрямок досліджень потенціалу. У прихильників цього підходу поняття «потенціал» ототожнюється з поняттям «ресурси». Однак, автор роботи [3] звертає увагу на принципову відмінність термінів «ресурси» і «потенціал», яка полягає в тому, що поняття «потенціал», окрім матеріальних і нематеріальних засобів включає здібності працівника, колективу, підприємства, суспільства в цілому до ефективного використання наявних засобів або ресурсів.

У роботі [10] йде мова про наявність другого напрямку досліджень, особливість якого полягає в тому, що потенціал уявляють як систему матеріальних та трудових факторів, що забезпечують досягнення мети виробництва. Вчені цього напрямку досліджень стверджують, що дослідження ефективності розвитку економіки мають базуватися не на досягнутому рівні використання ресурсів, а на потенційних можливостях виробництва.

Ідею розгляду економічного потенціалу як результату економічних і виробничих відносин між суб'єктами господарської діяльності з приводу повного використання їх здібностей до створення матеріальних благ і послуг [3, 8 та ін.] покладено в основу третього підходу. Економічний потенціал країни, галузі, підприємства, згідно з цим

підходом, характеризується обсягами накопичених ресурсів і максимально можливим обсягом матеріальних благ і послуг, які можна досягти в перспективі за умов оптимального використання наявних ресурсів. За думкою вчених третього напрямку, потенціал вважається цілісним уявленням про єдність структури і функції об'єкта, з виявленням їх взаємозв'язку. Потенціал розглядається як здатність комплексу ресурсів економічної системи виконувати поставлені перед нею завдання. На відміну від попередніх підходів, акцентується увага на структуру об'єкта, на відповідність структурних та функціональних елементів з метою формування потенціалу та ефективності. Зокрема, Ковальська Л.С. під потенціалом регіону розуміє сукупність усіх ресурсів економічного, соціального та природного характеру, що наявні в регіоні і визначають чи обмежують розвиток цього регіону, на які необхідно справляти керівний вплив для досягнення поставлених цілей і завдань [5].

У відповідності до четвертого підходу, економічний потенціал розглядається як сукупна здатність галузей народного господарства [3, 8 та ін.].

В сучасних дослідженнях починає домінувати п'ятий підхід до розуміння економічного потенціалу як інтегральної характеристики стану економіки. Сучасні науковці підкреслюють складність та багатоаспектність категорії економічного потенціалу та зазначають, що структурно економічний потенціал має включати технічний і виробничий потенціали [1]. На думку багатьох вчених, економічний потенціал включає більшу кількість складових, зокрема говорять про виробничий, технічний, технологічний, інноваційний, інформаційний потенціали.

Економічним потенціалом регіональної економічної системи називають [3] сукупну можливість системи, що виникає в процесі господарської діяльності на основі ефективного використання системи матеріальних і нематеріальних ресурсів, які є у розпорядженні з метою досягнення наступних цілей: формування і максимального задоволення потреб системи в товарах і послугах; підтримки стійкого збалансованого зростання господарюючих суб'єктів системи; сприяння зростанню національного доходу країни.

Серед сучасних теоретичних підходів, що формують методологію дослідження потенціалу регіону, заслуговують уваги наукові пропозиції проф. Ковальської Л.С. щодо дослідження потенціалу регіону комплексно за такими ознаками, як: соціально-економічний, інвестиційний, інноваційний, трудовий, експортний, природно-ресурсний потенціал [5].

Маємо зазначити, що на якісно новий рівень піднімає результати досліджень застосування теоретичних положень та концепції з відповідним інструментарієм. Особливої актуальності набуває застосування статистичних та економіко-математичних методів та моделей, що базуються на конкретних розрахунках з урахуванням даних офіційної статистики, що надає можливість здійснити кількісну оцінку ефективності використання та розвитку потенціалу регіону. Застосування аналітичних методів та економіко-математичних моделей дозволяє проводити постійний моніторинг на основі визначених закономірностей. Результати аналітичних досліджень, отримані в наслідку застосування економіко-математичних і статистичних методів надають можливість здійснювати прогнозування розвитку регіональної економіки.

Щодо методичних підходів оцінки потенціалу регіону, вважаємо, що варто ґрунтуватись на напрацюваннях вітчизняних вчених щодо такої оцінки потенціалу, які є більш розробленими. Питанням інтегральної оцінки присвячено декілька сучасних наукових досліджень [1, 3, 5 та ін.]. Огляд існуючих методик дозволяє констатувати значну диференціацію можливих підходів до оцінки потенціалу регіону на регіональному рівні. Більша зосередженість вчених на вивченні потенціалу вимагає розробки методики оцінки потенціалу як специфічної категорії. У роботі [3] запропоновано

оцінку економічного потенціалу, як сукупної можливості регіону з раціонального використання матеріальних і нематеріальних ресурсів за допомогою виробничих функцій, скоректованих на величину поточної інфляції. Такий розрахований потенціал при його зіставленні з фактично досягнутим потенціалом для різних галузей дозволяє знайти області випереджаючого розвитку і зони гальмування та вирішувати питання нарощування потенціалу галузі на основі ефективного використання фінансових ресурсів.

Грунтуючись на широкому розумінні поняття потенціалу як можливостей та враховуючи чисельні дослідження [10], зазначимо, що формування потенціалу регіону визначається наступними основними аспектами: обсягом та наявністю ресурсів, можливостями підприємств та окремих секторів економіки на регіональному рівні, можливостями регіонального менеджменту, інформаційними, інноваційними та фінансовими можливостями.

Враховуючи результати значної кількості досліджень, вважаємо, що потенціал регіону слід розглядати як складну, динамічну систему з урахуванням значної кількості показників, за допомогою яких доцільним є кількісне визначення існуючих можливостей (табл. 1).

Таблиця 1

Головні складові елементи формування потенціалу регіону

Головні складові елементи	Показники складових елементів
Обсяг та наявність ресурсів	Кількість зайнятих працівників, основні виробничі та невиробничі фонди, фінансові та нематеріальні ресурси – патенти, ліцензії, інформація, технології
Можливості підприємств та окремих секторів економіки	Обсяг випуску продукції та надання послуг
Можливості регіонального менеджменту	Рівень використання наявних ресурсів
Фінансові можливості	Залучення коштів, яких бракує (кредитоспроможність, внутрішня та зовнішня заборгованість у сфері фінансів)
Інноваційні можливості	Оновлення техніко-технологічної бази виробництва, перехід на випуск нової конкурентоспроможної продукції, використання сучасних форм і методів організації та управління на регіональному рівні
Інформаційні можливості	Можливості підприємств регіону генерувати і трансформувати інформаційні ресурси для використання їх у виробничій, комерційній та управлінській діяльності

Висновки. Під потенціалом регіону слід розуміти комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик наявних ресурсів з урахуванням регіональних особливостей, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізувати можливості регіональні можливості. Розгляд потенціалу регіону як комплексної категорії передбачає досить складну його компонентну структуру, яку формують виробнича, економічна, фінансова, соціальна, інноваційна та інвестиційна складові. Подальші наукові дослідження плануються проводити у напрямку побудови моделі комплексної оцінки потенціалу регіону.

Список використаних джерел

1. Ашимбаев Т.А. Экономический потенциал и эффективность его использования / Т.А. Ашимбаев – Алма-Ата:Наука, 1990. – 360 с.
2. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 5-е изд., доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2002. – 1280 с.
3. Ворогушина Д.В. Оценка величины и уровня использования экономического потенциала региональной экономической системы / Д.В. Ворогушина // Вестник ВГУ, Серия: Системный анализ и информационные технологии, 2009. – №2. – С. 81–89.

4. Злупко С. Економічна наука і наукознавство: [монографія] / С. Злупко // Упорядник Ярослава Злупко. – Львів: Тріада плюс, 2006. – 776 с.
5. Ковальська Л.С. Методичний підхід до оцінювання регіонального потенціалу / Л.С. Ковальська // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2012. – №4. – С. 38–43.
6. Карапейчик И.Н. О сущности и соотношении понятий экономического и производственного потенциалов / И.Н. Карапейчик // Бизнес Информ, 2012. – № 3. – Часть 1. – С. 8–12.
7. Карапейчик И.Н. О сущности и соотношении понятий экономического и производственного потенциалов / И.Н. Карапейчик // Бизнес Информ, 2012. – № 4. – Часть 2. – С. 10–13.
8. Лапин Е.В. Экономический потенциал предприятия / Лапин Е.В. – Сумы: Университетская книга, 2002. – 310 с.
9. Отенко І.П. Стратегічні пріоритети підприємства: монографія / І.П. Оленко. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 180 с.
10. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.
11. Экономический потенциал: Большая советская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/153227>.
12. Экономический потенциал развитого социализма / Мочалов Б.М. и др.; под. ред. Мочалова Б.М. – М.: Экономика, 1982. – 278 с.

Summary. In the article the analysis and systematization of the scientific approach to determination and estimation of region potential has been given. The research methodology of region potential must be based on complex approach. Application of economic and mathematical methods and models is of great importance. The main component for region potential have been offered.

Key words: region potential, economic potential, research, quantitative estimation, constituents of potential.

УДК 002.3; 334

Попович О.С.,

д.е.н., с.н.с. Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки імені Г.М. Доброва НАН України, м. Київ

КАПІТАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ – НЕДООЦІНЕНИЙ ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

У статті проаналізовано теоретичні підходи до тлумачення поняття «соціальний капітал», розглянуто історію поширення цього терміну. Визначено основні тенденції динаміки соціального капіталу науки, приведено результати дослідження проблеми довіри до науки студентів ряду вузів України.

Ключові слова: соціальний капітал, наука, довіра до науки, соціальний потенціал.

Постановка проблеми. Як і інші форми капіталу соціальний капітал може накопичуватись і втрачатись (його можна розгубити, його можуть вкрасти); його можна передавати у спадок (співавторам, учням, аспірантам). Проте не довго це поняття лишалося лише засобом соціального аналізу тільки наукового поля. Сьогодні така суто віртуальна величина як «ставлення до науки» є вагомою складовою наукового потенціалу, яку, як свідчить сумний досвід української науки, можна значною мірою втратити.

Мета дослідження. Дослідити процес капіталізації соціального потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Закладення основ вивчення капіталу належить ще Адаму Сміту та Карлу Марксу. Поняття соціального капіталу досліджували вчені минулого і сучасності. Варто підкреслити значний внесок таких науковців як Пьер Бурдьє, Джеймс Коулмен, Мартін Пелдем. Над аналізом трансформації соці-

ального капіталу працюють співробітниками Центру досліджень науково-технічного потенціалу і історії науки ім. Г.М. Доброва НАН України.

Виклад основного матеріалу. Поняття *соціального капіталу* було запропоноване відомим французьким соціологом П'єром Бурдьє (*Bourdieu*), для характеристики взаємодії науковців в академічному середовищі (за його термінологією: *в науковому полі*) [1,2]. Він звернув увагу на те, що характер цієї взаємодії може стати не тільки запорукою успішної кар'єри молодого науковця, але й потужним фактором розвитку наукових досліджень взагалі, в тому числі й об'ємів їх фінансування. Тобто фактично констатувалося існування деякого віртуального феномену, який при всій своїй явно символічній і важко вимірюваній природі має властивість трансформуватися у цілком конкретні переваги, можливості – врешті решт у реальні матеріальні ресурси.

Первісне визначення соціального капіталу, яке дав Бурдьє було: *«ресурси засновані на родинних відносинах та відносинах у групі членства»* [1]. Згодом він сформулював його у більш загальному звучанні: *«особливий різновид символічного капіталу (про який відомо, що він завжди заснований на актах пізнання і визнання), що полягає у визнанні (або довірі), яке дарується групою колег-конкурентів всередині наукового поля (хорошим показником цього служить число посилань в цитат-індексі, який можна доповнити... такими знаками визнання і посвяти я Нобелівська премія або національні нагороди, а також переклади на іноземні мови»* [2].

Революційний зміст поняття швидко оцінили економісти. Зокрема американський економіст і соціолог Джеймс Коулмен (*Coleman*) констатував: *«дії кожного індивіда формуються, направляються і регулюються соціальним контекстом – нормами, особистим довір'ям, соціальними зв'язками і соціальними організаціями, які важливі для функціонування не тільки суспільства, але й економіки»* [3]. Виходячи з цього, Коулмен ввів соціальний капітал у структуру факторів виробництва і визначив його як зовнішні та внутрішні зв'язки організації. Тобто потенціал взаємної довіри та взаємодопомоги, який цілеспрямовано і раціонально формується в міжособистісних відносинах: зобов'язання й очікування, інформаційні канали й соціальні норми – все це врешті решт трансформується у гроші, а тому стає соціальною складовою капіталу, що працює в економічному циклі.

Коулмен продемонстрував це на прикладі функціонування ринку алмазів в корпорації нью-йоркських ювелірів – вони економлять великі кошти на страхуванні й оформленні взаємних зобов'язань за рахунок унікального рівня взаємної довіри, втрачати яку ніхто з них не наважиться. Ми бачимо це в величезних ринкових перевагах товарів популярних брендів, в економічних перевагах мережевих виробничих структур зі стабільним рівнем взаємної довіри і т.п.

По аналогії з фізичним і людським капіталом, що втілюються в засобах праці та в навчанні, які підвищують індивідуальну продуктивність, соціальний капітал було запропоновано розглядати в таких елементах суспільної організації як соціальні мережі, соціальні норми та довір'я, якими створюються умови для координації та кооперації заради взаємної вигоди.

В цих трактовках все ж акцент робився на взаємовідносинах між виробниками. Але все більше дане поняття стало вживатися в більш широкому розумінні – як врахування загального соціального середовища, в якому працює і з яким взаємодіє даний виробник. Образно це сформулював Мартін Пелдем: *«соціальний капітал – це соціальний клей, який дозволяє мобілізувати додаткові ресурси відносин на основі довір'я людей один до одного»* [4].

Отже, термін набув широкої популярності – в Росії навіть видається спеціальний журнал під назвою «Соціальний капітал» – еволюціонував досить далеко від первісного задуму його авторів. І все ж до певного часу він зберігав зміст фактору впливу

на певний суб'єкт (особу, колектив дослідників, підприємство) з боку соціуму, що його оточує і з яким цей суб'єкт взаємодіє. Сьогодні і це уточнення вже втрачає свою чинність – в соціологічній літературі вже пишуть про соціальний капітал суспільства як такого, нації, країни і т.д. При цьому мається на увазі вся сума фактичних і потенціальних ресурсів, які отримуються (або можуть бути отримані) від мережі взаємовідносин індивідуумів та соціальних груп [5].

На наш погляд, запровадження цього терміну в соціологічну теорію і практику соціально-економічного аналізу, поза всяким сумнівом, було дуже вагомим кроком вперед в осмисленні механізмів взаємодії економіки, науки і суспільства. Воно знаменувало собою визнання того факту, що цей, по-суті віртуальний, важко вимірюваний компонент суспільної свідомості є не тільки реальною складовою суспільного життя, але й важливим фактором розвитку економіки, безпосередньо виробничого процесу, який необхідно враховувати нарівні з усіма іншими суто матеріальними факторами. *Револьюційний зміст цього визнання полягає у тому, що тим самим утверджувалась категорична відмова від досить поширених примітивного-утилітарних поглядів: мовляв, «в реальній економіці не до всяких там сентиментів».*

Це визнання не надто швидко поширюється серед економістів-теоретиків, але реальна еволюція економічних процесів у сучасному світі спричинила те, що у більшості передових фірм світу ведеться напружена робота, спрямована на максимальну капіталізацію соціально-психологічних факторів інтенсифікації виробничого процесу – тобто використання саме отих «сентиментів». Саме з цією метою витрачається чимало сил і часу на максимальне залучення колективу до формування місії підприємства, фахівців-психологів до реклами нових товарів і т.п. При цьому далеко не завжди організатори цього знають і застосовують сам термін «соціальний капітал», але їх досвід та інтуїція дозволяє їм глибоко усвідомити економічну доцільність такої діяльності й безпосередню участь її результатів в економічному циклі.

Часом питають, навіщо запроваджувати нові назви, адже є такі терміни, як бренд або ділова репутація (goodwill). Вони дійсно досить поширені і в чомусь близькі до соціального капіталу. Але *бренд фірми*, або *goodwill* – відображає тільки уявлення клієнтів – покупців товарів і послуг про їх якість, яку може забезпечити саме ця фірма. До ціни товару, яка визначається його споживчою вартістю, додається ще певна сума, яку покупець згоден заплатити за престижний бренд. Проте це тільки одна із складових соціального капіталу. В той час як останній не тільки підкреслює цікавий феномен: щось цілком віртуальне, таке, що його нічим неможливо виміряти – *місце, яке займає в суспільній свідомості і в свідомості її працівників дана організація* – бере безпосередню участь в економічних відносинах і виконує при цьому функцію *аналогічну традиційному капіталу*: визначальним чином впливає на ціну акцій, служить забезпеченням при оформленні кредитів і сприймається банками як гарантія їх повернення – врешті решт дає цілком реальний прибуток. Функціональна схожість соціального капіталу з грошовим підтверджується не тільки тим, що він трансформується в реальні кошти, а й тим, що подібно іншим видам капіталу він може втрачатись – знецінюватись, девальвувати.

Нагадаємо, що у відповідності з підходами Адама Сміта та Карла Маркса капіталом зветься тільки та частина майна, яка використовується для одержання прибутку. Тому те, що звуть соціальним капіталом деякі соціологи і журналісти – це, строго кажучи, не капітал, а *соціальний потенціал*, який, звичайно, треба нарощувати, але затим необхідні цілеспрямовані зусилля, щоб його капіталізувати, включити в реальний економічний цикл. Механізми ж цієї капіталізації далеко не завжди очевидні і прості.

Наприклад, рівень освіти і практичний досвід працівників, поза всяким сумнівом, можна вважати соціальним потенціалом підприємства, регіону чи країни, але

для того, щоб вони виявили себе в якості соціального капіталу, необхідно їх належним чином спрямувати. Коли кандидати і доктори наук, як це вже траплялося в нашій історії, вимушені переходити працювати у сферу, де їх кваліфікація не потрібна, соціальний потенціал, носіями якого вони є, не перестає бути капіталом – цілком аналогічно до основних фондів виробничого підприємства, які не використовуються. Це стосується не тільки вчених, але й кваліфікованих робітників, інженерів і т.д.

Та повернемося до *соціального капіталу науки*, з якого, власне, і починалося життя цих термінів. Як вже говорилося на початку, П'єр Бурдьє запропонував його для врахування впливу на розвиток науки соціальних процесів всередині наукової спільноти (наукового поля). Роботами, виконаними співробітниками Центру досліджень науково-технічного потенціалу і історії науки ім. Г.М. Доброва НАН України спільно з білоруськими та молдавськими колегами вже в цьому столітті поняття соціального капіталу науки було істотно розширено за межі наукового поля – ми продемонстрували, що не тільки соціально-психологічні аспекти відносин між вченими, але й місце науки в суспільній свідомості всього соціуму країни – це теж можна і треба розглядати як вельми істотну складову соціального капіталу науки [7 – 10].¹

Так, сприйняття науки людьми, довіра до неї, розуміння її необхідності – не просто соціально-етичні категорії, що характеризують рівень суспільного комфорту для існування науки або навіть рівень цивілізаційного розвитку нашого соціуму. Сьогодні – це складові того соціального багатства, яке можна і потрібно перетворити на соціальний капітал нашої науки капітал, що працює на її розвиток.

Адже всі рішення, в тому числі і рішення про фінансування науки або введення інших форм її підтримки, приймають живі люди. Вони більшою чи меншою мірою намагаються при цьому керуватися об'єктивними факторами, якимись розрахунками, враховувати реальні можливості, але зрештою вирішальним найчастіше стає все ж суб'єктивний фактор. І якщо фінансування науки в Україні з року в рік падає, то це насамперед характеризує ставлення до науки з боку нашої влади, нерозуміння не тільки вітчизняною бюрократією, але і всім суспільством значення науки для розвитку економіки, для процвітання країни.

Отже, така суто віртуальна величина як «*ставлення до науки*» є вагомим складовою наукового потенціалу, яку, як свідчить сумний досвід української науки, можна значною мірою втратити. Але в той же час її можна і треба нарощувати. Робити це можуть і повинні самі вчені, їх об'єднання і наукові установи. Звичайно, до цього могли б докласти зусиль і урядовці, і засоби масової інформації. Але в нинішній ситуації на них немає підстав особливо сподіватися.

Інтерес до науково-популярних видань може бути одним із показників ставлення до науки, довіри до неї. І, як бачимо, соціальний капітал нашої науки в результаті цілого ряду драматичних ситуацій, які довелося їй пережити [8, 9, 10] дуже суттєво зменшився.

Це підтверджується і результатами моніторингу, здійсненого Інститутом соціології НАН України: нині довіряють науці 35,2% наших співвітчизників, а цілком довіряють тільки – 5,6% [11]. Зрозуміло, що це надто мало для формування достатньо вагомого соціального капіталу науки і це не може не викликати тривоги. Адже об'єктивна реальність полягає в тому, що всі рішення, в тому числі й рішення щодо фінансування науки чи запровадження інших форм її підтримки, приймають живі люди. Інколи вони керуються при цьому, якимись розрахунками, намагаються враховувати об'єктивні фактори та реальні можливості, але здебільшого вирішальним стає

¹ Зауважимо, однак, – в тому випадку, коли цей соціально-етичний феномен дійсно працює на її розвиток.

все ж суб'єктивний фактор, їх інтереси та переконання. І якщо, наприклад, урядовці та депутати щиро не розуміють важливості науки для розвитку країни, не вірять в її можливості і силу, то чи варто дивуватися, що фінансування науки в Україні з року в рік падає. Таке нерозуміння значення науки для розвитку економіки, для процвітання країни характерне не тільки для вітчизняної бюрократії, але й для всього нашого суспільства. Якиби це було інакше, громадськість не допустила б деградації наукового потенціалу країни.

В цій драматичній ситуації, коли наука поставлена на грань виживання, нас особливо цікавила позиція молоді, адже саме поглядами молодого покоління визначаються перспективи виходу з цього глухого кута. Саме тому в 2012 р. ми організували дослідження проблеми довіри до науки студентів ряду вузів України, в тому числі в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка [12, 13]. І треба сказати, що результати цього дослідження істотно підвищили рівень оптимізму авторів щодо перспектив цивілізаційного розвитку нашої країни. Як виявилось, як для студентів київських вузів, так і Кам'янець-Подільського університету серед всіх соціальних інститутів, довіра до яких вивчалася, наука стоїть на другому місці після сім'ї. Зокрема в університеті ім. Івана Огієнка відповідь «повністю довіряю» або «переважно довіряю» обрали 70,7% опитаних. Це більше ніж церкви і релігії (67,1%), незрівнянно більше ніж засобам масової інформації (27,9%), ніж правоохоронним органам (24,2%), не говорячи вже про всі структури тодішньої влади.

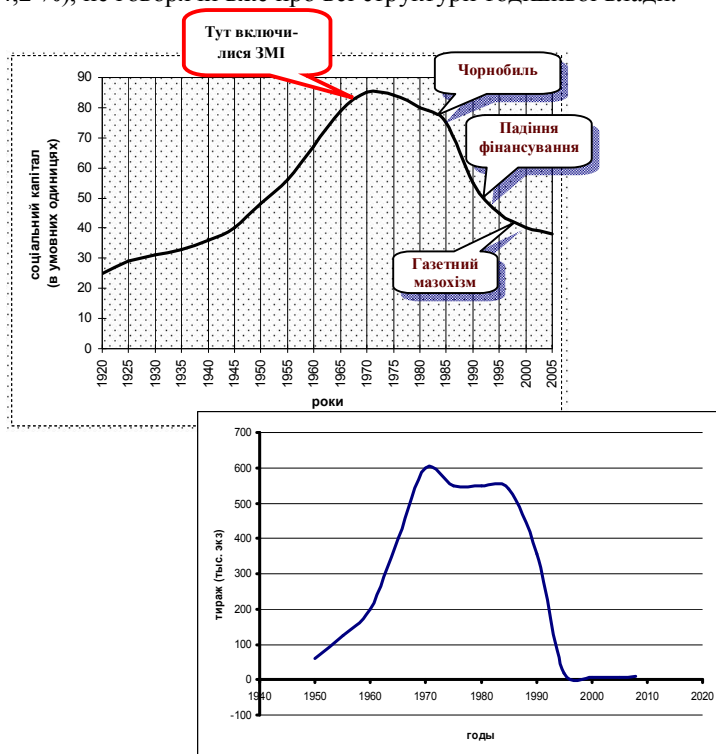


Рис. 1. Порівняння суто умовної кривої, що відображає наші висновки щодо основних тенденцій динаміки соціального капіталу науки з тиражами науково-популярного журналу «Знання – сила»

Джерело: розроблено автором з використанням матеріалів [8], [9]

Висновки. у результаті проведеного дослідження є всі підстави сподіватися, що нове покоління фахівців, які приходять на зміну нинішнім, буде більш відповідально ставитись до долі науки. Однак, треба визнати, що довіра ця поки-що суто інтуїтивна. Зокрема, майже ніхто з опитуваних студентів не спромігся назвати бодай одну розробку вітчизняних вчених світового рівня. Це свідчить про те, що необхідні ще чималі зусилля для того, щоб той соціальний потенціал, що базується на довірі студентів до науки, капіталізувався – тобто став реально діючим соціальним капіталом науки.

Список використаних джерел

1. Bourdieu, P. The forms of capital // Handbook of theory and research for sociology of Education. Ed. by J. Richardson. New York: Greenwood Press, 1986, p. 21.
2. Бурдьє П. Клиническая социология поля науки // Социоанализ Пьера Бурдьє. Альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии Российской академии наук. – М., 2001. – С. 49-95.
3. Coleman, J. S. Social capital in the creation of human capital // American Journal of Sociology, 1988, n. 94, pp. 95-120; Coleman, J. Foundations of Social Theory. Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press, 1990. См. также: Швери, Р. Теоретическая социология Джеймса Коулмена: аналитический обзор // Социологический журнал, 1996, № 1-2; Левин, И.Б. Гражданское общество на Западе и в России // Полис, 1996, № 5.
4. Paldam, Martin. Social Capital: One or Many? Definition and Measurement // Journal of Economic Surveys, 2000, Vol. 14, Issue 5, pp. 629-654, p. 629.
5. Nahapiet J., Ghoshal S. Social Capital, Intellectual Capital, and Organizational Advantage // Academy of Management Review. – 1998. – № 23(2). – P. 242–266.
6. Бурдьє П., Вакан Л. Рефлексивна соціологія, частина II. / пер. з англ. Рябчун А.– К.: Медуза, 2015. – 224 с.
7. Попович А.С., Прокошин В.И., Щербин В.К., Дикусар А.И. Особенности трансформации социального капитала науки в странах с переходной экономикой // Общество, основанное на знаниях: новые вызовы науке и ученым. Материалы международной конференции (киев, 23 – 27 ноября 2005 г.). – К.: «Феникс», 2006. – 576 с. – С. 226–232.
8. Попович О.С. Зупинімо девальвацію соціального капіталу науки! – Вісник НАН України – 2007. – № 12. – С. 8 – 15.
9. Попович А.С., Прокошин В.И. О динамике социального капитала науки в Украине и Беларуси // Наука и инновации (Минск) – 2009. – № 3. – С. 59–62.
10. Малицкий Б.А. Социальный капитал науки: оценка и пути наращивания. – К.: Феникс, 2013. – 80 с.
11. Петрушина Т.О. Сприйняття вітчизняної науки і науковців українськими громадянами / Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Збірник наук. праць. Вип. 1 (15). – К.: Інститут соціології НАН України, 2014. – С. 459–471.
12. Ящишина І. В., Попович О. С. Соціальний капітал української науки очима студентства // Проблеми науки. 2012. № 6. – С. 22–27.
13. Попович А.С. Ящишина И.В., Оноприенко М.В. Сравнение отношения студентов к науке в двух регионах Украины // Социология науки и технологии, 2013. – т. 4 – № 3. – С. 99–106.

Summary. The article analyzes the theoretical approaches to the interpretation of the concept of «social capital», considered the history of the present period. The main trends in social capital of science, the results of the research problem of trust in science students a number of universities in Ukraine were detected.

Key words: social capital, science, trust in science, social capacity.

Радченко Л.П.,

к.е.н., доцент

Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди,
м. Харків

РЕЙТИНГОВІ ОЦІНКИ ТА ВАЖЕЛІ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Розглядаються можливості дослідження інноваційного розвитку національної економіки на підставі використання глобального індексу інновацій (GII). Аналізується концептуальна основа GII, який розраховується за методикою INSEAD. Визначаються рейтингові позиції української національної економіки за GII в світовій економіці. Аналізуються потенційні можливості інноваційного розвитку та існуючі труднощі в їх ефективній реалізації в українській економіці. Запропоновані певні важелі для підвищення інноваційності національної економіки України.

Ключові слова: інноваційний розвиток, глобальний індекс інновацій (The Global Innovation Index – GII), рейтинг інноваційності національної економіки за GII, державна інноваційна політика, кокурентоспроможність національної економіки.

Постановка проблеми. Реалізація євроінтеграційного економічного курсу України потребує забезпечення значного економічного зростання, яке може бути основою підвищення рівня життя населення та кокурентоспроможності наших товарів і послуг на міжнародних ринках. В сучасній глобалізованій світовій економіці найвищих результатів її ефективного розвитку досягли ті країни, національна економіка яких є знанненасиченою і розвивається за інноваційною моделлю. Саме на цій підставі економічно розвинені країни забезпечують на 70-85 % зростання ВВП, в той час як в Україні за рахунок інноваційних чинників досягається до 1 % його підвищення, а за останній рік можливості використання цих чинників набули ще більшої напруженості [2, с.29]. Актуальність виявлення найбільш слабких місць та важелів посилення інноваційного розвитку і технічного оновлення національної економіки України зростає, особливо в наш час.

Аналіз актуальних досліджень. Основні фундаментальні питання інноваційного розвитку, його складових, розробки та реалізації державної інноваційної політики, забезпечення умов її реалізації, в тому числі для здійснення сучасної технічної і технологічної модернізації та підвищення кокурентоспроможності національної економіки, значний внесок зробили вітчизняні дослідники і вчені інших країн: П. Агійон, Дж. Гелбрейт, В. Геєць, А. Гальчинський, П. Самуельсон, Р. Солоу, Е. Тоффлер, Л. Шаульська, Й. Шумпетер, І. Шовкун, Л. Федулова та інші. Разом з тим, проблема інноваційного розвитку національних економік, особливо в тих країнах, де відбуваються трансформації економічних систем, в тому числі в Україні, потребує подальших досліджень.

Мета даної статті полягає у дослідженні індикаторів інноваційності і рейтингу української економіки в світовій економіці за глобальним індексом інновацій, виявленні потенційних умов інноваційного розвитку та наслідків реалізації інноваційних ресурсів, з'ясування засобів підвищення цих параметрів.

Виклад основного матеріалу. Проведення економічного аналізу стану та проблем інноваційного розвитку національної економіки пов'язане з необхідністю вимірювання інноваційності, з'ясуванням найбільш впливових чинників її підвищення.

В останні роки все більше уваги дослідники інноваційного економічного розвитку приділяють аналізу динаміки глобального індексу інновацій (The Global Innovation Index – GII) [4]. Розробляється GII щорічно, починаючи з 2007 р. за методикою міжнародної школи INSEAD (Франція) [4].

Глобальний індекс інновацій (ГІІ) є глобальним дослідженням, яке супроводжується складанням рейтингу країн світу за рівнем інноваційності. Останні розрахунки зроблені за 2014 р. представниками Корнельського університету (Австралія), INSEAD та Всесвітньої організації інтелектуальної власності (ВОІВ), яка є агентством ООН. Дослідження GII за 2014 р. охопило 143 країни, на які припадає 92,9 % населення світу і 98,3 % світового ВВП.

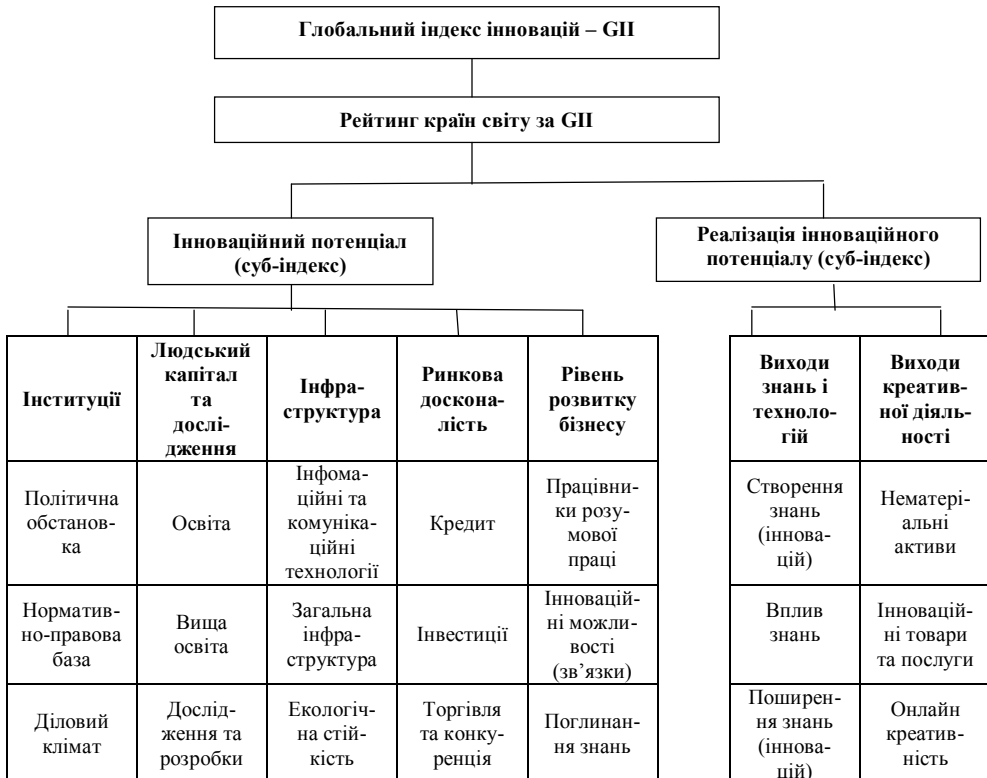


Рис. 1. Показники і складові розрахунку глобального індексу інновацій за методологією INSEAD

Джерело: складено за [4].

Методологічна основа дослідження полягає у визнанні того, що сучасне постіндустріальне суспільство розвивається як суспільство знань, на інноваційній основі, а інноваційний розвиток є пріоритетним напрямом оволодіння прогресивними технологічними укладами та підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Саме в інноваційній сфері здійснюється найбільша конкурентна боротьба за лідерство країн світу на міжнародних ринках. В країнах, що розвиваються, в яких відсутні необхідні умови для забезпечення інноваційного розвитку, розробляються стратегії та виділяється все більше коштів на формування інноваційно орієнтованого суспільства [3, с. 85].

Концептуально розрахунки ГПІ полягають в збиранні даних кожної країни щодо інноваційних чинників і аналіз 81 показника, які об'єднані у дві великі групи, як бачимо на рисунку 1. Перша з них дозволяє проаналізувати вхідні показники – наявність в національній економіці інноваційного потенціалу, які відбиває вхідний суб-індекс інноваційності (Innovation Input Sub – Index). Друга група об'єднує вихідні показники, які показують практичну реалізацію цього потенціалу, їх відображує вихідний суб-індекс інноваційності (Innovation Output Sub – Index). ГПІ розраховується як підсумковий індекс.

Інноваційний потенціал узагальнює п'ять складових (колонки): інституції; людський капітал та дослідження; інфраструктура; ринкова досконалість; рівень розвитку бізнесу. Кожна із названих складових узагальнює певні показники, які її формують. Наприклад, така складова як людський капітал та дослідження узагальнює характеристики освіченості населення щодо середньої освіти, вищої освіти, частки працівників, які мають вчені ступені та наукові звання, наявність та обсяг наукових досліджень і науково-конструкторських розробок. Отже, кожна із складових (колонка) є комплексною, розраховується як середньозважена величина, за окремими показниками, а інноваційний потенціал в цілому відбиває вхідний суб-індекс.

Практичну реалізацію інноваційного потенціалу показує вихідний суб-індекс, який відповідно узагальнює дві складові: виходи знань і технологій; виходи креативної діяльності. Кожна із цих складових також розраховується як середньозважена за показниками, що її характеризують. Наприклад, складова креативності діяльності узагальнює такі показники як нематеріальні активи; інноваційні товари та послуги, а також онлайн-креативність.

Підсумковий індекс ГПІ розраховується як середньоарифметичне із вхідного та вихідного суб-індексів. Його розрахунки дозволяють з'ясувати співвідношення отриманого ефекту та використаних для цього витрат у вигляді сукупних потенційних можливостей інноваційного розвитку кожної країни. За показником ГПІ визначається рейтинг країни в світовій економіці, таблиця 1.

Україна в 2014 р., як бачимо в таблиці 1, зайняла 63 місце із 143 країн світу із ГПІ – 36.3. Має місце певне покращення на відміну від 2013 р., в якому вона займала 71 місце із 142 країн із ГПІ – 35.8 [4, с.272]. Разом з тим, рівень інноваційності України в 1,5–1,8 рази нижчий, ніж в країнах – лідерах інноваційного розвитку, що й обумовлює її достатньо низький рейтинг серед країн світу за цим показником.

Аналіз глобального індексу інновацій для України у 2014 р. дозволяє отримати показник інноваційного потенціалу із вхідним суб-індексом – 38.2, а його практичне використання із вихідним суб-індексом – 34.4 [4, с. 272]. Таким чином, ефективність використання потенціалу та ресурсів інноваційного розвитку складає 90 %.

Важливо з'ясувати, яких ресурсів в українській економіці недостатньо для підвищення інноваційності, та які з них вкрай неефективно використовуються. Так, в інноваційному потенціалі української національної економіки у 2014 р. найгірші характеристики і відповідно низький рейтинг країни в світі обумовлювали такі складові: інституції (політичне середовище; нормативно-правова база; діловий клімат) – 103 місце; інфраструктура – 107 місце; ринкова досконалість (кредит; інвестиції; торгівля та конкуренція) – 90 місце; рівень розвитку бізнесу – 87 місце. Найкращі ж характеристики має складова – людський капітал та дослідження – 45 місце, а за витратами на освіту у складі ВВП – 26 місце; за часткою населення з вищою освітою – 34 місце; за кількістю зайнятих науковою та науково-технічною діяльністю – 23 місце [4, с. 272]. Людський капітал має особливе значення для інноваційного розвитку, і за цим параметром Україна має конкурентні переваги.

Однак, недостатнє використання даного ресурсу в зв'язку з низьким рівнем мотивації висококваліфікованих працівників, особливо наукової та науково-технічної сфери, низький рівень фінансування науково-інноваційної діяльності на рівні держави та бізнесу, відсутність відповідного ділового середовища, в якому реалізується пріоритетність інноваційної діяльності, важкі умови розвитку ринкових відносин та ведення бізнесу значно зменшують можливості ефективного використання людського капіталу для підвищення інноваційності економіки. Саме ці чинники, а не тільки погіршення соціально-економічних умов життя та військові події в Україні в зв'язку з російською агресією, обумовлюють інтенсивну трудову еміграцію, особливо висококваліфікованих фахівців та працівників науково-дослідної сфери.

Таблиця 1

Рейтинг країн світу за глобальним індексом інновацій (ГІІ) у 2014 р. (із 143 країн)

Рейтинг	Країна	ГІІ
1	Швейцарія	64.8
2	Великобританія	62.4
3	Швеція	62.3
4	Фінляндія	60.7
5	Нідерланди	60.6
6	США	60.1
7	Сінгапур	59.2
8	Данія	57.5
9	Люксембург	56.9
10	Гонконг	56.8
...21	Японія	52.4
...24	Естонія	51.5
...29	Китай	46.6
...45	Польща	40.6
...49	Росія	39.1
...58	Білорусь	37.1
...61	Бразилія	36.3
...63	Україна	36.6
...74	Грузія	34.5

Джерело: складено за [4].

Реалізація інноваційного потенціалу в українській економіці має низький рівень. Це знаходить прояв, наприклад, в тому, що за складовою виходу знань і технологій українська економіка займає 32 місце, а за складовою виходу креативної діяльності – лише 77 місце серед 143 країн світу [4, с. 272]. Тому як наслідок невикористання можливостей інноваційного шляху розвитку в українській економіці є її надзвичайно низький рівень конкурентоспроможності. Так, за даними про рейтинг національних економік за індексом глобальної конкурентоспроможності (GCI), який досліджується і оприлюднюється Всесвітнім економічним форумом, Україна в 2013 р. займала 84 місце із 144 країн світу [5, с. 392]. Отже, в українській національній економіці неефективно використовується наявний інноваційний потенціал та існують недостатні умови його подальшого розвитку.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Аналіз соціально-економічних умов для інноваційного розвитку української економіки набуває обґрунтованості за допомогою використання глобального інноваційного індексу – ГІІ, який все більше використовується в дослідженнях світової економіки.

Для підвищення рівня інноваційності української національної економіки необхідно більш повно застосовувати такі важелі як створення умов для розвитку і більш повної реалізації людського капіталу, особливо його інноваційної складової; посилення державного регулювання та стимулювання інноваційної діяльності на рівні держави, підприємств та працівників; створити інноваційно-інвестиційне середовище, яке забезпечить умови для ефективної інноваційної діяльності в національній економіці України.

Список використаних джерел

1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К., 2014. – 314 с.
2. Радченко Л.П. Державне регулювання та стимулювання інноваційного розвитку національної економіки // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди «Економіка»: Зб. наук. пр. / За заг. редакцією акад. НАПН І.Ф.Прокопенка. – Харків: ХНПУ, 2014. – Вип. 14. – 224 с. – (С. 28 – 36).
3. Шовкун І.А. Фінансове забезпечення інноваційної діяльності в контексті неоіндустріалізації економіки України // Фінанси України. – 2014. – № 12. – С. 83 – 95.
4. The Global Innovation Index 2014. Report. The Human Factor in Innovation. – 2014. – 428 p. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.globalinnovationindex.org/content.aspx?page=gii-full-report-2014>
5. The Global Competitiveness Report 2013–2014. World Economic Forum. Geneva, Switzerland 2013. – 569 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.weforum.org>

Summary. *The possibilities of research innovation development of the national economy based on the use of Global Innovation Index (GII). Analyzes the conceptual basis of GII, which is calculated by the method of INSEAD. Identify rating positions Ukrainian national economy by GII in the global economy. Analyzed the potential for innovation and the existing difficulties in their effective implementation in the Ukrainian economy. The proposed leverage innovation to improve the national economy of Ukraine.*

Key words: *innovative development, global innovation index (The Global Innovation Index – GII), innovative national economy rating for the GII, state innovation policy, competitiveness of the national economy.*

УДК 330.322

Свідер О.П.,

*асистент кафедри туризму та економічної теорії
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ТЕХНОЛОГІЇ ДЕРЖАВНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЛУЧЕННЯ ПРЯМИХ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ

У статті проаналізовано процес стимулювання прямого іноземного інвестування і визначено технології державного стимулювання їх залучення та інструментарій фіскального стимулювання.

Ключові слова. *Прямі іноземні інвестиції, інвестиційні стимули, технологія державного стимулювання.*

Актуальність теми дослідження. Ключовими чинниками зростання ступеня конкурентоспроможності економіки країни у сучасних умовах глобалізованого бізнес-простору є рівень якості управління іноземними інвестиціями та використання ефективних технологій державного стимулювання прямого іноземного інвестування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні проблематикою інвестування загалом займаються А.А. Пересада, А.С. Степаненко, І.А. Бланк, Б.В. Губський, І.І. Д'яконова, Н.А. Хрущ, Стан, причини гальмування та шляхи стимулювання іноземного інвестування в Україні досліджують Л.О. Чернишова, В.В. Сазанова, Л.М. Шик. Дослідження іноземних вчених Д. Свенсона, Д. Ліма, Хайнса присвячені питанню впливу податкового інструментарію на стимулювання прямого іноземного інвестування (ПІІ).

Виклад основного матеріалу. Сутність поняття «стимул прямого іноземного інвестування» необхідно розглядати з позицій конкретної (правової) норми, що визначає певну додаткову перевагу (валютного, податкового, митного, інфраструктурного чи іншого характеру) для забезпечення заохочення добровільного прямого іноземного інвестування у конкретний сектор національної економіки або залучення масштабних іноземних інвестицій у країни-реципієнт. Систематизуємо основні характеристики цього процесу в інституційній економіці країни-реципієнта (рис. 1).



Рис. 1. Ключові характеристики процесу стимулювання ПІІ

Джерело: побудовано на підставі [1, с. 280; 2, с. 46]

На основі характеристик *процесу стимулювання ПІІ* можна обґрунтувати його зміст: це довгостроковий комплексний процес впливу стимулів прямого іноземного інвестування на реалізацію інтересів зарубіжного інвестора з урахуванням пріоритетів країни-реципієнта, для формування сприятливого інвестиційного клімату та активізації іноземної інвестиційної діяльності на території країни-реципієнта для ефективного досягнення інтересів сторін інвестиційного процесу.

Стимули ПІІ знаходять своє відображення у нормативно-правовій базі країни-реципієнта, визначаючись спеціальним законом або ж представлені фрагментарно («розкидано») у ряді законодавчо-нормативних актів. У Хорватії, інвестиційні стимули визначені у спеціальному законі про стимулювання інвестицій (2000 р.), в Болгарії – у Законі про іноземні інвестиції, тоді як в Македонії є складовою державної програми (1999 р.). Однак, у Румунії визначення інвестиційних стимулів здійснюється у бюджеті щорічно і навіть у 2002 р. було створено агентство стимулювання інвестицій, на зразок тих, які функціонують в інших країнах Європейського Союзу [3].

Реалізація технологій державного стимулювання ПІІ здійснюється шляхом застосування ряду відповідних форм, які виражаються через використання комплексу інструментів державного стимулювання (рис. 2).

У даному контексті слід акцентувати особливу увагу на аспекті обґрунтованості і збалансованості форм та інструментів, як технологій забезпечення ефективного процесу залучення прямих іноземних інвестицій з обов'язковим врахуванням та дотримання ряду наступних умов: 1) забезпечення економічної безпеки країни-реципієнта; 2) врахування стратегії, пріоритетів та альтернативних варіантів розвитку національної економіки; 3) забезпечення гармонійного поєднання інтересів, потреб та можливостей країни-реципієнта і прямого іноземного інвестора для забезпечення найбільш ефективної реалізації цілей приймаючої країни; 4) захист національних товаровиробників та зростання рівня їх конкурентоспроможності у бізнес-середовищі країни-реципієнта.

Відмітимо, що серед технологій державного стимулювання залучення ПІІ одним із ключових є інструментарій податкового (фіскального) стимулювання у сучасному бізнес-середовищі.

Сьогодні серед вчених не існує однозначних висновків щодо характеру впливу податкових стимулів на величину ПІІ. Однак переважна більшість економістів, особливо з високорозвинених країн та деяких міжнародних організацій (МВФ, Світовий банк, СОТ, ОЕСР), стверджують, що на процес прийняття рішень щодо здійснення ПІІ передусім впливають загальноекономічні умови в приймаючій країні, тоді як податкові стимули мають другорядне значення. Адже, іноземний інвестор розраховує ефективність своїх вкладень з урахуванням рівня вартості землі, праці та інших факторів виробництва і лише після цього враховує фактор пільг для оцінки ефективності інвестиційного проекту.

Варто зауважити, що питання впливу податкового інструментарію на процес стимулювання ПІІ набув значної актуальності, що знайшло своє вирішення у численних наукових дискусіях вчених-економістів з предмету саме даного питання. Так, вчений Д. Свенсон дослідив відмінності між формами ПІІ: створення нових суб'єктів господарювання, розширення виробництва, поглинання і придбання, спільні підприємства, збільшення активів тощо. За результати проведеного дослідження вченим було зроблено висновок про те, що податкова еластичність варіанту створення нових підприємств та їх розширення, здебільшого, є негативною.

Цікавою з даного приводу є думка Д. Ліма, який вважає, що значні податкові стимули негативно корелюють з процесом залучення прямого іноземного інвесту-

вання. На відміну від даного підходу, Хайнс стверджує, що іноземні інвестори реагують позитивно на запропоновані податкові стимули країною-реципієнтом, що вказує на їх ефективність.

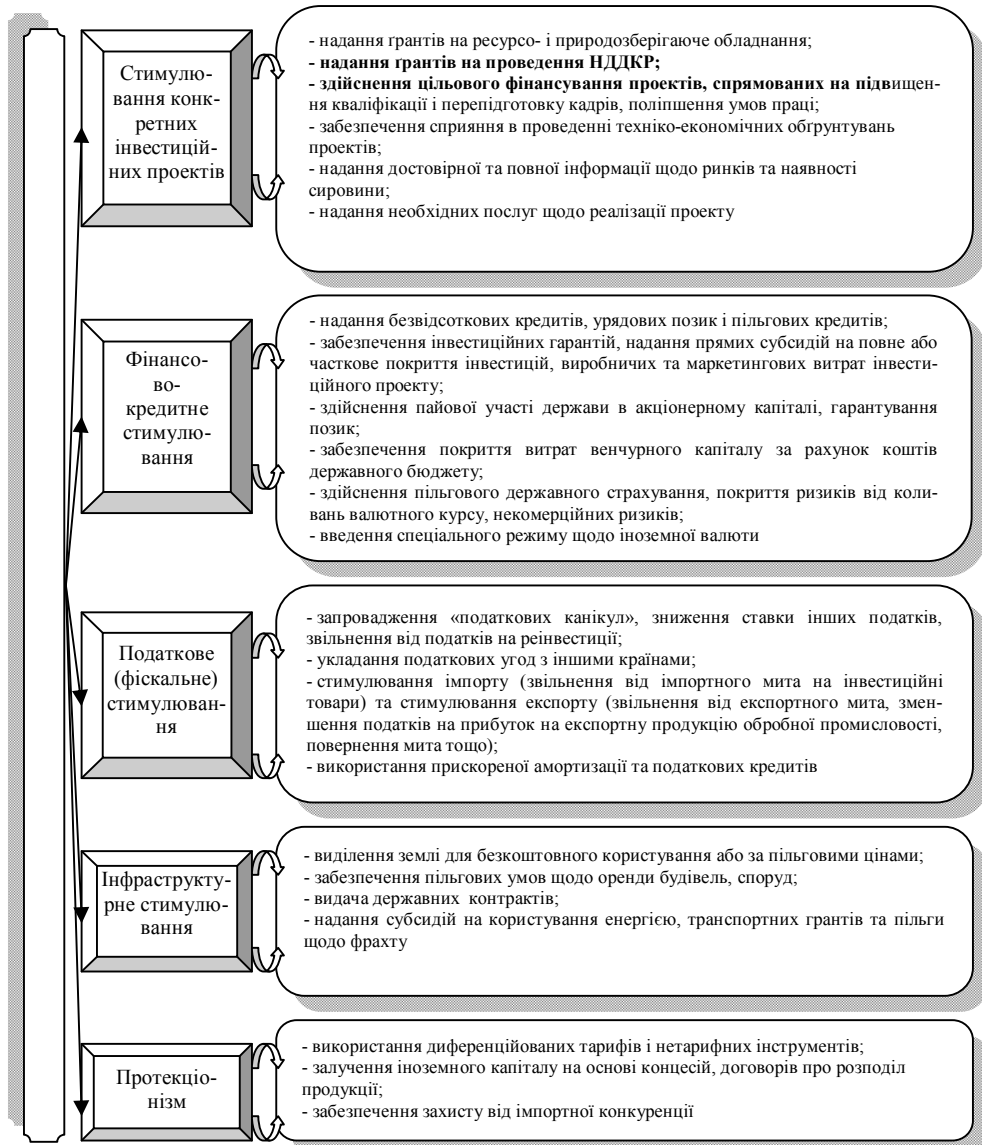


Рис. 2. Технології державного стимулювання залучення прямого іноземного інвестування

Джерело: побудовано на підставі [4; 5; 2, с. 47]

Доцільно зазначити, що наявність податкових стимулів для іноземних інвесторів може негативно впливати на національних товаровиробників та рівень економічної безпеки країни-реципієнта.

Проведений аналіз та систематизація результатів досліджень з розглянутої проблематики дає змогу визначити основні види інструментарію податкового (фіскального) стимулювання ПІІ в країні-реципієнті (табл. 1).

Таблиця 1

Основні види інструментарію податкового (фіскального) стимулювання ПІІ в країні-реципієнті

Вид інструментів	Характеристика інструментів податкового стимулювання ПІІ
Зменшення ставки оподаткування	Зменшення податкових ставок для підприємств з метою стимулювання залучення ПІІ у конкретні пріоритетні сектори або регіони відповідно до певних затверджених критеріїв
Відтермінування сплати податків («податкові канікули»)	У період дії «податкових канікул» прибутки, отримані суб'єктом господарювання, не оподатковують або оподатковуються за зниженими ставками. Після закінчення терміну дії «податкових канікул» суб'єкт господарювання повинен почати сплачувати податки, йому заборонено трансформуватися у нове підприємство для продовження «податкових канікул»
Інвестиційні податкові кредити	Інвестиційні податкові кредити поділяють на види: - рівний інвестиційний податковий кредит – фіксований відсоток від інвестиційних витрат, які понесені через рік кваліфікаційної інвестиції; - зростаючий інвестиційний податковий кредит – фіксований відсоток від середньої, змінюваної бази оподаткування
Податкові кредити на додану вартість	Податкові кредити на додану вартість, яка виникає в процесі обробки продукції надають уряди для стимулювання вищого ступеню переробки продукції в країні
Податкові пільги на ПІІ (інвестиційні знижки)	Для зниження рівня оподаткованого доходу підприємства використовуються податкові пільги на інвестиції у формі зниження податкової ставки на реінвестований прибуток
Пільгове оподаткування прибутків при довгострокових ПІІ	Передбачає здійснення оподаткування довгострокових прямих іноземних інвестицій за вдвічі меншою ставкою, ніж короткострокових інвестицій
Зниження рівня податків на дивіденди, які перекачуються за кордон	Уряд країни-реципієннта може реалізовувати таку практику оподаткування дивідендів з урахуванням того аспекту, що чим нижчою є ставка оподаткування дивідендів, тим слабшим є стимулювання реінвестування отриманого прибутку
Зменшені або нульові ставки мита	Виділяють два ключові види митних стимулів: - зменшення або ліквідація мита на запасні частини та обладнання, які імпортуються у процесі реалізації прямих іноземних інвестиційних проектів, що створює ефект зменшення вартості інвестицій; - зростання мита на кінцеві продукти, які виробляє прямий іноземний інвестор з метою захисту внутрішнього ринку країни-реципієннта від більш конкурентоспроможного імпорту

Джерело: побудовано на підставі [6; 7]

Висновки. Процес державного заохочення, тобто стимулювання прямого іноземного інвестування відіграє колосальну роль у формуванні сприятливого інвестиційного середовища для реалізації цілей активного залучення та ефективного використання прямих іноземних інвестицій в країні-реципієнті. Потрібно дуже зважено та комплексно підходити до процесу визначення і реалізації податкових інструментів стимулювання прямого іноземного інвестування.

Список використаних джерел

1. Обушна Н. І. Розвиток стимулів іноземного інвестування в умовах євроінтеграційних трансформацій / Н. І. Обушна // Фінансова система держави: проблеми і перспективи розвитку: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8-9 листопада, 2010 р.). – ТОВ «ДКС центр», 2010. – 364 с. – С. 280–282.
2. Обушна Н. І. Державне регулювання прямих іноземних інвестицій в Україні / Н. І. Обушна, Т. В. Мацибора. – К. : ННЦ ІАЕ, 2012. – 338 с.
3. Покришка Д. Динаміка інвестиційного клімату країн Східної Європи / Д. Покришка, О. Бабанін, В. Шкадюк – досвід для України. – Режим доступу: www.niss.gov.ua/Monitor/june2009/01.htm.
4. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV: за станом на 15.01.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Про режим іноземного інвестування : Закон України від 19.03.1996 р. №93/96 : станом на 15.01.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
6. Система оподаткування та податкова політика : [навч. посіб.] / За заг. ред. В. Б. Захожая, Я. В. Литвиненка. – К. : ЦНЛ, 2006. – С. 369.
7. Соколовська А. М. Система податкових пільг в Україні у контексті європейського досвіду / А. М. Соколовська, Т. І. Єфіменко, І. О. Луніна та ін. – К. : НДФІ, 2006. – С. 12.

Summary. The process of foreign direct investment stimulation is analyzed and the technics of government stimulation and its fiscal instruments are defined.

Key words: foreign direct investment, investment stimuli, the technology of government stimulation.

УДК 339.13.012.434:339:92

Филюк Г.М.,

заслужений економіст України,

д.е.н., професор Київського національного університету імені Т. Шевченка,
м. Київ

ВИСОКИЙ РІВЕНЬ МОНОПОЛІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ – БАР'ЄР НА ШЛЯХУ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Розкрито вплив монополізації економіки на рівень її конкурентоспроможності. Обґрунтовано особливості та характер проявів монополізації в Україні. Запропоновані рекомендації щодо зниження негативних наслідків монополізації на конкурентоспроможність української економіки.

Ключові слова: монополія, монополізація, конкурентоспроможність, конкуренція, корупція, конкурентне середовище.

Актуальність проблеми. Актуальність вирішення завдання забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної економіки залишається одним з найактуальніших протягом усіх років незалежності України. Наша країна й надалі залишається аутсайдером в усіх світових рейтингах, значно відстаючи як за кількісними, так і за якісними макроекономічними параметрами, а також станом підприємницького середовища не тільки від розвинених країн світу, але й від країн з трансформаційною економікою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ця проблема стала предметом досліджень багатьох видатних українських учених, зокрема, В.Базилевича, З.Борисенко, А.Гальчинського, В.Гейця, А.Герасименко, В. Лагутіна, а також автора цієї статті. У переважній більшості праць автори зосереджуються на проблемах конкурентної політики та антимонопольного регулювання, формування конкурентного середовища, ролі конкуренції у забезпеченні економічного зростання тощо. Тим часом, поза ува-

гою науковців залишаються питання наукового осмислення характеру, закономірностей та визначальних детермінант процесу монополізації вітчизняної економіки та її міри її впливу на конкурентоспроможність. Недооцінка тісноти зв'язку між монополізацією та конкурентоспроможністю є вагомою перешкодою у виборі та реалізації адекватних важелів і заходів щодо її підвищення.

Метою статті є розкриття особливостей та характеру монополізації ринків в Україні, а також обґрунтування пропозицій щодо зниження впливу негативних її наслідків на конкурентоспроможність вітчизняної економіки.

Виклад основного матеріалу. Вплив високого рівня монополізації економіки України на її конкурентоспроможність опосередковано за засвідчують її місця в міжнародних рейтингах. В Індексі глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму наша країна за результатами 2014 р. посіла 76 місце серед 144 країн, піднявшись порівняно з попереднім роком на 8 позицій. Однак, за показниками, які характеризують стан конкурентного середовища в Україні, наша країна перебуває на останніх позиціях (табл.1).

Таблиця 1

Позиції України в Індексі глобальної конкурентоспроможності, які характеризують стан конкурентного середовища

Показник	Місце в рейтингу
Інтенсивність локальної конкуренції	101
Домінування великих компаній на внутрішньому ринку	129
Ефективність антимонопольної політики	136
Наявність бар'єрів	105

Джерело: за даними [1].

Однак, зауважимо, що проблема полягає не тільки і не стільки у високому рівні монополізації, скільки у її особливостях в національній економіці.

По-перше, всупереч офіційним даним про рівень монополізації на рівні 54% (рис. 1), монополізація в нашій країні є майже тотальною – монополізованими є не окремі ринки, а цілі галузі і сфери економіки. Монополізованими є не тільки сфера виробництва, але й посередництво, торгівля, сфера послуг. Економічна наука і господарська практика переконують, що економічно доцільний рівень монополізації на внутрішньому ринку не повинен перевищувати 10–12%.

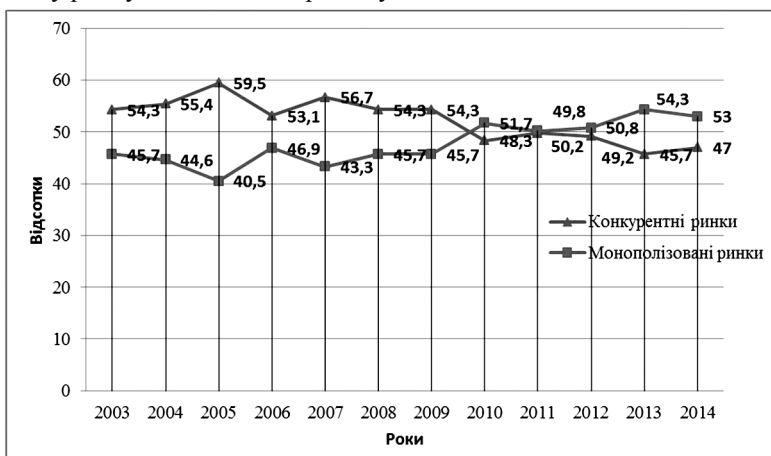


Рис. 1. Рівень монополізації ринків в Україні

Джерело: Побудовано за даними звітності Антимонопольного комітету України

Дослідження американського економіста М. Портера показали, що інтенсивність внутрішньої конкуренції має найважливіше значення серед факторів національного бізнес-середовища для формування конкурентоспроможності компаній на світовому ринку. Вчений підкреслював: «Коли ми асоціюємо конкуренцію з ринковою економікою, то забуваємо, як багато змін сталося у державах, які мають провідні позиції у світовій економіці. Зникнення картелів та потужних економічних блоків, з одного боку, та посилення конкуренції – з другого, пов'язані з відомим економічним проривом Німеччини та Японії після Другої світової війни. Найбільш конкурентоспроможні галузі економіки Японії – ті, що розвиваються завдяки посиленню внутрішньої конкуренції» [2, с. 277]. Саме ефективна конкуренція на внутрішньому ринку змушує місцеві компанії «пробиватися» на світовий ринок у пошуках можливостей для подальшого зростання й розширення діяльності.

По-друге, в Україні, на превеликий жаль, практично відсутні підприємницькі монополії – компанії типу «Apple», «Microsoft», «Amazon», «Google» тощо, основним виробничим ресурсом яких є знання десятків, сотень тисяч кваліфікованих працівників, які створюють інноваційні продукти з високою часткою доданої вартості, що користуються попитом в усьому світі. Основну масу монопольних утворень в Україні складають:

- інституційні монополії, які мають такі специфічні характеристики: 1) інституційна монополія реалізується у результаті домінування певних соціально-економічних інтересів через контроль за самими «правилами гри», які лежать в основі економічних та інших взаємодій; 2) така монополія є абсолютною, оскільки вона захищена адміністративними бар'єрами, подолати які дуже складно, а іноді просто неможливо; 3) вона доповнюється монополією на інформацію. Тому негативний вплив інституційних монополій більшою мірою проявляється в умовах нерозвинутої ринкових відносин, низької здатності економічної системи до саморегулювання, більших невизначеності та складності для суб'єктів господарювання в отриманні повної та релевантної інформації, тощо;
- ресурсні монополії. Переважна більшість вітчизняних підприємств-монополістів зосереджена у сировинних та енергозатратних галузях економіки. Причому питома вага цих галузей у структурі суспільного виробництва зростає. Вітчизняні монополісти (як і 100 років тому) – це (за невеликим винятком) виробники масового виробництва стандартизованих товарів у вигляді сировини і напівфабрикатів. Монопольну ренту вони отримують завдяки експлуатації трудових ресурсів, матеріальних ресурсів, які вони приватизували за мізерну плату, а також доступу до дешевих фінансових коштів;
- природні монополії. Продукція, що виробляється суб'єктами природних монополій, бере участь в усіх, без винятку, виробничих процесах та задовольняє першочергові потреби житлового сектора. Поза всяким сумнівом, що ефективне функціонування цих суб'єктів підприємництва безпосередньо чи опосередковано впливає на діяльність інших учасників ринку і має вагоме загальнонаціональне значення для підтримки економічного розвитку країни. За даними звітності Антимонопольного комітету України, саме діяльність суб'єктів природних монополій є однією з найвагоміших перешкод для підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, які споживають їх продукцію і послуги.

По-третє, монополія в Україні – це синтез ринкової влади, політики, корупції і криміналітету. Монопольна влада зосереджена в руках кланово-олігархічної верхівки. Практичний досвід переконує, що в окремих галузях вітчизної економіки має місце силове пригнічення органами влади конкуренції на користь пролобійованих компаній: господарська діяльність конкурентів може пригнічуватися за допомогою міліції, податкових органів, санепідемстанції, пожежної охорони та ін. Органи влади нерідко здійснюють примусовий розподіл ринкових ніш, віддаючи найвигідніші сегменти «своїм» фірмам, які, у свою чергу, перераховують на користь цих органів або окремих чиновників частину одержаного надприбутку. Цілком очевидно, що таке втручання чиновників у роботу ринкового механізму завжди прямо або опосередковано забезпечує вигоди одним конкурентам і втрати іншим, сприяє трансформації конкурентних ринків у монополії. Тобто, можна констатувати, що протягом усього періоду незалежності органи державної влади фактично обслуговували інтереси окремих олігархічних груп та формували основу кримінально-кланової системи привласнення суспільних ресурсів [3]. За таких умов ринкова позиція будь-якого підприємства залежить не від технологічної, економічної та управлінської ефективності, а від рівня та обсягу корпоративної влади й контролю над ринком, що досягається за допомогою позаекономічних засобів (потужності політичного лоббі, ефективності корупційних каналів тощо).

По-четверте, монополізація в Україні є латентною (прихованою), оскільки недосконалість чинного законодавства забезпечує цілий арсенал засобів отримання контролю над економічними, нерідко вкрай обмеженими ресурсами. Це дає змогу власнику отримувати монополію ренту від їх експлуатації навіть тоді, коли вони не перебувають у його безпосередній власності. Монополія в Україні не має належного юридичного оформлення, оскільки дуже часто підприємства оформляються на підставних осіб, через призначення на вищі керівні посади на державних підприємствах підконтрольних осіб, тощо. Крім того, це здебільшого фінансово-промислові групи, які де-юре заборонені в нашій державі, але де-факто успішно функціонують.

По-п'яте, в Україні спостерігається взаємозалежність і взаємозумовленість корумпованості та монополізації. Корупція в Україні виступає не тільки як джерело здобуття монополію влади окремими суб'єктами господарювання, але й як головний фактор, який забезпечує утримання монополію позицій на ринку. Тобто, сприяючи нелегальному зосередженню в одних руках певних ресурсів, видів діяльності, корупція стимулює зростання рівня монополізації окремих ринків і цілих галузей вітчизняної економіки не економічно ефективними господарюючими суб'єктами, а наближеними до влади.

Для підтвердження взаємозв'язку монополізації і корупції в Україні пошлемося на дані Національного агентства з питань державної служби. Згідно оприлюдненої інформації, основними формами корупції у системі державної, муніципальної та недержавної служби в нашій країні, є такі:

- надання незаконних переваг фізичним або юридичним особам під час підготовки і прийняття нормативно-правових актів чи рішень – 32 %;
- відмову фізичним та юридичним особам в інформації, надання якої передбачено правовими актами, умисне затримувannya її, надання недостовірної чи неповної інформації, сприяння, використовуючи своє службове становище, фізичним і юридичним особам – учасникам процедур закупівель, у досягненні перемоги всупереч вимогам Закону України «Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти» – 28,3 %;

- незаконне одержання особою, уповноваженою на виконання функцій держави, матеріальних благ, послуг, пільг або інших переваг – 15,9 % від загальної кількості складених протоколів;
- сприяння, використовуючи своє службове становище, фізичним і юридичним особам у здійсненні ними підприємницької діяльності, а так само в отриманні субсидій, субвенцій, дотацій, кредитів чи пільг з метою незаконного одержання за це матеріальних благ, послуг, пільг або інших переваг – 14,4 % [4].

З одного боку, наслідком корупційних процесів стає зниження ефективності ринку, дискредитація ідеї ринкової конкуренції та посилення рівня монополізації ринків. З іншого боку, монопольне володіння правом на здійснення окремих видів діяльності породжує корупцію. Безконтрольна економічна влада може набувати політичного впливу, у той же час істотна політична влада здатна забезпечити заможне існування через здобуття монопольної влади.

Таким чином, монополізація вітчизняної економіки негативно впливає на стабільність та економічне зростання в країні, що створює перешкоди для підвищення національної конкурентоспроможності. Серед негативних наслідків монополізації можна відзначити.

1. Значні втрати суспільства від монопольної влади. Величина втрат суспільного добробуту від монопольної влади в Україні сягає, за деякими оцінками, 33,2 % від ВВП [5]. Очевидно, що втрати суспільства від монопольної влади існують в розвинутих країнах, однак у значно менших масштабах (від 0,04 % до приблизно 10 %). Підприємства-монополісти таким чином здійснюють перерозподіл споживчого надлишку на свою користь у вигляді так званого «монопольного податку». Це спричиняє зростання диференціації населення за доходами. Так, якщо у США 1% американців володіють 40% національного багатства, то в Україні 1% найбагатших українців, яким належать підприємства-монополісти, володіє 70% національного багатства, причому 6 осіб значно багатші за 94 інших. У свою чергу, зменшення платоспроможності споживачів веде до скорочення внутрішнього попиту на товари і послуги, а відтак і негативно впливає на зростання внутрішнього ринку. Причому знижується рівень споживання не стільки монопольних товарів (у споживача немає альтернативи), скільки має місце скорочення попиту на продукцію інших галузей, особливо тих, які створюють високу додану вартість.

2. Скорочення надходжень до державного бюджету з монопольних галузей внаслідок використання монополістами тінювих схем, трансфертного ціноутворення, політичного впливу тощо, що обмежує зростання ВВП країни. Наведемо лише один приклад. Внаслідок монополізації Торговою компанією «Мегаполіс-Україна» ринку оптової торгівлі тютюновими виробами бюджет недоотримує щорічно 2,5-3 млрд.грн., незважаючи на те, що компанії – виробники «Філіп Морріс» (33% ринку), «Джапан Тобакко» (24%), «Імперіал Тобакко» (21%), «Брітїш-Американ Тобакко» (18%) входять до десятки найбільших платників податків України. Лише за три роки такого господарювання на українському ринку прибуток оптовика-монополіста зріс вчетверо, тоді як у роздрібній торгівлі скоротився вдвічі. Більше того, роздрібні торговці вимушено підвищили ціни на продукцію, а тінювий ринок тютюнових виробів зріс у три з половиною рази [6].

3. Зростання корумпованості економіки через бажання за будь-яку ціну втримати монопольну владу або збільшити її. За різними оцінками, корупційна складова стано-

вить значну частку витрат вітчизняних підприємств – понад 10–20% їх доходів, а в житловому будівництві – сягає 40–60% від собівартості [7].

4. Стимування інноваційно-інвестиційного розвитку української економіки. Унаслідок монополізації стратегічно важливих для економічного зростання та забезпечення економічної безпеки країни ринках України так і не вдалося здійснити інвестиційного та інноваційного прориву, змінити структуру економіки на користь наукомістких галузей. Так, за індексом технологічного розвитку позиція України не покращується, вона займає лише 81-е місце. Тому Україна відносять до групи транзитивних країн, що конкурують за допомогою низькотехнологічних засобів виробництва та низького рівня продуктивності праці, але наближається до середньотехнологічних розвинених країн. Крім того, маючи в цілому непогані потенційні передумови для інноваційного розвитку, за індексом інноваційності економіки Україна займає в зазначеному рейтингу 71-е місце, оскільки вітчизняна економіка має низьку насиченість новітніми технологіями, а обсяг і якість прямих іноземних інвестицій, які виступають важливим джерелом трансферу технологій, перебувають у вкрай незадовільному стані.

5. Законсервування екологічно небезпечних виробництв. Замість модернізації виробництва, інвестування в заміну зношеного та застарілого устаткування підприємств олігархи примудряються отримувати надприбутки попри високу матеріалоемність та енергоємність виробництва шляхом скорочення витрат на заробітну плату найманого працівника. Загальновідомо, що заробітна плата в Україні є нижчою, ніж у європейських країнах, у 5,6–19,7 рази і в структурі операційних витрат сягає лише 6–9 %, тоді як у тих же країнах вона становить понад 45 %. [7].

6. Сприяння відпливу капіталів за межі національної економіки за рахунок використання схем трансфертного ціноутворення. Відсутність в Україні чітко визначених правил трансфертного ціноутворення та механізмів контролю за їх застосуванням дозволяє ТНК та промислово-фінансовим групам, як де-юре заборонені в Україні, але де-факто успішно функціонують, практично без перешкод виводити додану вартість, яка створюється у вітчизняній економіці, до інших країн з метою ухилення від оподаткування та нагромадження активів поза її межами. При цьому навіть повернення цих капіталів в Україну у вигляді кредитів, прямих або портфельних інвестицій не відновлює фінансовий потенціал країни повною мірою, оскільки такі процеси часто супроводжуються не тільки втратами бюджету через використання схем оптимізації оподаткування, але й пов'язані з формуванням додаткових зовнішніх зобов'язань у вигляді витрат на обслуговування боргу й дивідендів.

7. Істотний вплив на динаміку курсу національної грошової одиниці. Це зумовлено тим, що понад 80% валютних надходжень у країну забезпечують менше, ніж 20% експортерів-монополістів.

8. Зацікавленість окремих монополістів у дестабілізації української економіки. Останні соціально-політичні події це ще раз підтвердили.

Таким чином, для підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняної економіки необхідно спрямувати максимальні зусилля на зниження рівня її монополізації. Першочерговими діями мають стати:

- усунення будь-яких форм фаворитизму і преференцій для монопольних підприємств. Державні програмні заходи не повинні порушувати конкуренцію на внутрішньому ринку шляхом створення більш привабливих умов ведення бізнесу для окремих компаній;

- звільнення підприємницької діяльності від безпосереднього впливу бюрократії шляхом уніфікації адміністративних бар'єрів та їх ліквідації. Такий захід дасть змогу вирішити одночасно два надважливих завдання – стимулюватиме активізацію підприємницької активності та сприятиме зниженню рівня корупції. Лише завдяки скасуванню надмірних регуляторних бар'єрів для бізнесу у харчовій, аграрній, нафтогазовій та ІТ галузях [8], корупційна складова, що ліквідується, становила близько 2-3 млрд грн.;
- усунення монополізації у посередництві;
- створення додаткових економічних стимулів для залучення інвестицій, прориву у монополізовані галузі економіки;
- формування сприятливих рамкових умов для інноваційних підприємств;
- підвищення ефективності діяльності антимонопольного органу;
- реалізація заходів, спрямованих на розвиток культури конкуренції в українському суспільстві.

Висновки. Досягнення Україною гідного місця у сучасному глобалізованому світі, підвищення її конкурентоспроможності нерозривно пов'язані з вирішенням важливих завдань, спрямованих на зниження рівня монополізації ринків та подальший розвиток конкурентного середовища, формування ринкових структур з ефективною конкуренцією. Йдеться, з одного боку, про підтримання і стимулювання «невидимої руки» ринку, яка спрямовуючи і регулюючи господарську діяльність його суб'єктів, забезпечує постійне відтворення конкуренції в ринковому середовищі; з іншого – про активізацію ролі держави, покликану створювати якісно нові умови для підтримання та розвитку цієї конкуренції. У цьому контексті завдання держави та антимонопольних органів полягає в тому, щоб створювати умови для стабільного розвитку великого, середнього й малого бізнесу, сприяти вільному руху капіталів, запроваджувати нові, цивілізовані принципи у практику підприємницької діяльності, тощо.

Список використаних джерел

1. The Global Competitiveness Report 2014-2015 / Електронний ресурс – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf;
2. Портер М. Конкуренция: Пер. с англ. / Портер М. – М.: Издательский дом «Вильямс». – 2002. – 496С.
3. Стратегія національної безпеки України: Проект // Національний інститут стратегічних досліджень. // Електронний ресурс – Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/public/File/2015_book/proekt_strateg.pdf;
4. Ефективність державної політики боротьби з корупцією: регіональний аспект // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/desember08/17.htm>;
5. Герасименко А.Г. Ринкова влада в умовах трансформації економічних систем: Автореферат дисертації. На здобуття наук. ступ. докт. екон. наук за спеціальністю 08.00.01 – економічна теорія та історія економічної думки. – К.: КНТЕУ. – 2015. – с. 20;
6. Тютюновий ринок України як і раніше контролює компанія-монополіст // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.unian.ua/politics/903366-tyutyunoviy-rinok-ukrajiniyak-i-ranishe-kontrolyue-kompaniya-monopolist.html>;
7. Чому в Україні найменша в Європі зарплата? // Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/3113/>
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання дерегуляції господарської діяльності» від 28 січня 2015 року №42. // Електронний ресурс – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/42-2015-%D0%BF>.

Summary. Reveals the impact of economy monopolization to the level of competitiveness. Grounded features and character manifestations monopolization in Ukraine. The proposed recommendations to reduce the negative effects of monopolization to competitiveness of the economy Ukrainian.

Key words: monopoly, monopolization, competitiveness, competition, corruption, competitive environment.

УДК 330.46:519.86

Харaziшвілі Ю.М.

д.е.н., с.н.с.,

головний науковий співробітник відділу фінансової безпеки

Національного інституту стратегічних досліджень,

м. Київ

Дрoнь Є.В.

к.е.н., старший викладач кафедри економіки підприємства

Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ,

м. Чернівці

ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЛЬНОГО ОЦІНЮВАННЯ ТА СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Проаналізовано та узагальнено теоретичні підходи щодо інтегрального оцінювання рівня економічної безпеки держави; детально розглянуто основні проблеми інтегрального оцінювання: форма інтегрального індексу, нормування індикаторів та їх порогових значень, обґрунтування вагових коефіцієнтів, визначення порогових значень та запропоновано їх нове вирішення, яке дозволяє значною мірою усунути існуючі недоліки. Визначено динаміку рівня інноваційної безпеки та застосовано адаптивний підхід до визначення стратегічних орієнтирів забезпечення інноваційної безпеки України.

Ключові слова: економічна безпека, інноваційна безпека, інтегральний індекс, нормування, порогові значення, вагові коефіцієнти, стратегічні орієнтири.

Актуальність проблеми. Проблеми внутрішнього розвитку економіки України, динамічні зміни у глобальному економічному просторі та збільшення ступеня відкритості національної економіки обумовлюють об'єктивну необхідність вдосконалення методології оцінювання рівня економічної безпеки (ЕкБ) держави з метою адекватного та своєчасного реагування на внутрішні та зовнішні дестабілізуючі фактори. Скасування існуючих [1] та затвердження нових [2] Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня ЕкБ України свідчить про високу актуальність та значну затребуваність проблеми. На жаль, як попередня, так і нова редакція Методичних рекомендацій містить низку недоліків, які ускладнюють або навіть унеможливають її реальне застосування [3, с. 16; 4, с. 51]. Означені недоліки стосуються як складу індикаторів (неповне врахування тіньових аспектів економічного розвитку та ігнорування таких важливих індикаторів, як темп науково-технологічного прогресу, завантаження капіталу й ін.), так і методології інтегрального оцінювання, що призводить до некоректних результатів інтегральної оцінки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми ЕкБ держави останніми роками активно досліджуються як вітчизняними, так і зарубіжними ученими, такими

як: О.І. Барановський [5], З.С. Варналій [6], А.І. Ілларіонов [7], В.М. Гесць [8], Б.В. Губський [9], Жаліло Я.А. [10], Т.Т. Ковальчук [11], В.В. Кузьменко [12], В.І. Мунтян [13], С.І. Пирожков [14] та ін.

У наведених наукових працях розглянути методологічні основи аналізування ЕкБ в сучасних умовах, концепції та моделі забезпечення найважливіших складових; проаналізовані загрози та розроблені заходи щодо підвищення рівня ЕкБ. Однак, з урахуванням важливості досліджень, недостатньо уваги приділяється саме визначенню динаміки інтегрального індексу ЕкБ та порівнянню його з інтегральними пороговими значеннями.

Наведені рекомендації щодо підвищення рівня ЕкБ держави мають суто декларативний характер, на кшталт: *зменшити, визначити, підтримати, створити, забезпечити* без визначення достатньо обґрунтованих кількісних орієнтирів. На жаль, визначені рекомендації не дають адекватної відповіді на запитання: якими повинні бути у кількісному вимірі значення індикаторів ЕкБ, щоб забезпечити її бажаний рівень з урахуванням нелінійності економічних процесів, запізнювання (відтермінування) впливу та різного ступеня чутливості показників до зміни внутрішніх та зовнішніх загроз?

Докладний аналіз існуючих офіційних методологічних підходів [3, 4] та власні дослідження [15] дозволили виявити основні проблеми інтегрального оцінювання рівня ЕкБ держави та визначити напрям їх подальшого вирішення.

Мета статті – розвиток та вдосконалення існуючих методологічних підходів до інтегрального оцінювання та обґрунтування стратегічних орієнтирів інноваційної безпеки України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Визначення динаміки інтегрального індексу ЕкБ та її складових припускає наявність відповідної методології, здатної максимально забезпечити адекватну діагностику рівня ЕкБ держави та її складових з можливістю її порівняння з інтегральними пороговими (оптимальними) значеннями [15]. Дослідження інтегрального оцінювання рівня ЕкБ держави за запропонованою методологією обумовило необхідність вирішення наступних проблем [16]:

1. Форма інтегрального індексу.
2. Нормування індикаторів та порогових значень.
3. Обґрунтування вагових коефіцієнтів.
4. Визначення порогових значень.

Форма інтегрального індексу. Деякі дослідники використовують переважно так звану «адитивну функцію корисності» (лінійна згортка) шляхом утворення суми окремих критеріїв, помножених на свої вагові коефіцієнти, – «метод зважених сум» [19] (3):

$$I_t = \sum_{i=1}^n a_i z_{i,t}, \quad a_i \geq 0 \quad i \quad \sum_{i=1}^n a_i = 1. \quad (1)$$

Адитивна форма інтегрального показника (індексу) є найбільш поширеною, однак її суттєвим недоліком є можливість компенсування рівня інтегрального показника за одними індикаторами за рахунок інших. Окрім того, така форма допускає ситуацію значущості інтегрального показника при нульовому значенні одного або декількох індикаторів (завдяки застосуванню методу нормування за «розмах варіації»), унеможливаючи тим самим дослідження впливу таких індикаторів на рівень ЕкБ. Отже, комбінація застосування адитивної форми інтегрального індексу поряд з нормуванням за методом «розмах варіації» спотворює динаміку індикаторів та порогових значень та призводить до викривлення результатів оцінювання рівня ЕкБ держави.

В даному сенсі, а також з урахуванням нелінійності економічних процесів найбільш адекватним вважається використання мультиплікативної форми інтегрального індексу [3, с. 22], пов'язаної з адитивною через логарифмічну функцію (2):

$$I_t = \prod_{i=1}^n z_{i,t}^{a_i}; \quad \sum a_i = 1; \quad a_i \geq 0. \quad (2)$$

Нормування індикаторів та порогових значень. Процедура нормування індикаторів та їх порогових значень є необхідним етапом розрахунку інтегрального індексу, оскільки різні індикатори мають різну розмірність. Більш того, вони можуть бути різноспрямованими: є індикатори, збільшення яких бажане (*S*), інші – зменшення яких бажане (*D*). Процедура нормування, по-перше, переводить індикатори різних розмірностей у безрозмірні величини до діапазону [0,1], по-друге, дає можливість співставлення різноспрямованих індикаторів.

Найбільш простим та досить поширеним є наступний метод нормування (3):

$$S: z_i = \frac{x_i}{k_{\text{норм}}}, \quad k_{\text{норм}} \geq x_{\text{max}}; \quad D: z_i = \frac{k_{\text{норм}}}{x_i}, \quad k_{\text{норм}} \leq x_{\text{min}}. \quad (3)$$

Наведений підхід до нормування індикаторів також не позбавлений недоліків, основним з яких є низький динамічний діапазон. Якщо нормування індикаторів-стимуляторів здійснюється за лінійною функцією x_i/k , то нормування індикаторів-дестимуляторів – за нелінійною функцією: k/x_i – рівняння гіперболи, тобто при нормуванні здійснюється деяке «придушення» динаміки нормованого індикатора, але, все ж таки, відображається динаміка вихідного індикатора.

Не менш поширеним є застосування другого методу нормування – відносно «розмаху варіації» [1; 2](4):

$$S: z_i = \frac{x_i - x_{\text{min}}}{x_{\text{max}} - x_{\text{min}}}; \quad D: z_i = \frac{x_{\text{max}} - x_i}{x_{\text{max}} - x_{\text{min}}}. \quad (4)$$

Застосування нормування індикаторів відносно методу «розмах варіації» означає, що отримані інтегральні оцінки визначають не саму зміну рівня ЕкБ, а зміну рівня його діапазону. Якщо фактичний рівень окремих індикаторів знаходиться в несприятливій зоні (нижче або на рівні нижнього порога), але має позитивну динаміку, інтегральний індекс буде показувати зростання рівня безпеки, тобто його позитивну динаміку. Це може створити помилкове враження про стан рівня ЕкБ, який насправді може бути надзвичайно незадовільним.

Відомі підходи застосування більш складних методів нормування [17, с.292], що використовуються для порівняння з пороговими значеннями «не більше», «не менше» без задання відповідного вектора порогових значень за критерієм віддаленості від порогового значення (5):

$$S: y = \begin{cases} 2^{(1-a/x)/\ln 10/3}, & \text{якщо } x/a > 1; \\ 2^{-\log_{10/3} a/x}, & \text{якщо } x/a \leq 1; \end{cases} \quad D: y = \begin{cases} 2^{(1-x/a)/\ln 10/3}, & \text{якщо } x/a < 1; \\ 2^{-\log_{10/3} x/a}, & \text{якщо } x/a \geq 1; \end{cases} \quad (5)$$

де x — реальне значення індикатора; a — його порогове значення.

У цих формулах нормування (7) присутнє рівняння гіперболи a/x , що буде призводити до «придушення» нормованих індикаторів. Окрім того, використання однієї скалярної величини порогового значення замість вектора порогових значень ускладнює процедуру ідентифікації стану ЕкБ.

Враховуючи недоліки розглянутих методів нормування, пропонується застосувати «комбінований метод нормування», заснований на модифікації методу нормування за показником «розмах варіації», що передбачає прирівнювання до нуля $x_{\min} = 0$ у формулі (4). В даному разі нормування для стимуляторів повністю збігається з першим методом (3), а для дестимуляторів – виключає недоліки першого та другого методів нормування (6):

$$S: z_i = \frac{x_i}{k_{\text{норм}}}, \quad D: z_i = \frac{k_{\text{норм}} - x_i}{k_{\text{норм}}}, \quad k_{\text{норм}} \geq x_{\text{max}}. \quad (6)$$

Отже, застосування комбінованого методу нормування індикаторів дозволяє усувати недоліки, притаманні розглянутим методам нормування, а нормовані індикатори найбільш адекватно відображають динаміку вихідних індикаторів як для стимуляторів, так і дестимуляторів.

Обґрунтування вагових коефіцієнтів. Переважною більшістю дослідників для визначення вагових коефіцієнтів застосовуються *експертні* оцінки, які, однак, значною мірою є суб'єктивними, не виключають можливість принципових помилок, а тому суттєво знижують наукову та практичну цінність отриманих результатів. Можливо застосування наступних підходів до визначення вагових коефіцієнтів, розташованих за порядком їх важливості: моделювання, метод «Головних компонент», ігрові методи.

Сталість значень вагових коефіцієнтів притаманна всім існуючим методичним підходам визначення інтегральних оцінок рівня ЕкБ держави, що, однак, зовсім не відповідає реальній дійсності. На жаль, суттєві зміни в політичній та зовнішньоекономічній ситуації призводять через деякий час до радикальних змін емпіричних оцінок економетричних взаємозв'язків, а це, у свою чергу, спричиняє зміни вагових коефіцієнтів.

Наведені положення обумовлюють необхідність розроблення методів розрахунку *динамічних* вагових коефіцієнтів, які б враховували як політичні, так й економічні зміни в суспільстві. Пропонується метод «*ковзної матриці*», який заснований на використанні методу «*головних компонент*» та полягає у послідовному зсуві матриці мінімально необхідного розміру вздовж періоду часу та визначення вагових коефіцієнтів за даний часовий період. Мінімально необхідний розмір матриці (кількість рядків – періодів часу) визначається з умови рівності кількості індикаторів (кількості стовпчиків – основних компонент) кількості позитивних власних значень цієї матриці.

Визначення порогових значень. Важливим етапом моніторингу стану ЕкБ є визначення порогових значень індикаторів ЕкБ, що дозволяє шляхом їх порівняння виявити потенційні «зони небезпеки» та рівні небезпеки (прийнятний ризик (задовільний / допустимий стан) – передкризовий стан – кризовий стан), а також визначити умови, необхідні для посилення економічного імунітету держави.

Для визначення порогових значень індикаторів ЕкБ пропонується використання наступних методів [18, с. 36; 19, с. 75] з пріоритетністю їхнього перелічення, а саме:

- *функціональних залежностей* (макро/мікроекономічні аналітичні або статистичні рівняння; Ахієзера-Гольца; теорії інформації; «золотого перетину»);
- *макроекономічних моделей*, які адекватно відображають наслідки впливу дестабілізуювальних факторів для умов конкретної країни в поточний період часу;
- *стохастичні* (діагностування: кластерний аналіз, нечітких множин; t – критерію; логістичної регресії);
- *нелінійної динаміки* (Вейвлет-аналізу);

- законодавчий підхід (встановлення порогових значень на законодавчому рівні);
- евристичні («снігової кулі»); аналоговий підхід – орієнтація на показники країн-аналогів; «калібрування»);
- експертних оцінок; врахування оцінок міжнародних організацій.

Використовуючи запропонований підхід до інтегральної оцінки рівня інноваційної безпеки, отримаємо динаміку рівня безпеки, що засвідчує її вкрай незадовільний стан (рис. 1).

1. Рівень видатків на науково-технічні роботи, % від ВВП (S);
2. Темп науково-технологічного прогресу, % за рік (S);
3. Рівень фінансування інноваційної діяльності, % від ВВП (S);
4. Питома вага спеціалістів, що виконують науково-технічні роботи, осіб на 1000 зайнятих, % (S);
5. Питома вага підприємств, що займалися інноваційною діяльністю, у загальній кількості промислових підприємств, % (S);
6. Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, у загальній кількості промислових підприємств, % (S);
7. Питома вага реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої промислової продукції, % (S);



Рис. 1. Індикатори та рівень інноваційної безпеки України

Важливим завданням для регулювання рівня ЕкБ держави є наукове обґрунтування значень індикаторів і складових економічної безпеки, які можуть забезпечити заданий рівень ЕкБ з урахуванням різного впливу (чутливості) кожного з них на інтегральний індекс. Вирішення задачі синтезу необхідних значень індикаторів для знаходження інтегрального індексу складових безпеки у межах заданих значень можливо за допомогою адаптивного методу регулювання [4, с.36]. Причому, спочатку цей підхід застосовується на рівні складників, а потім на рівні індикаторів кожного складника ЕкБ. Так, для забезпечення рівня інноваційної безпеки на рівні між нижнім пороговим та нижнім оптимальним значеннями: $I_t^{зад} = 0,5(I_{пор}^{нижн} + I_{опт}^{нижн})$, отримаємо наступні результати (табл. 1).

Таблиця 1

Стратегічні орієнтири інноваційної безпеки України

Індикатори інновац. безпеки	Значення індик. у 2015 р.	Нормовані індик. у 2015 р.	Бажані значення нормов. індикаторів	Стратегічні знач. індикаторів
1.	0,5294	0,105882	0,232796	1,1639
2.	-2,8206	0,319948	0,411044	-1,7729
3.	0,5000	0,142857	0,312038	1,0921
4.	3,4598	0,230654	0,351458	5,2718
5.	16	0,2	0,326056	26,0845
6.	10,5	0,161538	0,249374	16,2093
7.	2,85	0,07125	0,306468	12,2587

Джерело: розраховано авторами.

Наведений перелік бажаних значень індикаторів свідчить про те, за яких значень досягається заданий рівень інноваційної (як і інших складової ЕкБ) безпеки. Отже, застосування адаптивного методу регулювання рівня ЕкБ дозволило визначити стратегічні орієнтири індикаторів її інноваційної складової, що забезпечують досягнення критеріїв згідно із заданим сценарієм розвитку. Визначені стратегічні орієнтири інноваційної безпеки можуть слугувати підґрунтям розроблення стратегічного планування інноваційного розвитку на середньостроковий період.

Висновки. Отримані у дослідженні наукові та практичні результати дозволяють зробити наступні висновки:

1. Економічна безпека держави є важливою складовою національної безпеки, але водночас це складна умовно замкнена система, яка має свою структуру, внутрішню логіку, що обумовлює актуальність і необхідність вдосконалення методології інтегральної оцінки рівня економічної безпеки держави з метою забезпечення адекватного реагування на дестабілізуючі фактори.

2. Комбінація застосування адитивної форми інтегрального індексу поряд з нормуванням за методом «розмах варіації» призводить до суттєвого викривлення динаміки індикаторів та порогових значень, тобто до зміни факторного навантаження та, як наслідок, зміни вагових коефіцієнтів та, відповідно, до зміни динаміки інтегрального індексу та інтегральних порогових значень.

3. Для врахування суттєвих змін в політиці та в зовнішньоекономічній ситуації, що призводять через деякий час до радикальних структурних змін в економіці та змін емпіричних оцінок економетричних взаємозв'язків розроблено метод розрахунку динамічних вагових коефіцієнтів – метод «ковзної матриці», заснований на використанні методу «головних компонент» та полягає у послідовному зсуві матриці мінімально необхідного розміру вздовж періоду часу та визначення динамічних вагових коефіцієнтів за даний часовий період.

4. Застосування удосконаленої методології інтегрального оцінювання рівня ЕкБ дозволило визначити динаміку рівня інноваційної безпеки України, що засвідчує вкрай незадовільний стан.

5. З метою подальшого удосконалення використаних підходів щодо розрахунку рівня ЕкБ України запропоновано адаптивний підхід до визначення стратегічних орієнтирів інноваційної безпеки шляхом вирішення задачі синтезу необхідних значень складових (індикаторів) для знаходження інтегрального індексу інноваційної безпеки в межах заданих (порогових або оптимальних) значень, які можуть слугувати підґрунтям розроблення стратегічного планування інноваційного розвитку на середньостроковий період.

Список використаних джерел

1. Методика розрахунку рівня економічної безпеки України, затверджена наказом Мінекономіки України від 2.03.2007 р. №60 [Електронний ресурс]: Режим доступу: me.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id
2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України: Наказ Президента України № 1277 від 29.10.2013 р. [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ME131588.html
3. Сухоруков А.І. Теоретико-методологічний підхід до інтегральної оцінки та регулювання рівня економічної безпеки держави / А.І. Сухоруков, Ю.М. Харазішвілі // Банківська справа. – 2011. – № 4. – С. 13–32.
4. Харазішвілі Ю.М. Адаптивний підхід до визначення стратегічних орієнтирів економічної безпеки України // Ю.М. Харазішвілі, С.В. Дресь // – Економіка України. – 2014. – № 5 (630). – С. 28–45.

5. Барановський О.І. Фінансова безпека в Україні (методологія оцінки та механізми забезпечення)/О.І. Барановський. – Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – К. : КНТЕУ, 2004. – 760 с.
6. Варналій З.С. Економічна безпека України: проблеми та пріоритети зміцнення: Моногр. / З.С. Варналій, Д.Д. Буркальцева, О.С. Саєнко. – К. : Знання України, 2011. – 299 с.
7. Илларионов А. Критерии экономической безопасности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.iea.ru/article/publ/vopr/1998_10.pdf.
8. Концепція економічної безпеки України / Підгот. В. М. Геєць та ін.; НАН України, Ін-т екон. прогнозування. – К. : Логос, 1999. – 56 с.
9. Губський Б.В. Економічна безпека України: методологія виміру, стан і стратегія забезпечення: моногр. /Б.В. Губський. – К.: Укрархбудінформ, 2001. – 122 с.
10. Жаліло Я.А. Стратегія забезпечення економічної безпеки України. Пріоритети та проблеми імплементації // Я.А. Жаліло. – Стратегія національної безпеки України в контексті досвіду світової спільноти. – К. : Сатсанга, 2001. – 224 с.
11. Ковальчук Т.Т. Економічна безпека і політика: із досвіду професійного аналітика / Т. Т. Ковальчук. – К. : Знання України, 2004. – 638 с.
12. Кузьменко В.В. Економічна безпека та сталий розвиток: регіон. Аспект : моногр. / В.В. Кузьменко. – Дон. нац. ун-т екон. і торг. ім. Михайла Туган-Барановського. – Донецьк : ДонНеут, 2008. – 145 с.
13. Мунтіян В.І. Економічна безпека України / В.І. Мунтіян. – К. : КВІЦ, 1999. – 462 с.
14. Пирожков С.І. Методичні рекомендації щодо оцінки рівня економічної безпеки України / За ред. акад. НАН України С.І. Пирожкова. – К. : НІПМБ, 2003. – 42 с.
15. Харазішвілі Ю.М. Методологічні підходи до оцінки рівня економічної безпеки держави / Ю.М. Харазішвілі // Наука та наукознавство. – 2014. – № 4 (86). – С. 44-58.
16. Харазішвілі Ю.М. Проблеми інтегрального оцінювання рівня економічної безпеки держави / Ю.М. Харазішвілі, Є.В. Дронь // Банківська справа. – 2015. – № 1 (124). – С. 3-23.
17. Митяков Е.С. К вопросу о выборе весов при нахождении интегральных показателей экономической динамики / Е.С. Митяков, Д.А. Корнилов // Экономика, инновации и менеджмент. – 2011. – №2. – С. 289–299.
18. Харазішвілі Ю.М. Прогнозування індикаторів, порогових значень та рівня економічної безпеки України у середньостроковій перспективі: аналіт. доп. / Ю.М. Харазішвілі, Є.В. Дронь. – К. : НІСД, 2014. – 117 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.niss.gov.ua/articles/1692/
19. Качинський А.Б. Індикатори національної безпеки: визначення та застосування їх граничних значень: моногр. / А.Б. Качинський. – К. : НІСД, 2013. – 104 с.

Summary. *Analyzed and generalized theoretical approaches to the integrated assessment of economic security; detail the basic problems of integrated assessment: form integral index, standardization of indicators and their thresholds, study weights determining thresholds and offered them a new solution that allows you to largely eliminate the shortcomings. Dynamics of innovative security and applied adaptive approach to the definition of strategic guidelines provide innovative security Ukraine.*

Key words: *economic security, innovative safety, integral index, regulation, thresholds, weights, strategic goals.*

Яцишина І.В.,*д.е.н., професор кафедри туризму та економічної теорії,**декан економічного факультету**Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,**м. Кам'янець-Подільський*

СОЦІАЛЬНА ЕФЕКТИВНІСЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЄС

Стаття присвячена аналізу соціальної ефективності інноваційної політики Європейської спільноти. Виявлено соціальну складову інноваційної стратегії ЄС та рамкових програм, визначено взаємозв'язок показників інноваційного та соціального розвитку країн ЄС.

Ключові слова: *інноваційна політика, соціальна ефективність, рамкові програми.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Соціально-економічний розвиток більшості європейських країн ґрунтується на інноваційних засадах. Вивчення досвіду соціального спрямування інноваційної політики євроспільноти дозволить і українським науковцям та практикам аргументувати невідкладність інноваційних зрушень для активізації соціально-економічних перетворень в країні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Більшість сучасних дослідників інноваційного процесу (Геєць В., Єгоров І., Бажал Ю, Осецький В., Соловйов В., Шелюбська Н., Яковець Ю.) основну увагу теоретичного та практичного аналізу приділяють економічному спрямуванню інноваційної політики різних країн. Соціальна спрямованість науки та науково-технічного прогресу активно досліджувалась в ХХ ст. починаючи від Дж. Бернала і далі радянськими ученими, зокрема Вечкановим В., Віленським В., Голосовським С., Осиповим С., Покровським В., Хачатуровим Т., Якобсоном Л. та ін.

Невирішені частини загальної проблеми. Соціальні аспекти інноваційної політики українські дослідники (Гончарова Н., Захарін С., Федулова Л.) спрямовують на вирішення окремих проблем соціально-економічного розвитку суспільства. Значну увагу проблемам соціального спрямування інноваційного розвитку національної економіки приділяє київська школа наукознавства (Малицький Б., Мех О., Попович О.). Фактично напрям наукових досліджень, який можна умовно назвати як «соціальна інноватика» тільки зароджується в Україні, саме тому вивчення досвіду європейських країн щодо застосування механізмів інноваційної політики для подолання соціальних проблем та протиріч на часі.

Мета статті – дослідити соціальну ефективність інноваційної політики ЄС від постановки соціальних цілей до отримання конкретних результатів.

Основні результати дослідження. Ще в кінці 1990-х років спеціалісти ЄС виділили вісім напрямків науково-технічного розвитку, які визначались першочерговими для забезпечення соціально-економічного прогресу в країнах спільноти: захист навколишнього середовища, охорона здоров'я, освіта та підвищення кваліфікації, мобільність, комунікації та транспорт, сфера послуг, процесні та продуктові технології, біотехнології, інформаційні технології [1]. Їх соціальна спрямованість є очевидною.

Прийнята в 2000 р. Лісабонська стратегія розвитку ЄС означила мету – побудувати до 2010 р. найбільш конкурентоспроможну динамічну економіку, засновану на знаннях. Кінцевим результатом цієї стратегії вбачалось досягнення рекордних темпів економічного зростання, максимального наближення до повної зайнятості та соціальної справедливості. Фактично Лісабонська стратегія охоплювала три складові:

економічну складову, що мала готувати підґрунтя для переходу до конкурентоспроможної динамічної економіки знань; соціальну складову, розроблену для модернізації соціальної моделі Європи за допомогою інвестицій в людський капітал та боротьби із соціальним відчуженням; екологічну складову, спрямовану на раціональне використання природних ресурсів та охорону довкілля.

На зміну окреслених задач нова десятилітня «Стратегія 2020», що формувалась в умовах посткризового періоду, ставить своїм завданням досягнення цілей зайнятості, продуктивності та соціальної злагоди і включає в себе три напрями: 1) «м'яке» зростання, що спрямоване на стимулювання розвитку знань, інновацій, освіти та інформаційних технологій; 2) «стійке» зростання, яке передбачає вирішення проблем довкілля, енергетичних та мобільності, ефективне використання ресурсів та нарощування конкурентоспроможності; 3) «соціальне» зростання, тобто зростання зайнятості, формування умов для професійного росту, розвиток освіти та доступність навчання, зменшення диференціації доходів, боротьба із бідністю, досягнення соціальної та територіальної згоди [2, с. 8-10].

Фактично до Стратегії 2020 було включено два соціальні напрями, а по кожному із п'яти решти напрямів визначено окремі завдання спрямовані на вирішення конкретних соціальних задач. Таке зростання соціальної спрямованості цілей інноваційної політики ЄС обумовлене усвідомленням висновків аналітиків Єврокомісії про нагальну необхідність вирішення соціальних проблем, які стають вагомою перешкодою на шляху досягнення економічних цілей науково-технологічного розвитку.

Починаючи із 1984 р. і до сьогодні основним інституційним механізмом проведення політики ЄС в сфері інновацій є рамкові програми, які усі ці конкретизували Стратегії.

Таблиця 1

Соціальні цілі рамоквих програм інноваційної політики ЄС

Назва програми	Період дії	Соціальні цілі
Перша рамкова програма	1984-1987	Формування єдиного європейського внутрішнього ринку для зростання зайнятості та задоволення споживчих потреб
Друга	1987-1991	Поглиблення євро інтеграції для вирішення спільних екологічних та соціальних проблем
Третя	1990-1994	Завершення створення єдиного внутрішнього ринку для розширення наукової співпраці та розвитку творчості
Четверта	1994-1998	Підвищення мобільності працівників
П'ята	1998-2002	Посилення ролі науки у вирішенні соціальних проблем; дослідження для підвищення рівня життя та умов праці
Шоста	2002-2006	Наукові дослідження для життя та здоров'я; доступ громадян до інформаційного суспільства; безпечне харчування та ризики для здоров'я; розвиток суспільства, заснованого на знаннях
Сьома	2007-2013	Дослідження щодо створення ефективних систем охорони здоров'я, забезпечення якості та безпеки продуктів харчування, довкілля та зміни клімату, розвиток соціально-гуманітарних наук
Горизонт	2014-2020	Формування соціальної концепції побудови нового суспільства на основі оновленого європейського мислення для вирішення соціальних викликів, підвищення рівня зайнятості населення, подолання соціально-економічних наслідків кліматичних змін та демографічних проблем

Джерело: складено автором за джерелами 3, 4, 5.

Фактично формування тематичних областей кожної наступної Рамкової програми (від третьої до сьомої) відбувалось під впливом зростаючого розуміння нарощування суспільних проблем і необхідності їх вирішення за допомогою науки та інноваційного розвитку. Значно зростають соціальні витрати у кожній наступній програмі. Так 6-та Рамкова Програма визнала основним формування єдиного європейського простору та досягнення соціальних пріоритетів; Сьома програма більше зосереджена на реалізації тематичних напрямів із врахуванням інтересів приватного бізнесу, а значить відзначена поглибленням економічної спрямованості, однак на рішення соціальних задач в ній виділено в 2 рази більше коштів, ніж в попередній рамковій програмі, питома вага витрат на соціальні цілі становила понад 40 % загального бюджету РП 7. Наступна програма «Горизонт – 2020» планує освоїти ще в 2,5 разів більше коштів на соціальні цілі. Євроспільнота визнає, що інноваційна політика стає все вагомішим джерелом вирішення соціальних проблем і викликів.

Тому можна стверджувати, що на зламі тисячоліть у країнах ЄС відбувається перехід від вузької до широкій концепції інноваційної політики, що передбачає розширення меж інноваційної діяльності поза суто техніко-технологічні та науково-технічні рамки до вирішення соціальних завдань.

Визначити соціальну ефективність інноваційної політики досить складно. Ще І. Бестужев-Лада пропонував визначати соціальний ефект інновації як ступінь сприяння розв'язанню тої чи іншої соціальної проблеми або комплексу соціальних проблем: чим більше певна дія сприяє вирішенню соціальної проблеми, тим ця дія має більшу соціальну ефективність [6], при цьому кількісні показники оцінки на разі відсутні. Однак, якщо немає прямих показників оцінки результату впливу одних процесів на інші, то визначають взаємозв'язки та взаємозалежності між ними, як правило, на основі економетричних та статистичних методів дослідження. У нашому випадку кількісна оцінка соціальної ефективності інноваційної політики ЄС можлива шляхом виявлення взаємозв'язків між індикаторами інноваційного та соціального розвитку інтегрованої економіки Євро спільноти: індексом рівня інноваційного розвитку SII та соціальними показниками (ВВП (ПКС) на душу населення, індексом розвитку людини (HDI)) (рис. 1).

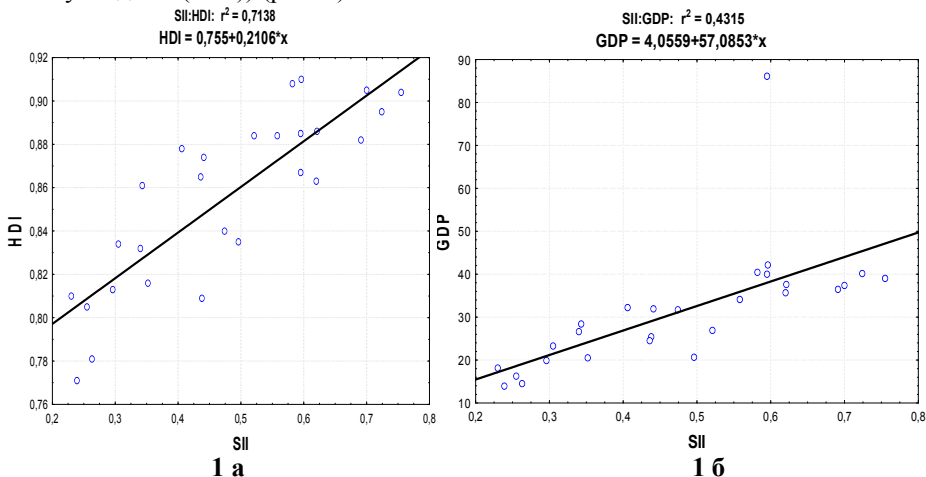


Рис. 1. Зв'язок інноваційного індексу SII з індексом людського розвитку HDI (рис. 1 а) та з середньодушевим ВВП (за ПКС) (рис. 1 б) по країнах ЄС

Джерело: розраховано за джерелами [7, 8, 9].

Побудовані та перевірені за допомогою прикладного пакету STATISTICA 6,0 на статистичному матеріалі 2011-2013 рр. парні регресії демонструють прямі зв'язки між європейським індексом інноваційного розвитку SII і соціальними індикаторами.

Чутливість зміни соціальних параметрів від зміни рівня інноваційного розвитку країн ЄС показує розрахований коефіцієнт еластичності (E).

Таблиця 2

Коефіцієнти еластичності для парних рівнянь регресії із незалежною змінною SII

Залежні змінні	b_i	$\frac{\bar{x}}{\bar{y}}$	E
HDI	0,211	0,5774	0,1218
GDP	57,08	0,0191	1,0902

Розрахунки підтверджують, що реалізація соціально спрямованої інноваційної політики ЄС приносить значні результати. Фактично зростання інноваційного індексу SII країн ЄС на 1% викличе в цих країнах ріст ВВП (за ПКС) на душу населення на 1,09%, а зростання індексу розвитку людини становитиме 0,122%.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином інноваційна політика все більше спрямовується на подолання не тільки економічних, а й соціальних проблем і характеризується соціальною результативністю. На нашу думку проведене дослідження може слугувати ще одним вагомим аргументом на користь необхідності визнання науково-технологічного зростання потужним важелем вирішення соціальних проблем та необхідності побудови соціально-інноваційної моделі розвитку економіки України.

Список використаних джерел

1. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Аксенова Н.М. Обучение в течение всей жизни как инструмент реализации Лиссабонской стратегии. М.: Центр изучения проблем профессионального образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cvets.ru/LLL/LLL-VET.pdf>. – Название с экрана.
2. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee of Regions. Europe 2020 Flagship Initiative Innovation Union. SEC(2010) 1161. Brussels, 6.10.2010. [Electronic resource]. – URL : http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/innovation-union-communication_en.pdf#view=fit&pagemode=none. – Название с экрана.
3. The fifth framework programme of the European Community for research, technological development and demonstration activities (1998 to 2002). Decision No 182/1999/EC of the European Parliament and of the Council of 22 December 1998 concerning [Official Journal L 26, 01.02.1999].
4. Europa FP7 EC Website. [Electronic resource]. – URL : <http://www.ec.europa.eu>. – Название с экрана.
5. Horizon 2020 – The Framework Programme for Research and Innovation (Brussels, XXX COM (2011) 808/3) [Electronic resource]. – URL : http://ec.europa.eu/research/horizon2020/index_en.cfm. – Название с экрана .
6. Гринев Б.В. Инноватика / Б.В. Гринев, В.А. Гусев. – Х. : ИСМА, 2010. – С. 11.
7. Статистика світового банку. ВВП на душу населення по ПКС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD>. – Назва з екрану.
8. Доклад о развитии человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.un.org/ru/development/hdr/2012/hdr_2012_indicators.pdf. – Название с экрана.
9. Innovation union scoreboard 2012 [Electronic resource]. – URL : http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius-2012_en.pdf. – Название с экрана.

Summary. The social effectiveness of innovation policy of the European Community was analyzed in this article. The social component innovation strategy and the EU framework programs were discovered, relationship indicators of innovation and social development of the EU was defined.

Key words: innovation policy, social efficiency, Framework.

УДК 378.2:001.81(063)(476)

*Антонова Т.А.,
научный сотрудник ГНУ «Институт социологии НАН Беларуси»,
г. Минск*

НАУЧНЫЕ КАДРЫ В ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ ЭКОНОМИКИ БЕЛАРУСИ

У статті розглядається роль наукових кадрів у вирішенні завдань інноваційного розвитку економіки Білорусі. Робиться висновок про те, що в сучасних умовах науковий потенціал країни, в першу чергу, повинен бути спрямований на практикоорієнтовні проекти та підтримку тих галузей економіки, які приносять державі реальну матеріальну віддачу. Обґрунтовується необхідність вдосконалення та оптимізації кадрового складу науки, в тому числі, в гендерному аспекті. Аналізується стан в науці жінок-дослідників як ресурсу інноваційного розвитку економіки Республіки Білорусь.

Ключові слова: інноваційний розвиток, економіка, наука, наукові кадри, дослідники, жінки-дослідники, галузь науки, доктор наук, кандидат наук, гендерні особливості.

Постановка проблеми. Основным механизмом решения социально-экономических задач Республики Беларусь в настоящее время является инновационное развитие экономики. Разработка и внедрение инноваций, новых информационных технологий становятся решающим фактором успеха реального сектора экономики, стимулирующим развитие наукоемких отраслей промышленности. Формирующаяся инновационная экономика страны опирается на три важнейшие составляющие: отечественную научную школу, гибкую образовательную систему и мобильный производственный сектор. Именно их реальная интеграция обеспечит создание и использование научных знаний, новых технологий, товаров и услуг для повышения качества жизни белорусского народа.

Цель исследования. Рассматривается роль научных кадров в решении задач инновационного развития экономики Беларуси.

Изложение основного материала. В начале XXI века в мировой экономике укрепилась тенденция разделения труда на уровне стран. Даже развитие государства, в рамках национальной экономики, не могут для удовлетворения потребностей своего населения одинаково успешно развивать все отрасли. Предметы широкого потребления, например, выгоднее ввозить из менее развитых стран. Так, многие развитые страны импортируют дешевую продукцию легкой промышленности из Китая. Вместе с тем, они сохраняют и развивают собственные научные кадры и исследовательские институты, в которых разрабатываются высокие технологии с тем, чтобы с большой прибылью продавать высокотехнологичную продукцию в другие страны. В этой связи перед Республикой Беларусь, с одной стороны, стоит задача сохранения тех отраслей и секторов экономики, в которых страна достигла значительных результа-

тов на уровне мировой или региональной экономики, с другой, не менее важным является обеспечение необходимыми ресурсами и предметами потребления менее развитых отраслей и секторов экономики, в том числе, за счет импорта. Какую же роль в решении этих задач должны играть научные кадры?

В менее развитых отраслях национальной экономики их роль заключается, в первую очередь, в ответственной и грамотной экспертизе источников и качественных характеристик импортируемых товаров, величины импортных потоков, их эффективности в обеспечении сбалансированных пропорций национальной экономики. В приоритетных отраслях национальной экономики научные кадры должны осуществлять непрерывный мониторинг мирового уровня научных знаний в своей области; проводить фундаментальные и прикладные исследования, а затем генерировать на их основе новации для их последующего инновационного освоения; быть компетентными консультантами и экспертами в подготовке для персонала управления вариантов решений по развитию своей отрасли; на основе усвоения мирового и национального опыта разрабатывать и постоянно совершенствовать концепцию развития отрасли как составную часть концепции национального развития с учетом потенциальных возможностей национальной экономики, сбалансированности ее отраслей и секторов.

Таким образом, любое социокультурное развитие, в том числе инновационное развитие экономики страны, предполагает решение первоочередной задачи: создание условий и подготовку профессионалов, способных в любой ситуации выявлять проблемные места и находить оптимальные варианты выхода из них. Прогрессирующее развитие во всех сферах человеческой деятельности, в том числе материально-технической, социальной, экономической, обеспечивают ученые, научные открытия и разработки которых воплощаются в реальные практикоориентированные проекты. В целом, научный потенциал республики сегодня нацеливается на создание не только теоретических основ знаний, но и на то, чтобы эти знания приносили государству реальную материальную отдачу.

Существующая в настоящее время система экономического стимулирования внедрения новых разработок недостаточно заинтересовывает промышленные и аграрные предприятия в освоении новой продукции и внедрении новых технологий, в стремлении получить их от научных организаций в кратчайшие сроки, в желании вложить необходимые средства в их создание. Необходимо отметить, что если на уровне организаций в Республике Беларусь и принята система стимулирования новых разработок, то конкретный инженер, научный работник еще недостаточно стимулируются к эффективному, напряженному процессу создания и внедрения в производство новой научно-технической продукции.

Зачастую научный сотрудник имеет к разработке, в которой он участвует, только сиюминутный интерес – как к источнику получения текущей заработной платы и, в лучшем случае, премии за полученный патент, владельцем которого обычно является организация. Распорядителем же интеллектуальной собственности в большинстве случаев является государство в лице органа государственного управления, которому подчинена организация, так как в большинстве случаев интеллектуальная собственность создается в разработках, финансирование которых осуществляется за счет средств республиканского бюджета. Таким образом, непосредственный создатель новой техники и технологий не участвует в жизненном процессе законченной разработки и не пользуется благами, получаемыми от ее реализации. Этим отчасти объясняется незаинтересованность молодых людей, получивших высшее образование, работать в производственной и научной сфере, связанной с созданием реальной продукции.

Значительным тормозом инновационного развития нашего государства является также недостаток кадров высшей квалификации – кандидатов и докторов наук в производственной сфере. По ряду причин из академических и учебных институтов специалисты высшей квалификации не идут в производственную сферу. Поэтому было бы естественным готовить такого уровня специалистов из среды производителей и отраслевой науки. Сдерживает темпы инновационного развития и недостаточная подготовка специалистов в области прогнозирования технического и экономического развития. Умение спрогнозировать последствия, особенно в экономике, на стадии проработки вопроса о целесообразности принятия тех или иных мер экономического воздействия стимулирующего характера, позволит принимать правильные решения, которые в будущем дадут желаемый результат. Таким образом, трансформирование учебного процесса с переносом акцента на подготовку кадров с углубленными знаниями в области прогнозирования и инновационного управления производственным процессом и, как следствие, совершенствование системы стимулирования как непосредственно работника, так и предприятия в целом на создание и выпуск новой продукции, совершенствование законодательства в области права на интеллектуальную собственность, введение института соискательства для подготовки кадров высшей квалификации по приоритетным направлениям в производственной сфере будет способствовать активизации процесса инновационного развития республики, повышению благосостояния нашего народа.

Итак, сегодня как никогда очевидным является все возрастающее значение сферы научной и инновационной деятельности в обеспечении поступательного развития белорусской экономики. В то же время, наличие ряда негативных тенденций в научной сфере, в частности, снижение роли науки в развитии ведущих отраслей национальной экономики, требует усиления работы по совершенствованию и оптимизации ее кадрового состава, в частности, активизации деятельности самих ученых.

Существенную роль в решении этих задач играют женщины, удельный вес которых среди исследователей республики, составляет более 40%. Учитывая, что по данным статистических служб ЮНЕСКО и Европейского Союза доля женщин-исследователей в мире составляет в настоящее время примерно 30%, а в странах Европы на одну женщину, работающую в науке, приходится двое мужчин, Беларусь выгодно отличается от других стран по численности женщин-учёных.

Надо отметить, что доля женщин-учёных в Беларуси велика за счёт практически всех областей науки, в том числе в области естественных, социально-экономических и общественных наук она превышает 50%, а в области медицинских, сельскохозяйственных и гуманитарных наук – 60% [1, с.23]. Тем не менее, численность женщин-исследователей с учеными степенями кандидата и доктора наук, а также занимающих руководящие должности в сфере науки существенно уступает численности мужчин, что, если можно так выразиться, говорит о недостаточно «качественной» работе женщин в науке. Так, доля женщин среди директоров академических институтов и научно-производственных центров, а также академиков НАН Беларуси составляет всего один процент. Общая численность женщин-докторов наук в 4,8 раза уступает численности мужчин, женщин-кандидатов наук – в 1,6 раза, женщин-профессоров в составе кафедр вузов – в 3,9 раза [1, с.23; 2, с.129].

В значительной мере, эта ситуация объясняется тем, что для науки Беларуси, также как и ряда других стран мира, характерна тенденция, которую можно назвать «течь в трубе». Это значит, что молодые женщины успешно заканчивают вузы, магистратуру, аспирантуру, защищают кандидатские диссертации, а затем либо уходят из

науки, либо, оставаясь в этой сфере занятости, перестают профессионально расти и делать карьеру. Почему это происходит? Что мешает женщинам-ученым совершенствоваться в профессии и делать научную карьеру, наращивая тем самым интеллектуальный потенциал своих стран?

По мнению зарубежных ученых, главная проблема, с которой сталкивается молодая женщина в науке, связана с рядом существующих до сих пор во всем мире стереотипов и предвзятостей в отношении женского пола. По данным опроса Американской ассоциации содействия развитию науки (AAAS), 52% женщин-обладателей PhD сталкивались в своей научной карьере с проявлениями дискриминации по полу, тогда как среди мужчин так ответили всего 2%.

Хотя в сфере белорусской науки также присутствуют элементы вертикальной и горизонтальной сегрегации (т.е. неравномерное распределение мужчин и женщин на различных позициях в профессиональной иерархии и по областям науки), а квалификационное и должностное распределение ученых показывают, что женщины, в подавляющем большинстве, выступают как «рядовые» науки, по нашему мнению, их невысокий статус объясняется не столько дискриминационным подходом, сколько трудностью совмещения научной деятельности с традиционными женскими ролями.

Как показали социологические исследования, проведенные Институтом социологии, большинство женщин-исследователей Беларуси отрицают факт существования дискриминации по признаку пола в науке, тем не менее, многие из них считают, что принадлежность к женскому полу все же мешает реализации научной карьеры. В первую очередь, это объясняется традиционностью взглядов на место женщины в белорусском обществе. Так как материнство, забота о семье и доме транслируются как преимущественно женские обязанности, женщины обладают меньшими, по сравнению с мужчинами, временными ресурсами и «силами», чтобы заниматься научной деятельностью.

По нашему мнению, и это подтверждают данные социологических исследований, гендерные стереотипы о роли женщины в обществе не оказывают тормозящего воздействия на научную карьеру женщины в том случае, если она четко ориентирована на построение карьеры в науке и умеет эффективно распределять свое время. В целом, главным условием эффективной научно-исследовательской работы и профессионального роста ученых в настоящее время являются улучшение финансирования и материально-технической базы фундаментальной науки, а также востребованность ее результатов прикладной наукой.

Для того, чтобы активизировать процесс инновационной деятельности, необходимо, в первую очередь, обеспечить развитие экспериментальной базы науки, соответствующей мировому уровню; разработать более совершенный механизм материального поощрения всех ученых, которые успешно осуществляют внедрение научных разработок в практику, независимо от пола; создать более благоприятные условия для развития международного сотрудничества в сфере научно-технической и инновационной деятельности. Кроме того, решение материальных и бытовых проблем, в частности, повышение уровня социальной защищенности и оплаты труда научных работников, а также решение жилищных проблем позволили бы создать равные для мужчин и женщин возможности реализации научной карьеры.

Как показывает практика, эффективность (продуктивность) любого вида человеческой деятельности напрямую зависит от уровня его материально-технического обеспечения и качества задействованного в этот процесс человеческого ресурса (или фактора), а точнее, его интеллектуального и квалификационного потенциала. Науч-

ний анализ ситуации в социально-экономической сфере любой страны показывает, что чем современнее будет инструментальное (материально-техническая база, мотивация, условия труда и его стимулирование) обеспечение процесса деятельности и профессионализм производственного (в широком смысле этого понятия) персонала, тем весомее будет конечный результат. Таким образом, проблема кадрового обеспечения инновационной деятельности является ее главным звеном и залогом успеха.

Выводы. Научные кадры высокой квалификации – незаменимое национальное богатство. Это генератор новаций для экономики и компетентный коллективный эксперт, ответственный за правильный выбор приоритетных направлений в инновационном развитии страны. Реализация задач инновационного развития страны возможна только в тесном взаимодействии высших учебных заведений, промышленных предприятий и научных учреждений республики при организации научных исследований, опытно-конструкторских разработок, подготовки современных мобильных кадров, в том числе высшей квалификации, обладающих творческим мышлением, способных к созданию и внедрению инноваций в реальный сектор экономики.

Список использованных источников

1. О научной и инновационной деятельности в Республике Беларусь в 2013 году. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2014. – 150 с.
2. Женщины и мужчины Республики Беларусь: стат. сб. – Мн.: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2013. – 213 с.

Summary. The article looks at the role of scientific cadre with regard to solution of tasks of innovative development of the economy of Belarus. The conclusion is made that under present-day conditions the scientific potential of the country should be primarily directed at result-oriented projects and support of those branches of the economy which give the state real material return. The necessity of enhancement and optimization of scientific cadre, including its in gender aspect is substantiated. The status and problems of women-researchers as resource of innovative development of economy of Byelorussia is analyzed.

Key words: innovative development, economy, science, scientific cadre, researchers, women-researchers, science area, doctor of sciences, candidate of science, gender features.

УДК 338.2

Соловьев В.П.,

д.э.н., профессор

Центра исследований научно-технического потенциала и истории науки
имени Г.М. Доброва НАН Украины,

г. Киев

СВОЙСТВА ИНТУИТИВНОГО И ФОРМАЛИЗОВАННОГО ЗНАНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТОВ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО РЫНКА

Розглядаються проблеми комерційного використання знань. Аналізується роль знань в економіці, їх позитивний вплив на технологічний прогрес, а також негативний вплив на цінову політику укладення контрактів. При цьому звертається увага на наявність як формалізованих знань, розповсюдження яких можна контролювати, так і інтуїтивних (живих) знань, контролювання яких не можливо.

Ключові слова: інтуїтивне знання, формалізоване знання, капіталізація знань, ринок, трудові витрати.

Актуальность темы исследования. Говоря о производстве знаний, мы можем повторить вслед за Аристотелем, который начал изложение своей книги «Метафизика» фразой: «Все люди по своей природе стремятся к знаниям». При этом Аристотель подчеркивал, что способность воспринимать знание так же естественна, как, например, способность воспринимать цвет и звуки. Но очевидно, что для того, чтобы продемонстрировать окружающим особое умение сочетать цвета, надо быть художником, а для того, чтобы продемонстрировать особое умение сочетать звуки, надо быть композитором или музыкантом. То есть, и в том, и в другом случае надо быть творческим человеком. Отсюда следует, что тот, кто способен привлечь внимание, или даже удивить, окружающих приобретенным знанием тоже должен быть творческим человеком. Интерес к новому знанию перерастает у определенной группы людей в стремление создать на его основе новую технологию, которая может облегчить многим жизнь.

Цель исследования. Рассмотреть проблемы рационального использования знаний.

Изложение основного материала. Способность воспринимать знания является, безусловно, полезной для каждого человека в плане формирования благоприятных условий существования для себя и своих близких. Но оказалось, что приобретенные знания имеют свойство всеобщности и, с необыкновенной легкостью, могут передаваться окружающим людям, которые также могут ими пользоваться в своих интересах. Знания, обретенные многими людьми, могут сами собой представлять не просто сумму знаний, а принципиально новое знание. То есть, налицо синергетический эффект. Поэтому не случайно, в конце концов, было осознано, что знания являются непосредственной производительной силой, способной решать многие экономические проблемы через создание новых технологий.

В то же время, вряд ли можно утверждать, что технологическая эволюция происходит исключительно благодаря производству новых знаний. Скорее эволюция происходит ввиду неудовлетворенности социума условиями своего существования, и лишь после того, как эта неудовлетворенность достигнет определенного предела, социум «одобряет» обращение к новому знанию, в надежде снизить эту критическую неудовлетворенность. В связи с этим интересно понять, какими же чертами должно обладать знание, чтобы стать интересным потребителю, как источник материальных благ.

Анализируя данную проблему, приходится констатировать, что знание в современном понимании приходится рассматривать, по крайней мере, в двух аспектах: как знание живое (или интуитивное) и знание формализованное (которое иногда называют «мертвым» знанием [1, с. 13]), которое может быть зафиксировано в каком-то стандартизованном виде – например в виде патента, либо реализовано в виде работающей машины или механизма.

Современное общество считает рынок основным механизмом обеспечения необходимого уровня потребления благ. Рынок же работает на основе стихийного определения меновой стоимости того или иного блага, что требует как-то решать, в том числе, проблему капитализации знаний. В первую очередь это касается именно формализованного знания, которое, с одной стороны, можно, связать с источником этого знания и, на основе некоторых стандартов, закрепить на определенном материальном носителе, а с другой – это знание может быть без труда отделено от своего материального носителя и получает возможность практически бесплатно размножаться (особенно в компьютерной форме) без ограничений. Причем, чем шире оно распростра-

няется, тем, вообще говоря, выше его общественная полезность, в то время как его товарная стоимость по мере распространения падает, стремясь к нулю, поскольку, став общим достоянием, оно теряет возможность получать стихийную (рыночную) оценку своей меновой стоимости.

Живое, или интуитивное, знание в принципе не приспособлено к тому, чтобы служить товаром. Затраты на его производство практически невозможно определить, поскольку оно складывается из опыта и навыков, ставших интуитивной очевидностью и привычкой. Попытка определения стоимости такого знания, как товара, путем определения общественно необходимого труда, затраченного на его создание, является сугубо субъективным и не может быть апробировано в условиях свободного рынка. На самом деле никто не может определить, где начинается и где кончается труд по приобретению новых знаний. Этот труд может быть творческой деятельностью, хобби, занятием в свободное время или озарением.

Уже в середине 19-го века было ясно [2, с. 213-214], что капитализация знаний осуществляется через привлечение капитала для создания такого способа производства, «когда средство труда не только формально определено как основной капитал, но устранена его непосредственная форма и основной капитал противостоит труду внутри процесса производства в качестве машины, весь же процесс производства выступает не как подчиненный непосредственному мастерству рабочего, а как технологическое применение науки» и в результате «непосредственный труд и его количество исчезают в качестве определяющего принципа производства, созидания потребительных стоимостей; и если с количественной стороны непосредственный труд сводится к менее значительной доле, то качественно он превращается в некоторый, хотя и необходимый, но второстепенный момент по отношению к всеобщему научному труду». Однако в то время мало обращали внимания на разный подход к капитализации интуитивных и формализованных знаний.

Формы общего, интуитивного, знания, активизируемые в нематериальном труде, существуют лишь в живой практике и благодаря ей. Они не приобретаются и не создаются в расчете на их применение только в определенной работе. Их нельзя ни отделить от производящих работу членов общества, ни объективно измерить в денежном эквиваленте, ни купить, ни продать. Кристиан Марацци на этот счет писал: «Новый постоянный капитал состоит из всей совокупности общественных и личных отношений, из тех способов, которыми производится и воспринимается информация, которая сперва должна скопиться в рабочей силе, чтобы ее можно было потом активизировать в ходе производственного процесса» [3, с. 47]. При этом важно акцентировать внимание на том, что нематериальный труд базируется не на научно-технических знаниях исполнителей, полученных при обучении, а, скорее, на их способности общаться и кооперироваться с другими, то есть, в конечном счете – на способности, относящейся к обиходной культуре и даже не являющейся предметом обучения.

Что касается формализованных знаний, то проблема их капитализации в значительной степени решается через систему охраны интеллектуальной собственности. Стоимость знаний в этом случае не является продуктом естественной редкости, а зависит исключительно от тех ограничений доступа к знаниям, которые устанавливаются институционально или явочным порядком. Характер знания как объекта обмена не позволяет этим ограничениям навсегда затормозить копирование, повторное открытие и, тем самым, бесплатное овладение знаниями, находящимися, в соответствии с принятыми правилами охраны интеллектуальной собственности, неограничен-

ным числом потенциальных пользователей. Но, тем не менее временно ограничить распространение знания и регламентировать доступ к нему можно и «власть», основываясь на действующем сегодня законодательстве, активно этой возможностью пользуется.

Не подходит для коммерческого обмена знаниями и принцип бартера, поскольку не существует отношения эквивалентности между формами знаний и содержанием знаний: одно знание невозможно поменять на другое. В этом смысле каждое знание может считаться ни с чем не сопоставимой уникальной ценностью.

Парадокс заключается в том, что крупный бизнес считает знания «новой формой капитала» и изначально знания приобретаются и производятся не для того, чтобы быть или оставаться частной собственностью, а для того, чтобы правильно организовать на рынке потоки энергии, вещества и информации в той конфигурации и в тех объемах, которые были бы наиболее выгодны для бизнеса. Этим отчасти объясняется глубокая асимметрия рынков инновационной продукции – то есть той продукции, которая в максимальной степени несет в себе «энергию» новых знаний.

Приобретение технологии «на стороне» для крупных компаний является самостоятельным источником научно-технического развития, которое осуществляется разнообразными способами: покупка патентов и лицензий, заключение контрактов с мелкими фирмами, переманивание специалистов, владеющих новой технологией или приобретение предприятия, где она успешно применяется. Все это довольно распространенные способы повышения концентрации знаний на предприятии.

Крупные компании обладают явными преимуществами в потреблении знаний путем массового освоения технических новинок и поэтому оказываются основными покупателями нововведений. Этим объясняется тот факт, что именно крупные промышленные компании развитых стран играют ведущую роль в формировании технологических укладов отраслей национальных экономик. Вклад крупных компаний в стимулирование производства знаний можно охарактеризовать хотя бы тем, что в мире насчитывается не менее десятка крупных технологических фирм, которые тратят на научные исследования в собственных целях не менее 10 млрд. американский долларов в год. Тем самым эти фирмы, во-первых, ограничивают распространение генерируемых знаний своими нормативными актами, а, во-вторых, отслеживая опасность появления прорывных инноваций и закупая на ранних стадиях результаты «опасных» в этом смысле НИОКР, тормозят безудержность технологического прогресса.

В результате технологическая политика крупных компаний чаще всего строится по принципу «играть, чтобы не проиграть», поскольку многие покупки крупных компаний на рынках научно-технической продукции (РНТП) осуществляются с целью «придержать» развитие технологических направлений, переориентация на которые потребовала бы массовой замены оборудования и больших затрат на переучивание персонала.

Однако существует большое количество компаний, бизнес которых реализуется по принципу «играть, чтобы выиграть». Этот массовый тип субъектов РНТП включает индивидуальных изобретателей и мелкие инновационные фирмы, которые реализуют функцию генераторов новых технических идей на начальной стадии внедрения их в практику. Предприятия, попадающие в эту категорию, недолговечны. По статистике средняя продолжительность жизни малых предприятий составляет 3-5 лет. В последнее время большое число малых инновационных предприятий начинают работать на основе аутсорсинга на крупные фирмы, а независимые сообщества индивиду-

альных изобретателей получают все меньшее и меньшее финансовое обеспечение. В результате по оценкам статистики доля патентных заявок, подаваемых индивидуальными изобретателями, в настоящее время резко снизилась (в начале XX века на них приходилось более 70% заявок, сейчас только 20%). Однако эта категория производителей научно-технической продукции продолжает играть главную роль генератора новых, иногда неординарных, но практически ориентированных идей.

Объединение усилий предпринимателей и ученых несомненно позволяет знанию играть все большую и большую роль в социально-экономическом развитии общества. В качестве примера можно привести судьбу паровой машины. Первое известное устройство, приводимое в движение паром, было описано Героном Александрийским в первом веке нашей эры. Реальная паровая турбина была изобретена намного позже, в средневековом Египте арабским философом, астрономом и инженером XVI века Таки ад-Дином Мухаммедом. Однако дальнейшее развитие парового двигателя требовало определенных экономических условий, которых не было ни в античную эпоху, ни в средневековье, ни в эпоху Возрождения. Только в конце XVII-го столетия паровые двигатели были созданы как единичные курьёзы.

В 1712 г. английский кузнец Томас Ньюкомен изготовил и продемонстрировал усовершенствованный паровой двигатель, первым применением которого была откачка воды из глубокой шахты. Именно двигатель Ньюкомена стал первым паровым двигателем, получившим реальное практическое применение, с которым принято связывать начало промышленной революции в Англии.

В середине 18-го столетия паровым двигателем заинтересовался английский инженер Джеймс Уатт. Он также занялся его усовершенствованием, запатентовал в 1769 году некоторые свои технические решения, однако создать «серийный» образец машины у него не получалось из-за нехватки капиталовложений.

Попытки Уатта поставить свои изобретения на серийную основу не имели успеха до тех пор, пока он не вступил в деловые отношения с предпринимателем Мэттью Болтоном, передав ему две трети будущих доходов от своего изобретения в обмен на финансовые вложения, Джеймс Уатт смог несколько лет посвятить усовершенствованию парового двигателя, который потом стал успешно массово использоваться для выкачивания воды из затопленных шахт, заменив собой лошадей. Болтон и Уатт брали у владельцев шахт за свое изобретение одну треть от годового содержания лошади. Несколько лошадей лишились работы, зато многие шахтеры получили рабочие места.

Но затем реинвестирование прибыли в новые изобретения позволило использовать паровой двигатель в прядильных машинах и ткацких станках, заменив собой целые деревни рабочих, что конечно же не вызвало восторга у оставшихся без работы жителей этих деревень. Впоследствии они получили работу на тех же предприятиях, откуда были уволены, но первая реакция на новую технологию естественно была отрицательной.

В классической экономике этот феномен получил объяснение. Превращение средств труда преимущественно в систему машин, которые являются носителями формализованного знания, по утверждению К.Маркса [2, с. 206] фактически превратило живой труд «всего лишь в живой придаток этой системы машин, в средство для деятельности этой системы машин». Таким образом, накопление знаний и навыков, поглощается капиталом в противовес труду и поэтому выступает как свойство капитала, то есть, «знание выступает в системе машин как нечто чуждое рабочему, вне его находящееся, а живой труд выступает как подчиненный самостоятельно дейст-

вующому овеществленному труду. Рабочий выступает как излишний, если только его деятельность не обусловлена потребностью капитала».

Знание, как интуитивное, так и формализованное, выступает не только как средство повышения эффективности производства, но и как один из факторов, затрудняющих конкуренцию, понимаемую с точки зрения экономической науки. Что касается организационной практики, то в парадигму экономического анализа приходится ввести такие нетрадиционные для экономической теории переменные как ограниченная рациональность, неявные знания и оппортунизм (эгоистическое поведение «с элементами коварства») [4]. Эти феномены являются составляющими психологической и социальной природы человека, формируются как некоторые знания, которые препятствуют совершенной конкуренции. Поэтому основной задачей экономической организации является разработка контрактов и структур управления, цель и результат действия которых состоят в минимизации потерь от влияния неявных знаний в процессе выполнения контрактов, ограниченной рациональности людей при одновременной защите трансакций от рисков, создаваемых оппортунистическим поведением их участников. И на эти мероприятия необходимы существенные затраты, доходящие в среднем до 40% общих затрат на выполнение контракта.

В.И. Вернадский возражал против такой оценки научного результата, поскольку научное мировоззрение, по его мнению, есть всего лишь создание и выражение человеческого духа. Наравне с ним проявлением той же работы служит религиозное мировоззрение, искусство, общественная и личная этика, социальная жизнь философская мысль или созерцание, где преобладает интуитивное знание. Подобно этим крупным отражениям человеческой личности, и научное мировоззрение меняется в разные эпохи у разных народов, имеет свои законы изменения и определенные ясные формы проявления «научное мировоззрение не является синонимом истины точно так, как не являются ею религиозные и философские системы» [5, с. 69].

Научное мировоззрение необходимо нам при изучении явлений, доступных именно научному изучению, с использованием именно научных методов. При этом мы подразумеваем наличие и других явлений внешнего мира, в том числе и таких, которые трудно или почти невозможно изучать на основе научного инструментария. Такие явления не входят в рамки научного изучения и не находят объяснение, не противоречащее основным принципам научного искания. Такие явления могут быть предметом изучения философии или религиозного объяснения.

Анализируя реальные возможности науки в плане объяснения различных новых фактов и явлений, В.И. Вернадский приходит к выводу, что аппарат научного мышления часто демонстрирует свою грубость и несовершенство. Но он способен совершенствоваться, главным образом, путем философской работы человеческого мышления [5, с. 78]. Используя при этом отработанную форму логических выводов и построений, ученому удается давать ответы на одни и те же конкретные вопросы человеческой личности и, более того, выражать их в форме, понятной и науке, и религии, и философии. Тем самым уточняется сфера применимости того или иного методологического аппарата.

Выводы. Безусловно, формализованные и живые знания не являются конкурентами в социальной и экономической сфере деятельности человека, а скорее дополняют друг друга. Большой привлекательностью пользуются в среде прагматиков формализованные знания. И в научной среде часто приходится слышать безапелляционные утверждения о правоте или неправоте тех или иных утверждений, как в научной, так и в социально-политической сфере, на основании вклада в полученный результат научного мировоззрения, то есть формализованного знания.

Список использованных источников

1. Горц, А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал [Текст] / пер. с нем. и фр. М. М. Сокольской; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом Гос. ун-та — Высшей школы экономики, 2010. — С. 13.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Второе издание. Т.46. Ч.II. / К. Маркс. Экономические рукописи 1857—1859 годов. Первоначальный вариант Капитала. Часть вторая. — М.: ИПЛ, 1969. — С. 213-214.
3. Ch. Marazzi, La place des chaussettes, le Tournant linguistique de l'économie et des conséquences politiques, l'Éclat 1997 (ориг. на итал. языке: Bellinzona : Casagrande 1994) (цит. по Горц, А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал / пер. с нем. и фр. М. М. Сокольской; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом Гос. ун-та — Высшей школы экономики, 2010. — С. 47.)
4. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. — Санкт-Петербург: Лениздат; SEV Press, 1996. — 702 с.
5. Труды по истории, философии и организации науки. // Избранные научные труды академика В.И.Вернадского / НАН Украины, Комиссия НАН Украины по науч. наследию акад. В.И.Вернадского, Центр исследований научно-технического потенциала и истории науки им. Г.М.Доброва. Киев: Феникс, 2012. Т.8. 658 с.

Summary. The problems of commercial use of knowledge are considered. The role of knowledge in the economy, their positive impact on the technological progress and their negative impact on the pricing of contracts are analyzed. We draw attention to the existence the fact, that a formal knowledge distribution can be controlled, but control of intuitive (live) knowledge is not possible.

Key words: intuitive knowledge, formalized knowledge, knowledge capitalization, market, labor costs.

РОЗДІЛ 2. Проблеми та перспективи функціонування підприємства і підприємництва

УДК 338.2:346.2

*Беляєва Л.А.,
к.е.н., доцент кафедри економіки та фінансів
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків*

СИСТЕМА ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ПРИ ВИКОРИСТАННІ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Розкриті проблеми забезпечення інформаційної безпеки при використанні комп'ютерних систем і комунікаційних мереж та запропоновані заходи щодо запобігання погроз інформаційної безпеки та усуненню їх наслідків.

Ключові слова: інформаційна безпека, комп'ютерні системи, погрози інформаційної безпеки, заходи безпеки: правові, кадрові, організаційні, апаратні, програмні, криптографічні.

Постановка проблеми. Проблема забезпечення інформаційної безпеки актуальна для держави, підприємств і організацій усіх форм власності, які останнім часом приділяють повсякденну увагу інформаційній безпеці, залучаючи для її рішення фахівців власних служб безпеки й оснащені сучасною технікою спеціалізовані структурні підрозділи.

Актуальність проблеми захисту інформації сьогодні не викликає сумнівів. Успіх сучасного підприємництва і його розвиток в умовах гострої конкуренції в значній мірі залежать від застосування інформаційних технологій, а отже, від ступеня забезпечення інформаційної безпеки.

Актуальність дослідження полягає також і в тому, що розвиток глобальної мережі Інтернет і супутніх технологій досяг такого високого рівня, що сьогодні діяльність будь-якого підприємства в цілому й кожного користувача окремо неможливо уявити без електронної пошти, спілкування в режимі «он-лайн» та Web-реклами.

Поширення комп'ютерних систем і об'єднання їх у комунікаційні мережі підсилює можливості електронного проникнення до них. У всіх країнах світу існує проблема комп'ютерної злочинності, що викликає необхідність залучення все більшої уваги й сил для організації боротьби з даним видом злочинів.

Будь-яке підприємство має у своєму розпорядженні різні види інформації, що уявляють інтерес для зловмисників. Насамперед, це комерційні й конфіденційні дані, інформація, що є інтелектуальною власністю підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Інформаційна безпека – досить ємна й багатогранна проблема, що охоплює не тільки визначення необхідності захисту інформації, але й те, як її захищати, від чого захищати, коли захищати, чим захищати і яким повинен бути цей захист.

Аналіз робіт вчених і фахівців-практиків дозволяє виділити наступні найбільш гострі проблеми розвитку теорії й практики інформаційної безпеки:

- створення теоретичних основ і формування науково-методологічного базису, що дозволять адекватно описувати процеси в умовах інформаційних погроз;

- розробка науково-обґрунтованих нормативно-методичних документів, щодо забезпечення інформаційної безпеки на базі дослідження й класифікації погроз інформації та розробка стандартів-вимог до її захисту;
- стандартизація підходів до створення систем захисту інформації й раціоналізація схем і структур управління захистом на підприємствах безпосередньо і в цілому на державному рівні.

Метою дослідження є визначення основних напрямків системи захисту інформації і визначення комплексу заходів, щодо запобігання погроз інформаційної безпеки за різними напрямками, безпосередньо в практиці діяльності підприємств та організацій.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні відбувається швидкий розвиток засобів обчислювальної техніки й мереж передачі даних, що дозволяє на основі оперативного обміну інформацією створювати нові напрямки в науці, банківській, управлінській та підприємницькій діяльності. Проникнення комп'ютерних технологій в усі сфери людського життя привело до необхідності розробки надійних способів рішення проблеми захисту інформації, що циркулює в комп'ютерних системах, від несанкціонованого доступу.

У забезпеченні інформаційної безпеки потребують різні суб'єкти інформаційних відносин, такі як: держава в цілому, суспільні або комерційні підприємства; окремі громадяни (фізичні особи).

Існує безліч визначень захисту інформації через широту поняття «інформація» і багатозначності поняття «інформаційна безпека».

Так, під захистом інформації у вузькому значенні розуміють сукупність заходів і дій, спрямованих на забезпечення її безпеки: конфіденційності й цілісності – у процесі збору, передачі, обробки й зберігання, а в більш широкому значенні розуміють комплекс організаційних, правових і технічних заходів щодо запобігання погроз інформаційної безпеки та усуненню їх наслідків.

Сутність захисту інформації полягає у виявленні, усуненні або нейтралізації негативних джерел, причин і умов впливу на інформацію. Захист інформації спрямований:

- на попередження погроз як превентивних заходів щодо забезпечення інформаційної безпеки в інтересах попередження можливості їх виникнення;
- на виявлення погроз, яке виражається в систематичному аналізі та контролі можливості появи реальних або потенційних погроз і своєчасних заходах для їх попередження;
- на локалізацію злочинних дій і вживання заходів по ліквідації погроз або конкретних злочинних дій;
- на ліквідацію наслідків погроз і злочинних дій і відновлення інформації.

При аналізі проблем, пов'язаних з інформаційною безпекою, необхідно враховувати специфіку даного аспекту безпеки, яка полягає в тому, що інформаційна безпека є складовою частиною інформаційних технологій – галузі, яка розвивається безпрецедентно високими темпами. Тут важливі не стільки окремі рішення (закони, програмно-технічне забезпечення), що перебувають на сучасному рівні, скільки механізми генерації нових ідей, що дозволяють жити в темпі технічного прогресу. Одним з найважливіших аспектів проблеми для забезпечення інформаційної безпеки є визначення, аналіз і класифікація можливих погроз безпеки інформації.

Під загрозою безпеки розуміється потенційно можлива подія, процес або явище, які можуть привести до знищення, втрати цілісності, конфіденційності або доступності інформації.

Всю безліч погроз можна розділити на два класи: випадкові або навмисні (рис. 1).

Погрози, які не пов'язані з навмисними діями злочинців і реалізуються випадково, називають випадковим або ненавмисними. Реалізація погроз цього класу приводить до найбільших втрат інформації, при цьому може відбуватися знищення, порушення цілісності й доступності інформації. Рідше порушується конфіденційність інформації, але при цьому створюються передумови для злочинного впливу на інформацію.

Стихійні лиха й аварії можуть призводити до найбільших фізичних руйнівних наслідків для матеріальних джерел зберігання інформації, тому що вона втрачається або доступ до неї стає неможливий.

Збої й відмови складних систем неминучі. У результаті порушується працездатність технічних засобів, знищуються й спотворюються дані і програми. Порушення роботи окремих вузлів і обладнань можуть також привести до порушення конфіденційності інформації, до несанкціонованого доступу до інформації шляхом несанкціонованої її видачі в канал зв'язку, на друкувальний пристрій.



Рис. 1. Погрози інформаційної безпеки у комп'ютерних системах

Алгоритмічні й програмні помилки, при розробці інформаційної системи, приводять до наслідків, аналогічних наслідкам збоїв і відмов технічних засобів. Крім того, такі помилки можуть бути використані зловмисниками для впливу на ресурси

інформаційної системи. Особливу небезпеку становлять помилки в операційних системах і в програмних засобах захисту інформації.

Найбільший відсоток випадків порушення безпеки інформації відбувається в результаті помилок користувачів і обслуговуючого персоналу. Некомпетентне, недбале або неуважне виконання функціональних обов'язків співробітниками приводять до знищення, порушення цілісності й конфіденційності інформації, а також компрометації механізмів захисту.

Характеризуючи погрози інформації, не пов'язані з навмисними діями, у цілому, слід зазначити, що механізм їх реалізації вивчений досить добре, накопичений значний досвід протидії цим погрозам. Сучасна технологія розробки технічних і програмних засобів, ефективна система експлуатації інформаційних систем, що включає обов'язкове резервування інформації, дозволяють значно знизити втрати від реалізації погроз цього класу.

Клас навмисно створюваних погроз вивчений недостатньо, дуже динамічний і постійно поповнюється новими формами.

До методів шпигунства й диверсій відносять: підслуховування; візуальне спостереження; розкрадання документів і машинних носіїв інформації; розкрадання програм і атрибутів системи захисту; підкуп і шантаж співробітників; збір і аналіз вхідних машинних носіїв інформації; підпали; вибухи.

Несанкціонований доступ до інформації можливий тільки з використанням штатних апаратних і програмних засобів у наступних випадках: відсутня система розмежування доступу; збій або відмова в інформаційній системі; помилкові дії користувачів або обслуговуючого персоналу інформаційних систем; помилки в системі розмежування доступу; фальсифікація повноважень.

Електромагнітні випромінювання використовуються зловмисниками не тільки для одержання інформації, але й для її знищення. Електромагнітні імпульси здатні знищити інформацію на магнітних носіях. Потужні електромагнітні й надвисокочастотні випромінювання можуть вивести з ладу електронні блоки системи.

Несанкціонована зміна структури системи на етапах розробки й модернізації, так звані «закладки», які в процесі розробки систем впроваджуються, як правило, у спеціалізовані системи, призначені для експлуатації на підприємстві або в державній установі і можуть використовуватися або для безпосереднього шкідницького впливу на інформаційну систему, або для забезпечення неконтрольованого входу в систему.

Одним з основних джерел погроз безпеки інформації в комп'ютерних системах є використання спеціальних програм, що одержали загальну назву шкідливі програми, які залежно від механізму дії поділяють на чотири класи: «логічні бомби»; «черві»; «троянські коні»; «комп'ютерні віруси».

Відносно до інформаційних ресурсів порушники можуть бути внутрішніми (із числа персоналу) або зовнішніми (сторонніми особами).

Внутрішнім порушником може бути особа з наступних категорій персоналу: користувачі (оператори) інформаційної системи; персонал, що обслуговує технічні засоби (інженери, техніки); співробітники відділів розробки й супроводу програмного забезпечення (прикладні й системні програмісти); технічний персонал, що обслуговує будівлі (прибиральники, електрики, сантехники й інші співробітники, що мають доступ у будівлі й приміщення, де розташовані компоненти інформаційної системи); співробітники служби безпеки; керівники різних рівнів посадової ієрархії.

До сторонніх осіб, які можуть бути порушниками відносяться: клієнти (представники організацій, громадяни); відвідувачі (запрошені з будь-якого приводу); представники організацій, взаємодіючих з питань забезпечення життєдіяльності організа-

ції (енерго-, водо-, теплопостачання й т.п.); представники конкуруючих організацій (іноземних спецслужб) або особи, що діють по їх завданню; особи, випадково або, що навмисне порушили пропускний режим (без мети порушити безпеку); будь-які особи за межами контрольованої території.

Можна виділити три основні мотиви їх порушень: безвідповідальність, самоствердження й корисливий інтерес.

При порушеннях, викликаних безвідповідальністю, користувач цілеспрямовано або випадково робить які-небудь руйнуючі дії, не пов'язані зі злим наміром. У більшості випадків це наслідок некомпетентності або недбалості.

Деякі користувачі вважають одержання доступу до системних наборів даних великим успіхом і заради самоствердження у власних очах, або в очах колег загіваючи свого роду гру проти системи.

Порушення безпеки інформаційної системи може бути викликане й корисливим інтересом користувача системи. У цьому випадку він буде цілеспрямовано намагатися подолати систему захисту для доступу до збереженої, переданої і обробленої у системі інформації. Навіть якщо система має засоби, що роблять таке проникнення надзвичайно складним, повністю захистити її від проникнення практично неможливо.

При створенні системи захисту інформації слід враховувати, що вона повинна відповідати наступним найважливішим вимогам:

- запобігання витоку, розкраданню, втратам, викривленню, підробці інформації;
- запобігання несанкціонованих дій щодо знищення, модифікації, викривлення, копіювання, блокування інформації;
- запобігання інших форм незаконного втручання в інформаційні ресурси й інформаційні системи;
- забезпечення правового режиму документованої інформації, як об'єкта власності;
- забезпечення юридичної значимості інформації, наданої у вигляді електронного документа;
- захист конституційних прав громадян на збереження особистої таємниці й конфіденційності персональних даних, наявних в інформаційних системах;
- збереження державної таємниці документованої інформації відповідно до законодавства;
- забезпечення прав суб'єктів в інформаційних процесах і при розробці, виробництві й застосуванні інформаційних систем, технологій і засобів їх забезпечення.

В США був складений, за результатами опитування 214 фірм, перелік застосовуваних заходів для захисту даних, що оброблювалися на засобах електронно-обчислювальної техніки, а також використовуваного програмного забезпечення: парольний захист – 99%, спостереження за роботою – 73%, фізична ізоляція комп'ютерів – 63%, інші – 24%, апаратний захист – 13%, модеми зі зворотним викликом – 6%, різні методи впізнання особистості (сітківка ока, голос і т.д.) – 4%.

Це свідчить, що єдиного надійного методу не існує, як правило, використовується комбінація методів захисту, яка і дає прийнятні результати. Так, відносна непопулярність апаратного захисту говорить про невігідне співвідношення вартості й надійності для апаратних засобів. І, навпаки, такі відносно дешеві й прості засоби, як

парольний захист, фізична ізоляція комп'ютерів, збір статистики роботи, виявляються достатніми з погляду адміністрації [1, с. 137].

Система захисту інформації являє собою комплекс правових, кадрових, організаційно-режимних, апаратних, програмних, криптографічних заходів, що забезпечують її збереження у комп'ютерних системах і комунікаційних мережах від проникнення по каналах технічної розвідки, несанкціонованого доступу, зокрема, з використанням технічних засобів, а також від її втрати внаслідок помилок або некваліфікованих дій користувачів і впливу комп'ютерних вірусів. Кожне підприємство повинне усвідомити необхідність підтримки відповідного режиму безпеки й виділення на ці заходи значних ресурсів.

Для інформаційної безпеки обов'язково повинне бути присутнім правове забезпечення [2, 3]. Воно являє собою сукупність нормативно-правових і підзаконних актів, посадових інструкцій, положень, вимоги яких є обов'язковими в сфері їх діяльності по захисту інформації.

Серед методів захисту інформації особливо виділяються організаційні методи, спрямовані на рішення наступних завдань:

- реалізація на підприємстві ефективного механізму управління, що забезпечує захист конфіденційної інформації й недопущення її витоку;
- здійснення принципу персональної відповідальності керівників підрозділів і персоналу підприємства за захист конфіденційної інформації;
- визначення переліків відомостей, що відносяться на підприємстві до різних категорій конфіденційної інформації;
- обмеження кола осіб, що мають право доступу до різних видів інформації залежно від ступеня її конфіденційності;
- добір і навчання осіб, що призначаються на посади, пов'язані з конфіденційною інформацією;
- організація й ведення конфіденційного діловодства;
- здійснення систематичного контролю над дотриманням установлених вимог по захисту інформації.

Наведений перелік організаційних методів не є вичерпним і, залежить від специфіки діяльності підприємства, ступеня конфіденційності використовуваної інформації, обсягу виконуваних робіт, а також досвіду роботи в області захисту інформації і може бути доповнений іншими методами.

Вважаємо, що однією з найважливіших ланок у забезпеченні системи захисту інформації, є робота з працівниками підприємства, при цьому необхідно:

- забезпечувати довгострокову роботу працівників на підприємстві, виділяти місця й посади відповідно до їх здібностей, боротися з плінністю кадрів;
- створювати матеріальні й моральні стимули, спонукаючи персонал до сумлінної, чесної й творчої роботи, створювати умови для службового зростання й просування на керівні посади найбільш гідних працівників;
- обладнати робочі місця; створювати оптимальний режим праці та відпочинку, дружній інтерфейс (діалог) працівника із системою;
- залучати співробітників до розробки ефективного механізму управління підприємством;
- конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, створити гнучку систему звільнення кадрів, яка не травмує людей, спостерігати за новими працівниками.

До організаційно-технічних заходів слід віднести такі:

- здійснювати профілактику комп'ютерних вірусів;
- санкціонувати та контролювати доступ до комп'ютерів (через логін/пароль), кодувати або захищати паролем дані в них;
- використовувати електронні ключі та електронний підпис;
- здійснювати періодично резервне копіювання необхідної інформації, зберігати її в надійному місці;
- обмежити обсяг вихідної інформації до необхідного мінімуму;
- поруч зі справжньою інформацією розміщати неправдиву, розріджувати справжню інформацію, давати її частинами або в загальному вигляді;
- збільшувати обсяг інформації за рахунок надмірних, непотрібних або помилкових даних;
- телефон, електронну пошту використовувати з застосуванням відповідних організаційних і технічних заходів захисту інформації в системах зв'язку, прослуховування;
- обладнати будівлі та приміщення засобами безпеки (пожежної та охоронної сигналізації, телевізійного спостереження та інше);
- використовувати джерела безперебійного енергозабезпечення.

Організаційно-режимні методи вимагають певних дій:

- обмежити місця прийому відвідувачів і постійно їх супроводжувати;
- обмежити кількість стажерів і тимчасових робітників;
- знищувати всі документи, як тільки вони стали непотрібними;
- обмежити доступ до бухгалтерії та носіїв інформації;
- замикати на ключ усі важливі документи наприкінці робочого дня;
- забезпечити охорону приміщень, території та інших об'єктів підприємства;
- організувати надійну, ефективну й жорстку систему контролю за дотриманням норм і правил захисту інформації.

Апаратне забезпечення являє собою технічні засоби захисту інформації – обладнання та прилади, призначені для забезпечення захисту інформації, виключення її витоку, створення перешкод технічним засобам доступу до інформації, що підлягає захисту.

Програмні засоби захисту інформації це різні облікові, статистичні й інформаційні програми, які здатні давати оцінку наявності небезпечних каналів витоку й способів несанкціонованого доступу до конфіденційних даних.

Під криптографічним захистом інформації розуміється таке перетворення вихідної інформації, у результаті якого вона стає недоступною для ознайомлення й використання особами, що не мають на це повноважень. Сучасний криптографічний захист включає розробку систем електронного цифрового підпису, ідентифікації вилучених користувачів, методів захисту від нав'язування неправильних повідомлень і т.д.

Висновки. Захист інформації на сьогодні став по-справжньому гострою й актуальною проблемою, у зв'язку зі швидким і бурхливим розвитком інформаційних технологій. Головна тенденція, яка характеризує його – це збільшення комп'ютерних злочинів і пов'язаних з ними розкрадань конфіденційної інформації, а внаслідок цього й більших матеріальних втрат.

Проблема захисту інформації в сучасному світі визначається наступними факторами: швидке зростання кількості комп'ютерної техніки й розширення її застосування в різних галузях; залучення в процес інформаційної взаємодії все більшого числа

людей і підприємств; відношення до інформації, як до товару, перехід до ринкових відносин, із властивою йому конкуренцією й промисловим шпигунством, в області створення й надання інформаційних послуг; концентрація значних обсягів інформації різного призначення на електронних носіях; кількісне і якісне вдосконалення способів доступу користувачів до інформаційних ресурсів; різноманіття видів погроз і можливих каналів несанкціонованого доступу до інформації; зростання числа кваліфікованих користувачів обчислювальної техніки і можливостей щодо створення ними програмно-математичних впливів на систему.

Інформаційна система, в якій відсутні проблеми в забезпеченні інформаційної безпеки, повинна мати наступні ознаки: мати інформацію різного ступеня конфіденційності; мати криптографічну систему захисту інформації й конфіденційних даних; мати ієрархію повноважень суб'єктів доступу до програм і компонентам інформаційної системи й інформаційних технологій; обов'язкове управління потоками даних у локальних мережах і при їх передачі по каналах зв'язку на значні відстані; наявність системи обліку й реєстрації спроб несанкціонованого доступу, протоколювання подій в інформаційній системі і документів, що виводяться до друку; наявність системи забезпечення цілісності інформації і можливість відновлення інформації; наявність засобів обліку носіїв інформації; наявність фізичної охорони основних засобів і об'єктів інформаційних систем; наявність окремої, спеціальної служби безпеки інформації.

На рівні держави найважливішими завданнями в області забезпечення інформаційної безпеки в Україні, які вимагають термінового вирішення є: подолання технологічного відставання в найважливіших галузях інформатизації, телекомунікацій і зв'язку, що визначають стан національної безпеки; розробка й впровадження технології інформаційної безпеки в системах державного й військового управління, у системах управління екологічно небезпечними виробництвами й критично важливими об'єктами; забезпечення умов для гармонізації національної інформаційної інфраструктури із глобальними інформаційними мережами й системами.

Процес комплексного захисту інформації повинен здійснюватися безупинно на всіх етапах. Реалізація безперервного процесу захисту інформації можлива тільки на основі систем концептуального підходу й промислового виробництва засобів захисту, а створення механізмів захисту і забезпечення їх надійного функціонування й високої ефективності може бути здійснене тільки фахівцями високої кваліфікації в галузі захисту інформації.

Список використаних джерел

1. Экономическая безопасность Российской Федерации: Учебник для вузов. Ч.1./ Под общ. ред. С.В.Степашина. – М.: Издательство «Лань», 2001. – 608 с.
2. Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах, Закон України від 5. 07.1994 року N 81/94-ВР, у редакції від 27.03.2014 року N 1170-VII: zakon.rada.gov.ua/laws/show/80/94-вр
3. Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці, постанова КМУ від 09.08.1993р. № 611: http://zakon.rada.gov.ua.

Summary. *The article deals with the problem of information security in the computer systems and networks use; proposed measures to prevent threats to information security and eliminate their consequences.*

Key words: *information security, computer systems, information security threats, security measures: legal, personnel, organizational, hardware, software, cryptographic.*

Бондар В.С.,

к.е.н., завідувач лабораторії

*Інституту біоенергетичних культур і цукрових буряків НААН,
м. Київ*

Фурса А.В.,

к.е.н., провідний науковий співробітник

*Інституту біоенергетичних культур і цукрових буряків НААН,
м. Київ*

Стрельбіцький П.А.,

к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

*Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ВЕРБИ В ЯКОСТІ ТВЕРДОГО БІОПАЛИВА

*На основі технологічних карт, розроблених авторами, визначено обсяги витрат на вирощування і збирання 1 га енергетичної верби (*salix*), а також собівартість 1 т біосировини при певному рівні урожайності. Приведено техніко-економічні розрахунки з переробки біосировини на пелети та спалювання в котлах, а також спалювання щепи і реалізацію її без попередньої обробки з вологістю 50%.*

Ключові слова: *економічна ефективність, витрати виробництва, собівартість, рівень рентабельності, енергетична верба.*

Постановка проблеми. Україна є енергозалежною державою, яка лише частково забезпечує себе власними енергоресурсами і змушена імпортувати майже 65% викопних енергоносіїв на суму близько 21,8 млрд дол. США в рік. В основному це природний газ і нафтопродукти, ціни на які постійно зростають по мірі скорочення обсягів видобутку. Між тим, проблемою природних відновлюваних джерел енергії, на які багата Україна, наша держава займається надто інертно – частка біоенергетики в загальній структурі енергоспоживання за станом на кінець 2014 року становить всього 2,7%, тоді як в Західній Європі 10-12%, а в ряді скандинавських країн – 17-40%.

В 2014 році в Україні площа зайнята біоенергетичними культурами становила всього 4,6 тис. га; працювало 8 біогазових установок, які виробили 4 млн м³ газу, 140 підприємств з виготовлення пелет з обсягом виробництва 1,15 млн тонн, 2 тис. котлів на деревних відходах, 90 котлів і генераторів на тюкової соломі, 70 котлів на 14 маслоекстракційних заводах і масложирових комбінатах, які працювали на лушпинні соняшнику, виготовлено 150 тис. т біоетанолу, в основному на спиртових заводах, незначну кількість біодизелю. Це надто мало, якщо врахувати, що Україна може використати для вирощування біосировини близько 10 млн га сільськогосподарських угідь, виробляти значні обсяги біоетанолу з цукрових буряків, біодизелю з ріпаку і соняшнику, які в основному йдуть на експорт і там все-таки переробляються на біодизель.

Понад 3 млн га непридатних земель поза сівозмінами використати для вирощування біоенергетичних рослин: енергетичної верби, міскантусу, свічграсу, сорго та інших. Значні резерви сировини є для виробітку газу (біометану) – в основному із зеленої маси кукурудзи, гною ВРХ і свиней, пташиного посліду, жому, побутових відходів і т.п. Загальний потенціал виробництва енергії з біомаси для України стано-

вить 49 млн тонн умовного палива. Гострою проблемою є також надто високий рівень енергомісткості виробництва української продукції, що в 3,5 раза перевищує світовий показник.

Однією з причини відставання розвитку біоенергетики в Україні від західних країн є те, що наукові дослідження з практичного використання відновлювальних джерел енергії, зокрема, цілого ряду біоенергетичних культур для виготовлення твердих і рідких видів біопалива та біогазу поки-що мало результативні і розпорошені в різних наукових установах. На жаль, пропаганда і ейфорія з приводу широких можливостей України з виробництва біопалива значно переважає практику і не підкріплюється реальними техніко-економічними розрахунками та конкретними проектами.

Практикою використання енергетичної верби в якості біопалива доведено, що ця культура має цілий ряд переваг над іншими біоенергетичними рослинами. Перш за все, за показниками щорічного приросту сирової маси в обсязі 20 т в розрахунку на гектар, невибагливістю до ґрунтових умов, що дозволяє використовувати для посадки малопродуктивні землі, а також за довговічністю плантацій (до 25 років), стійкістю до хвороб, простотою технології вирощування та збирання, невисоким рівнем матеріально-грошових витрат на одиницю площі та маси, за виключенням перших 3 років, пов'язаних з придбанням або вирощуванням власних саджанців, закладкою плантацій та одержанням першого урожаю.

Позитивною стороною культивування верби є можливість її безпосереднього використання недалеко від місця вирощування у вигляді щепи шляхом спалювання у твердопаливних котлах місцевого значення, або навіть реалізації урожаю без попередньої обробки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання теорії і практики біоенергетики, значення її для України, організації цивілізованого ринку біопалива та забезпечення себе власними енергоресурсами досліджувалися в роботах таких вітчизняних науковців, серед яких помітне місце займають: Г. Гелетуха [1], М. Гументик [5], Г. Калетнік, М. Роїк [4], О. Шпичак [2] та ін. Ці проблеми добре висвітлюються в наукових дослідженнях зарубіжних учених [6-8]. В цілому слід зауважити, що більшість наукових публікацій українських вчених з біоенергетики мають все-таки загальний макроекономічний характер і надто мало змістовних методологічних і конкретних техніко-економічних розробок.

Мета статті – на прикладі розробленої авторами технологічної карти вирощування енергетичної верби (*salix*) показати можливості і економічну ефективність виробництва її в конкретних господарствах та привести техніко-економічні розрахунки з переробки біосировини на пелети та спалювання в котлах, а також спалювання щепи і реалізацію її без попередньої обробки з вологістю 50%.

Виклад основного матеріалу. Авторами виконано серію розрахунків з ефективності використання енергетичної верби за трьома варіантами:

- використання щепи з вирощеної і зібраної верби для спалювання її у місцевих твердопаливних котлах та реалізації тепла в гекакалоріях;
- переробка сировини на пелети на заводах потужністю 1,2 і 5,0 т/год та їх у реалізація їх за ціною 100 дол. США/тонна;
- реалізація щепи без попередньої обробки з вологістю 50% за ціною 1085 грн/тонна.

Результати розрахунків приведені в табл. 1, 2, 3.

Зокрема в табл. 1 приведені показники використання щепи енергетичної верби шляхом спалювання в котлах місцевого значення і реалізації тепла в Гкал. Вихідними показниками для розрахунків стали: строк використання плантації – 25 років. Уро-

жайність сирової маси на 3-й рік вегетації – 20 т/га, через кожні 2 наступні роки – 40 т/га. Витрати на вирощування у перші 3 роки – 23,6 тис. грн/га, в усі наступні 2 роки – по 6,2 тис. грн/га; вихід щепи з 1 га з вологістю 30% – 14 т; кількість гекокалорій в розрахунку на 1 т щепи 1,7; реалізаційна ціна 1 Гкал – 1105,38 грн.

Таблиця 1

Економічна ефективність вирощування біосировини енергетичної верби (*Salix*) та спалювання щепи в теплових котлах, 2015 р.

Показник	Рік вегетації											
	1-3	4-5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25
Валовий збір сировини з наростаючим підсумком, т/га	20	60	100	140	180	220	260	300	340	380	420	460
Витрати на: вирощування сировини, тис. грн./га	23,6	29,8	36,0	42,2	48,4	54,6	60,8	67,0	73,2	79,4	85,6	91,8
1 т сирової маси, грн.	1180	497	360	301	269	248	234	223	215	209	204	200
сировину в перерахунку на 1 т щепи з вологістю 30%, грн.	1686	710	514	431	384	355	334	319	308	298	291	285
спалювання 1 т щепи, грн.	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159
Всього витрат на 1 т щепи, грн	1845	869	673	590	543	514	493	478	467	457	450	444
Обсяг щепи на 1 га, т	14	42	70	98	126	154	182	210	238	266	294	322
Кількість Гкал на 1 га (1,7 на 1 т щепи)	23,8	71,4	119,0	166,6	214,2	261,8	309,4	357,0	404,6	452,2	499,8	547,4
Виручка від реалізації, тис. грн. (за ціною 1 Гкал 1105,38 грн)	26,3	78,9	131,5	184,2	236,8	289,4	342,0	394,6	447,2	499,9	552,5	605,1
Загальні витрати на щепу, тис. грн	25,8	36,5	47,1	57,8	68,4	79,1	89,7	100,4	111,0	121,7	132,3	143,0
Прибуток на 1 га, тис. грн	0,5	42,4	84,4	126,4	168,3	210,3	252,3	294,2	336,2	378,2	420,1	462,1
Рівень рентабельності, %	1,9	116,4	179,1	218,7	246,0	265,9	281,1	293,1	302,8	310,7	317,4	323,1
Собівартість 1 Гкал, грн	1085	511	396	347	319	302	290	281	274	269	265	261

Джерело: складено авторами за власними розрахунками.

Результативні показники, наведені в таблиці 1, свідчать про те, що при спалюванні щепи в місцевих котлах і реалізації тепла за існуючою ціною 1 Гкал 1105,38 грн, її виробництво стає рентабельним вже на 3-й рік вегетації при одержанні першого урожаю сировини, а в подальшому прибутковість різко зростає – до 323,1%. Собівартість 1 Гкал тепла відтак знижується від 1085 грн при спалюванні щепи на 3-й рік вегетації до 261 грн. Тобто, бізнес на вирощуванні і реалізації верби за даним варіантом в сучасних умовах надзвичайно прибутковий.

Показники табл. 2 демонструють результати переробки верби на пелети на стаціонарних заводах потужністю 1,2 і 5,0 т на годину з наступною їх реалізацією на ринку за ціною 100 дол. США/тонна. Вони свідчать про те, що такий бізнес є також прибутковим, але у порівнянні з попереднім варіантом він менш доцільний – рівень рентабельності продажу пелет дорівнює відповідно 80,5 і 96,6%. Це тому, що значно зростають витрати на сировину – на 1 тону пелетів потрібно витратити значно більше сировини ніж на щепу та на її транспортування до місця переробки, а також на заробітну плату заводського персоналу, пакування, адміністративні витрати, а, головне, на електроенергію – 30,7%.

Таблиця 2

Розрахунок прогнозованої собівартості виготовлення пелет із енергетичної верби на стаціонарних заводах потужністю 1,2 і 5,0 т на годину, 2015 р.

Статті витрат	Продуктивність заводу, т/год					
	1,2			5		
	Витрати, грн		Структура, %	Витрати, грн		Структура, %
за рік	1 т	за рік		1 т		
1. Сировина	2637360	333,00	33,2	10989000	333,00	36,2
2. Транспортування сировини	503118	63,53	6,3	1916640	58,08	6,3
3. Заробітна плата з нарахуваннями	361680	45,67	4,6	361680	10,96	1,2
4. Електроенергія	2432674	307,16	30,7	11997702	363,57	39,5
5. Вода	3973	0,50	0,1	16553	0,50	0,1
6. Пакування	459360	58,00	5,8	1914000	58,00	6,3
7. Амортизація	786667	99,33	9,9	1643333	49,80	5,4
8. Поточний ремонт та обслуговування	236000	29,80	3,0	493000	14,94	1,6
9. Плата за земельну ділянку	1280	0,16	0,0	2560	0,08	0,0
10. Адміністративні витрати	510739	64,49	6,4	1021478	30,95	3,4
11. Всього витрат:	7932850	1001,62	100,0	30355946	919,88	100,0
12. Прибуток		806,71	–		888,46	–
15. Реалізаційна ціна 1 т пелетів без ПДВ		1808,33	–		1808,33	–
16. Реалізаційна ціна 1 т пелетів з ПДВ		2170,0	–		2170,0	–
17. Рівень рентабельності, %		80,5	–		96,6	–

Джерело: складено авторами за даними [3] та за власними розрахунками.

Перелік показників, які прийнято у розрахунках таблиці 2

№ з/п	Показник	Продуктивність заводу, т/год	
		1,2	5
		1. Зарплата одного працівника, грн.	5500
2. Відрахування на соціальні заходи, % до зарплати	37	37	
3. Термін експлуатації заводу, років	15	15	
4. Вартість обладнання, млн грн	8,0	17,0	
5. Дизайн, проектування і встановлення (10% від вартості обладнання), млн грн	0,8	1,7	
6. Вартість будівництва ангара для сировини, млн грн	3,0	6,0	
7. Вартість обслуговування і поточного ремонту основних засобів, % до амортизації	30	30	
8. Вартість землі, грн	19200	38400	
9. Річна продуктивність заводу, т	7920	33000	
10. Кількість води на 1 т пелетів, л	80	80	
11. Річна потреба у воді, т	633,6	2640	
12. Вартість води, грн/т	6,27	6,27	
13. Витрати електроенергії за год, кВт·год	279	1376	
14. Річна потреба електроенергії, кВт·год	1841400	9081600	
15. Вартість електроенергії, грн/кВт·год	1,3211	1,3211	

Джерело: складено авторами за даними [3] та за власними розрахунками.

Однак, якщо виготовлені на заводах пелети спалювати в котлах і реалізовувати тепло в Гкал за ціною 1105,38 грн., то рівень рентабельності такого бізнесу зросте до 233,5% (табл. 3).

Проте, найвищий рівень прибутковості досягається у варіанті, який передбачає реалізацію щепи без її попередньої обробки з вологістю 50% за ціною 1085 грн./т (табл. 4).

Таблиця 3

Економічна ефективність вирощування енергетичної верби (Salix), переробка її на пелети та спалювання в котлах, 2015 р.

Показник	Рік вегетації											
	1-3	4-5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25
Валовий збір сировини з наростаючим підсумком, т/га	20	60	100	140	180	220	260	300	340	380	420	460
Виробництво пелет, т	12	36	60	84	108	132	156	180	204	228	252	276
Витрати на виробництво сировини на: 1 га, тис. грн.	23,6	29,8	36,0	42,2	48,4	54,6	60,8	67,0	73,2	79,4	85,6	91,8
1 т сирової маси, грн.	1180	497	360	301	269	248	234	223	215	209	204	200
1 т пелет, грн.	1967	828	600	502	448	414	390	372	359	348	340	333
Витрати на виготовлення пелет в заводських умовах, грн.	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6
Загальні витрати на 1 т пелет, грн.	2635	1496	1269	1171	1117	1082	1058	1041	1027	1017	1008	1001
Прибуток на 1 т пелет (за реалізаційної ціни 1808,33 грн/т), грн.	-827	312	540	637	692	726	750	767	781	791	800	807
Рівень рентабельності, %	-31,4	20,8	42,5	54,4	61,9	67,1	70,9	73,7	76,0	77,8	79,3	80,6
Виручка від реалізації пелет на 1 га., тис. грн.	22	65	108	152	195	239	282	325	369	412	456	499
Витрати на 1 т з урахуванням спалення пелет в котлах, грн.	2794	1655	1428	1330	1276	1241	1217	1200	1186	1176	1167	1160
Число Гкал в розрахунку на 1 га (3,5 Гкал на 1 т щепи)	42	126	210	294	378	462	546	630	714	798	882	966
Виручка з 1 га (за ціною 1 Гкал 1105,38 грн), тис. грн.	46,4	139,3	232,1	325,0	417,8	510,7	603,5	696,4	789,2	882,1	974,9	1067,8
Загальні витрати на виробництво сировини, пелет і їх спалювання, тис. грн.	33,5	59,6	85,7	111,7	137,8	163,8	189,9	216,0	242,0	268,1	294,2	320,2
Прибуток, тис. грн.	12,9	79,7	146,5	213,3	280,1	346,8	413,6	480,4	547,2	614,0	680,8	747,6
Рівень рентабельності, %	38,5	133,7	171,0	190,9	203,3	211,7	217,8	222,4	226,1	229,0	231,4	233,5

Джерело: складено авторами за власними розрахунками.

Економічна ефективність вирощування і реалізації енергетичної верби (*Salix*) як сировини для біопалива (без попередньої обробки) з вологістю 50%, 2015 р.

Показник	Рік вегетації											
	1-3	4-5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25
Валовий збір сировини з наростаючим підсумком, т/га	20	60	100	140	180	220	260	300	340	380	420	460
Витрати на виробництво сировини, на: 1 га, тис. грн.	23,6	29,8	36	42,2	48,4	54,6	60,8	67	73,2	79,4	85,6	91,8
1 т сирової маси, грн.	1180	497	360	301	269	248	234	223	215	209	204	200
Витрати на виготовлення пелет в заводських умовах, грн.	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6	668,6
Виручка (за ціною 1085 грн), тис. грн.	21,7	65,1	108,5	151,9	195,3	238,7	282,1	325,5	368,9	412,3	455,7	499,1
Прибуток на 1 т щепи (за ціною 1085 грн), грн.	-95	588	725	784	816	837	851	862	870	876	881	885
Рівень рентабельності, %	-8,1	118,5	201,4	260,0	303,5	337,2	364,0	385,8	404,0	419,3	432,4	443,7

Джерело: складено авторами за власними розрахунками.

Рівень рентабельності за даних умов дорівнює – 443,7%.

Висновки. Приведені розрахунки відображають основні тенденції використання верби на тверде паливо за станом на березень 2015 р. Однак, конкретні показники можуть змінюватись залежно від зміни цін на тверде паливо, теплову енергію, матеріально-технічні засоби вирощування і переробки, комерційних цілей окремих підприємств, кон'юнктури біоенергетичного ринку та ряду інших важливих факторів.

Список використаних джерел

1. Гелетуха Г.Г. Біоенергетика в Україні: стан розвитку, бар'єри та шляхи їх подолання / Г.Г. Гелетуха, Т.А. Желєзна // Біоенергетика/ Bioenergy. – 2014. – № 1 (3). – С. 16-19.
2. Економічна ефективність виробництва біопалива в контексті продовольчої та енергетичної безпеки України / [О.М. Шпичак, С.А. Стасіневич, Т.В. Куць та ін.]; за ред. акад. НААН О.М. Шпичака. – К.: ЗАТ «Нічлава», 2010. – 266 с.
3. Кузнецова А. Виробництво пелет в Україні: прибутковий варіант сталого розвитку? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Documents%20and%20Settings/Admin/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/PP37_Pellets_UKR_f%20(1).pdf
4. Роїк М.В. Біоенергетика як наука й галузь економіки: історія, концепція, періодизація (етапи) розвитку / М.В. Роїк, О.О. Ягольник // Біо-енергетика / Bioenergy. – 2014. – № 1 (3). – С. 7-11.
5. Роїк М.В. Перспективи вирощування енергетичної верби для виробництва твердого біопалива / М.В. Роїк, М.Я. Гументик, В.В. Мамайсур // Біоенергетика/ Bioenergy. – 2013. – № 2. – С. 18-19.
6. Favero Alice. Using Markets for Woody Biomass Energy to Sequester Carbon in Forests / Alice Favero, Robert Mendelsohn // Journal of the Association of Environmental and Resource Economists. – Vol. 1 (1/2). – Spring/Summer 2014. – P. 75-95. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/676033>.
7. Heller Martin C. Life cycle assessment of a willow bioenergy cropping system / Martin C. Heller, Gregory A. Keoleian, Timothy A. Volk // Biomass and Bioenergy. – Vol. 25 (2). – August 2003. – P. 147-165.
8. Manzone Marco. Energy and economic evaluation of a poplar plantation for woodchips production in Italy / Marco Manzone, Sara Bergante, Gianni Facciotto // Biomass and Bioenergy. – Vol. 60. – January 2014. – P. 164-170. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0961953413004868>.

Summary. *On the basis of the process charts developed by authors, calculated are the charges on growing and harvesting 1 ha of energy willow, as well as prime costs of 1 ton raw biomaterial at the certain levels of the productivity. Technical and economic calculations over are brought from processing of raw biomaterial on pellets and incinerations in caldrons, and also incineration of graft and realization of her without previous treatment with humidity of 50%.*

Key words: *economic efficiency, charges of production, prime costs, level of profitability, energy willow.*

УДК 338.432(477.43)

Бурковський А.П.,
старший викладач кафедри економіки підприємства
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський
Бурковський П.А.,
аспірант ДУ «Інститут економіки та прогнозування» НАН України,
м. Київ

СТАН ВИРОБНИЦТВА ТА ПЕРЕРОБКИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ НА ХМЕЛЬНИЧЧИНІ

Розглянуто стан виробництва та переробки основних продуктів харчування в Хмельницькій області. Проаналізовано і визначено головні проблемні аспекти ефективного функціонування аграрних і переробних підприємств.

Ключові слова: *агропромисловий комплекс, сільськогосподарські товаровиробники, переробно-харчові підприємства, агропромислова інтеграція.*

Постановка проблеми. Створення взаємовигідних економічних відносин між агровиробниками та переробно-харчовими підприємствами є головною передумовою забезпечення високоефективного виробництва продовольства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням підвищення ефективності розвитку АПК та ефективній взаємодії аграрних і переробних підприємств приділялась значна увага таких відомих вчених економістів-аграрників, як Гайдучкий А.П., Зубець М.В., Крисанов Д.Ф., Молдован Л.В., Олійник Т.Г., Пасхавер Б.Й., Саблук П.Т., Ситник В.П., Шубравська О.В. та ін.

Виклад основного матеріалу. Потреба поєднання інтересів аграрного сектора з переробною промисловістю нового змісту набула в 20-30-х роках 20ст. Як і всі інші соціально-економічні заходи, ідея синтезу промисловості і сільського господарства втілювалась у життя переважно адміністративними і прискореними методами. Основна мета зводилась до того, щоб на кооперативних засадах забезпечувалися організація «технічної переробки сільськогосподарських продуктів, користування великим інвентарем, всіляких заходів щодо поліпшення землеробського процесу і тваринництва, завоювання для селянського господарства ринку...» [8, с. 7].

Але особливого розмаху ідея організаційного поєднання сільського господарства і промисловості набуває у 60-ті роки, коли бурхливий розвиток спеціалізації в сільському господарстві, виробничих комплексів у тваринництві і рослинництві супроводжується формуванням компактних сировинних зон і створення на цій основі однотипних підприємств і галузевих агропромислових об'єднань. Прикладом таких підприємств в Кам'янці-Подільському були: Довжоцький спиртзавод, цукровий завод,

молокозавод, м'ясокомбінат, соковий завод, консервний завод, комбінат хлібопродуктів, хлібзавод, птахокомбінат та ін..

Об'єктивна потреба відновлення синтезу сільського господарства і промислової обумовлена історично та економічно двома головними причинами:

1. Механізовані та технологічно спеціалізовані підприємства аграрного сектора, які в значних обсягах виробляють однорідну продукцію можуть досягти високого ефекту за умов, коли досягається їх організаційно-економічне злиття з переробними підприємствами в єдиний технологічний процес агропромислових формувань;

2. У свою чергу, зростання потужностей переробних підприємств, їх асортиментна політика визначається надійністю та ритмічністю постачання сировини, що також досягається в результаті об'єднання виробництва сировини та її переробки [1, с. 140].

Розвиток агропромислової інтеграції зумовлений необхідністю забезпечення технічної, технологічної, організаційно-управлінської, економічної єдності й безперервності етапів виробництва, заготівлі, транспортування, зберігання та переробки сільськогосподарської продукції з метою стабілізації економічного стану агропромислового виробництва і підвищення його ефективності. Передумовами агропромислової інтеграції є розвинені форми виробничих відносин, високий рівень розвитку науки та практичне застосування на практиці її досягнень, рівня підготовки працівників, розгалужена і взаємопов'язана система економічних важелів та методів регулювання міжгалузевих виробничих зв'язків [3, с. 4–5].

Переробна промисловість – одна з найбільш розвинених галузей економіки країни, яка забезпечує близько 14,3% грошових надходжень у загальному обсязі реалізованої продукції України. Крім того, харчова промисловість займає одно з перших місць за обсягом інвестицій в економіку України. Станом на 1 січня 2009 року в галузь було вкладено понад 1 млрд. доларів США [7, с. 4].

Виробництво сировини для переробних підприємств Хмельниччини забезпечують 1897 аграрних підприємств різних організаційно-правових форм господарювання. В тому числі, в межах області функціонує 1345 фермерських господарств [10, с. 71].

Загалом потрібно відмітити, що внесок сільгосптоваровиробників Хмельниччини в загальнодержавні обсяги виробництва сільськогосподарської продукції є значним. За підсумками 2013р. – це 4,6%, або 7 місце серед регіонів України.

Обсяг валової продукції сільського господарства області в 2013 р. становив 11522,6 млн. грн. (у постійних цінах 2010 р.), що на 3,2% більше, ніж у 2012 р., та становить у середньому 771,8 тис. грн. на кожних 100 га сільськогосподарських угідь (у 2012 р. – 748,9 тис. грн.). Водночас, найсуттєвіший внесок у загальний обсяг валової продукції зробили сільгосптоваровиробники Кам'янець-Подільського, Хмельницького, Краси́лівського, Дунаєвського та Волочиського (13,2–6,5%) районів.

Так, у 2014 р. в Кам'янець-Подільському районі вся посівна площа сільгоспкультур становила 75,0 тис. га, що на 1,3 тис. га більше попереднього року, що дозволило отримати в поточному рекордний урожай зерна – 252,2 тис. т, проти 215 тис. т у 2013 р.

Найвищої урожайності зернових культур досягнули хлібороби ПП «Мрія-2010», де з площі 300 га одержано по 92,4 ц/га, СТЗОВ ВФ «Гуменецьке» – 83,2 ц/га з площі 645 га та ТОВ «Промінь Галичина» – 81,7 ц/га з площі 2935 га.

На території Кам'янець-Подільського району тваринництвом займається 9 сільгосппідприємств (скотарство та свинарство) та декілька менших фермерських господарств, два підприємства, що займаються вівчарством ТОВ «Меріно Україна» та ВКФ «Пілігрим» та одне з найбільших в Україні по птахівництву ПАТ «Агрофірма «АВІС», де станом на 01.01.2015 р. утримується 6371,5 тис. голів птиці.

Приріст обсягу сільськогосподарського виробництва валової продукції у сільськогосподарських підприємствах (в порівняльних цінах 2010 року) за 12 місяців звітного року склав 1275,9 млн. грн. (за відповідний період 2013 р. – 1101,4 млн. грн.), що забезпечило темп росту валової продукції на 115,8 %. Вартість виробленої валової продукції по рослинництву становить 398,2 млн. грн., або 130,5.кладає 877,7 млн. грн. (2013 р. – 796,3 млн. грн.), що забезпечило темп росту валової продукції на 110,2 %.

За 2014 р. виробництво молока по агроформуваннях району становить 6879 т, що на 223,0 т більше в порівнянні з 2013 р., вирощено м'яса в живій вазі 11378 т (на 7338 т більше до відповідного періоду м. р.), виробництво яєць складає 1623307 тис. шт., обсяг виробництва яєць в порівнянні до минулого року збільшився на 98188 тис. шт. [6].

З наведеного аналізу випливає, що виробництво сільськогосподарської сировини на Хмельниччині знаходиться на належному, високому рівні. А це означає, що потрібно розглянути шляхи реалізації цієї продукції.

Загалом тенденції виробництва основних видів сільськогосподарської продукції позначились на обсягах реалізації продукції сільського господарства. Сільськогосподарськими підприємствами області (крім малих) в 2013 р. було реалізовано за всіма напрямками реалізації продукції на суму 6722,7 млн. грн. (у фактичних цінах), у т.ч. продукції рослинництва – на 4737,7 млн. грн., тваринництва – на 1985,0 млн. грн. Загальний обсяг реалізованої ними продукції зріс порівняно з 2012р. на 16,8%, у т.ч. рослинницької – на 8,2%, тваринницької – на 44,0%.

Традиційно, продаж комерційним господарюючим суб'єктам є основним напрямом збуту продукції для сільськогосподарських підприємств. В 2013 р. він забезпечив 81,3% загального обсягу реалізованої продукції.

В той же час безпосередньо переробним підприємствам було продано 3,4% загального обсягу реалізації зернових культур, 3,8% олійних культур, 1,9% картоплі, 37,9% плодів та ягід, 35,8% худоби та птиці (табл.1).

Тільки при реалізації такої продукції, як цукрові буряки, молоко та молочні продукти переробні підприємства традиційно залишаються основними партнерами сільгоспідприємств (відповідно 85,7% та 99,6% обсягів продажу).

Таблиця 1

Частка реалізації сировини до переробно-харчових підприємств

Найменування	Реалізація переробним підприємствам у % від загальної кількості реалізованої продукції						
	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013
Зернові культури	6	3	5	3	4	3	3
Олійні культури	1	1	13	5	6	4	4
Цукрові буряки	98	95	96	92	88	98	86
Картопля	4	–	19	1	1	57	2
Овочі	33	12	13	1	–	–	–
Плоди та ягоди	29	24	31	29	35	26	38
Худоба та птиця	32	59	41	36	39	38	36
Молоко та молочні продукти	76	96	99	98	99	99	99

Джерело: [9, с. 115]

При цьому надходження продукції рослинництва на переробно-харчові підприємства в порівнянні з 2012 р. значно зменшилось. Загалом в Україні сільгоспвиробники є сильно незахищеними, особливо в цукровій галузі, де зокрема спостерігається тенденція щодо витіснення особистих селянських господарств з виробництва цукро-

вих буряків. Цукрова галузь істотно монополізувалась і цукровий буряк зараз вирощують переважно ті, хто має у своїй власності і землю, і переробно-харчові підприємства, а інші підприємства було знищено. Прикладом було знищення Дерезнянського, Кам'янець-Подільського та інших цукрових заводів. В 2013 р. переробляли цукровий буряк лише 4 заводи області з існуючих 16, а саме: Наркевицький, Старокостянтинівський, Красилівський та Теофіпольський.

Надходження зернових культур на переробні підприємства області не піддається логіці. При рекордних показниках урожайності, виробництва та реалізації зернових на переробно-харчові підприємства надійшло на 67 тис. т. сировини менше, що становить 10,7%.

В той же час надходження продукції тваринництва на переробно-харчові підприємства, навпаки, збільшилось. Надходження великої рогатої худоби у 2013 р. порівняно з 2012 р. збільшилось на 1,8 тис. т. (на 54,5%), свиней на 0,5 тис. т. (10%), птиці на 1,4 тис. т. (18,7%).

М'ясопереробні підприємства області, такі як ТОВ «Верест» м. Дунаївці, «Проскурів-агро», ПП «Рикун», ПП «Агропродукт» м. Хмельницький, ПП «Крупельницький» та ПП «Полуботкін» Кам'янець-Подільського району здійснюють виробництво ковбасних виробів у широкому асортименті більше 100 найменувань – ковбасні вироби варені, напівкопчені та копченості.

ТОВ «Проскурів-агро» реалізує продукцію під торговою маркою «Хмельницькі делікатеси» і у загальному обсязі виробництва м'ясної галузі займає суттєве місце.

Основним видом діяльності ПП «Рикун» є виробництво ковбасних виробів. Виробництво відповідає усім для цього необхідним умовам, оснащено сучасним обладнанням, завершено будівництво другої черги м'ясопереробного підприємства, що дало змогу наростити обсяги виробництва якісної м'ясопродукції та задовільнити потреби споживачів міста та області.

Надходження молока на переробні підприємства також має позитивну тенденцію і збільшилось в порівнянні з 2012 р. на 8,9 %. Це збільшення стало можливим перш за все через зростання постачання від сільськогосподарських підприємств на 29,2% в той час як надходження від господарств населення зменшилось на 2,8%.

Вживають заходів по збереженню обсягів виробництва молочної продукції такі підприємства області, як: ДП «Старокостянтинівський молочний завод», ПрАТ «Хмельницька маслосирбаза», «Білогір'ямолокопродукт», ПАТ «Деражнянський молочний завод», ТОВ «Вінківці сирзавод», ТДВ «Дунаєвецький маслозавод» та інші підприємства.

Багато років на ринку молочної продукції області, зокрема: продуктів кисломолочних, масла вершкового та сирів розсольних «Сулугуні», «Бринза» та «Адигейський» провідне місце займають ПАТ «Хмельницька маслосирбаза», ПрАТ «Деражнянський молочний завод», ТОВ «Вінківці сирзавод». Ці підприємства плідно працюють у питаннях створення та розширення мережі фірмової торгівлі в обласному центрі та за його межами.

На території Кам'янець-Подільського району закупівлю молока від населення проводить 8 підприємств: ЗАТ «Дунаєвецький маслозавод», ВАТ «Чортківський сирзавод», Філія «Чемерівці-молоко» ПАТ «Борщівський сирзавод», ЗАТ «Хмельницька маслосирбаза», ВАТ «Лактіс» філія ДП «Аромат», ЗАТ «Кам'янець-Подільський Хлібокомбінат», ТОВ «Нігинський молокопереробний завод» [6].

Із найважливіших видів харчової продукції за 2013 рік вироблено: 74,1 тис. тонн борошна (94,5% відносно 2012 р.), 53,0 тис. тонн хлібобулочних виробів (97,7%),

16.1 тис. тонн круп (100,8%), 10 тис. тонн масла вершкового (129,6%), 6.8 тис. тонн твердих сирів (80,5%), 6.5 тис. дал напоїв (91,8%), 231.0 тис тонн солоду (95,7%), 6.8 тис. тонн ковбасних виробів (106%), пива солодового 1276.9 тис. дал (99.7%).

Цілий ряд підприємств харчової промисловості вносять вагомий вклад у збільшення обсягів виробництва якісної, безпечної та конкурентоспроможної харчової продукції, розширення її асортименту, впровадження нових виробництв, видів продукції, налагодження партнерських взаємовигідних стосунків з сільгосптоваровиробниками нашої області, що дає можливість забезпечити підприємства сировиною та виробляти продукцію, яка б задовольняла споживачів Хмельницької області, держави та за її межами.

Продукція провідних підприємств області експортується більш як у 15 країн світу. Проблеми з реалізацією продукції, зокрема, експортом м'яса яловичини, твердих сирів, масла вершкового та інших молочних продуктів в Російську Федерацію почалися з 2006 р. і на жаль, на сьогодні ще більше загострилися.

Таким чином, певні позитивні зрушення в розвитку ресурсозабезпечення переробно-харчових підприємств області очевидні, однак залишається багато проблем, вирішення яких залежить як від керівників сільськогосподарських підприємств, так і від аграрної політики держави.

Однією з перших проблеми є низький технологічний рівень оснащення виробництва як аграрних, так і переробних підприємств. Незадовільний фінансовий стан сільськогосподарських товаровиробників призводить до скорочення обсягів застосування мінеральних добрив, хімічних засобів захисту рослин, біодобавок та стимуляторів росту тварин, що відповідно, відображається на показниках технологічної ефективності сільськогосподарської сировини. Низький рівень технологічної оснащеності підприємств переробної промисловості призводить до підвищення собівартості, зниження якості продукції та рівня конкурентоспроможності її на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Вирішення цих проблем вітчизняної харчової продукції можливо за рахунок переходу виробництва на інноваційну модель розвитку.

Значною проблемою, яка існує між аграрними та переробними підприємствами та заважає процесу посилення інтеграційних зв'язків між ними, залишається проблема ціноутворення на сільськогосподарську сировину.

Цінова проблема є надзвичайно гострою. І суть її не обмежується лише так званою різницею на ціни для сільського господарства та ціни для промисловості, тобто ціновим диспаритетом, а переходить на рівень зовсім різних прибутків у суб'єктів аграрного ринку. На практиці доходить до того, що фермери в одну тонну зерна вкладають більше коштів ніж отримують від її реалізації.

Наприклад станом на 15.01.2015 р. у Кам'янець-Подільському районі закупівельна ціна 1 л. молока від населення склала – 2,5-2,6 грн./л.; закупівельна ціна 1 л. молока від сільгоспідприємств: мінімальна – 4,3 грн./л, максимальна – 4,7 грн./л. [6].

Середні ціни реалізації на аграрну продукцію, що склалися в 2013 р. на Хмельниччині в сільськогосподарських підприємствах, порівняно з попереднім роком знизилась на 4,6%, у т.ч. на продукцію рослинництва – на 10,4%, тваринництва – зросли на 1,1%.

У 2013 р. за нижчими цінами відносно 2012 р. проводилась реалізація пшениці (на 8,7%), ячменю (на 3,8%), кукурудзи (на 19,7%), насіння соняшнику (на 23,7%), сої (на 5,3%), ріпаку (на 22,6%), цукрових буряків (на 3,4%), великої рогатої худоби (на 17,2%), свиней (на 4,0%), птиці (на 10,8%) та яєць (на 1,7%) [9, с. 116–117].

Таким чином, на прикладі Хмельниччини ми наочно побачили наявність проблеми диспаритетності економічних відносин в аграрному секторі, яка зачіпає і питання забезпечення сировиною підприємств, і умов ведення бізнесу і звісно ж цінову політику. Що ж допоможе пом'якшити ситуацію?

Одним з варіантів вирішення проблеми є налагодження виробничо-договірних відносин між суб'єктами аграрного сектора. Дійсно договори про постачання сировини між переробно-харчовими підприємствами та сільськогосподарськими виробниками мають бути головною передумовою налагодженню прямих зв'язків та ефективної логістики між суб'єктами аграрного сектору.

Під час укладання договорів необхідно чітко і конкретно визначити предмет договору, зобов'язання і відповідальність сторін, порядок розрахунків, термін дії договору, юридичні адреси сторін, а також інші додаткові умови [5, с. 150].

Налагодження виробничо-договірних відносин дещо пом'якшить проблему ресурсного забезпечення переробно-харчових підприємств та не спроможне подолати її повністю. Для повного вирішення питання диспаритетності необхідне створення рівновідних умов для усіх суб'єктів вітчизняного аграрного сектора, що неможливо забезпечити без належного державного втручання та створення відповідних кластерів.

Основними завданнями по забезпеченню і розвитку агропромислового комплексу є:

- створення умов інвесторам для реалізації інвестиційних проектів в аграрному секторі;
- розвиток кооперації між виробниками та переробниками тваринницької продукції, підтримка створення сільськогосподарських кооперативів та мініпереробних підприємств;
- розбудова інфраструктури аграрного ринку, харчової та переробної промисловості;
- виробництво якісної, безпечної та конкурентоспроможної продукції, задоволення потреб споживачів у поєднанні із їх купівельною спроможністю та сприяти забезпеченню науковообґрунтованих норм споживання харчових продуктів.

Висновки. Ефективний розвиток АПК Хмельницької області має бути забезпечений тільки в контексті реалізації комплексної програми розвитку агропромислового комплексу регіону в цілому, при створенні ефективної системи взаємовідносин на всіх рівнях АПК: сільськогосподарські товаровиробники – переробні підприємства – ринкова інфраструктура.

Список використаних джерел

1. Венгерчук І.Ю. Удосконалення економічних відносин інтеграції у молоко продуктовому підкомплексі / І.Ю. Венгерчук // Економіка АПК. – 2002. – №6. – С. 49-53.
2. Виклики і шляхи агропродовольчого розвитку / [Пасхавер Б.Й., Шубравська О.В., Молдаван Л.В. та ін.]; за ред. акад. УААН Б.Й.Пасхавера; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 432 с.
3. Зубець М. Розвиток інтеграції та інвестиційно-інноваційної діяльності наукових установ в АПК // Економіка АПК. – 2003. – № 11. – С. 3-9.
4. Крюкова І. О. Переробна промисловість Одещини в контексті розвитку АПК регіону / І. О. Крюкова // Економіка харчової промисловості. – 2009. – № 3. – С. 5-7.
5. Олійник Т. Г. Покращення економічних відносин між аграрними та переробними підприємствами / Т. Г. Олійник, М. Д. Бабенко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2010. – № 2 (53). – С. 148-152.
6. Офіційний сайт Кам'янець-Подільської районної державної адміністрації Хмельницької області. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://kprda.gov.ua>

7. Сандул О. Економічна стратегія галузі / О. Сандул // Харчова і переробна промисловість. – 2009. – № 1(353). – С.4-7.
8. Ситник В.П. Трансформація АПК України в ринкові умови / В.П. Ситник. – К.: IAE, 2002. – 518 с.
9. Сільське господарство Хмельницької області за 2013 рік [Текст]: стат.зб. / за ред. Л.О. Хамської. – Хмельницький: Головне управління статистики у Хмельницькій області, 2014. – 299 с.
10. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2013 рік [Текст] / за ред. Л.О. Хамської. – Хмельницький: Головне управління статистики у Хмельницькій області, 2014. – 404 с.

Summary. The article deals with the issue of production and processing of basic foodstuffs in the Khmelnytsky region. The major problem aspects of effective functioning of agricultural and processing enterprises were analyzed and identified.

Key words: agriculture, agricultural producers, processors, food enterprises, agro-industrial integration.

УДК 293.2.73

Верба В.А.,

*д.е.н., професор кафедри стратегії підприємств
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
м. Київ*

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ: ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ

У статті узагальнено тенденції інституційного розвитку сфери управлінського консультування. Надана характеристика складових професіоналізації управлінського консультування відповідно до описувальної моделі ідентифікації професії консультанта з управління. Визначено рівень професіоналізації сфери управлінського консультування в Україні, тенденції та перспективи його подальшого інституційного розвитку

Ключові слова: управлінське консультування, професіоналізація управлінського консультування, інституціоналізація, професія консультант з управління.

Постановка проблеми. Посилення ролі інституцій в процесі забезпечення системного економічного розвитку сьогодні викликало суспільний та бізнесовий інтерес до нових можливостей партнерства з консалтинговими організаціями. Активізація ролі консультантів у процесах трансформації державного управління в Україні, розвитку громадських організацій, підприємств різних сфер діяльності викликає необхідність формування відповідних знань та культури співпраці з консалтинговими компаніями. Тому процеси формування організаційно-правових засад співпраці консультантів з клієнтськими організаціями актуалізують необхідність легітимізації управлінського консультування як сфери професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фундаментальні засади методології сучасного управлінського консультування заклали видатні науковці Т. Кларк, М. Кубр, К. МакКен, Д. Майстер, Дж. О'Махонеу А. Пригожин, Р.Фінчам, Е. Шейн та ін., в працях яких висвітлювалися питання організаційно-інституціональних аспектів професіоналізації консультування. Проте турбулентність змін у бізнес-

середовищі, інформаційному просторі призвели до ревізії більшості явищ, пов'язаних з трансформацією джерел та передумов розвитку компаній та ролі консультантів і забезпечення цього процесу. Сьогодні розвиток управлінського консультування пов'язують з необхідністю посилення його легітимізації та подальшими процесами професіоналізації, які проходять як у глобальному середовищі, так і на національних та регіональних ринках.

Метою дослідження є уточнення змістовного наповнення процесу професіоналізації управлінського консультування, визначення принципів нормативно-правового регулювання професійної діяльності консультантів з управління та виявлення тенденцій професійного становлення менеджмент-консалтингу в Україні.

Виклад основного матеріалу. Професіоналізацію управлінського консультування слід розглядати як складний, поліаспектний процес, який виявляється на кількох рівнях. На макрорівні це процес виникнення і розвитку нових видів діяльності, професійної спеціалізації; на мезорівні – профорієнтація, професійна адаптація, профвідбір, а на мікрорівні або рівні особистості – самоідентифікація індивіда. Професіоналізація на макрорівні передбачає наявність нормативно-законодавчої бази, що регламентує питання визнання певної діяльності як самостійної професії, внесення її до реєстру професійних видів діяльності чи до класифікаторів професій, нормативне регулювання процесів ліцензування цієї діяльності. Професіоналізація на мікрорівні відображає становлення суб'єкта діяльності як професіонала, досягнення ним професіоналізму в процесі інтернаціоналізації професійних норм, правил, зразків. Процес становлення професіонала включає: вибір людиною професії з урахуванням її власних можливостей та здібностей; опанування правил і норм професії; формування й усвідомлення себе як професіонала, збагачення досвіду професії за рахунок особистого внеску, розвиток своєї особистості засобами професії тощо [1].

Грунтуючись на вивченні теоретичних концепцій, на результатах емпіричних досліджень у царині професіоналізації соціальних практик, пропонуємо процес визначення професіоналізації управлінського консультування побудувати на дескрипційній моделі професії консультанта з управління (рис. 1).

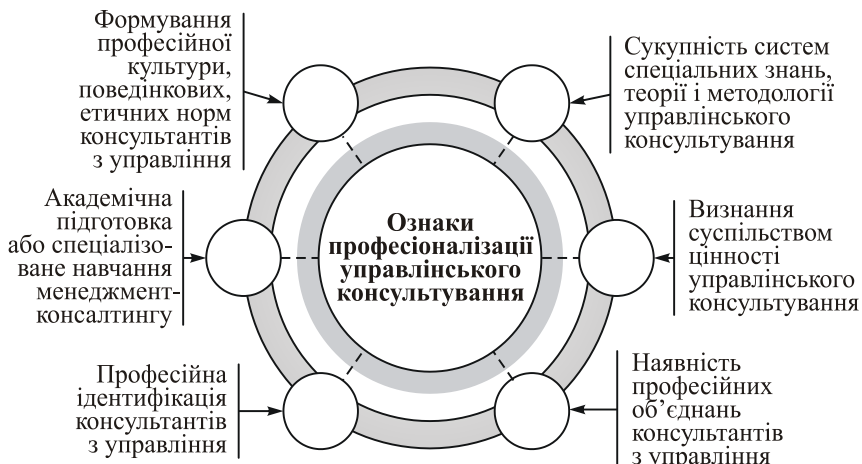


Рис. 1. Дескрипційна модель ідентифікації професії консультанта з управління

У контексті перелічених складових професійної стратифікації за дискрипційною моделлю розглянемо, якою мірою сучасне управлінське консультування набуло професійного статусу.

Найважливішою складовою професійної діяльності є *система професійних знань, навичок і компетенцій*, які відрізняють фахівця конкретної професії від інших. За столітню історію управлінське консультування сформувало власну теорію і методологію, що зумовило становлення її наукової дисциплінарності. Виокремлення системи спеціальних професійних знань управлінського консультування є непростим завданням, оскільки за умов інформаційно-знаннєвої економіки, міждисциплінарності і кросфункціональних рішень проблема вирізнення інформаційної області, що належить винятково професії консультантів з управління, вкрай складна.

Для ідентифікації професійної бази знань консультантів сьогодні активно працюють національні і міжнародні професійні об'єднання консультантів. Так Міжнародна Рада інститутів управлінського консультування *The International Council of Management Consulting Institutes (ICMCI)* розробила документ «Єдина база знань» (*The Common Body of Knowledge*), що став професійним стандартом консультантів з управління. У цьому документі наведений перелік програмних питань, які охоплюють предметні сфери і функціональні напрями менеджменту, організацію консалтингового процесу, методи і принципи консалтингової діяльності, рекомендовану для вивчення довідкову літературу з менеджменту і консалтингу. Успішна консалтингова діяльність менеджмент-консультанта передбачає знання принципів і методів управління консалтинговим процесом (планування, організація, управління, контроль, координація) та функціональних напрямів, за якими відбувається управлінське консультування (організаційний аналіз, розвиток організації, управління проектами і процесами, управління змінами, стратегія, маркетинг, інформаційні технології, економіка, бухгалтерія і фінанси, лідерство і людські ресурси). У стандарті викладено вимоги до розуміння базових чинників політичного, економічного, соціального, технологічного, правового і навколишнього середовища, які впливають на клієнтську організацію, формують її стратегічні й операційні завдання для досягнення успіху та визначають, яким чином консультант може впливати на організацію клієнта.

Важливою складовою компетенцій консультанта з управління є знання предметних сфер управління. Залежно від функціональної спеціалізації, консультанти мають володіти знаннями з усіх функціональних напрямів. Консультування з управління потребує знань галузевої спеціфіки, що зумовлює спеціалізацію їх за окремими секторами (виробничий і невиробничий сектор, державні і приватні організації, за видами економічної діяльності).

Відмітимо, що світове співтовариство консультантів розуміє складність формалізації професійних знань управлінського консалтингу. Проте в межах професійних спільнот спостерігаються спроби формування кодифікованого кодексу знань з метою визначення вимог для підготовки і навчання професійних консалтингових кадрів [2].

Іншим аспектом професійності консультанта є наявність *системи підготовки фахівців менеджмент-консалтингу*. Професіоналізм у будь-якій сфері розпочинається зі спеціальної освіти, яка дає індивідові певний набір знань, навичок, необхідних у професії, ознайомлює з латентними нормами і професійними практиками, сприяє засвоєнню професійного етосу, надає формальне підтвердження професійного статусу у вигляді дипломів, що легітимізує претензії професіоналу на експертне знання. Відповідно до моделі професіоналізації діяльності консультанти з управління мають здобувати фундаментальну академічну підготовку в межах інформаційного поля спеціальних професійних знань.

Аналізуючи світовий досвід професійної підготовки консультантів з управління, погодимося, що їхня фундаментальна освіта в академічних університетах радше є винятком, ніж правилом. Більшість консультантів здобуває підготовку на лавах бізнес-шкіл, у програмах MBA, без спеціальної підготовки. Переважним форматом професійної підготовки фахівців з управлінського консультування є стажування випускників програм MBA в консалтингових компаніях, їх навчання в освітніх і науково-дослідних центрах консалтингових компаній (що є характерним для світових лідерів управлінського консультування). Професійна академічна підготовка консультантів з управління представлена винятково магістерським рівнем [3]. Підготовку менеджмент-консультантів на магістерських програмах проводять німецькі, російські, українські вищі навчальні заклади. Навчальними планами підготовки академічних закладів передбачено здобуття фундаментальних знань та формування системного розуміння менеджменту і розвитку організації, набуття практичних навичок розв'язання управлінських проблем, а також опанування методології і практики управлінського консультування. В інститутах менеджмент-консалтингу [4], сертифікаційних центрах [5], авторських школах консультантів з управління [6] програми навчання розраховані на фахівців, які мають університетську освіту у сфері менеджменту, тому сфокусовані на викладання спеціалізованих курсів з формування системного розуміння менеджменту і розвитку організації, набуття практичних навичок розв'язання управлінських проблем, а також опанування методології та практики управлінського консультування. Така система підготовки формується відповідно до типів професійних завдань, які мають виконувати консультанти з управління.

Третьою професійною ознакою консультантів з управління нами визначено їхню *професійну самоідентифікацію*. Зазначимо, що ця складова професійності є когнітивним сприйняттям фахівців як частки професійної спільноти, а не причетності їх до професії внаслідок отримання сертифіката чи диплома консультантів. Когнітивна природа належності до професійного осередку доволі складна, особливо за умов динамічності кар'єрного шляху консультантів. Час перебування в кар'єрі для консультантів часто обмежений. Це пов'язано з переходом консультантів до інших сфер професійної діяльності (на керівні посади або викладацьку діяльність). Разом із тим у консультантів з управління зафіксовано високий рівень отождоення себе зі спільнотою менеджмент-консультантів.

Серед правил професійної поведінки і належності до спільноти консультантів з управління є *дотримання стандартів професійної поведінки, зокрема етичних норм і професійних цінностей*. Становлення сучасного бізнесу за принципами соціальної відповідальності пояснює посилення трансцендентної ідеології консультування, яка передбачає верховенство цінності роботи, якості надання послуг над отриманням винагороди за цю роботу [7]. Професійна мотивація консультантів полягає у служінні клієнтам, створення цінності для яких має стати вищою цінністю консалтингової діяльності. Дотримання цих корпоративних правил і професійних стандартів є найвразливішим аспектом професійності консультантів. Найбільшої критики останнім часом управлінське консультування зазнало саме в цьому аспекті. Численні скарги клієнтів щодо неефективності консультування, ігнорування їхніх запитів і вимог руйнують репутацію управлінського консультування. Мотивація професійного служіння добробуту клієнтів, фокусування зусиль на створенні цінності на практиці часто поступається місцем фінансовим вигодам консалтингових компаній. Тому жорстка політика професійного середовища щодо дотримання професійної етики і наявність професійної мотивації має бути вхідним бар'єром у професію консультантів.

Сьогодні ключову регуляторну роль у професійному середовищі менеджмент-консалтингу відіграють глобальні і національні асоціації, що об'єднують консультантів і консалтингові компанії. Їхню роль у забезпеченні професіоналізації управлінського консультування важко переоцінити. Серед завдань, які вони виконують, — передусім забезпечення стратифікації і розвиток професії консультантів, розроблення професійних стандартів, принципів і правил поведінки, етики, забезпечення підготовки й оцінювання рівня кваліфікації професіоналів у сфері управлінського консультування. За відсутності державної регламентації консалтингової діяльності професійні спільноти забезпечують інституціональне регулювання управлінського консультування.

Зазначимо, що для українського бізнесового середовища, в якому рівень ірраціональності у прийнятті рішень доволі високий, довіра до менеджмент-консультантів формується радше через власний досвід партнерської взаємодії або завдяки рекомендаціям. Проте визнання кваліфікації консультантів професійною спільнотою через процедуру сертифікації оцінюється потенційними клієнтами консалтингового бізнесу як позитивне явище.

Відмітною рисою становлення національних секторів управлінського консультування є їх прагнення до легітимізації професійної діяльності. Україна в цьому аспекті не є винятком. У дев'яностих роках минулого століття, на початку правового оформлення, вітчизняний менеджмент-консалтинг отримав потужний імпульс розвитку. Визнання українською державою професії консультантів (першими на пострадянському просторі), утворення національних професійних спільнот менеджмент-консультантів (Українська асоціація менеджмент-консультантів, Всеукраїнська асоціація консультантів з управління ВАКУ (*IMC-Ukraine*)) заклали фундамент професіонального розвитку національного консультування з управління. Утім, мусимо визнати, що сьогодні рівень професіоналізації управлінського консультування в Україні залишається низьким і не відповідає запитам сучасного бізнесового середовища. В українському суспільстві і підприємницьких колах, на жаль, відсутнє розуміння цінності управлінського консультування як носія нових можливостей для розвитку українських підприємств, культури споживання консалтингових продуктів. Відсутність розроблених, прийнятих економічною спільнотою формальних і неформальних норм, законів і правил взаємодії консультантів і клієнтських організацій не сприяють легітимізації діяльності вітчизняних консультантів з управління.

Цілком зрозуміло, що за таких умов прискорення процесів професіоналізації діяльності потребують значних зусиль усіх інституціональних суб'єктів. Для визначення напрямів посилення цієї роботи визначимо реальний стан процесів професіоналізації управлінського консультування на основі відповідності запропонованої вище дескрипційної моделі професії консультанта з управління (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристика рівня професіоналізації управлінського консультування в Україні

Критерії професіоналізації УК	Становище та оцінка відповідності
1	2
Сформована система спеціальних професійних знань, наявність методологічної бази УК	Відсутність визнаної суспільством, державою і професійними організаціями системи професійних знань, сформованих компетенцій, які забезпечують розуміння змісту професії консультанта з управління. Використання у практиці управлінського консультування стандартів компетенцій консультантів, запозичених у глобальних професійних асоціацій (ICMCI, FEACO)

Продовження табл. 1

1	2
Спеціалізована підготовка фахівців у сфері управлінського консультування	Відсутність в Україні корпоративних університетів, сертифікаційних центрів підготовки консультантів з управління, шкіл консультантів, які мають здійснювати професійну підготовку фахівців у сфері управлінського консультування. Наявність єдиної магістерської програми зі спеціалізацією, в межах якої відбувається навчання дисциплінам професійного спрямування у сфері консультування.
Формування етичних норм і стандартів професійної поведінки та мотивації	Дотримання професійних норм і етики відбувається в межах консалтингових фірм, які контролюють виконання професійних стандартів і забезпечують реалізацію ціннісної мотивації консультантів. Механізм контролю стандартів професійної поведінки та етики з боку ВАКУ (IMC Ukraine) відсутній.
Активна роль професійних об'єднань консультантів з управління	Активна діяльність професійної асоціації консультантів з управління (ВАКУ (IMC Ukraine)) з розробки і просуванню професійних стандартів, інституційного розвитку професії, забезпечення професійного розвитку своїх членів, сприяння підвищенню управлінської культури співпраці з консультантами
Визнання суспільством цінності УК, правова ідентифікація його як сфери діяльності	Відсутність ліцензування і сертифікації професійної діяльності у сфері управлінського консультування. Юридичне визнання і правове закріплення управлінського консультування як виду діяльності, професії консультанта з управління. Низька лояльність суспільства і бізнес-середовища до управлінського консультування
Професійна ідентичність менеджмент-консультантів	Досить низька частка консультантів входить до складу професійних організацій. Високий рівень самоідентифікації консультантів з управління ґрунтується на належності до престижного соціального статусу консалтингової діяльності

Сучасний стан професіоналізації вітчизняного управлінського консультування можна оцінити як такий, що перебуває в зародковому стані. Більшість критеріїв, за якими визначають рівень зрілості професії, або не притаманні українському управлінському консультуванню, або проходять стадію формування.

Прискорити процеси професіоналізації управлінського консультування мають нові умови посткризового функціонування і розвитку економічних суб'єктів, жорсткі вимоги клієнтів до якості й результативності консалтингової співпраці. Посилення ролі професіональних об'єднань, світові тенденції стандартизації бізнес-послуг вимагають пришвидшення процесу професіоналізації управлінського консультування в Україні. У середовищі консультантів з управління дедалі частіше говорять про формування вхідних бар'єрів до професії шляхом упровадження міжнародної й національної сертифікації діяльності, активізації роботи професійних об'єднань.

Узагальнюючи тенденції розвитку управлінського консультування в Україні, рівень його інституціоналізації, вважаємо можливим зробити такі висновки.

Висновки. Серед країн пострадянського простору Україна характеризується найсприятливішими умовами розвитку управлінського консультування, що виявляється у: визнанні державою професії консультанта, утворенні національних професійних спільнот менеджмент-консультантів, успішному розвитку інституту професійної підготовки фахівців в сфері консалтингу (у т.ч. в академічному середовищі), реалізації прикладних, а також фундаментальних наукових досліджень проблематики управлінського консультування. Проте за більшістю критеріїв, за якими визначають міру зрілості професії, управлінське консультування в Україні знаходяться на стадії формування. Тому для його подальший розвиток доцільно спрямувати на удосконалення нормативно-

правового регулювання сфери управлінського консультування, активізацію просування професійних стандартів у середовищі клієнтських і консалтингових організацій, створення організаційно-інституційних передумов професійної підготовки консультантів з управління, проходження ними міжнародної сертифікації, що забезпечить формування кадрового корпусу вітчизняних консультантів з управління.

Список використаних джерел

1. Верба В.А. Професійний статус управлінського консультування: аргументи за і проти / В.А. Верба // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. КНЕУ. — 2010. — № 24, т. 1. — С. 13–22.
2. Butler N. What is management consultancy? [Electronic resource] / N. Butler // Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy at the University of Leicester. — 2008. — October. — Mode of access : <https://lra.le.ac.uk/bitstream/2381/4782/1/2008butlernphd.pdf>.
3. Hasenzagl R. Professionalism in Consulting – Theoretical Considerations and Empirical [Electronic resource] / R. Hasenzagl, G. Mitterer. — 2009. — Mode of access : http://www.iff.ac.at/oe/full_papers/Hasenzagl%20Rupert_Mitterer%20Gerald.pdf.
4. Institute of Business Consulting (IBC) [Electronic resource]. — Mode of access : http://www.kps.biz/aboutkps/ibc_recognised_practice.htm.
5. CIAC Certified Management Consultant (CCMC) [Electronic resource]. — Mode of access : http://www.ciac-cert.org/index.cfm/CIACCertification/CIACCertificationTracks/ManagementDesignations/CIAC_Certified_Management_Consultant_%28CCMC%29
6. Школа консультантов по управлению [Электронный ресурс]: Официальный сайт. — Режим доступа : <http://www.smc.ane.ru/>.
7. Freidson E. Professionalism: The third logic / Freidson E. — Chicago : University of Chicago Press, 2001.

***Summary.** The article summarizes trends in institutional development of management consulting. Describes the components of the professionalization of management consulting in accordance with the descriptive model of management consultant profession identification. The level of professionalization of the field of management consulting in Ukraine as well as trends and prospects for its further institutional development are described.*

***Key words:** management consulting, management consulting professionalization, institutionalization, management consultant profession.*

УДК 334.7:343.46

Ворфоломєєва О.М.,

*старший викладач кафедри економіки та фінансів
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Яковлева О.В.,

*старший викладач кафедри економіки та фінансів
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків*

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглянуті питання забезпечення кадрової безпеки підприємств, які мають важливе, стратегічне значення для України, на базі створення державної системи інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності підприємств.

***Ключові слова:** інтелектуальний капітал; менеджмент; економічна безпека; кадрова безпека; людські ресурси; криміналізація; корупція; управління персоналом.*

Постановка проблеми. Економіка України стає на шлях глибокої і всебічної модернізації та інноваційного розвитку, тому питання управління трудовими ресурсами, а також підвищення якості інтелектуального капіталу та його ефективного використання стають все більш актуальними. В даний час актуально створення державної системи інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності вищого менеджменту підприємств, які мають стратегічне значення для України.

Мета дослідження: розгляд концептуального підходу до формування такої системи.

Виклад основного матеріалу. Ми розглядаємо людські ресурси як кількість людей, які можуть бути задіяні в процесі виробництва товарів, послуг або в іншій корисній для країни діяльності з урахуванням їх особистісно-професійних якостей і духовно-морального потенціалу. Необхідно особливо відзначити, що стан людських ресурсів робить вирішальний вплив на зростання економіки і забезпечення її безпеки. На нашу думку, складові людських ресурсів наступні.

По-перше, трудові ресурси, тобто люди, що проживають або перебувають на території країни і здатні до праці по медичне – біологічним показникам.

По-друге, інтелектуальний капітал – інтегральна характеристика трудових ресурсів, що включає в себе їх освіченість, виробничу кваліфікацію, накопичений досвід тощо.

По-третє, духовно-моральний потенціал, або можливість трудових ресурсів протистояти негативним і сприяти позитивним процесам соціально-економічного розвитку. З економічної точки зору цей потенціал є основним чинником, що визначає позитивний або негативний настрій мобілізації, важливою для проведення будь-яких модернізаційних заходів. «Мобілізація може бути як позитивною – ідеологія, що породжує ентузіазм, надзусилля (мобілізацію) населення, пафос розвитку, так і негативної» [5], коли основою стає примітивна стратегія виживання індивіда, з одного боку, і звикання до необґрунтованого достатку або багатству, що часто має кримінальне джерело, – з іншого боку.

Безпека людських ресурсів, або, інакше, кадрова безпека, виступає в якості найважливішого елемента економічної безпеки. Таким чином, кадрова безпека розглядається як захищеність вітчизняних людських ресурсів від зовнішніх і внутрішніх загроз, спрямованих на ослаблення економічного, наукового та духовно-морального потенціалу країни. До складових кадрової безпеки можна віднести:

- а) безпека трудових ресурсів;
- б) інтелектуальну безпеку;
- в) надійність персоналу у вищій ланці управління;
- г) стан духовно-морального потенціалу.

Крім того, напевно, вже стало загальною думкою, що в умовах постіндустріального розвитку для забезпечення кадрової безпеки на перший план для людських ресурсів виступає їх «здатність до інновацій».

Ряд дослідників (наприклад, В.Г. Федотова) відзначають, що спроби розвитку в постіндустріальну епоху на основі так званої ліберальної модернізації є «негативна утопія» («фактор негативної мобілізації») [5]. Єдино вірний напрям розвитку в постіндустріальну епоху є розвиток на основі власних традицій.

Однак за 20 років ринкових реформ власні традиції життєвого устрою у нас в країні сильно призабуті. Їхнє місце зайняли і стали домінувати зовсім інші «традиції» – корупція і розгул криміналу. Характерно, що у прийнятій «Стратегії національної безпеки України «Україна в світі, що змінюється» затвердженої Указом Президи

дента України от 12 лютого 2007 року № 105 поряд з іншими вже була вказана така загроза, як «криміналізація підприємницької діяльності та діючої системи господарювання, викликана, перш всього ослабленням системи державного контролю» [4]. В аспекті ж кадрової безпеки основними негативними наслідками прискореної криміналізації нашого суспільства та корупційного загнивання держави на ринковому етапі їх розвитку слід визнати наступне.

По-перше, концентрація багатств. Близько 40% національного багатства знаходиться в руках менше 0,1% населення. Економічний розрив між конкретними представниками з числа 10% найбагатших і з 10% найбідніших співвітчизників, що досягає 100 і більше разів, зводить нанівець будь-яку розумну економічну мотивацію чесної праці в рамках закону.

По-друге, уповільнене формування середнього класу. За 20 років існування ринкових відносин в країні так і не сформувався середній клас, здатний стати надійним союзником і опорою держави в його боротьбі з криміналом. А причина полягає в тому, що держава поки не є гарантом економічних інтересів середнього класу.

По-третє, моральна деградація трудових ресурсів. Руїнування моральних підвалин, зниження інтелектуального рівня і рівня правосвідомості нижніх соціальних верств суспільства, пов'язані з люмпенізацією міських низів і втратою трудових навичок сільськими жителями.

По-четверте, поява «загублених» поколінь. Прихід в активне соціально-економічне життя країни, в тому числі і на керівні посади, поколінь, які сформували своє світосприйняття в останні 20 років, коли в умовах ідеологічного вакууму і падіння морально-етичних засад безроздільне верховенство отримав культ сили і необмеженої особистої наживи.

Виходячи з вищевикладеного, зазначимо, що державна пропаганда і утвердження державою традиційних духовно-моральних цінностей в якості базової етики господарської діяльності є одне з найпотужніших засобів протидії криміналізації суспільства з метою забезпечення економічної безпеки країни.

З переходом на ринкову систему господарювання, на успішність захисту економічних інтересів країни будуть впливати безліч нових факторів, серед яких вельми важливий фактор, зростання в організаційно-правову структуру економіки недержавних і змішаних форм власності. У цьому зв'язку не можна не взяти до уваги той факт, що в даний час українська економіка включає в себе чимало недержавних (або з частковою часткою держави) підприємств і організацій, що мають стратегічне значення для державної безпеки держави. Розуміється, що держава не може і не повинна пускати їх розвиток на самоплив. Навпаки, державне регулювання діяльності цих підприємств і організацій має бути постійним і спрямованим на те, щоб ця діяльність повною мірою забезпечувала безпеку країни. І тут особливу важливість має підбір і підготовка управлінських кадрів. Адже, надаючи за родом своєї діяльності найбільший вплив на розвиток економіки і стан безпеки України, підприємства стратегічного значення повинні управлятися професіоналами найвищого рівня, патріотами, відданими дорученій їм справі.

Відзначимо, що на внутрішні кримінально-корупційні загрози кадрової безпеки нашої країни в даний час впливають зовнішні глобальні чинники, які ініціюють світоглядну кризу серед молодих поколінь вищого менеджменту, серед них:

- криза неоліберальної моделі глобалізації;
- криза влади традиційної світової еліти;
- криза споживчої свідомості;
- криза ідеї всесилля вільного ринку.

Складно не погодитися з тим, що «глобальна криза виявила не тільки неспроможність радикальної орієнтації на ринок як універсальний механізм регулювання господарської діяльності та всього суспільного життя. Вона виявила одночасно неспроможність нігілістичного ставлення до держави як механізму соціально-економічного регулювання та стратегічного планування» [2]. При цьому в Україні за минулі два десятиліття роль держави в економіці була абсолютно не виправдано ослаблена, причому як в кількісному, так і особливо в якісному сенсі. У реальності українська держава добровільно відмовилася від одного зі своїх найважливіших функцій – стратегічного планування, вироблення виразної структурної політики і прямої підприємницької діяльності, надавши хаосу в промисловість, сільське господарство, інфраструктурний розвиток, підготовку кадрів, соціальне життя країни.

Необхідно відзначити, що досягнення сталого розвитку принципово можливо тільки за умови нейтралізації загроз життєво важливим економічним інтересам держави і бізнесу. Однак перш, ніж захиститися від загроз, в тому числі і загроз кадрової безпеки, слід їх виявити, оцінити ступінь їх впливу на згадані інтереси і тільки потім розробляти способи нейтралізації загроз. Інакше кажучи, якщо інтереси не сформовані, не усвідомлені або не встановлені, то і пошук загроз стає скрутним.

Процес інформаційно-аналітичного забезпечення є можливістю погодити на основі формування балансу інтересів діяльність держави та вітчизняного бізнесу, функціонуючого в стратегічних галузях економіки держави. Існує і метод, завдяки якому можна своєчасно оцінювати рівень захищеності економічних інтересів і завчасно розпізнавати загрози цим інтересам [2].

Відповідно до цього методу захищеність інтересів розглядається як критерій безпеки. Зміст інтересу виражається сукупністю економічних показників. Для того щоб оцінити, якою мірою захищений той чи інший інтерес, необхідно зіставити процеси «ідеальної» реалізації цього інтересу і його фактичної реалізації. При цьому «ідеальна» реалізація інтересу передбачає відсутність впливу на нього будь-яких загроз. Зазвичай вона вибудовується за показниками, наміченими у відповідних планових або програмних документах. Фактична ж реалізація інтересу фіксується за реальними ретроспективним показниками. При накладенні динамічних рядів збіг пунктів фактичної реалізації з «ідеальною» (або перевищення її) відображають досягнення запланованих результатів і свідчать про повну захищеність інтересу.

Таке співвідношення «ідеальної» і фактичної реалізації інтересу складається тільки тоді, коли позитивній динаміці реалізації інтересу відповідає зростання значень показника (показників), що його описує. Якщо ж позитивній динаміці реалізації інтересу відповідає зменшення значень показника (показників), то співвідношення на графіку «ідеальної» і фактичної реалізації інтересу змінюється на прямо протилежне.

Для реалізації цього методу необхідна розробка і коректне використання статистичних показників, що відображають, з одного боку, зміст відповідних економічних інтересів, а з іншого – наявність, зміст та інтенсивність загроз цим інтересам. Це дає можливість на основі їх кількісних вимірів оцінити якісний стан захищеності інтересів, а отже, рівень забезпеченості розглянутих складових економічної (і в тому числі кадрової) безпеки.

Проблеми мінімізації кадрових ризиків в управлінській ланці підприємств можуть бути успішно вирішені через державну систему управління кадрової складової економічної безпеки. Основним положенням методології управління кадрової безпекою може стати принцип забезпечення процесу управління через успішну реалізацію процесу навчання (підготовки, виховання). Характерно, що такий принцип не супе-

речить ринковим засадам економіки, навпаки, за допомогою конструктивного державного втручання він дозволить підвищити конкурентоспроможність вищих управлінських кадрів в умовах інноваційного розвитку країни.

Використання такого методу відповідає головній меті інформаційно-аналітичного освітнього процесу – підвищити рівень економічної безпеки. У процесі цілеспрямованої підготовки вищого менеджменту підприємств з'явиться можливість вести безперервний інформаційно-аналітичний аналіз ситуації в країні і вчасно вносити корективи в діяльність цих підприємств, виходячи з результатів аналізу.

Високий рівень державного інтересу в забезпеченні економічної безпеки країни передбачає надійність управлінської ланки суб'єктів господарювання, їх особисту зацікавленість в ефективності роботи очолюваних ними підприємств. До числа загроз надійності персоналу у вищій ланці управління можна віднести:

- превалювання особистого (групового) інтересу над інтересами країни;
- невідповідність професійного рівня займаної посади;
- схильність до будь-яких неадекватних дій або дій кримінального характеру.

Підготовка керівників згаданої категорії підприємств є для держави проблемою першорядної важливості. Вона вимагає створення державної (обов'язкової) системи інформаційно-аналітичного забезпечення економічної безпеки у вищій управлінській ланці підприємств. Суть підготовки персоналу вищої управлінської ланки організацій і створення в цьому зв'язку пропонованої нами державної системи інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності вищого менеджменту підприємств, що мають особливо важливе, стратегічне значення для нашої країни, можна виразити таким чином.

Висновки. Стратегічне державне управління персоналом вищої управлінської ланки є передумова стратегічного управління підприємствами (організаціями), що надають найбільший вплив на забезпечення економічної безпеки та обороноздатності країни. Пропонована державна система інформаційно-аналітичного забезпечення економічної безпеки в середовищі вищої управлінської ланки підприємств послужить реалізації стратегічної мети щодо створення сильної держави, здатної успішно захистити свої життєво важливі інтереси як від внутрішніх, так і від зовнішніх загроз.

Список використаних джерел

1. Баталов Э.Я. Глобальный кризис-XXI: идейно-политические аспекты // США – Канада: экономика, политика, культура. — 2009. — № 10. — С. 3–22.
2. Корнилов М.Я. Экономическая безопасность России: основы теории и методологии исследования. — М.: Изд-во РАГС, 2005.
3. Ковальчук Т. Т. Економічна безпека і політика: із досвіду професійного аналітика. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2004. – 638 с.
4. Стратегія національної безпеки України «Україна в світі, що змінюється»: Указ Президента України від 12 лютого 2007 року № 105 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/105/2007>
5. Федотова В.Г. Неклассические модернизации и альтернативы модернизационной теории // Вопросы философии. — 2002. — № 12 — С. 3–21.

Summary. *The article deals with the issues of personnel security enterprises having great strategic importance for Ukraine on the basis of the creation of the state system of information and analytical support of enterprises.*

Key words: *modernization; management; economic security; personnel security; human resources; criminalization; corruption; personnel management.*

Гаврилюк В.М.
асистент кафедри фінансів
Подільського державного аграрно-технічного університету,
м. Кам'янець-Подільський

ОБ'ЄКТ ЛІЗИНГОВИХ ВІДНОСИН: ОЗНАКИ, ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА ФУНКЦІЇ

У статті розглянуто підходи дослідників до тлумачення категорії лізинг. Обґрунтовано необхідність з'ясування сутності та значення об'єкта лізингових відносин. Зазначено основні його ознаки та характеристики, демасковано основні функції.

Ключові слова: лізинг, оренда, кредит, об'єкт лізингу, суб'єкт лізингу.

Постановка проблеми. Теоретичний зміст лізингу та ті відносини, які виникають на його основі нерозривно пов'язані з об'єктивним бажанням суб'єктів отримати певні вигоди, обумовлені особливостями лізингу. При цьому слід враховувати власності об'єкту лізингу та його значення для кожного із суб'єктів лізингових відносин. Виходячи із зазначеного, доречно більш детально зупинитись на наукових підходах до формулювання об'єкту лізингу та визначення його особливостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна наукова література насичена дослідженнями авторів становлення та розвитку лізингових відносин. Цій проблематиці присвячено праці багатьох вчених, серед яких А.М. Абазин, Дж. Адамс, Д. Блум, В.В. Вітрянський, В.Д. Газман, Л.А. Головніна, В.А. Горемікін, І.Г. Костирко, Дж. Спенсер, П.Т. Саблук, А.М. Турило, Е.М. Чекмарьова та ін. Однак не існує однозначного підходу до визначення об'єкта лізингу, а також тих функцій, які він виконує у лізингових відносинах.

Формулювання цілей статті. Розглянути сутність лізингу, визначити об'єкт лізингу крізь призму його ознак та характеристик, а також ролі у лізингових відносинах.

Виклад основного матеріалу. З метою з'ясування економічного змісту і значення об'єкта лізингу та його ролі в лізинговій операції, слід провести аналіз наукових підходів щодо трактування самої категорії «лізинг».

Варто відмітити, що у науковому середовищі не сформувалося єдиної думки щодо тлумачення лізингу, його змісту в теорії і на практиці через достатню складність і новизну.

Дослідники формують власне тлумачення поняття «лізинг», по-різному іноді досить неоднозначне.

Аналізуючи теоретичні підходи до визначення лізингу ми звернули увагу на аспекти його трактування, що використовували автори для визначень а саме: юридична угода; довгострокова оренда; контракт; підприємницька діяльність, господарська діяльність; кредит; інвестування коштів; комплекс майнових відносин; дії за чужий рахунок; спосіб купівлі-продажу; та інші. Кожна з цих форм прояву не може вичерпно висвітлити сутність цього поняття, через її обмеженість.

На нашу думку найбільш повне визначення лізингу дає Снігір Л.Я: «лізинг – це нова організаційно-правова форма бізнесу, яка створює поєднання кредитної операції, інвестиційної діяльності, й оренди одночасно» [1, с.12]

Щодо економічної сутності лізингу поки що не існує єдиної думки серед економістів. Його зміст і роль в теорії та практиці трактуються по-різному. Одні розглядають лізинг як своєрідний спосіб кредитування підприємницької діяльності; інші по-

вністю ототожнюють його з довгостроковою орендою або з однією з її форм, яка в свою чергу зводиться до найманих чи підрядних відносин; треті вважають лізинг завуальованим способом купівлі-продажу засобів виробництва чи права користування чужим майном; а четверті визначають лізинг як дії за чужий рахунок, тобто управління чужим майном за дорученням довірителя.

В законі України «Про фінансовий лізинг» [2] дано таке визначення цьому поняттю: лізинг – це підприємницька діяльність, яка спрямована на інвестування власних чи залучених фінансових коштів і полягає в наданні лізингодавцем у виключне користування на визначений строк лізингоодержувачу майна, що є власністю лізингодавця або набувається ним у власність за дорученням і погодженням із лізингоодержувачем у відповідного продавця майна, за умови сплати лізингоодержувачем періодичних лізингових платежів. Тобто лізинг можна розглядати як форму забезпечення вкладень, як прогресивний метод матеріально-технічного забезпечення, як активний інструмент маркетингу, як одну із форм кредитних надходжень, як альтернативу банківському кредиту.

Сучасне розуміння лізингу бере початок ще від класичних принципів Римського права про розмежування понять «власник» і «користувач» майна. Виникнення і саме існування його в якості особливого виду бізнесу засновані саме на можливості розділення компонентів власності на дві важливі правочинності – користування річчю, тобто застосування її згідно з призначенням з метою дістати прибуток та інші вигоди, і саме право власності як правове панування особи над об'єктом власності. Багатовіковим досвідом доведено, що багатство в кінцевому рахунку полягає не просто у володінні власністю безпосередньо, а у ефективному її використанні.

Звідси передусім випливає, що лізинг – це спосіб реалізації відносин власності, що виражає певний стан виробничих сил та виробничих стосунків, з якими він знаходиться в тісному взаємозв'язку. Особливість лізингової діяльності полягає в тому, що, з одного боку, вона сприяє становленню приватної власності на засоби виробництва, а з іншого – веде до її подолання, зміни власника та розпорядника. В процесі лізингу відбувається також саморозвиток державної власності, а при певних умовах – і перетворення її загальною, спільною чи пайовою.

Лізинг в широкому сенсі є організаційною формою підприємницької діяльності, яка виражає відносини власності, особливу систему господарювання. Однак, як і кожне самостійне явище, як економічна категорія, він має свій власний зміст та різні форми виявлення, які можна подати з різним ступенем конкретності.

Оскільки лізинг виражає певну взаємодію елементів виробничих сил та виробничих стосунків, то він має матеріально-речову основу та соціально-економічну форму.

Соціально-економічний зміст лізингу визначається відносинами власності і спільної економічної діяльності по вертикалі і горизонталі (з власником, суспільством тощо), а також умовами трансформації власності. Матеріально-речовий бік лізингу характеризується організаційно-правовими формами виробництва, наймом усіх або частини речових елементів підприємницької діяльності, купівлею-продажем майна та умовами кредитування.

В українській мові немає аналога терміну «лізинг». Корінь «ліз» в перекладі з грецької означає розчинення, а з англійської – орендувати, здавати в найм. Вважається загально визнаним, що лізинг тісно пов'язаний з орендним механізмом, але в діловому обігу він має більш широку, складну троїсту основу і містить в собі одночасно істотні якості кредитної угоди, інвестиційної та орендної діяльності, які тісно сполучаються та взаємопроникають одна в одну, створюючи нову організаційно-правову

форму бізнесу. В ньому реалізується комплекс майнових відносин, пов'язаних з передачею засобів виробництва у тимчасове користування шляхом їх купівлі-продажу та подальшої здачі в оренду.

Лізинг відноситься до підприємницької діяльності більш високого рівня, в порівнянні з орендою, банківською чи комерційною, оскільки він передбачає і вимагає широкого діапазону знань і фінансового бізнесу, і положення у виробництві, на ринках устаткування та нерухомості, а також мінливих потреб клієнтів та особливостей оренди.

Отже, лізинг включає в себе три форми організаційно-економічних відносин: орендні, кредитні та торговельні.

Лізинг як складне соціально-економічне явище виконує дуже важливі функції з формування багатокладної економіки та активізації виробничої діяльності.

Розглянемо чотири найважливіші з них: фінансову, виробничу, постачальницьку та використання податкових пільг.

Фінансова функція виражається у звільненні товаровиробника від одноразової оплати повної вартості необхідних засобів виробництва і як би в наданні йому довгострокового кредиту.

Виробнича функція лізингу полягає в оперативному вирішенні виробничих задач шляхом тимчасового використання, а не купівлі дорогих та морально старіючих машин. Це ефективний спосіб матеріально-технічного постачання виробництва та доступу до новітньої техніки, до результатів науково-технічного прогресу. При повному лізингу передача майна може супроводжуватись різноманітним сервісом: технічне обслуговування, страхування, забезпечення сировиною, робочою силою тощо.

Постачальницька функція – це розширення кола споживачів та освоєння нових ринків збуту, залучення в сферу лізингу тих, хто не може відразу купити те чи інше майно.

Функція використання податкових та амортизаційних пільг має деякі особливості:

а) взятє за лізингом майно відображається на балансі користувача або лізингодавця по узгодженню між ними;

б) орендна плата відноситься на собівартість продукції (послуг), що виробляється і відповідно зменшує прибуток, який підлягає оподаткуванню;

в) застосування прискореної амортизації, яка обчислюється, виходячи із строку контракту, що зменшує оподаткований прибуток та прискорює оновлення матеріально-технічної бази. В результаті лізинг сприяє диверсифікації пропозицій, залучаючи нові об'єкти до своєї сфери; розвиває та диверсифікує ринок засобів виробництва, скорочує цикл освоєння нових поколінь техніки.

Лізингова форма підприємництва заснована на системі принципів чи вихідних положень, правил, які визначають єдність та зв'язки загальних, окремих та особливих її якостей та зовнішніх проявів, котрі необхідно враховувати в практичній діяльності. Давно помічено, що знання основних принципів відшкодовує незнання багатьох факторів, в тому числі і в лізингових відносинах.

Теоретичний зміст лізингу та ті відносини, які виникають на його основі нерозривно пов'язані з об'єктивним бажанням суб'єктів отримати певні вигоди, обумовлені особливостями лізингу. При цьому слід враховувати властивості об'єкту лізингу та його значення для кожного із суб'єктів лізингових відносин. Виходячи із зазначеного, доречно більш детально зупинитись на наукових підходах до формулювання об'єкту лізингу та визначення його ролі у лізингових відносинах.

Законодавство України [2] передбачає, що об'єктом (предметом) лізингу може бути нерухоме і рухоме майно, призначене для використання як основні фонди, не заборонене законом до вільного обігу на ринку і щодо якого немає обмежень про передачу його в лізинг. Майно, визначене вище, яке є державною (комунальною) власністю, може бути об'єктом лізингу тільки за погодженням з органом, що здійснює управління цим майном, відповідно до закону. Не можуть бути об'єктами лізингу земельні ділянки, інші природні об'єкти, а також цілісні майнові комплекси державних підприємств та їх структурних підрозділів.

Взагалі об'єктом лізингу може бути будь яке майно. Найчастіше в лізинг дають основні засоби, які використовуються в господарській діяльності, як рухомі так і нерухомі (залежно від характеру об'єкту лізингу). Деякі дослідники [3, с. 8] обмежують об'єкт лізингу тільки елементами активної частини основних засобів. В.І. Міщенко [4, с.12] класифікує об'єкти лізингу лише на рухоме і нерухоме майно, інші автори [5, 6] глибше класифікують об'єкти лізингу із формуванням ознак класифікації (рис. 1).

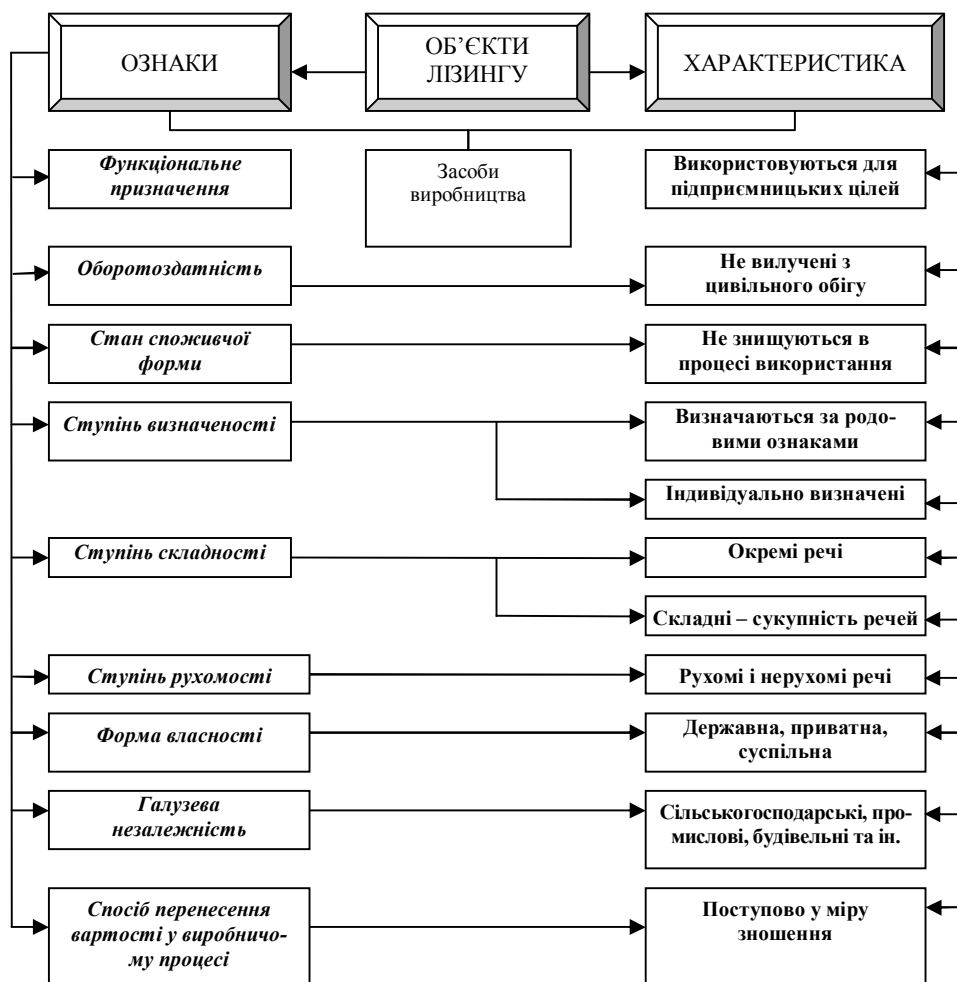


Рис. 1. Ознаки та характеристики об'єктів лізингу

Так, науковцями [5, 6] встановлюються критерії визначення майна, яке може бути об'єктом лізингу, зокрема Саблук Р.П. [6, с.35] наголошує на вимозі використання майна лише в підприємницьких цілях при цьому не втрачаючи своїх натуральних властивостей у виробничому процесі. Це цілком логічно, тому що лізингодавець при розірванні лізингової угоди може здійснювати повторну передачу об'єкту іншому лізингоодержувачу.

Якщо звернутись до закордонного досвіду, то можна побачити, що більшість країн звужують використання лізингу тільки рухомим майном, хоча в Канаді, Німеччині, Чехії не існує обмежень стосовно типів майна, яке може бути передане в лізинг. Отже, однозначного підходу в світі не існує, все залежить від напрацьованого досвіду і законодавчої бази конкретної країни.

Важливо з'ясувати роль об'єкта лізингу, тобто ті функції, які він виконує в лізинговій операції. У той же час функції об'єкта лізингу нерозривно пов'язані з функціями суб'єктів і становлять свого роду інформаційну базу для прийняття рішень учасниками лізингової операції. Найбільш яскраво роль об'єкта виражена на пасивних етапах лізингового процесу, тобто тоді, коли формується інтерес кожного учасника у реалізації лізингового проекту.

В першу чергу виділяємо інформаційну функцію об'єкта. Її зміст полягає в тому, що один об'єкт лізингу відрізняється від іншого певними властивостями. Таким чином, володіння інформацією щодо максимальної кількості ознак об'єкта, його особливостей та факторів, що впливають на їх формування, неодмінно стає базою для формування умов лізингової угоди.

Інвестиційна функція полягає в можливості формування доходу шляхом експлуатації об'єкту лізингу лізингоодержувачем, який у подальшому дозволить вчасно здійснювати лізингові платежі.

Інноваційна функція об'єкта лізингу розкривається у його безпосередньому призначенні, а саме реалізації досягнень науково-технічного прогресу в рамках виробничого процесу. Таким чином, аналіз використання новітніх технологій створює умови для розробки інноваційних продуктів у перспективі.

Висновки і пропозиції. Встановлено, що єдиного підходу до тлумачення лізингу не існує. Більшість дослідників схиляються до думки, що це відносини, які поєднують у собі ознаки інвестиційних, орендних та кредитних відносин. У зв'язку із цим виникає необхідність у диференціації об'єктів лізингу згідно їх ознак та окремих характеристик. При цьому роль об'єктів лізингу проявляється у виконанні ними інформаційної, інвестиційної та інноваційної функцій і тим самим становлять ґрунтовну інформаційну базу для прийняття рішень учасниками лізингової операції.

Список використаних джерел

1. Снігір Л.Я. Посібник з лізингу : навч. посіб. / Л.Я. Снігір, Д.О. Богодухов, С.П. Кисіль та ін. – К.: ТОВ «Поліграф плюс», 2009. – 388 с.
2. Закон України «Про фінансовий лізинг» № 723/97-ВР від 16 грудня 1997 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/723/97-%D0%B2%D1%80>
3. Кочетков В.Н. Организация лизинговых операций / В.Н. Кочетков, Е.В. Краева, О.В. Кочеткова – К.: Украинско-финский институт менеджмента и бизнеса, 1998. – 126 с.
4. Міщенко В.І. Основи лізингу: навч. посібник / В.І. Міщенко, О.Г. Луб'яницький, Н.Г. Слав'янська. – К.: Товариство «Знання», КОО, 1997. – 138 с.
5. Горемыкин В.А. Лизинг: учебник / В.А. Горемыкин. – Изд. 2-е, исправленное и дополненное. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь»; Информцентр XXI, 2008. – 944 с.
6. Саблук Р.П. Фінансовий лізинг в АПК: монографія / Р.П. Саблук. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 178 с.

Summary. *The article discusses various approaches to the definition of the category of researchers leasing. The necessity to formulate the nature and value of the object of leasing relations. Indicated its main features and characteristics, unmasked main functions.*

Key words: *lease, rent, loan, lease object, the subject of leasing.*

УДК 664

Крисанов Д. Ф.,

*д.е.н., професор, провідний науковий співробітник
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»,
м.Київ*

ЗНОШЕННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПЕРЕРОБНО-ХАРЧОВИХ ВИРОБНИЦТВ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ

У статті проаналізовано тенденції зношувально-відтворювальних процесів на підприємствах харчової промисловості з другої половини 2000-их років, висвітлено роль зарубіжних і вітчизняних інвестицій в забезпеченні оновлення основного капіталу. На основі проведеного аналізу зроблено висновок щодо необхідності активізації традиційних та пошуку нових джерел інвестицій, запровадження сучасних механізмів їх залучення на потреби оновлення матеріальної бази переробно-харчових виробництв із використанням технологічних інновацій. Обґрунтовано доцільність впровадження систем управління різного функціонального призначення на переважній більшості великих і середніх підприємств харчової промисловості з метою підвищення конкурентоспроможності агрохарчової продукції та забезпечення її доступності на продовольчі ринки Євросоюзу.

Ключові слова: *основні засоби, зношення і відтворення, вітчизняні та зарубіжні інвестиції, технологічні інновації, системи управління, переробно-харчові підприємства.*

Постановка проблеми. Підписання Угоди про асоціацію (УА) між Україною та Євросоюзом вже вкотре, але на більш високому рівні й, відповідно, із урахуванням чинної нормативної бази та практики забезпечення дотримання вимог безпечності і якості агрохарчової продукції в ЄС, поставило вітчизняну харчову промисловість перед потужним викликом: або у визначені строки вивести її на вищий інноваційно-технологічний рівень або, унаслідок неспроможності досягти його, остаточно втратити шанс інтегруватись в європейське економічне середовище. Це фактично буде вже третя спроба вивести національне господарство на новий інноваційно-технологічний рівень розвитку, зокрема: 1) декларація (концепція) щодо переходу на інноваційну модель розвитку національної економіки, яка прийнята наприкінці 90-их років [1]; 2) концепція і стратегія формування національної інноваційної системи, що схвалена наприкінці 2000-х рр. [2-4]; 3) підписання УА Україна-ЄС та на цій основі зближення вітчизняної економічної системи з європейською, створення протягом перехідного періоду (максимум десяти років) поглибленої та всеохоплюючої зони вільної торгівлі (ПВЗВТ) [5-6]. Таким чином, від оперативності вирішення цього комплексного завдання, глибини інноваційних зрушень в матеріальному базисі переробно-харчового виробництва і докорінного оновлення асортименту харчової продукції і буде залежати відповідь на цей потужний виклик.

Мета дослідження обумовлена гострою необхідністю переведення вітчизняного продовольчого комплексу на інноваційну модель розвитку з метою забезпечення виробництва агрохарчової продукції, яка буде відповідати вимогам безпечності та якості згідно з нормативними документами ЄС. Це дозволить підвищити її конкурентоспроможність та відкрити шляхи на продовольчі ринки Європи. У зв'язку з цим актуальним є вирішення традиційних проблем, але на новій інноваційно-технологічній основі. Отже, логічною є постановка низки завдань, зокрема:

- проаналізувати ситуацію з відтворенням основних засобів, використанням сучасних технологій перероблення продовольчої сировини та забезпеченням підприємств харчової промисловості функціональними системами управління;
- оцінити масштаби інвестиційного забезпечення відтворювальних процесів з точки зору його достатності, а також доступності технологічних та інших інновацій для виходу переробно-харчового виробництва на вищий рівень;
- запропонувати нові підходи щодо інвестиційного та інноваційного наповнення відтворювального процесу з метою підвищення його результативності.

Виклад основного матеріалу. З виходом національного господарства із глибокої кризи з кінця 1990-х – початку 2000-х рр. набула законодавчого оформлення концепція переходу економіки на інноваційну модель розвитку. Однак застарілість матеріальної бази, гострий дефіцит вітчизняних технологічних інновацій, обмеженість власних інвестиційних ресурсів у поєднанні з вилученням при затвердженні щорічних бюджетів усіх статей, в яких передбачались пільги інноваційно активним підприємствам, в сукупності поставили суб'єктів господарювання перед вибором: або приймати усі ризики активного включення в інноваційну діяльність повністю на себе, або ж не включатись у ці процеси взагалі. Унаслідок перелічених та інших причин інноваційна діяльність не набула необхідної активізації, глибини та поширення і фактично перебувала у стадії стагнації: локальні підйоми в окремі роки чергувалися із спадом у наступні періоди, однак кардинальних зрушень не спостерігалось: частка інноваційно активних суб'єктів господарювання була удвічі меншою, ніж у найменш активних європейських країнах (менше третини): частка інноваційної харчової продукції у загальному обсязі відвантаженої споживачам промислової зменшилась за останні дванадцять років утричі. Це свідчить про несприйнятливність застарілої матеріально-технічної бази до впровадження продуктових, організаційних та інших новацій, про гострий дефіцит технологічних інновацій нового покоління та обмежений характер їх поширення тощо.

Водночас, важливим індикатором зрушень в техніко-технологічному базисі переробно-харчового виробництва виступає показник зношеності основних засобів. Наведені в табл. 1 статистичні та розрахункові дані свідчать про достатньо суперечливий характер тенденцій зношення-відтворення за період 2006–2013 рр. Його перша частина – 2006–2009 рр. – свідчить про низхідний характер тенденції зношення (потенціал придатності основних засобів підвищився на 4,4 пп – до 56,0%), а друга – про висхідний (потенціал придатності основних засобів зменшився на 4,5 пп – до 51,5%). На нашу думку, це можна пояснити впливом наступних чинників, зокрема:

- зростанням економічних показників господарської діяльності та, відповідно, нарощуванням інвестицій на оновлення основних засобів;

- значним перевищенням обсягів введення в дію основних засобів над вибуттям, що сприяло відтермінуванню строків суттєвого «постаріння» основного капіталу на майбутні періоди;
- активною участю іноземних інвесторів у спорудженні нових переробно-харчових виробництв у найбільш привабливих секторах економічної діяльності;
- злиттям та поглинанням підприємств харчової промисловості унаслідок структурних зрушень, трансформаційних і самоорганізаційних процесів, посиленням проблем із забезпеченням безпечною та якісною сировиною, підвищенням аналогічних вимог до кінцевої харчової продукції тощо.

Що ж стосується другого періоду, то тут проявилися наслідки світової економічної кризи, які поширилися і на національну економіку, загалом, та харчову промисловість, зокрема. Вона була відмічена з кінця третього кварталу 2008 р.: нижня точка зафіксована у 2009 р., а найнижча – у 2013 р. Це супроводжувалося і суттєвим зменшенням обсягу інвестицій, мінімум яких був зафіксований у 2010 р. – близько 8,7 млрд грн., тобто, фактично на рівні 2006 р. у поточних цінах, але коли врахувати інфляцію – то ще менше. Унаслідок накопичення основних засобів із *«застарілою віковою структурою»*, зберігання на статистичному обліку повністю амортизованого основного капіталу (у 2013 р. 7,6 млрд грн. або 6,5% від їх загальної вартості), а також значного підвищення цін на нове технологічне устаткування та будівельно-монтажні роботи, що гальмувало відтворення основного капіталу, коефіцієнт його зносу помітно підвищився. Зазначимо, що важливу роль у відтворювальному процесі відіграють іноземні інвестори: практично чверть залучених прямих іноземних інвестицій – це сучасні технології і технологічне устаткування, продуктови, нематеріальні інновації.

Однак загальна характеристика відтворювального процесу буде неповною, якщо не розкрити забезпеченість переробно-харчових підприємств технологічними інноваціями, а також системами управління різного функціонального призначення. Зокрема, за напрямом *«придбано нових технологій»* забезпеченість в обох періодах становила у межах 4-4,5 технологічні розробки на 100 обстежених підприємств, а за напрямом *«впроваджено нових технологічних процесів»* – 4 одиниці у першому періоді та 6 – у другому. Навіть середні підприємства використовують по кілька технологій перероблення аграрної сировини, диференціація яких за рівнем сучасності та наукоємності орієнтовно виглядає наступним чином: до 3 років – інноваційна; 4-5 – сучасна; 6-7 – оновлена; 8-10 – традиційна; понад 10 – застаріла. Як показує практика, у переробно-харчовому виробництві нерідко використовуються технології, «вік» яких 15-20 років і навіть більше.

За напрямом *«освоєно нових матеріалів, виробів, продуктів»* забезпеченість становить 8-9% від загальної кількості найменувань харчової продукції, що виробляється підприємствами у межах трьохрічного «віку» інновації. Однак за 2007-2013 роки з них лише 15,2% були новими для ринку, решта – новими для підприємства. Отже, напрашується логічний висновок: з такими масштабами впровадження сучасних технологічних інновацій, а також недостатніми обсягами інвестування не те що покращити ситуацію із відтворенням основних засобів та випуском інноваційної продукції, але й утриматися на досягнутому достатньо низькому рівні не вдасться.

**Зношення та відтворення основних засобів переробно-харчових підприємств
України***

	Показники	Одини- ці виміру	Роки:								2013 до 2006 = %,пп
			2006 довід- ка	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
1.	Основні засоби виробництва	млн грн	50263	62596	73536	82946	91985	96507	105624	116776	230,6
2.	Зношеність основних фондів	%	48,4	45,6	44,8	44,0	45,7	46,5	47,2	48,5	+0,1
3.	Капітальні вкладення	млн грн	8290	11830	13131	10458	8665	12254	13558	15275	184,2
4.	Витрати на інновац. діяльність	млн грн	810,9	1729,3	1374,1	1015,0	608,9	933,1	1566,3	1700,7	209,7
5.	З них на придбання інноваційних засобів виробництва	млн грн	485,7	1504,0	1231,1	888,5	509,1	784,1	1235,3	1498,3	308,5
6.	Частка в капітальних вкладеннях (5:3)	%	5,8	12,7	9,4	8,5	5,9	6,4	9,1	9,8	+4,0
7.	Підприємства, що придбали інноваційні засоби виробництва	одиниць	114	208	168	191	204	245	235	231	202,6
8.	Частка таких підприємств, %	%	4,4	8,0	6,5	7,4	8,3	10,3	10,5	10,7	+6,3
9.	Інноваційне забезпечення: - придбано нових технологій	одиниць	76	113	134	114	84	76	113	92	121,1
	- впроваджено нових технологічних процесів	одиниць	74	209	174	181	218	237	268	219	295,9
	- освоєно нових видів техніки**	одиниць	8	3	2	5	14	35	5	9	112,5
	- освоєно нових матеріалів, виробів, продуктів	одиниць	460	403	455	583	473	676	662	742	161,3
	- з них нових для ринку	одиниць	н/д	85	98	104	71	77	71	100	117,6
10.	Прямі іноземні інвестиції	млн дол. США	1274,6	1564,0	1685,9	1924,3	1990,2	2221,9	3039,9	3287,2	+2012,6 (257,9%)
Довідково:											
1.	Загальна кількість підприємств***	одиниць	8379	7387	7100	6800	6551	6559	5768	6407	76,5
2.	З них великих і середніх підприємств	одиниць	2305	н/д	н/д	н/д	1358	1353	1278	н/д	55,4
3.	Кількість обстежених за формою №1-інновація підприємств	одиниць	2705	2592	2594	2594	2594	2457	2243	2158	83,3
4.	Частка таких підприємств	%	32,3	35,1	36,5	38,1	39,6	37,5	38,9	33,7	+1,4
5.	Індекс виробництва продукції (до 1990)	%	109,3	117,5	115,0	108,1	111,6	110,9	112,7	106,9	-2,4

Джерело: Складено й розраховано за матеріалами статистичної звітності підприємств харчової промисловості України за відповідні роки.

** Включає машини, устаткування, апаратів, приладів.

***Включаючи великі, середні, малі (включно з мікропідприємствами) виробництва.

Доречно звернути увагу і на показник забезпеченості підприємств харчової промисловості системами менеджменту різного функціонального призначення (табл. 2). Кількість виробництв, де вже сертифіковані та впроваджуються функціональні системи управління, становить 770 суб'єктів господарювання, а загальна чисельність великих та середніх підприємств по харчовій галузі – понад 1,3 тис. Отже, суб'єкти господарювання повинні активізувати роботу по розробленню, впровадженню і сертифікації систем менеджменту якості, безпечності, екологічного управління та забезпечити їх ефективне функціонування з тим, щоб гарантувати виробництво безпечної та якісної харчової продукції. При цьому необхідно буде врахувати що, за оцінками вітчизняних фахівців, в Україні реально нині функціонує лише близько 20% систем менеджменту, тобто їх впровадження носило більшою мірою формальний характер. І це при тому, що кількість систем менеджменту, приведених у відповідність до міжнародних стандартів (перш за все ISO серії 9000), в розрахунку на тисячу жителів України, значно менше ніж, наприклад, у Китаї – у 3,5 рази, у Іспанії – у 30 разів, у Італії – у 40 разів. Отже, цього явно недостатньо для забезпечення прориву у вітчизняній економіці [7, с. 7].

Таблиця 2

Поширеність систем менеджменту якості та безпечності харчових продуктів в харчовій промисловості України*, одиниць

	Відповідно до вимог систем менеджменту:								Підприємства, які впровадили або впроваджують системи менеджменту:				Довідково (2012 р.):	
	ISO 9000		ISO 14000		HACCP		ISO 22000		усього	з них впроваджено систем:				усього підприємств
Види економічної діяльності (галузь харчової промисловості)	В стані розробки та впровадження	Впроваджено (сертифіковано)	В стані розробки та впровадження	Впроваджено (сертифіковано)	В стані розробки та впровадження	Впроваджено (сертифіковано)	В стані розробки та впровадження	Впроваджено (сертифіковано)		одна	дві	три	у стадії впровадження	
М'ясопереробна	5	50	1	2	15	44	18	50	123	47	39	7	30	786
Молокопереробна	2	61	0	1	6	53	8	54	114	51	47	8	8	417
Лікєро-горілчана	1	21	0	1	1	1	0	7	24	13	7	1	3	92
Спиртова	4	30	0	1	1	1	1	4	35	25	4	1	5	61
Пиво-безалкогольна	1	33	0	1	5	13	4	18	57	29	13	4	11	554
Олійно-жирова	1	28	0	1	1	13	1	40	49	20	22	6	1	438
Цукрова	2	20	0	0	2	9	2	4	24	9	9	2	4	97
Кондитерська	6	30	1	2	7	21	8	25	59	26	17	5	11	116
Консервна	0	16	1	1	5	6	0	7	23	8	8	2	5	326
Хлібопекарська та макаронна	1	30	0	0	4	21	2	3	56	40	7	0	10	1253
Рибопереробна	1	18	0	0	0	12	0	3	18	11	2	1	3	233
Інші	5	45	4	2	13	8	22	63	89	38	42	3	6	1395
Всього по харчовій промисловості України	29	385	7	12	60	202	66	278	671	317	217	40	97	5768

*Внутрішні дані Департаменту продовольства Міністерства аграрної політики та продовольства України станом на вересень 2014 р.

Умовні позначення: ISO серії 9000 (остання українська версія ДСТУ ISO 9001 : 2009) – серія міжнародних стандартів, в яких систематизовані вимоги до систем менеджменту якості організацій і підприємств (системи управління якістю); ISO серії 14000 (ДСТУ ISO 14001-97) – системи екологічного менеджменту (системи управління безпечністю навколишнього середовища); HACCP (ДСТУ 4161-2003) – аналіз небезпечних чинників та критичні точки контролю (системи управління безпечністю харчових продуктів. Вимоги); ISO 22000: 2005 (ДСТУ ISO 22000: 2007) – системи управління безпечністю харчових продуктів. Вимоги до будь-яких організацій харчового ланцюга.

Водночас, необхідно звернути увагу і на таку обставину, як техніко-технологічна сприйнятливість виробництва до впровадження різних систем менеджменту і професійна підготовленість інженерного й технологічного персоналу щодо ефективного використання їхніх методів та можливостей. Основна передумова полягає у тому, що на застарілій матеріальній базі навіть при впровадженні найновіших систем менеджменту неможливо забезпечити випуск безпечної та якісної харчової продукції. Отже, впровадження систем менеджменту доцільне лише на підприємствах із сучасною техніко-технологічною базою, а у випадках її застарілості й зношеності – необхідно проводити часткову чи комплексну модернізацію або ж повну її заміну. Крім того, персонал повинен бути підготовлений до комплексного застосування управлінських, організаційних, технічних та інших методів і прийомів згідно з методологією «Загального управління якістю» (TQM).

За таких обставин головними передумовами для підготовки адекватних відповідей на нові виклики та застарілі проблеми виступає вирішення наступних *завдань*:

- істотне розширення ролі власних фінансових джерел (прибуток, амортизаційні відрахування, статутний, резервний та додатковий капітал) у формуванні інвестиційних ресурсів на потреби відтворювального процесу;
- суттєве нарощування інвестицій у капітальні вкладення на основі диверсифікації інвесторів, освоєння суб'єктами господарювання різних фінансових інструментів (емісія облігацій і сертифікатів підприємств та акцій ПАТ) і фінансових джерел (цільового фінансування з бюджету та позабюджетних фондів, цільового іноземного інвестування, за рахунок коштів страхових й інвестиційних товариств, бюджетів спільного інвестування в різних господарських об'єднаннях), використання механізмів публічно-приватного партнерства, режимів пільгового державного регулювання діяльності підприємств, міжнародного та вітчизняного фінансового лізингу, міжнародної технічної допомоги, змішаного інвестування на основі комбінацій різних перелічених методів тощо;
- активна участь держави у частковому фінансуванні проектів модернізації переробно-харчових потужностей на принципах публічно-приватного партнерства [8; 9];
- зміцнення матеріальної бази науково-дослідних установ, що спеціалізуються на розробленні та впровадженні інноваційної харчової продукції і нових технологій, а також проектуванні сучасного технологічного устаткування та організації його випуску на вітчизняних підприємствах продовольчого машинобудування;
- розширення масштабів наукових досліджень у сфері біо-, нано-, осмо-, мембрано- процесів з метою створення нових видів харчової продукції та техніко-технологічного забезпечення їх широкого виробництва;
- завершення формування законодавчо-нормативної бази й створення галузевої інноваційної системи для продовольчого комплексу та спрямування її на досягнення передбачених Концепцією-2025 [2] індикативних параметрів інноваційної діяльності, зокрема: *збільшити* до 50% частку інноваційної продукції в обсязі виробництва промислової продукції; *збільшити* до 60% частку інноваційних підприємств; *збільшити* у 5-7 разів обсяг експорту високотехнологічної продукції тощо. Фактичні ж показники за 2013 р. становили відповідно: 3,5% (у т. ч. нової для ринку продукції – 0,8%, нової для підприємства – 2,7%), 18,4% і в 1,7 рази та ін.

Висновки. Підписання та ратифікація УА Україна-ЄС спровокувало появу перед вітчизняним продовольчим комплексом низки викликів, інтегральною відповіддю на які стане виведення національного АПК на рівень нормативних вимог, що запроваджені в Євросоюзі. Це дозволить гарантувати безпечність і якість вітчизняної агрохарчової продукції, підвищити її конкурентоспроможність, завоювати прихильність та привчити вибагливих європейських споживачів до її національної специфіки.

Водночас, в умовах практичної реалізації курсу на інтеграцію національного АПК в європейський нормативний простір виникає комплекс нових проблем, до дослідження, ґрунтового аналізу та пошуку інструментів, ресурсів і механізмів їх вирішення повинна долучитись академічна і галузева наука. До числа найактуальніших проблем, з урахуванням наслідків розвитку харчової промисловості з початку 2000-их років, є достатньо підстав віднести наступні: роль національного АПК в формуванні продовольчих ресурсів для задоволення потреб у харчовій продукції населення Європи і світу; залучення іноземних інвесторів до участі в модернізації на інноваційній основі підприємств продовольчого комплексу; новітні дослідження у сфері харчової продукції та технологій їх виробництва; використання зарубіжних технологічних інновацій на умовах фінансового лізингу; створення міжнародними продовольчими корпораціями підприємств на сучасній інноваційно-технологічній основі на території України та ін.

Список використаних джерел

1. Про концепцію науково-технологічного та інноваційного розвитку України. Постанова Верховної Ради України (№ 916-XIV від 13.07.1999) // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 47. – Ст. 336.
2. Концепція розвитку національної інноваційної системи. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.06. 2009 р. № 680-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <zakon.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-p>.
3. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. Авт. – упоряд.: Г.О. Андрощук, І.Б. Жилияєв, Б.Г. Чижевський, М.М. Шевченко. – К.: Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.
4. Концепція реформування державної політики в інноваційній сфері. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10.09.2012 р. № 681-р // Урядовий кур'єр. – 2012. – № 180.
5. ЄС – Україна: поглиблена та всеохоплююча зона вільної торгівлі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <[obl_4str.ai – defta_guidebook_web.pdf](http://obl_4str.ai-defta_guidebook_web.pdf)>.
6. Економічна складова Угоди про асоціацію між Україною та ЄС: наслідки для бізнесу, населення та державного управління/[О.Бетлій, М.Риженков, В. Кравчук та ін.]. – К.: Ін-т екон. дослід. та політ. консульт., 2014. – 139 с.
7. Буряк Р.І. Менеджмент якості: забезпечення сталого розвитку аграрних підприємств: Монографія / Р.І.Буряк. – К.: ТОВ «Аграр Медіа Груп», 2013. – 534 с.
8. Про державно-приватне партнерство. Закон України (від 01.07.2010 р. №2404-УІ) [Електронний ресурс]. – Доступний з: zakon.rada.gov.ua/go/2404-17.
9. Концепція розвитку державно-приватного партнерства в Україні на 2013-2018 роки (схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.08.2013 №739-р) [Електронний ресурс]. – Доступний з: zakon.rada.gov.ua/go/739-2013-p.

Summary. In the article it is analysed tendency of wear and reproductive processes on the enterprises of food industry from the second half of 2000-th, the role of foreign and home investments is reflected in providing of updating of the fixed assets. On the basis of the conducted analysis drawn conclusion in relation to the necessity of activation of traditional and search of new sources of investments, and also input of modern mechanisms of their bringing in on the necessities of updating of material base of processing-food productions with the use of technological. Expediency of introduction

of control system of the different functional assigning is reasonable for swingeing majority of large and middle enterprises of food industry with the aim of increase of competitiveness of agrarian and food products and providing of her availability to the food markets of European Union.

Key words: *the fixed assets, wears and recreations, home and foreign investments, technological innovations, control system, processing-food enterprises.*

УДК 631.1.027

Кучер О.В.,

*к.е.н., доцент кафедри менеджменту організації і адміністрування
Подільського державного аграрно-технічного університету,
м. Кам'янець-Подільський*

Гофман М.О.,

*к.е.н., доцент кафедри економічної теорії
Університету економіки та права «КРОК»,
м. Київ*

ФОРМУВАННЯ ПРИНЦИПІВ МАРКЕТИНГОВОЇ ЗБУТОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ

Проведено обґрунтування сутності збутової політики підприємств, як комплексу заходів, спрямованих на підвищення ефективності продажу продукції. Розглянуто основні збутові маркетингові системи. Сформовано основні принципи збутової політики підприємства.

Ключові слова: *збутова політика, маркетинг, продаж.*

Постановка проблеми. В умовах переорієнтації підприємств до потреб ринку найважливішим питанням є формування політики збуту відносно мінливих вимог споживачів та високого рівня конкуренції. Економічні показники збутової політики впливають на процес функціонування підприємства в цілому, а їх аналіз дозволяє виявити проблеми, що виникають у його діяльності. Для усунення цих проблем необхідним є використання стратегічно спрямованого комплексу заходів щодо формування збутової політики, а також застосування сучасних моделей і методів удосконалення етапів організації, планування та контролю за збутовою діяльністю підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемами теоретичного обґрунтування маркетингової збутової політики займаються зарубіжні та вітчизняні науковці, серед яких значний внесок здійснили Ансофф І. Ф. Котлер, С. В. Близнюк, Войчак А. В. та інші. Проте, закономірності, що лежать в основі збутових систем підприємств залишаються дискусійними.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є теоретичне обґрунтування сучасних принципів маркетингової збутової політики.

Виклад основного матеріалу. Збут продукції являється найважливішим елементом маркетингової діяльності підприємства, тому що саме на цьому етапі виготовлена продукція потрапляє на ринок і реалізується, а підприємство одержує прибутки і відшкодовує витрачений капітал. І тільки реалізувавши товар і одержавши прибуток, підприємство досягає кінцевої цілі – витрачений капітал набуває грошового вигляду.

Збут можна розглядати в широкому аспекті, як гармонійність операцій, пов'язаних з дослідженнями попиту, встановлення контактів зі споживачами, оформлення контрактів про поставку товарів, формування портфеля замовлень, встановлення завдань виробництву і в більш вузькому аспекті – як здійснення ефективних каналів розподілу і активів купівлі-продажу та організації товарообігу. Роль збуту в маркетинговій діяльності підприємств полягає у тому, що в сфері збуту визначається кінцевий результат усіх зусиль підприємства, направлених на одержання прибутку [1, с. 172].

Збутова політика підприємства є комплексом заходів, спрямованих на організацію дієвої та результативної збутової мережі з метою підвищення ефективності продажу продукції. Збутова політика має органічно поєднуватись з іншими елементами комплексу маркетингу: ціною, товарною та політикою просування. Але такі фактори, як постійне зростання витрат, що пов'язано з реалізацією продукції, посилення конкуренції на ринках збуту, підвищення вимог споживачів до якості продукції, значно посилюють значущість ефективного управління збутом у діяльності будь-якого підприємства.

На сучасному етапі розвитку теорії маркетингу діяльність щодо реалізації продукції розглядається у двох аспектах.

Перший передбачає створення системи заходів з раціонального розподілу і реалізації продукції, а саме:

- вибір стратегії збуту;
- побудова збутової мережі (що включає встановлення каналів розподілу, з визначенням кількості посередників та зазначенням їх якісних характеристик);
- розробка комунікаційних рішень щодо цінової і комунікаційної підтримки всередині збутової мережі.

Другий аспект розглядає збутову діяльність як систему заходів з ефективного фізичного переміщення продукції. До цих заходів відносять:

- вибір транспортних засобів для доставки продукції;
- встановлення раціональних маршрутів;
- визначення кількості та місця розташування складів;
- створення інформаційного забезпечення ланцюга «виробник – споживач» [2].

Виходячи з вищезазначеного, у вітчизняній літературі термін «збут» став синонімом поняття «кінцева реалізація продукції», а діяльність, пов'язана з доставкою продукції, її складуванням, встановленням маршрутів та каналів збуту, дістала назву «розподіл». Політика розподілу продукції – це діяльність конкретного підприємства з планування, реалізації та контролю руху товарів від виробника до споживача з метою задоволення попиту і одержання прибутку. У свою чергу, поняття розподілу об'єднує регулюючу дію будь-яких заходів, що спрямовані на пересування продукції в просторі та в часі від місця виробництва до місця споживання. Весь процес розподілу відбувається з обов'язковим комунікаційним підкріпленням. Найважливішою функцією збуту є доведення товарів від виробника до споживача. Завдання полягає у забезпеченні найбільш швидкого товарообігу з найменшими витратами та необхідності знайти найбільш раціональний канал розподілення і спосіб реалізації [3, с. 173].

У процесі формування регіонального ринку продовольчих товарів будь-якого рівня беруть участь виробники сільгосппродукції, переробники та виробники продовольчих товарів, посередники і роздрібна торгівля. Тобто існують чотири рівні, основне завдання яких – виробництво і реалізація продуктів відповідно до попиту населення. Але щоб вирішити його, необхідно створити взаємопов'язаний маркетинговий комплекс та стратегії його реалізації для системи «виробник сільгосппродукції – виробник продтоварів – посередник – роздрібна торгівля» [4].

Варто відзначити, що вибір того чи іншого методу організації збутової діяльності підприємства залежить від конкретних умов ринку, продажу і стратегії самого підприємства. Система розподілу підприємства-продавця складається із збутової структури (органи і канали збуту), а також з логістичної інфраструктури збуту (склади, транспорт). З функціональної точки зору система розподілу – це діяльність всіх підрозділів підприємства з метою пошуку покупця і доставки йому товару потрібної якості, в необхідній кількості і в обумовлені терміни [5].

У процесі реалізації продукції підприємства використовують традиційну, вертикальну, горизонтальну і багатоканальну збутові маркетингові системи. Традиційна система складається із незалежних виробників, одного чи декількох оптових торговців і одного чи декількох роздрібних торговців. Всі учасники такої розподільної системи самостійні і не підконтрольні іншим, переслідують мету максимізації прибутку тільки на своїй ділянці збутової системи, і їх не цікавлять питання оптимізації прибутку по системі збуту в цілому [6].

Вертикальна система збуту – відносно нова форма каналів розподілу і діє як єдина система, оскільки включає виробника, одного чи декілька оптовиків і одного чи декілька роздрібних торговців, які переслідують загальну мету й інтереси. Як правило, один із учасників, виступає у головній ролі (рис. 1).

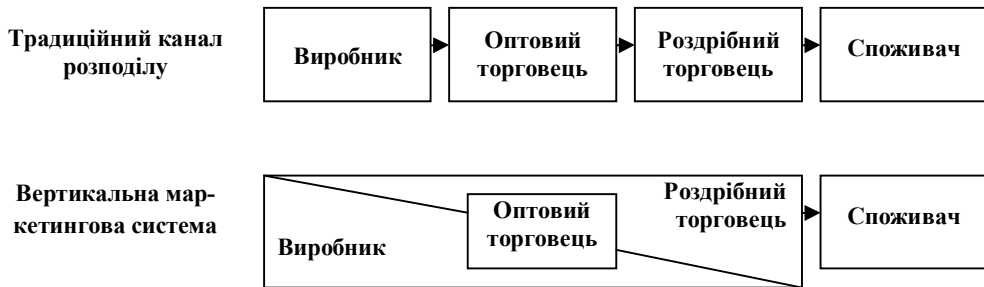


Рис. 1. Порівняння традиційного каналу розподілу і вертикальної маркетингової системи

Джерело: складено з використанням [6].

Горизонтальна система збуту – це об'єднання двох чи більше підприємств у спільному освоєнні маркетингових можливостей, які відкриваються на конкретному ринку, наприклад, при недостатності коштів, знань, потужностей і т. д. для організації всієї маркетингової роботи чи занадто великому ризику освоєння нового ринку.

Багатоканальна система збуту – передбачає використання як прямих, так і непрямих методів збуту, тобто торгівля організується через власну збутову мережу, а також через незалежних посередників.

Войчак А. В. відмічає, що система товаропросування є дуже складним процесом в структурі організації виробничо-збутової діяльності. Для того, щоб успішно ця система функціонувала, потрібно налагодити ефективне управління товаропросуванням. Для здійснення управління фірма у власному бюджеті вміщує затрати на адміністративне управління і регулювання процесом товаропросування [7].

В залежності від виду товарів в систему товаропросування можуть входити елементи, які відповідають специфічним особливостям товаропросування на відповідному ринку. У процесі товаропросування у підприємства виникають витрати з транспортування, складських робіт, підтриманню товарно-матеріальних запасів, одержанню і відвантаженню товарів, упаковки, адміністративних витрат і витрат на обробку замовлень.

Кожне підприємство намагається забезпечити доставку певних товарів споживачеві у потрібний час з мінімальними витратами. Однак так працювати вдається не завжди і далеко не всім виробникам. А це позначається звичайно на результатах діяльності.

Вітчизняні та зарубіжні автори звертають увагу на проблеми, що виникають у процесі товароруху і збуту. Узагальнюючи їх погляди на організацію ефективної збутової політики підприємств, пропонуються наступні принципи формування збутової політики підприємства (рис. 2).



Рис. 2. Принципи формування збутової політики підприємства

Таким чином, взаємодія виробничої і збутової діяльності є найважливішим елементом ефективного функціонування підприємства. Важливо не тільки виробити товар, але й швидко і вигідно його продати. Комерційний успіх підприємства визначається тим, як вдало вибрані канали реалізації вироблених товарів, форми і методи збуту або чи достатнім є асортимент і рівень якості наданих підприємством послуг, що супроводжують продаж продукції.

Висновки. В результаті проведеного дослідження визначено та систематизовано принципи формування збутової політики сільськогосподарських підприємств, в основі яких знаходиться механізм узгодження локальних інтересів та цілей, що передбачає об'єднання зусиль всіх учасників каналу збуту для досягнення спільної мети – максимізації збуту продукції, тісну співпрацю та чітке визначення функцій учасників каналу, мінімізацію протиріч та конфліктів всередині каналу.

В подальших дослідженнях виникає необхідність визначення ефективності збутової системи організації.

Список використаних джерел

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф; сокр. пер. с англ. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Кучер О. В. Методичні підходи до формування ефективної системи збуту продукції сільськогосподарських підприємств / О. В. Кучер // Науковий журнал УДУФМТ. – 2009. – № 1. – С. 61-68.

3. Свінцицька О. М. Планування діяльності підприємства: навч. посіб. / О. М. Свінцицька – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2004. – 232 с.
4. Близнюк С. В. Маркетинг в Україні: проблеми становлення та розвитку / С. В. Близнюк. – К.: ІВЦ «Видавництво «Політехніка»», 2003. – 384 с.
5. Близнюк С. В. Стратегічний маркетинг торговельної фірми / С. В. Близнюк. – К.: Логос, 1998. – 146 с.
6. Навчальний посібник з основ маркетингу / [Г. В. Магалецький, П. Г. Білоконний, М. В. Рудюк, О. А. Мельничук]. – К.: Фірма «Новація ЛТД» 1994, – 168 с.
7. Войчак А. В. Маркетинговий менеджмент: підручник / А. В. Войчак – К.: КНЕУ, 1998. – 268 с.

Summary. A study of the essence of marketing policy of enterprises as a set of measures aimed at improving the efficiency of sales. The main sales marketing system. Formed the basic principles of marketing policy of the company.

Key words: sales policy, marketing, sales.

УДК 334.012.23

Кушнір О.К.,

к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства

Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

м. Кам'янець-Подільський

МАЛИЙ БІЗНЕС В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ

У статті розглянуто умови діяльності малих підприємств в Україні та визначено основні проблеми їх розвитку. Проаналізовано фактори, що негативно впливають на темпи росту малого бізнесу. Запропоновано шляхи ефективного розвитку малого підприємництва.

Ключові слова: малий бізнес, суб'єкт господарювання, підприємницька діяльність, мале підприємництво.

Постановка проблеми. В ринкових умовах господарювання структуроутворюючу роль відіграє мале підприємництво. Процеси становлення малого бізнесу в Україні розпочалися з початком незалежності, однак його функціонування та розвиток мають певні труднощі. Головною перешкодою на шляху розвитку малого підприємництва є відсутність ефективних механізмів його підтримки з боку держави. Однак зворотною стороною нерозвиненості сектора малого бізнесу є наявність потенціалу для його зростання, створення робочих місць та інновацій, у випадку вибору правильної державної політики. Тому особливої актуальності набуває аналіз проблеми розвитку малих підприємств в Україні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Огляд наукових праць і публікацій останніх років свідчить про актуальність даної проблеми. Дослідженням цього питання займалися такі вчені як З. С. Варналій, К. О. Ващенко, В. Є. Воротін, В. М. Геєць, О. В. Кужель, Ю. Б. Іванов, О. Ю. Мазур, І. І. Сахарцева, Л. В. Таратута та інші. Разом з тим, ця проблема залишається відкритою так, як в своєму розвитку суб'єкти малого підприємництва зіштовхуються з багатьма факторами, що впливають на їх стан та розвиток.

Формування цілей статті. Метою даної статті є дослідження стану і тенденцій розвитку малого підприємництва в Україні, оцінка основних недоліків росту та визначення перспектив розвитку.

Основний матеріал дослідження. Мале підприємництво є одним із основних інструментів розвитку національної економіки з ринковим механізмом господарювання. Малий бізнес становить основу дрібнотоварного виробництва; встановлює темпи зростання економіки, структуру та якісну характеристику внутрішнього валового продукту, ступінь демократизації суспільства; сприяє структурній перебудові економіки, швидку окупність витрат, свободу ринкового вибору; забезпечує насичення ринку товарами та послугами, реалізацію інновацій, додаткові робочі місця; характеризується високою мобільністю, раціональними формами управління; формує соціальний прошарок підприємців-власників, основу середнього класу; сприяє ослабленню монополізму, розвитку конкуренції [1, с. 127].

Функціонування малого підприємництва визначає принципи взаємодії держави і ринку на мікрорівні. Наукові засади успішного функціонування малого підприємництва в національній економіці, сформульовані І. Власенком, схематично зображено на рис. 1.



Рис. 1. Наукові засади успішного функціонування малого підприємництва.

Джерело: складено з використанням [2, с. 8].

Взаємозв'язок держави і малого бізнесу здійснюється на взаємовигідній основі та має довгостроковий характер. При цьому роль держави полягає у забезпеченні високого рівня конкурентоспроможності національної економіки, проведенні прозорої, стабільної, ефективної податкової та регуляторної політики, створенні рівних сприятливих умов для розвитку різних форм бізнесу, включаючи малий, а також всебічній підтримці підприємництва та приватної ініціативи. Саме малі підприємства забезпечують розвиток економічної системи країни та наближають її до споживачів. Підприємництво здатне вирішувати такі економічні завдання, як створення в країні конкурентного середовища, залучення приватного капіталу і зовнішніх інвестицій, а також удосконалення наявних технологій виробництва. Водночас ці підприємства виконують найважливішу роль у державі – надають громадянам країни робочі місця, створюють реальні джерела їх доходів, забезпечують виробництво товарів, виконан-

ня робіт і надання послуг для населення за доступними цінами та збільшують дохідну частину бюджетів різних рівнів.

На тенденції розвитку малого підприємництва в Україні безпосередньо впливає негативна динаміка основних макроекономічних показників. Зокрема, спад ВВП призвів до зменшення внутрішніх фінансових ресурсів держави, обігових коштів у суб'єктів підприємницької діяльності, зниження купівельної спроможності населення тощо.

До основних макроекономічних чинників, які впливають на розвиток малого підприємництва, слід віднести, передусім, обмеженість внутрішнього попиту та наявність кризи збуту на внутрішньому ринку у зв'язку з браком вільних фінансових коштів підприємств, зниженням реальних доходів населення, незначну інвестиційну активність, відсутність переливу коштів з фінансового в реальний сектор економіки, обмеженість кредитів.

Сучасна макроекономічна кон'юнктура створює додаткові складнощі для малого бізнесу. Перша з них – недоступність грошей і висока вартість кредитних ресурсів. Кредитні ставки для бізнесу перевищують 25-30%, а отже, дозволити їх собі можуть лише високорентабельні підприємства. Банківські установи неохоче і вкрай рідко кредитують малий бізнес, ставлячись дуже підозріло до позичальників приватних підприємців, піддаючи їх різноманітним скрупульозним перевіркам. Друга проблема – низька купівельна спроможність населення, зміна пріоритетів / стратегій поведінки споживачів і, як наслідок, зниження обсягів продажів. У вітчизняного покупця мало грошей, він не хоче з ними розлучатися, і все частіше орієнтується на зменшення витрат: знижки, розпродажі, дешевший товар, більш тривале використання товару. Але розпродажі та знижки можуть дозволити собі лише великі ринкові гравці. Для малих підприємств ці маркетингові інструменти малодоступні. Як наслідок торговий сегмент ринку монополізується, при тому, що в торгівлі і послугах в Україні зайняті 64% приватних підприємців. Третя проблема – криза ліквідності і криза неплатежів. Малий бізнес сьогодні існує за умов, коли він винен контрагентам і контрагенти винні йому. З багатьма контрагентами доводиться працювати в борг, під розписки, бартер тощо. Реальних платежів дуже мало, гроші в системі не циркулюють [3].

Сьогодні в Україні спостерігається тенденція до зростання кількості суб'єктів малого підприємництва, що свідчить про розвиток цього сектору економіки, однак питома вага малих підприємств у загальному обсязі реалізованої продукції (робіт, послуг) суб'єктів господарювання – юридичних осіб станом на початок 2014 р. становила 16,6%, тоді як в європейських країнах цей показник коливається в межах 25–60% [4].

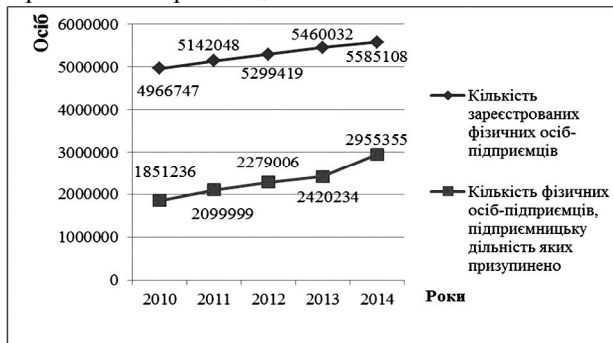


Рис. 2. Динаміка показників державної реєстрації суо єктів малого підприємництва та припинення їх діяльності (за матеріалами Державної реєстраційної служби України)

Реєстраційні дані щодо фізичних осіб-підприємців показують, що темпи зупинення діяльності суб'єктів малого бізнесу набагато швидші, ніж темпи відкриття нових суб'єктів господарювання. У 2014 р. темпи приросту кількості зареєстрованих фізичних осіб-підприємців по відношенню до 2013 р. становили – 2,29%. Тоді, як темпи приросту кількості фізичних осіб-підприємців, підприємницьку діяльність яких призупинено, становили – 22,11%. Розвиток малого підприємництва є досить нерівномірним у територіальному розрізі України, що пояснюється регіональними відмінностями у розвитку видів економічної діяльності.

Існують фактори, які визначають слабкість життєдіяльності малого бізнесу та його нестійкість. До них можна віднести: низький управлінський рівень; низький рівень технічної озброєності; відсутність системи самоорганізації, у той час як більшість зарубіжних малих підприємств працює в умовах субпідряду, франчайзингу тощо; обмеженість фінансових ресурсів; нестабільність доходів; слабе сегментування власної частки ринку; високу вразливість до несприятливих економічних факторів (інфляції, податкового тиску, циклічних коливань тощо); швидкість збанкрутування; конкуренції великих корпорацій; адміністративні перешкоди; вузьке коло споживачів та постачальників; брак дієвої підтримки з боку держави; великі фізичні та психічні навантаження; недосконале управління персоналом [5].

Значною перешкодою у розвитку малого бізнесу є діюча система адміністрування касових апаратів, що створює корупційні можливості для фіскалів та перекладає на плечі підприємців всі ризики, пов'язані з її обслуговуванням і можливими збоями при передачі звітності.

Європейський Союз допомагає малому бізнесу за допомогою кредитних гарантій, компенсації витрат на виплату відсотків по позиках, інвестицій в акціонерний капітал. А в Україні поки що подібні програми підтримки та розвитку підприємництва існують здебільшого на папері, а підприємцям залишається сподіватися тільки на себе. З одного боку, держбюджет, як і вся система державних і комерційних банків, переживає не найкращі часи. З іншого, обмежений доступ до фінансування – сама нагальна проблема українських підприємців, особливо з урахуванням складної економічної ситуації.

Тому основними умовами розвитку малого підприємництва повинні стати:

- стабільність економічної та соціальної політики держави, яка є джерелом упевненості підприємців у тому, що вони не стануть жертвами кон'юнктурних політичних рішень;
- позитивна громадська думка – ставлення до підприємництва як до одного з престижних видів діяльності;
- подальший розвиток інфраструктури підприємства;
- ефективна система захисту інтелектуальної власності;
- спрощення процедур регулювання підприємницької діяльності з боку державних органів.

Це підтверджує необхідність пошуку наступних шляхів вирішення існуючих проблем:

- 1) розробити адекватну сучасним реаліям нормативно-правову базу, особливо в податковій сфері, яка б сприяла розвитку малого бізнесу в Україні;
- 2) здійснити інформаційно-консультуючу кампанію на загальнодержавному і місцевому рівнях з метою ознайомлення підприємців з їхніми правами та обов'язками;
- 3) розробити навчальні програми, посібники з питань підприємництва та менеджменту;

- 4) створити ефективну систему підготовки і перекваліфікації підприємців і менеджерів;
- 5) створити ефективні фінансово-кредитні та інвестиційні механізми підтримки малого бізнесу, зокрема потрібно переглянути не стимулюючу систему кредитування комерційних банків;
- 6) зменшити кількість контролюючих органів, які часто дублюють функції один одного;
- 7) створити сприятливий інвестиційний мікроклімат для вкладення іноземного капіталу;
- 8) докласти всіх зусиль для формування нового типу економічного світогляду сучасного громадянина;
- 9) обмежити вплив монопольних утворень з метою забезпечення вільного ціноутворення і зменшення їх тиску на малі підприємства.

Висновки. Отже, мале підприємництво відіграє важливу роль в економіці нашої країни, бо є невід'ємною частиною соціально-економічної системи, забезпечує стабільність ринкових відносин та високу ефективність виробництва шляхом глибокої спеціалізації та кооперації. Проте його нормальний розвиток можливий лише за наявності виваженої системи державно-правових заходів. Сприяти його розвитку можна лише шляхом поєднання, комбінування різних методів, засобів регулювання й підтримки, головними серед яких є такі: фінансово-кредитна підтримка (передбачає прямі гарантовані позики, цільове субсидіювання, цільове бюджетне фінансування); сприятлива податкова політика (передбачає пільгове оподаткування, надання права прискореної амортизації); створення політики структурних перетворень, при якій основні зусилля держави будуть спрямовані на зміну економічної структури всього господарського механізму з метою гармонізації вітчизняної економічної практики зі стандартами, поширеними у країнах-членах ЄС; оптимізація та прискорення процесів формування зовнішньоекономічного механізму інтеграції України у світові структури, як логічне завершення реформування соціально-економічного розвитку суспільства.

Список використаних джерел

1. Збарський В. К. Менеджмент малого та середнього бізнесу: навчальний посібник / В. К. Збарський – К.: ДАКККіМ, 2006. – 361 с.
2. Власенко І. В. Функціонування малих підприємств в економіці України: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / І. В. Власенко; Хмельниц. нац. ун-т. – Хмельниц., 2006. – 20 с. – укр.
3. Офіційний веб-сайт Yasno Research & Consulting Group [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://yasno-group.com/ua/>.
4. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Васильєва Д. В. Актуальні проблеми розвитку малого бізнесу в Україні / Д. В. Васильєва // Механізм регулювання економіки, 2011. – №3. – С. 188-196.

Summary. *The conditions of small businesses in Ukraine and the main problems of development considered in the article. Was an analyzed factor affecting the rate of growth of small business. Effective ways for small business was proposed.*

Key words: *small business, subject of manage, business activities, entrepreneurship.*

Лисак В.Ю.,

к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства

Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,

м. Кам'янець-Подільський

ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК МОТИВАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ ТА ЇХ РІЛЬ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

В статті розглядається генезис та особливості становлення мотиваційних теорій, їх роль та значення в процесі управління персоналом підприємств харчової промисловості. А також вплив мотиваційних чинників на ефективність роботи персоналу.

Ключові слова: потреби, мотив, мотивація, стимул, винагорода, стимулювання, матеріальне стимулювання, змістові теорії мотивації, процесуальні теорії мотивації.

Постановка проблеми. Однією із важливих проблем, що існують на підприємствах, є вкрай низька мотивація праці персоналу. У зв'язку з цим актуальними залишаються задачі по виявленню найбільш дієвих у даний період важелів впливу на персонал, розробки і впровадження на вітчизняних підприємствах стимулюючих систем, які встановлюють тісний зв'язок між оплатою праці робітника й ефективністю його діяльності, кваліфікацією, діловими якостями, особистою ініціативою та сприяють найбільш повному задоволенню його актуальних потреб і дозволяють модифікувати поведінку в необхідному для підприємства напрямку, що веде до досягнення високих виробничих результатів [1, с. 4].

Тому для вирішення завдань, які стоять перед керівництвом підприємства, стає недостатнім наявність кваліфікованого персоналу. Необхідно таким чином організувати працю, щоб кожен працівник мав мотивацію та докладав максимум зусиль і старань для досягнення поставлених цілей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні засади зародження та розвитку мотиваційних теорій та впливу мотиваційних чинників знайшли своє відображення у роботах таких вітчизняних і закордонних учених як: В.П. Антонюк, Д.П. Богиня, А.И. Наумов, В.М. Гриньова, І.А. Грузіна, О.А. Грішнова, П.З. Капустянський, С.Г. Климко, А.В. Короковський, Т.М. Кір'ян, А.М. Колот, М.В. Семикіна, Т.В. Харчук, А.И. Добрыніни, С.А. Дятлов, Е.В. Маслов, В.Е. Марченко, У.С. Джевонс, Ф. Тейлор, Г. Гантт, Ф. Гілберт і Ф. М. Фоллет, Г. Емерсон, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Е. Лоулер та ін.

Виклад основного матеріалу. Серед вчених та економістів-практиків нерідко живаються такі терміни як потреби, мотив, мотивація, стимул, стимулювання, винагорода та ін. На нашу думку, в контексті нашого дослідження потрібно більш детально розглянути сутність цих понять.

Термін «мотив» походить від латинського «movere», що означає «приводити в рух», «штовхати». Мотив в економічній літературі трактується по-різному, але найчастіше як усвідомлене спонукання до дії [2, с. 8].

Так, на думку Нестерчука В.П., потреби – це необхідність, яку відчуває людина на певному етапі життя та розвитку, що виявляється у формі мотивів поведінки особистості соціальної групи, суспільства в цілому [3, с. 60].

Термін «стимул» (від латинського stimulus – стрекало, батіг, пуга) означає спонукання до дії, спонукальну причину. Виходячи з етимології терміна, маємо всі під-

стави припускати, що в основі цих спонукальних дій лежать зовнішні чинники (матеріальні, моральні тощо) [2, с. 10].

Правильне розуміння категоріального апарату дозволить забезпечити дієву мотивацію персоналу та дасть можливість керівництву підприємства координувати зусилля працівників для досягнення кінцевої мети.

Інтенсивне наукове осмислення проблеми мотивації трудової діяльності розпочалось із зародженням капіталізму. Одним з перших почав вивчати цю проблему з економічних позицій класик англійської політичної економії Адам Сміт. Погляди Адама Сміта на головні рушійні сили економічного розвитку суспільства лягли в основу теорій ринкової економіки і використані в більшості теорій мотивації трудової діяльності.

Суттєвий внесок у створення і розвиток теорій мотивації зробили українські вчені. Так, М. Вольський (1834–1876) уважав за необхідне поліпшувати фізичні, моральні та інтелектуальні умови існування людини. Він підкреслював, що багато людей намагаються поліпшити своє становище не тільки завдяки власній праці, а й за рахунок інших. М. Туган-Барановський (1865–1919) одним з перших у світі розробив чітку класифікацію потреб, виділивши п'ять їх груп: 1) фізіологічні; 2) статеві; 3) симптоматичні інстинкти та потреби; 4) альтруїстичні; 5) потреби практичного характеру.

Вся існуюча сукупність мотиваційних теорій поділяється на три групи – це первісні, змістовні теорії мотивації і процесуальні.

Серед ряду об'єктивних чинників, що утворюють систему координат для поведінки людини, у Тейлора стоять система стимулювання праці та дисциплінарні прийоми (покарання економічними засобами). Він зробив мотивацію методом «батога і пряника» ефективнішою, запропонувавши поняття достатнього щоденного виробітку і запровадивши систему оплати праці пропорційно збільшенню виробітку понад норму [3, с. 17–18].



Рис. 1. Класифікація існуючих теорій мотивації

Елтон Мейо був одним з небагатьох академічно освічених людей свого часу, який показав, що матеріальні засоби стимулювання працівників не завжди діють ефективно та не призводять до бажаного результату в збільшенні продуктивності праці. Мейо стверджував, що морально-психологічні фактори, особливо соціальна взаємодія і групова поведінка, істотно впливають на продуктивність індивідуальної праці [4, с. 36–37].

Подальший розвиток наукової думки простежується у теорії Д. Мак Грегора «Х» і «Y». У теорії «Х» людина розглядається як безініціативний і несумлінний працівник, який має задатки рабської психології. Отже, як основний мотивуючий стимул застосовується як примушення, а допоміжний – матеріальне заохочення. Теорія «Y» відображує поведінку передової, творчо активної частини суспільства, а стимули спонукання до праці розташовані в ній у такій послідовності: самоствердження, моральне й матеріальне заохочення, примушення [5, с. 9].

Змістовні теорії мотивації аналізують фактори, що впливають на поведінку людини, і в своїй основі базуються на виявленні індивідуальних потреб людини та їх впливі на мотивацію трудової діяльності.

Ця проблема досліджувалась рядом науковців, які працювали над проблемою мотивації працівників до праці. До них належать: Абрахам Маслоу, К. Альдерфер, Девід Мак-Клеленд.

Створюючи свою теорію мотивації в 40–і роки минулого століття, А. Маслоу визнавав, що люди мають безліч різних потреб. Він вважав, що ці потреби можна розділити на п'ять основних категорій: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, потреби належності і причетності, потреби визнання і самоствердження. По теорії А. Маслоу, всі ці потреби можна розташувати у вигляді строгої ієрархічної структури. На його думку, задоволення потреб вищих рівнів можливе лише за умови задоволення нижчих [6, с. 73].

Теорія К. Альдерфера [7] також заснована на урахуванні трьох груп потреб: потреби існування; потреби зв'язку; потреби зростання. В його теорії також має місце ієрархічна структура потреб. Однак, він відкидає твердження жорсткого переходу сходінками потреб лише знизу вгору, а припускає рух також згори донизу, якщо незадоволені потреби нижчого рівня.

Теорія двох факторів Ф. Герцберга ґрунтується на зв'язку ефективності та якості роботи співробітників із факторами, що нерівнозначні в процесі задоволення потреб: занепокоєння і незадоволення працею і винагородою (гігієнічні фактори, необхідні для побудови бази підтримки розумного рівня мотивації працівників) та мотивуючі фактори (досягнення, визнання успіху; інтерес до роботи і завдання, відповідальність; професійна кар'єра) [8, с. 200].

Іншою теорією мотивації, що робила основний наголос на потреби вищих рівнів, була теорія Давида Мак-Клелланда. Він вважав, що людям притаманні три потреби: влади, успіху і причетності.

З вище сказаного можна зробити висновок, що кожна зі змістових теорій має певні переваги та недоліки. Керівнику для успішного управління персоналом підприємства необхідні знання всіх теорій мотивації.

Процесуальні теорії мотивації не відкидають існування потреб, але вважають, що поведінка людей залежить не лише від них. Основними процесуальними теоріями мотивації являються теорія очікування В. Врума, теорія справедливості С. Адамса і модель Портера Лоулера.

Теорія очікувань своїм корінням сягає у тридцяті роки і пов'язана з працями К. Левіна [109]. Проте основним розробником концепції очікувань стосовно поведінки людини і її мотивації слід назвати В. Врума.

Теорія очікувань підкреслює важливість трьох взаємозв'язків: затрати праці — результати; результати — винагорода; валентність (міра задоволення винагородою). Приймаючи рішення з приводу того, що робити і які зусилля витратити, людина передовсім має відповісти на запитання: навіщо треба це робити, що вона отримає внаслідок успішного виконання роботи, наскільки цінною буде винагорода.

Розроблена С. Адамсом теорія справедливості базується на схильності людини до порівняння оцінки своїх дій з оцінкою дій колег. У випадку відчуття несправедливості, що може існувати у формі недоплати (переноситься гостріше і викликає обурення) чи переплати (можливе виникнення почуття провини), у працівника виникає психологічна напруга, для усунення якої необхідно вдатися до мотивації даного працівника [1, с. 13].

Лайман Портер і Едвард Лоулер розробили комплексну процесуальну теорію мотивації, що включає елементи теорії очікування і теорії справедливості.

Значення моделі Портера—Лоулера для теорії та практики мотивації важко переоцінити. Основні положення цієї моделі засвідчують, що мотивація не є простим елементом у ланцюгу причинно-наслідкових зв'язків. Модель показує, наскільки важливо об'єднати такі складові, як зусилля, здібності, результати, винагорода, задоволення і сприйняття в рамках єдиної взаємозв'язаної системи [6, с. 94].

Висновки. На відміну від змістових теорій мотивації, процесуальні розкривають мотивацію з дещо іншого ракурсу. Вони не заперечують впливу потреб, але стверджують, що мотивація людини до праці залежить від сприйняття та очікувань. Працівник, який усвідомив завдання, що перед ним поставлено, та знаючи розмір винагороди за його виконання, спів ставляє це з існуючими у нього потребами та обирає бажаний для нього тип поведінки.

В умовах економічної кризи матеріальне стимулювання персоналу, займає лідируючі позиції пов'язано це з тим, що заробітна плата персоналу підприємств харчової промисловості дуже низька. Тому в працівників виникає необхідність задоволення перш за все первинних потреб (фізіологічних та в безпеці), а це можливо лише за умови достатнього матеріального забезпечення. На жаль рівень заробітної плати, не виконує ролі стимулюючого чинника розвитку виробництва і науково-технічного прогресу та не забезпечує умов нормального відтворення робочої сили. Тому вітчизняним підприємствам всіх форм власності за сучасних умов матеріальній мотивації потрібно відводити першорядну роль, а вже потім всім іншим чинникам мотивації.

Список використаних джерел

1. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія / В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. — Х. : ВД «ІНЖЕК», 2007. — 184 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. — К. : КНЕУ, 2002. — 337 с.
3. Нестерчук В.П. Організація та мотивація праці : навч. посіб. / В.П. Нестерчук — К. : Вид-во європ. ун-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу, 1999. — 88 с.
4. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) / П.З. Капустянський: монографія. — К. : ПК ДСЗУ, 2007. — 155 с.
5. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія / В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. — Х. : ВД «ІНЖЕК», 2007. — 184 с.
6. Кір'ян Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці / Т.М. Кір'ян. К. : НДІ праці й зайнятості населення, 2008. — 416 с.

7. Мистецтво управління персоналом. Таланти і лідери. Книга 1. Бібліотека журналу «Управління компанією»; відповід. ред. Ю. Наврузов, Н. Черепухіна. – К., Видавництво Олексія Капусти, 2002. – 300 с.
8. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії: монографія / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко., М.О. Родіонова. – Кіровоград: КОД, – 2009. – 356 с.

Summary. Genesis and features of becoming of motivational theories, their role and value in the process of management by the personnel of enterprises of food retail industry is examined in the article. And also influence of motivational factors on efficiency of work of personnel.

Key words: necessities, reason, motivation, stimulus, reward, stimulation, material stimulation, semantic theories of motivation, judicial theories of motivation.

УДК 658:330.87

Маковоз О.С.,

*к.е.н., доцент кафедри економіки та фінансів
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Досліджено процес формування корпоративної культури на підприємства. Проаналізовано основні дефініції сутності корпоративної культури, охарактеризувати основні елементи корпоративної культури на підприємстві. Оцінено сучасний стан корпоративної культури підприємства та розглянуто технології формування корпоративної культури підприємства.

Ключові слова: інституціональне середовище, корпоративне підприємство, корпоративна культура, корпоративне управління, безпека.

Постановка проблеми. Процеси глобалізації сучасного світу виступають каталізатором розвитку інтеграційної господарської діяльності на рівні суб'єктів господарювання, а зростаючий рівень міжнародної конкуренції змушує їх шукати шляхи об'єднання зусиль у боротьбі за виживання і досягнення більш високих ринкових позицій. Одним з основних елементів інституціоналізації ринкової економіки є розвиток корпоративного сектора. Однією з умов досягнення сталого розвитку є забезпечення економічної безпеки держави, тому перед Україною постала проблема створення ефективних інститутів і механізмів забезпечення її економічної безпеки. У науковій літературі категорія «економічна безпека» трактується по-різному. Узагальнене визначення. Економічна безпека підприємства – це стан найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів для запобігання загрози забезпечення стабільного функціонування підприємства в даний час і в майбутньому. Як показує світовий досвід, високий рівень безпеки є гарантією незалежності країни, визначальною передумовою стабільного розвитку економіки і суспільства. Сьогодні в Україні ефективними та найпоширенішими організаційно-правовими формами суб'єктів господарювання є товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ) 22,6% та акціонерні товариства, тобто корпоративні утворення, що актуалізує проблеми формування системи корпоративної безпеки підприємства. Вибір стратегії корпоративної безпеки, яка покликана забезпечити досягнення бажаної мети підприємства, – кінцевий етап процесу її формування. Безпосередньому досягненню бажаного результату сприяє успішна реалізація стратегії. На жаль, етап реалізації стратегії у системі стратегічного

управління вітчизняних підприємств часто недооцінюють, тим самим створюючи суттєві перешкоди для діяльності підприємств. Досвід зарубіжних країн показує, що корпоративні структури, найчастіше акціонерні компанії, є основою сучасної економіки. Акціонерна форма господарювання виникає, перш за все, для того, щоб концентрувати розрізнені капітали з метою більш продуктивного застосування. Надалі на перший план у діяльності акціонерних товариств висувається мінімізація виробничих витрат в умовах недосконалої конкуренції і максимально можлива реалізація переваг корпоративної організації бізнесу. Економічна реалізація акціонерної форми власності полягає в двох взаємозалежних процесах. По-перше, у розвитку відносин спільного привласнення умов виробництва, що виникають на основі об'єднання індивідуальних капіталів, а по-друге, у привласненні доходу як кінцевого результату корпоративного підприємства. Корпоративна безпека включає в себе безліч понять, регламентів і систем: режим захисту комерційної таємниці, внутрішня робота із співробітниками з метою запобігання негативних явищ, бізнес розвідка і економічна безпека, інформаційно-аналітична робота в інтересах безпеки, технічний та фізичний захист майна та співробітників. Зазначене вище далеко не повний перелік напрямів роботи в забезпеченні безпеки крупного комерційного підприємства. Корпорації вибирають свої пріоритети в розвитку вищевказаних напрямків забезпечення безпеки, це залежить від оцінки ступеня загроз, який в свою чергу залежить від виду і масштабу діяльності компанії. Як правило, оцінку загроз проводить або керівник, або начальник служби безпеки, або незалежний аудитор в галузі безпеки. Оцінка загроз постійно корегується в процесі розвитку бізнесу. Найбільш актуальною сьогодні є внутрішня робота корпорацій з співробітниками з метою запобігання негативних явищ, яка проводиться різними методами. Відзначимо роботу з джерелами усередині компанії з виявлення інформації сигнального (небезпечного) характеру, постановку конкретних завдань співробітникам безпеки з контролю за виконанням тих чи інших режимних заходів, затверджених спеціальним наказом по організації, а також технічні методи і способи контролю. Стосовно технічних заходів контролю існують проблеми при їх проведенні стосовно співробітників, ця процедура повинна в обов'язковому порядку закріплюватися письмовою згодою самого співробітника при прийомі на роботу, тільки тоді це буде законним. У роботі з співробітниками дуже важлива і профілактична робота: перевірки при прийомі на роботу, профілактичні бесіди, застережливі співробітників від протиправних та небезпечних для компаній дій, регулярні заняття із співробітниками по режиму захисту комерційної таємниці та інші заходи.

Роль корпоративної безпеки в забезпеченні життєдіяльності підприємства, її успішного просування в бізнесі дуже важлива. Це підтверджують статистичні дані про витрати на забезпечення безпеки в провідних західних компаніях. Іноді витрати в цій області досягають, за різними даними, до 30% від прибутку підприємства.

Особливим фактором формування на підприємствах системи корпоративної безпеки є формування на підприємстві корпоративної культури, зацікавленості у здійсненні захисту підприємства осіб (як всередині підприємства, так і з оточуючого зовнішнього середовища), які визначають основні напрямки та пріоритети його діяльності, від яких залежить стабільність роботи господарюючого суб'єкта, життєздатність та сам факт існування його на ринку, зокрема: власники, інвестори, керівництво, кредитори, партнери (як існуючі, так і потенційні).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем формування та розвитку корпоративної культури присвячені праці таких видатних вчених, як

Благова Ю. Е. [1], Богатирьова М.Р.[2], Євтушевського В.О.[3], Клейнера Г.Б. [4], Томпсона А.А. [5], Хаєта Г.Л. [6] та інші. Зазначені науковці внесли вагомий внесок у розвиток теорії корпоративної культури підприємства, так зокрема, ними були досліджені елементи корпоративної культури, роль корпоративної культури в розвитку організації, взаємозалежність організаційної культури та організаційних перетворень.

Мета та завдання статті. Метою статті є дослідження процесу формування корпоративної культури на підприємстві. Проаналізувати основні дефініції сутності корпоративної культури, охарактеризувати основні елементи корпоративної культури на підприємстві. Оцінити сучасний стан корпоративної культури підприємства та розглянути технології формування корпоративної культури підприємства.

Виклад основного матеріалу. Поглиблення ринкових відносин, зміна форм власності, методів управління та кризові процеси в економіці визначають необхідність пошуку нових методів підвищення ефективності діяльності організацій. У сучасних умовах господарювання саме корпоративна сфера діяльності є дуже поширеною, яка динамічно розвивається з кожним роком. Корпоративні утворення сформували окремий сектор економіки, який потребує всебічного аналізу. Особливим об'єктом дослідження виступає процеси формування та ролі корпоративної культури на ефективність діяльності організації. Корпоративна культура є комплексним поняттям. Корпоративна культура – це сукупність пануючих в організації ціннісних уявлень, норм і зразків поведінки, що визначають зміст і модель діяльності співробітників незалежно від їх посадового становища і функціональних обов'язків. На кожному підприємстві корпоративна культура складається зі самостійних напрямків: культура умов праці, культура засобів праці і трудового процесу, культура міжособистісних відносин, культура управління та культура працівника. Науковці виділяють два основних підходи до розуміння сутності корпоративної культури: прагматичний та феноменологічний. З погляду феноменологічного підходу корпоративна культура – явище, яке неможливо формувати та яке має лише опосередкований вплив на ефективність діяльності організації. В центрі уваги прагматичного – можливість свідомого формування корпоративної культури, її важлива роль в процесі управління підприємством в цілому.

Посткризові явища в економіці України, в техногенній сфері, в культурі суспільства породжують ряд серйозних проблем: нестача фінансів, нестабільність зайнятості та доходів, відсутність політичної безпеки та безпеки для навколишнього середовища [1, с. 7]. На сучасному етапі розвитку суспільства розвиток корпоративних інститутів може бути використаний як для вирішення найважливіших економічних, соціальних, екологічних проблем, так і виступати загрозою національному суверенітету, поглинання національної економіки. Україна сьогодні поставила перед собою завдання сформувати якісно нове інституціональне середовище, яке сприятиме підприємницькій активності та економічному зростанню на базі структурно-інноваційних перетворень і запровадженню механізмів соціально-ринкової економіки за умови подолання протиріч між державою і суб'єктами господарювання. Відбувається переосмислення теоретичних позицій з питання взаємодії між суб'єктами влади і власності, представників держави і бізнесу.

Численні випадки порушень нормальних взаємин між підприємствами і суспільством, корпораціями та їх акціонерами у всьому світі стали приводом до інтенсивного перегляду не тільки прикладних, але і фундаментальних принципів організації взаємин між власниками влади (акціонерами), власниками повноважень (менеджера-

ми), власниками знань (представниками техноструктури підприємств) і власниками праці (працівниками). Існуючі варіанти теорії підприємства (фірми) як економічної системи не забезпечують розвиток методології корпоративного управління в напрямку більш ефективної роботи підприємств та економіки в цілому [4, с. 5].

Підвищений інтерес до проблеми вибору форми корпоративного управління, способів формування сучасної її моделі обумовлений низькою ефективністю функціонування української економіки, заснованої на нерозвиненій системі корпоративного управління. Дослідження механізмів акумулювання та розміщення капіталу, мотивації діяльності фірм в цілому і окремих працівників, ступеня ринкової саморегуляції компаній відносяться до визначальних факторів, які входять в оцінку ефективності функціонування суб'єкта господарювання.

Дослідження ролі корпоративної культури передбачає вивчення документів, спостереження за стилем управління, довірче спілкування із співробітниками на всіх рівнях ієрархії організації. Збір інформації дозволяє створити профіль організаційної культури, в якому відображаються: зміст цінностей, їх узгодженість, загальна спрямованість. Ціннісні орієнтації інтерпретуються однозначно і поділяються усіма або більшістю учасниками організації; організація створює умови, які мотивують працівників бути причетними до неї, вважати, що життєдіяльність організації тісно пов'язана з їх власною діяльністю, і вони взаємозалежні.

У процесі дослідження впровадження ефективно діючої корпоративної культури на підприємстві А.А. Томпсон запропонував застосовувати п'ять етапів[5]:

1. Аналіз внутрішніх організаційних процесів підприємства.

Склад роботи: аналіз стратегій розвитку підприємства, стиль керівництва та прийняття рішень, наявність та поточний стан елементів корпоративної культури, виявлення проблем та невирішених питань тощо.

Очікуваний результат: рекомендації щодо вирішення виявлених проблемних питань, розроблення концепції новітньої моделі корпоративної культури.

2. Аналіз психологічного клімату на підприємстві.

Склад роботи: анкетування та інші види досліджень співробітників підприємства.

Очікуваний результат: розроблення рекомендацій щодо усунення конфліктів та інших проблем співробітників підприємства.

3. Формування моделі корпоративної культури.

Склад роботи: формалізація кожного елемента корпоративної культури, а саме: власна історія, місія, стратегічне бачення, фірмовий стиль, етичний кодекс та традиції.

Очікуваний результат: формування положення щодо корпоративної культури конкретного підприємства.

4. Впровадження моделі корпоративної культури

Склад роботи: інформування співробітників підприємства щодо впровадження корпоративної культури, пояснення їм доцільності та ефекту від даного методу мотивації.

Очікуваний результат: прийняття заданої моделі корпоративної культури та всебічна її підтримка.

5. Підтримка моделі корпоративної культури.

Склад роботи: розроблення методики оцінки та контролю за впровадженням корпоративної культури, визначення відповідальних осіб та їх обов'язків. Очікуваний результат: досягнення максимального ефекту від впровадження корпоративної культури як методу мотивації співробітників.

Корпоративна культура дуже сильно відрізняється в залежності від бізнесу. Одна справа, виробнича організація, де практично повинен бути повний порядок і дуже

чітка ієрархія підпорядкування, інша справа – сучасні українські підприємства, де є більш гнучка жива корпоративна культура. Наприклад, ІТ-компанії, де керівники проектів часто молодше, ніж підлегли. У зазначеному випадку можуть бути ефективно використані відносини на рівних, коли начальник – друг і партнер.

За даними компанії KellyGlobalWorkforceIndex, яка провела опитування 170 тис. Респондентів в 30 країнах світу, більше третини працюючого населення в світі готові змінити місце роботи. В Європі, Америці та Азіатсько-Тихоокеанському регіоні люди готові до змін для підвищення почуття власної значущості. Українці погоджуються міняти роботу на користь кращої зарплати і кар'єрного зростання. Найвищий рівень незадоволеності серед співробітників в Європі – 43% опитаних заявили про те, що часто замислюються про бажання змінити місце роботи. На Американському континенті подібні настрої присутні лише у 28%, і лише 9% налаштовані на зміни в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні. Наведені дані показують, що роботодавці повинні додатково застосовувати методи підвищення лояльності співробітників підприємства. На думку більшості експертів, просте збільшення зарплати не може гарантувати того, що співробітник залишиться в компанії: завжди знайдеться хтось, хто зможе запропонувати такі ж умови, і при цьому зацікавити широким спектром завдань, інноваційними проектами, більшою залученістю і відповідальністю за кінцевий результат. Треба не стільки підвищувати зарплату, скільки створювати умови для роботи групи (відділу)та підприємства в цілому. Тому саме корпоративна культура, заснована на філософії спільної долі, буде виконувати в організації наступні функції:

- додання роботі людини сенсу не тільки в матеріальному, але також у плані моральному, духовному;
- соціального партнерства працівників з керівництвом організації, почуття спільності (солідарності) усіх рівнів працівників навколо цінностей, норм, традицій, що підвищує їх відповідальність за якість діяльності;
- формування морально-етичних цінностей і установок, що підсилює реалізацію інтелектуального та творчого потенціалу співробітників.

Висновки. Таким чином корпоративна культура – це потужний інструмент, що дозволяє об'єднати трудову ініціативу всіх співробітників. Своєчасна діагностика і спостереження за станом лояльності співробітників організації – така ж необхідна задача в управлінні, як і звичний підбір і розвиток персоналу. Корпоративна культура виступає ефективним інструментом мотивації персоналу підприємства та підвищення якості виробництва. Корпоративна культура покликана формувати внутрішню мотивацію співробітника, надавати ґрунт для його творчої реалізації, що тільки позитивно буде впливати на ефективність діяльності організації та надасть можливість для подальшого динамічного розвитку.

Список використаних джерел

1. Благов Ю. Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности / Ю.Е. Благов // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2006. – Сер.8., Вып. 2. – С. 3–24.
2. Богатырев М. Р. Организационная культура: Сущность и роль в системеуправления : дисс. ... к. э. н. / М.Р. Богатырев. – Москва : МГУ, 2005.
3. Євтушевський В.А. Корпоративне управління / В.А. Євтушевський. – К. : Знання, 2006. – 406 с.
4. Клейнер Г.Б. Развитиетеорииэкономических систем и ееприменение в корпоративном и стратегическомуправлении. – М.: ЦЭМИ РАН, 2010. – 59 с.
5. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд. – М.: Вильямс, 2004.
6. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура : навч. посіб. / Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, С.В. Ковалевський, О.А. Медведєва, В.І. Кулійчук, Е.В. Яшина / за ред. Г.Л. Хаєта. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.

Summary. The process of corporate culture in the company. The basic definition of the essence of corporate culture, describe the main elements of the corporate culture of the company. Reviewed the current state of corporate culture of enterprise and technology are considered corporate culture of the company.

Key words: institutional environment, corporate enterprise, corporate culture, corporate governance, security.

УДК 330.46 :331.52:368.914

Мангушева А. Ю.,

магістрант ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Науковий керівник – Гриненко А. М.,

к.е.н., професор ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,

м. Київ

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В КОМПАНІЯХ ІТ-СФЕРИ

У статті досліджується впровадження корпоративної соціальної відповідальності на прикладі компаній ІТ-сфери, розглянуто переваги та недоліки, висвітлено власні пропозиції.

Ключові слова: відповідальність, соціальна відповідальність, корпорація, ІТ-компанія.

Постановка проблеми. Трансформації економіки України до ринкової призвели до відходу від практики державного патерналізму, що знайшло своє відображення у зміні розуміння ролі підприємства як суспільного інституту, формуванні нового підходу до оцінки ефективності та його результативної діяльності і тому все більше роль у забезпеченні конкурентоздатності, досягненні високої продуктивності та прибутковості виробництва почали відігравати соціально-відповідальні функції підприємства. На сьогоднішній день подібна трансформація суспільних цінностей та пріоритетів вимагає внесення змін до діючої практики управління підприємствами, забезпечення інтеграції принципів, методів та інструментів корпоративної соціальної відповідальності у діяльність підприємств. Як показує практика, вітчизняним підприємствам нелегко впровадити ефективні засоби корпоративної соціальної відповідальності по причині неготовності суспільства до цього, значної необізнаності та, в певній мірі, ризиків, побоювань та страхів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання корпоративної соціальної відповідальності розглядається багатьма вченими. Вагомий вклад у становлення, розвиток та дослідження особливостей соціально-відповідального підходу до ведення виробничої діяльності внесли вітчизняні та зарубіжні вчені, серед яких: І. Акімова, Ю. Благов, Т. Бредгард, П. Друкер, Ф. Євдокімов, А. Керолл, Ф. Котлер, С. Літовченко, М. Мескон, Дж. Мун, Г. Назаров, Л. Ненсі, В. Нижник, О. Осінкіна, І. Петрова, Ю. Сасенко, О. Степанова, О. Філіпченко, П. Яницький та ін. Питанням визначення груп зацікавлених сторін, їх ролі у запровадженні принципів корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві присвячені роботи Л. Вітківської, В. Головної, О. Грішньої, К. Девіса, О. Лазаренко, Дж. Поста, С. Туркіна, В. Фредеріка та інших. Розробка, реалізація, управління та оцінювання результативності соціально-відповідальних заходів досліджуються у роботах І. Барбашина, І. Беляєвої, С. Буко,

С. Івченко, П. Калити, О. Кліменко, А. Колота, Н. Кричевського, М. Ліборакіної, В. Паніотто, В. Садкова, М. Стародубської, С. Титова та ін.

Проте, у науковій літературі не існує єдиної думки щодо базових складових концепції корпоративної соціальної відповідальності. Тому, виникає необхідність у науковому обґрунтуванні теоретико-методологічних основ розробки механізму формування соціальної відповідальності та практичних рекомендацій щодо його впровадження в управлінні підприємством будь-якого типу.

Мета дослідження. Метою дослідження є вивчення теоретико-методологічних особливостей питання впровадження корпоративної соціальної відповідальності та визначення практичних рекомендацій стосовно розробки механізму її формування та використання в управлінні підприємством.

Виклад основного матеріалу. Сучасний розвиток технологій та можливостей вивіт ІТ-технології на один з перших планів та професія ІТ-спеціаліста вважається найбільш популярною та матеріально оплачуваною в світі. Крім того, компанії, чия діяльність тісно пов'язана з ІТ-технологіями, на сьогодні вважаються одними з найбільш прибуткових, та за прогнозами науковців, попит на їх роботу буде зростати за геометричною прогресією ще багато десятиліть.

Саме тому, для аналізу впровадження корпоративної соціальної відповідальності в організаціях було обрано дану сферу. Усього було оцінено 6 найбільших компаній, які за рейтингами популярного ІТ-порталу DOU.ua посіли лідируючі позиції [8]. У табл.1 наведено рейтинг з урахуванням кількості персоналу і технічних спеціалістів (на 06.2014 р.)

Таблиця 1

Рейтинг найбільших ІТ-компаній

№	Компанія	Спеціалісти в Україні	Технічні спеціалісти
1	Luxoft	3510	3137
2	SoftServe	3450	-
3	EPAM Systems	3300	2950
4	Cilcum	2404	2121
5	GlobalLogic	2403	2098
6	Samsung R&D Institute Ukraine	1350	1200

Обрані для аналізу ІТ-компанії мають високий рівень соціальної відповідальності їх бізнесу. Проте, кожна з організацій має власний підхід та бачення даного поняття та впроваджує в життя заходи з індивідуальними особливостями. У табл. 2 наведений рейтинговий список сфер життєдіяльності, що потребують реалізації соціальних проєктів (з погляду представників комерційного сектору) [1, с. 95]

Таблиця 2

Сфери життя, що потребують підтримки з боку бізнес-структур

Місце	Сфера життєдіяльності
I	Допомога дітям-інвалідам
II	Допомога інвалідам, людям похилого віку, знедоленим
III	Охорона здоров'я
IV	Освіта
V	Екологія
VI	Наука
VII	Культура, мистецтво

За даними табл. 2 нами проводилось власне дослідження на ІТ-компаніях та відповідно здійснювався аналіз пітримання вищевказаних сфер життя та впровадження нових соціальних проєктів.

Результати даного дослідження показали, що кожна з 6-ти компаній запроваджувала соціальні проекти на підприємствах. У багатьох з ІТ-компаній на сайтах та в матеріалах існує навіть окремий підрозділ, присвячений корпоративній соціальній відповідальності та багато в чому є більшим, ніж запропоновані для аналізу сфери життєдіяльності. Результати аналізу відповідно до необхідних сфер відображені в табл. 3–9 [2;4;5;6;7].

Таблиця 3

Впровадження соціальних проектів на ІТ-підприємствах для допомоги дітям-інвалідам

Компанія	Допомога дітям-інвалідам
Luxoft	Золотий спонсор проекту Американського онкологічного товариства; гуманітарна допомога дитячим будинкам; благодійність та гуманітарна допомога дітям-інвалідам;
SoftServe	-
EPAM Systems	-
Cilcum	Матеріальна допомога дітям-інвалідам, дитячим будинкам
GlobalLogic	-
Samsung R&D Institute Ukraine	Соціальна ініціатива «Samsung.Надія для дітей». Регулярні перекази Фондам з боротьби з дитячим раком для придбання медичного обладнання для дитячих онкологічних центрів по всій Україні.
SoftServe	Матеріальна допомога дітям-сиротам, дітям-інвалідам

Таблиця 4

Впровадження соціальних проектів на ІТ-підприємствах для допомоги інвалідам, людям похилого віку, знедоленим

Компанія	Допомога інвалідам, людям похилого віку, знедоленим
Luxoft	Золотий спонсор проекту Американського онкологічного товариства;
SoftServe	-
EPAM Systems	Відрахування до Фонду допомоги людям з вадами серця; Регулярні візити до будинків пристарілих.
Cilcum	Матеріальна допомога найбільш вразливим верстам населення, благодійність
GlobalLogic	-
Samsung R&D Institute Ukraine	Регулярні перекази Фондам з боротьби з онкологічними захворюваннями, реабілітаційним центрам та центрам післямедичної допомоги інвалідам; Щорічні візити будинків пристарілих.
SoftServe	Матеріальна допомога ветеранам війни, людям похилого віку.

Таблиця 5

Впровадження соціальних проектів на ІТ-підприємствах з охорони здоров'я

Компанія	Охорона здоров'я
Luxoft	Спонсорство зоопарків; Підтримка благодійних фондів: «Большая перемена»
SoftServe	-
EPAM Systems	Щорічна здача крові в офісах та передача в місця з її нестачею.
Cilcum	-
GlobalLogic	-
Samsung R&D Institute Ukraine	Використання сучасних технологій для створення персоналізованих і ефективних медичних рішень. Samsung розробляє інноваційні рішення, що покликані задовольнити унікальні потреби користувачів, а також підвищити якість життя незалежно від поточного стану здоров'я. Діяльність у бідних регіонах.
SoftServe	-

Впровадження освітніх соціальних проектів на IT-підприємствах

Компанія	Освіта
Luxoft	Підтримка і спонсорство місцевих університетів, технічних коледжів та академій в Україні, Росії, Румунії, В'єтнамі; Стажування для студентів; Спонсорство збірної України на міжнародних математичних змаганнях у Нідерландах; Спонсорство з програмування серед студентських конкурсів; Спонсорство з програмування в ОНПУ.
SoftServe	SoftServe University; Запроваджена IT-академія; Безкоштовний сертифікаційний центр при компанії; Тренінг-менеджмент група при технічних університетах та колекджах; Школа іноземних мов; IT-Експерт – проведення лекцій для студентів.
EPAM Systems	-
Cilcum	Стажування в компанії, Освітні програми для проджект-менеджерів; Проведення лекцій та майстер-класів в технічних вузах країни.
GlobalLogic	Проведення курсів, тренінгів для початківців та спеціалістів; Стажування в компанії, підготовка до роботи; Лекції, майстер-класи в університетах країни.
Samsung R&D Institute Ukraine	2000 + шкіл для розвитку IT-спеціалістів SMARTSchool; Запровадження в бідних міських або незабезпечених сільських районах, що не мають цифрової освітньої інфраструктури спеціалізованих центрів для навчання; Покращення рівня навчання і викладання за допомогою технологій; Samsung Developers Academy
SoftServe	-

Впровадження екологічних соціальних проектів на IT-підприємствах

Компанія	Екологія
Luxoft	Дотримання Green IT менеджменту;
SoftServe	Вторинна переробка сміття та відходів
EPAM Systems	Глобальна Екосистема, переробка матеріалів, економія енергії та паперу
Cilcum	Збирання макулатури в офісах, переробка відходів.
GlobalLogic	Екологічне середовище в компанії, програма анти-забруднення
Samsung R&D Institute Ukraine	Продумане керування поставками та життєвий цикл продуктів; «Зелені» продукти; Мінімізація енергоспоживання та зменшення викидів вуглекислого газу.
SoftServe	Компанія ретельно підходить до вибору, здійсненню, управлінню, видатками активів та ведення відносин з партнерами, базу систему екологічного менеджменту на прийнятих екологічних стандартах, які застосовні до діяльності організації.

Таблиця 8

Впровадження наукових соціальних проектів на ІТ-підприємствах

Компанія	Наука
Luxoft	R&D лабораторія в Одеському національному політехнічному університеті;
SoftServe	Проведення змагань для пошуку молодих талантів;
EPAM Systems	-
Cilcum	Наукові тренінги, семінари, вебінари, майстер-класи в різних містах України.
GlobalLogic	Наукові тренінги, семінари, вебінари, майстер-класи в різних містах України; Написання наукових робіт за ІТ-тематикою
Samsung R&D Institute Ukraine	Конкурс ідей Open Idea (твори та відео) для вирішення соціальних проблем за допомогою точних наук; Проведення загальнонаціональних і всесвітніх конкурсів
SoftServe	-

Таблиця 9

Впровадження соціальних проектів на ІТ-підприємствах з питань культури та мистецтва

Компанія	Культура, мистецтво
Luxoft	Підтримка і спонсорство спортивних тренувань і змагань;
SoftServe	-
EPAM Systems	-
Cilcum	-
GlobalLogic	Щорічні дні відкритих дверей з шоу-програмою; Проведення змагань та ігор між офісами компанії та конкурентами;
Samsung R&D Institute Ukraine	Samsung виступає постійним інноваційним партнером Національного культурно-мистецького та музейного комплексу «Мистецький арсенал», Інституту проблем сучасного мистецтва, фестивалю ГогольFEST та арт-галереї «Лавра»; двічі Samsung ставав лауреатом національної церемонії «Герої спортивного року», запровадженої Національним олімпійським комітетом та Міністерством молоді та спорту в Україні, у номінації «Меценат спортивного року».
SoftServe	-

Як видно з таблиць, в Україні інститут корпоративної соціальної відповідальності перебуває на етапі становлення. Найбільш активними у цій сфері є, насамперед, представництва іноземних компаній, які переносять на українське підгрунтя сучасні світові практики, принципи і стандарти, а також великі та малі вітчизняні підприємства й організації, які протягом останніх років удосконалюють свою діяльність на засадах концепцій загального управління якістю та компанії, які постійно слідкують за новітніми тенденціями та технологіями. Одні з таких компаній є ІТ-компанії, приклад яких наведено в таблицях 3–9.

Однак зазначений процес потребує певної координації та стимулювання, а відтак активної участі в ньому держави, яка повинна визначити корпоративну соціальну відповідальність як бажану поведінку для бізнесу і розробити комплекс відповідних стимулів для впровадження заходів. Більша частина компаній не має чіткого уявлення від користі запровадження корпоративної соціальної відповідальності та переконалих обґрунтувань для її впровадження.

Саме тому в Україні підтримка держави необхідна як для підкреслення важливості етичної і соціально відповідальної поведінки компаній, просування кращих практик вітчизняних компаній із соціальної відповідальності в Україні та за кордоном, так і для підвищення престижності досконалих організацій і процесів безперервного системного вдосконалення. Це дозволить більшості компаній посилити довгострокову конкурентоспроможність і репутацію через практики відповідального ставлення до своїх співробітників, споживачів та інших зацікавлених сторін.

Стратегічні напрями розвитку корпоративної соціальної відповідальності можна подати у табл. 10:

Таблиця 10

Стратегічні напрями корпоративної соціальної відповідальності

<p>Організаційні та нормативні напрями</p>	<ul style="list-style-type: none"> - сформувані постійно діючий орган, до компетенцій якого належали б аналіз існуючого стану корпоративної соціальної відповідальності в Україні та сприяння її подальшому розвитку; - розробити Національну стратегію розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні на п років; - унормувати систему преференцій для організацій, що запроваджують політику соціальної відповідальності та реалізують соціально важливі програми; - стимулювати поширення українськими суб'єктами господарювання та організаціями нефінансових звітів, у т.ч. через українські та міжнародні спеціалізовані портали та бази звітів; - розробити та щорічно проводити бізнес-конкурси з тематики корпоративної соціальної відповідальності; - на державному рівні запровадити пільги та державні гарантії компаніям, які активно дотримуються системи соціальної відповідальності.
<p>Напрями реалізації та розвитку компетенцій для підтримки та впровадження КСВ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - сприяти обміну досвідом і позитивними практиками компаній щодо корпоративної соціальної відповідальності; - сприяти покращенню корпоративного управління та поширенню стратегій корпоративної соціальної відповідальності на українських підприємствах, у т.ч. на державних; - встановити у законодавстві вимоги до компаній у сфері соціальної відповідальності; - ініціювати проекти розвитку навичок інвестиційних компаній, аналітиків, інвесторів, фондів та банків щодо аналізу нефінансових ризиків; - сприяти підготовці фахівців за кваліфікацією «Менеджер із соціальної відповідальності», «Менеджер з корпоративної відповідальності», «Експерт із соціальної відповідальності бізнесу», «Соціальний аудитор», «Контролер соціальної відповідальності бізнесу» (відповідно до Державного класифікатора професій ДК 003:2010); - створити на ринку праці попит на професії, пов'язані з корпоративною соціальною відповідальністю, та у зв'язку з цим – породжувати пропозицію; - пропагандувати в службах зайнятості професії, пов'язані з КСВ.
<p>Напрями розширення інформації про КСВ серед зацікавлених груп населення</p>	<ul style="list-style-type: none"> - проводити державні інформаційні кампанії, в т.ч. з підтримки публікації статей та підготовки телепрограм з тематики корпоративної соціальної відповідальності у ЗМІ; - створити єдиний портал корпоративної соціальної відповідальності для забезпечення обізнаності щодо реалізації Національної стратегії корпоративної соціальної відповідальності в Україні; - створити всеукраїнський інформаційний центр з питань корпоративної соціальної відповідальності, що діятиме за принципом «гарячої лінії» (call-centre); - оприлюднювати інформацію стосовно компаній-порушників принципів захисту прав споживачів та принципів діяльності з соціальної відповідальності; - розробити програму інформування органів влади та місцевого самоврядування щодо програм корпоративної соціальної відповідальності і проектів, що реалізуються на територіях відповідних адміністративно-територіальних одиниць; - проводити щорічні парламентські слухання із реалізації корпоративної соціальної відповідальності в Україні; - проводити періодичні конференції з питань впровадження та результативності корпоративної соціальної відповідальності в Україні за підтримки державних органів влади та із залученням органів місцевої влади, місцевих громад, ЗМІ та організацій громадянського суспільства, академічних кіл; - підтримувати наукові дослідження у сфері корпоративної соціальної відповідальності на національному та регіональному рівнях.

Отже, підґрунтя для роботи та запровадження дій для розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності закладено. Далі можлива поява нових стратегічних напрямків та ідей, які повинні лише покращувати розвиток системи КСВ в Україні, а не навпаки, її гальмувати. Для того, щоб реалізувати стратегічні напрями розвитку корпоративної відповідальності, потрібно знати та дотримуватися ряду процесів, які слугуватимуть і допомогою і підтримкою. Такими серед них є:

1. Тісні дружні стосунки з державною та органами державного регулювання: держава та особи від її імені повинні бути схильними до соціальної відповідальності бізнесу, підтримувати та заохочувати окремі верстви населення, юридичні організації до прозорості та діючої соціалізації. В свою чергу підприємства повинні дотримуватись порядку запровадження соціальних проектів та звітів до державних органів про проведenu роботу, щоб не залишитися осторонь та не мати скарг і рекамацій;

2. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності слід розпочинати із вибору найбільш перспективних форм соціального інвестування, які знаходяться в руслі довгострокового інтересу компанії. Тобто, корпоративна соціальна відповідальність буде інтегрована не лише у систему управління компанією, але й у загальну корпоративну бізнес-стратегію, включаючи соціальні, економічні та екологічні цілі;

3. Корпоративну соціальну відповідальність не слід ототожнювати лише з благодійністю. Навпаки, вона повинна передбачати прояв випереджаючих соціальних ініціатив компанії, які проявляються у формуванні дієвого партнерства із заінтересованими особами (персонал, споживачі, власники, територіальні громади, представники держави тощо);

4. Соціальні проекти компанії можуть не завжди нести позитивний характер як для суспільства, так і для компанії в цілому. Тут мова йде про «вігоду» або «піар» компанії, а не дійсно соціальну допомогу. Тому, при розробленні комплексу заходів корпоративної соціальної відповідальності потрібно враховувати, насамперед, інтереси та користь іншої сторони – споживача соціальної допомоги;

5. У розвинутих країнах КСВ веде до так званої «зеленої економіки», яка характеризується ефективною системою охорони навколишнього природного середовища, скороченням об'ємів викидів вуглецю, застосуванням безпечних технологій, енергозбереженням та створенням нових робочих місць. Не можна відкидати той факт, що Україна робить відповідні кроки в дотриманні компаніями глобальних стандартів та принципів корпоративного громадянства. Звідси випливає той факт, що потрібно в одну з перших черг пам'ятати про «зелену економіку» та планувати соціальні проекти так, щоб дотримуватися цих правил;

6. Не слід забувати про постійний моніторинг, оцінювання рівня корпоративної соціальної відповідальності та звітування компанії. Останнє виступає ефективним засобом комунікації із суспільством і є передумовою виходу на міжнародні ринки капіталу, сприяє розвитку персоналу та просуванню товарів і послуг.

Висновки. Корпоративна соціальна відповідальність – широке та багатогранне поняття, концепція якого лише починає зароджуватися та поширюватися в Україні. Наразі для неї є характерними суб'єктивізм, несистемність та вузька спрямованість проявів, що у поєднанні з існуючими перешкодами стримує активне поширення принципів корпоративної соціальної відповідальності серед вітчизняних підприємств.

Відповідно до аналізу соціальної роботи ІТ підприємств були запропоновані стратегічні напрями, які дозволяють врахувати особливості запровадження даного механізму не лише на окремому підприємстві, а й розробити загальну систему просу-

вання та запровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності на рівні галузі чи регіону, запровадження практики визначення рейтингу корпоративної соціальної відповідальності підприємств.

Запропонований набір напрямів дозволить впливати на вибір управлінських рішень щодо ефективності корпоративної соціальної відповідальності у діяльності ІТ-підприємств та слугуватиме прекрасним прикладом для його наслідування підприємствами інших галузей.

Подальші дослідження будуть спрямовані на більш детальне дослідження розвитку корпоративної соціальної відповідальності в ІТ-компаніях.

Список використаних джерел

1. Головнев В. Социальная ответственность бизнеса – опыт России и Запада / В. Головнев. – М.: ООО «Деловая Россия», 2004. – 95 с.
2. Офіційний сайт компанії Ciklum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ciklum.com>
3. Офіційний сайт компанії EPAM [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.epam.com>
4. Офіційний сайт компанії GlobalLogic [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://globallogic.com.ua>
5. Офіційний сайт компанії Luxoft [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.luxoft.com>
6. Офіційний сайт компанії Samsung [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.samsung.com/ua>
7. Офіційний сайт компанії SoftServe [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://softserve.ua>
8. ТОП-25 крупнейших ИТ-компаний Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jobs.dou.ua/top25/>

Summary. In the article the examines the implementation of corporate social responsibility in the example companies IT areas rozhyanuto advantages and disadvantages highlighted their proposal.

Key words: responsibility, social responsibility, corporation, an IT company.

УДК [005.932:657.421.3]:658.14 (043.3)

Мельник О.В.,

*к.е.н., старший викладач кафедри стратегії підприємств
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
м. Київ*

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЧНО ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто необхідність розробки та впровадження стратегії управління НМА на підприємстві. Охарактеризовано етапи формування та реалізації стратегії, визначено основні принципи та здійснено спробу визначити результативність впровадження даних заходів.

Ключові слова: *ресурсно-компетенційний підхід, нематеріальні активи підприємства, стратегічно орієнтоване управління, технологія управління нематеріальними активами.*

Актуальність теми. З позиції теорії стратегії розрізняють загально корпоративну, конкурентну стратегію (чи бізнес-стратегії), функціональну та операційну стратегії. Існує два підходи до розробки стратегії : це так званий зверху вниз (розробляємо стратегію і вже під неї здійснюємо пошук необхідних ресурсів) та знизу вверху (коли є ресурси і відповідно розробляємо стратегію з використанням даних ресурсів). В контексті стратегічно орієнтованого управління нематеріальними активами (далі СОУНМА) загально корпоративна стратегія розглядається як спосіб в який компанія намагається створити вартість, окреслюючи масштаби своєї діяльності на ринках та координуючи їх. Ефективність такої стратегії не зводиться лише до придбання цінних корпоративних ресурсів, якості окремих елементів чи ефективної системи управління, але й залежить від того, як взаємодіють усі елементи системи управління. А проблема стратегічно орієнтованого управління нематеріальними активами потребує пошуку, розроблення і впровадження методів та моделей підтримки прийняття рішень стосовно нововведень, оптимізації наявних методів, їх модифікацію

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фундаментальну платформу досліджень проблематики НМА заклали автори ресурсної теорії. На сьогодні управління НМА досліджується в площині фінансів, права, бухгалтерського обліку. Значний внесок у розробку методологічних засад і практичних рекомендацій щодо місця НМА в діяльності вітчизняних підприємств зробили О. Бутнік-Сіверський, Т. Бауліна, В.Верба, О. Гребешкова, С.Ілляшенко, Н. Іванченко., Л. Михайлова, Л.Мельничук, О. Олексюк, А. Полянська, Н. Ревуцька, І. Репіна, Н. Шевчук та ін.

Формулювання цілей статті. Стратегія управління нематеріальним активами включає в себе діагностику (оцінку)а об'єкта управління за результатами якої формулюються критерії вибору тієї чи іншої стратегії в межах стратегічного управління підприємством. Таким чином метою статті є розробка методичних рекомендацій щодо формування та реалізації системи стратегічно орієнтованого управління нематеріальними активами.

Виклад основного матеріалу. Відповідно ресурсної концепції, піраміду стратегій підприємства в контексті СОУНМА представлено (див. рис.1) [1, с. 272].

Під стратегією управління нематеріальними активами автор розуміє – управлінський процес який орієнтований на підтримку конкурентоспроможності підприємства шляхом ідентифікації, створення, прирощення та обліку активів, що сприятиме підвищенню в короткостроковій перспективі – підвищенню прибутковості, в довгостроковій – збільшення капіталізації підприємства.

Стратегія управління НМА передбачає формування профілю НМА, тобто виділення наявних та необхідних НМА, а також так званих активних НМА (ті, що активно використовуються у діяльності підприємства та формують стратегічний портфель НМА) та пасивних НМА (ті, що не використовуються в даний момент, однак можуть бути корисними в майбутньому) представлена на рис. 2.

Стратегічний профіль НМА характеризується такими моментами:

- по-перше, наявністю та станом реальних ресурсів підприємства як традиційних, так і нематеріальних (варто зауважити, що доцільно розглядати НМА в сукупності з усіма іншими ресурсами підприємства);
- по-друге, ступенем відповідності ресурсного потенціалу стратегічним цілям і задачам підприємства;
- по-третє, здатністю ресурсів забезпечити стійкість до впливу зовнішнього середовища та їх гнучкість щодо внутрішньо фірмових змін; тобто здатність адаптуватися;

- по-четверте, здатністю до «інсталяції» чи «нашарування» ресурсів у процесі створення додаткової цінності.

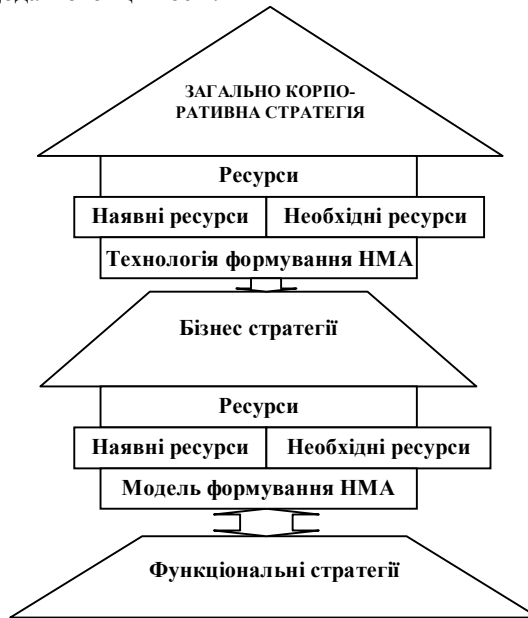


Рис. 1 Піраміда стратегій для формування моделі СОУНМА¹

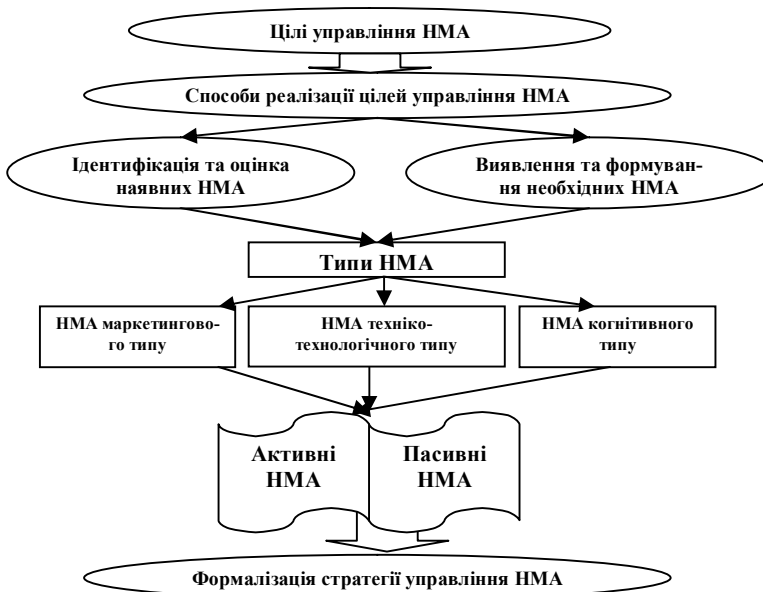


Рис. 2. Декомпозиція стратегії управління НМА²

¹ Розробка автора на основі [1, с.72].

² Розробка автора

Побудова профілю НМА дозволить виявити, які ресурси необхідні для створення додаткової цінності (чи досягнення цілей), вибрати з них ті, які є пріоритетними, та дасть можливість:

1. Визначити «розрив» в активах, тобто різницю між наявними та необхідними активами.

2. Зосередити увагу на цінності активу.

3. Підвищити ефективність облікової політики підприємства.

4. Підвищити інвестиційну привабливість підприємства.

5. Підвищити ринкову вартість підприємства.

6. Збільшити суму обігових коштів за рахунок додаткової емісії акцій.

7. Збільшити фінансові потоки підприємства: за рахунок вкладу в установчий капітал інших підприємств; за рахунок комерціалізації та продажу НМА (наприклад, оренда чи частковий продаж патентів, ліцензій чи інших нематеріальних ресурсів). В умовах поліваріантності тлумачення суті нематеріальних активів та їх складових, виникає необхідність формулювання вимог до розроблення та функціонування стратегій управління НМА в межах визначення основних типів таких активів.

Важливо зазначити, що в межах запропонованої статті немає змоги детально описати методи, моделі, технології та організаційно-економічний механізм стратегічно орієнтованого управління НМА. У такий спосіб ми описали методичне забезпечення цього процесу. Однак вважаємо за необхідне зосередитися на описі можливих стратегій управління НМА, їх окремих типів та на розробленні уніфікованого механізму управління НМА підприємства.

У межах вирішення поставленого завдання формування стратегії управління НМА можна подати у вигляді концептуальної моделі, представленій на рис. 1.3.

Контур СОУНМА на підприємстві передбачає окреслення основних методологічних та прикладних аспектів, що базуються на економіці нематеріальних активів та управління НМА, що можемо конкретизувати:

1. Управління має на меті забезпечити баланс «входу» та «виходу», а стратегічне управління – це процес розроблення стратегій, що координує діяльність усієї організації у довготривалій перспективі й здійснюється у контексті визначених місій та цілей, аналізу середовища, визначення ресурсів для досягнення цілей та безпосередньо реалізації стратегії та контролю її результатів. Таким чином, в умовах «нової економіки» концепція стратегічного управління має орієнтуватися на ресурси, які мають стратегічне значення для підприємства, тобто перш за все – нематеріальні ресурси.

2. На етапі розроблення стратегії управління НМА перебуває проблема ідентифікації всіх НМА підприємства. З урахуванням сучасних підходів до трактування сутності та природи НМА, а також урахування їх визначальну роль у формуванні конкурентних переваг за умов «нової» економіки, вважаємо за доречне визначити такі ключові групи нематеріальних складових комплексу активів: 1) НМА техніко-технологічного типу; 2) НМА маркетингового типу; 3) НМА когнітивного типу.

Слід визнати, що серед перелічених груп НМА, остання група є найскладнішою у контексті їх ідентифікації та інвентаризації. Проте, завдяки бурхливому науковому пошуку та якісного прирощення сфери управлінського консультування, поглиблення методичних засад концепції управління знань та репутаційного менеджменту, сьогодні створюються реальні інструменти для подолання зазначеної проблеми.

3. Етап впровадження стратегії управління НМА передбачає формування та розвиток стратегічно значущих НМА. Стратегічний підхід до управління НМА зумовлює ставлення до них як до ключових факторів розвитку підприємства в нестабільному середовищі господарювання.

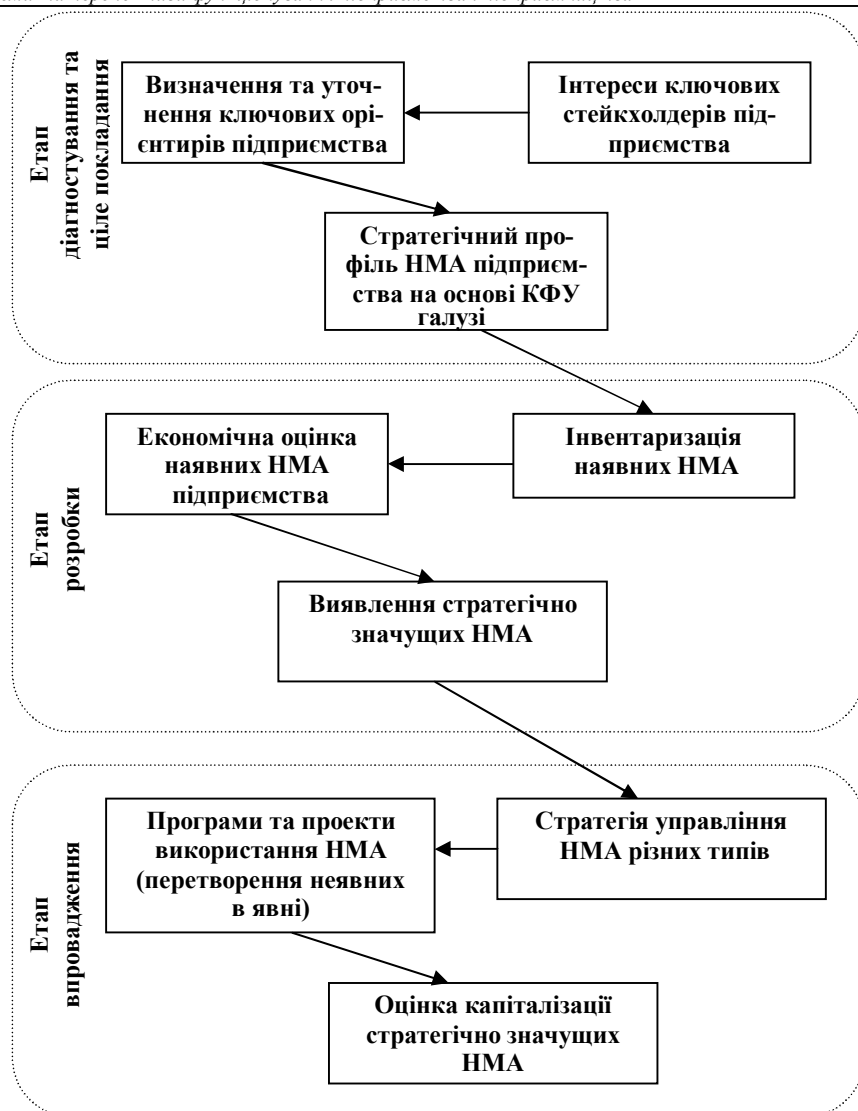


Рис. 1.3. Основні етапи формування стратегії управління НМА⁵

Таким чином, формується основна перевага стратегічно орієнтованого підходу – це можливість залучення до економічного управління підприємством не тільки «традиційних» ресурсів.

Систематизуючи загальнонаукові принципи управління, сформулюємо власне бачення принципів формування і реалізації стратегії управління НМА, що забезпечують її дієвість та функціонування (див. табл. 1).

Дотримання значених принципів сприяє підвищенню рівня керованості цього процесу та здійсненню правильного вибору напрямків управління НМА підприємства.

⁵ Розробка автора

Принципи формування та реалізації стратегії управління НМА⁴

Принципи	Зміст
Цілеспрямованість	Полягає у вирішенні конкретних проблем заради досягнення стратегічних цілей та цілей управління НМА (визначаються кожним підприємством, залежно від специфіки та сфери діяльності).
Наукова обґрунтованість	Всебічне врахування вимог об'єктивних законів розвитку суспільства, науки, використання світового досвіду, тенденцій макроопераційного середовища й т.ін.
Креативність	Створення передумов розвитку підприємства чи управління стратегічними змінами підприємства, що проявлятиметься в урізноманітненні сфер бізнесу, впровадженні нових методів управління
Актуальність	Обґрунтування економічної доцільності, можливості, нагальності та своєчасності проведення стратегічних змін з урахуванням потенціалу підприємства
Ресурсозабезпеченість	Поряд з використанням традиційних ресурсів створення чи розвиток стратегічних ресурсів підприємства (зокрема НМА певного типу) як для власного споживання, так і на продаж
Створення попиту	Корисність та здатність відтворюватися. Порушення принципу граничної корисності споживання НМА
Синергійність	Забезпечення більш високого підсумкового результату у випадку формування балансу між використанням традиційних та «нетрадиційних» (нематеріальних) ресурсів
Результативність	Орієнтація стратегії управління НМА на досягнення стратегічних цілей (отримання інтелектуальної ренти, зростання вартості активів тощо)

Висновки. Виконання стратегії – це завдання, що підпорядковує собі як загально корпоративні так і специфічні цілі підприємства і дає можливість менеджерам підприємства втілювати в життя організаційні зміни, впроваджувати процеси та контролювати результати та ефективність запропонованих заходів.

Таким чином, основні базові вимоги про реалізації системи стратегічно орієнтованого управління та розробку стратегії управління НМА для підприємств незалежно від їх галузевої приналежності, розміру та структури управління наступні:

- створення дієвих служб чи підрозділів для реалізації стратегії управління НМА;
- формування управлінської команди реалізації стратегії управління НМА;
- формування проектів та формалізація процедур для реалізації стратегії управління НМА;
- інсталяція стратегічно орієнтованого управління НМА в систему стратегічного управління підприємством;
- створення корпоративної культури та забезпечення лідерства.

Список використаних джерел

1. Мельник О.В. Розробка стратегії підприємства на основі системи управління нематеріальними активами підприємства/ О. В. Мельник // Економіка підприємства: теорія і практика: V Міжнар. наук.-практ. конф., 10 жов. 2014р., м. Київ : зб. мат. — К. : КНЕУ, 2014. – С. 271–2730
2. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратеги. Учебник для вузов /Пер.с англ.под редакцией Л.Г.Зайцевой, М.И. Соколовой. – М: Банки и биржи, ЮНИТИ, 19980– 576 с.

⁴ Розробка автора

Summary. *The article deals with the need to develop and implement strategies for managing intangible assets in the enterprise. The stages of formation and implementation of the strategy, the basic principles and an attempt to determine the effectiveness of the implementation of these measures.*

Key words: *resource and competence approach resource, intangible assets, strategically-oriented management of intangible assets, technology management of intangible assets.*

УДК 658.114.2:005.21:339.138:7.012-31:331.105.2-057.15

Оберемчук В.Ф.,

*к.е.н., доцент кафедри стратегії підприємств
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
м. Київ*

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ ЯК СКЛАДОВА БІЗНЕС-СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розкрито сутність понять бренду, бренду роботодавця, стратегії розвитку бренду роботодавця; визначено місце стратегії розвитку бренду роботодавця у системі стратегій підприємства; обґрунтовано доцільність розроблення стратегії розвитку бренду роботодавця; окреслено основні етапи формування стратегії розвитку бренду роботодавця.

Ключові слова: *бренд, корпоративний бренд, конкурентна стратегія, стратегія розвитку бренду роботодавця*

Постановка проблеми. Сучасні українські підприємства опинилися в умовах нестабільного економічного та соціально-політичного середовища, в якому неможливо обійтись без ефективної та адаптованої до зовнішніх умов стратегії діяльності. Стратегія підприємства має сприяти досягненню цілей підприємства та отриманню стійких конкурентних переваг у майбутньому. Глобалізаційні процеси, впровадження інновацій, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, посилення конкуренції не тільки на товарних ринках, й на ринку праці зумовлюють необхідність посилення уваги до проблем формування стратегії розвитку бренду роботодавця як важливої складової конкурентної стратегії підприємства. До недавнього часу в українській економічній науці поняття «бренд роботодавця» практично не використовувалось і замінювалось більш вузьким поняттям «імідж роботодавця». Проте сьогодні з метою залучення кращих, талановитих кадрів на підприємство, бренд роботодавця грає не останню роль. Для підприємств, які прагнуть мати конкурентну перевагу на ринку праці та бути конкурентоспроможними, важливим є урахування такого фактору як бренд роботодавця при формуванні стратегії діяльності, що актуально і важливо для українських підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний науковий внесок у дослідження теоретичних і практичних основ формування і розвитку бренду зробили зарубіжні та вітчизняні вчені, науковці, економісти: Д. Аакер, Е. Брукінг, С. Дихтль, Дж. Еванс, Ф. Котлер, К.Е. Лінн, Дж. Майєрс, Т. Нільсон, Д. Огілві, Л. Райс, Г. Багієв, В. Базилевич, О. Гевко, В. Домнін, В. Іноземцев, І. Качалов, А. Леоніденко, Н. Моїсеєва, С. Москалюк, В. Перція, А. Стась, О. Шевченко та інші.

Концепція бренду роботодавця висвітлена в роботах П. Бертона, С. Бєроу, Т. Емблера, А. Караваєвої, Б. Мінчінгтона, С. Мокіної, Р. Мослі, Б. Хілла, К. Тандета інших.

Разом з тим, теоретичного узагальнення та поглибленого аналізу і дотепер потребують наукові підходи до розкриття сутності, призначення та формування стратегії розвитку бренду роботодавця.

Постановка завдання. Метою статті є подальший розвиток теоретико-методичних положень та розроблення практичних рекомендацій щодо формування і реалізації стратегії розвитку бренду роботодавця. Серед основних завдань по досягненню мети було визначено такі:

- визначення сутності та основних вимог до створення конкурентоспроможного бренду роботодавця;
- обґрунтування доцільності формування бренду роботодавця;
- визначення місця стратегії розвитку бренду роботодавця у системі стратегії підприємства;
- виділення основних етапів формування і реалізації стратегії розвитку бренду роботодавця.

Об'єктом дослідження виступають процеси забезпечення ефективного функціонування підприємства в умовах динамічного конкурентного середовища.

Предметом дослідження визначено сукупність теоретико-методичних і практичних аспектів щодо формування та реалізації стратегії розвитку бренду роботодавця в рамках конкурентної стратегії підприємства

Теоретичною основою дослідження стали праці зарубіжних та вітчизняних вчених у галузі стратегічного управління, конкурентоспроможності підприємства і продукції, бренд-менеджменту. Для досягнення визначеної мети було використано такі наукові методи: діалектичний і системний метод пізнання – для дослідження робіт провідних вчених щодо еволюції поглядів на розвиток корпоративного бренду та бренду роботодавця; системний аналіз, синтез, узагальнення – для дослідження сучасних особливостей, тенденцій та перспектив розвитку брендингу; статистичного аналізу – для дослідження тенденцій впливу бренду роботодавця на показники діяльності підприємства; метод моделювання – при розробленні моделі формування і реалізації стратегії розвитку бренду роботодавця.

Виклад основного матеріалу. Бренд-сукупність всіх явних і не явних характеристик, які роблять пропозицію унікальною і сприяють досягненню конкурентних переваг. Сучасні європейські ринки переживають «бум» брендів. Бренд стає одним з найбільш значущих для підприємств факторів в питаннях успішності та конкурентоспроможності, і не тільки на споживчих ринках, а й на фінансових ринках та ринках праці. До недавнього часу в українській економічній науці поняття «бренд роботодавця» практично не використовувалось і замінювалось більш вузьким поняттям «імідж роботодавця». Сутність концепції бренду роботодавця (employerbrand) полягає у підтримці ідентичності компанії з трьох позицій на ринку: як гарного роботодавця для персоналу підприємства, як привабливого і перспективного роботодавця для потенційних працівників та як постачальника чи партнера для клієнтів. Бренд роботодавця можемо визначити як образ компанії – найкращого місця роботи, який створюється у свідомості працівника. Бренд роботодавця є стратегічним ресурсом підприємства, сприяє формуванню конкурентних переваг підприємства, залученню й утриманню співробітників, дозволяє скоротити витрати по найму персоналу, збільшити залучення працівників до реалізації планів по досягненню цілей підприємства. За численно підтвердженими даними [2, с. 7], співробітники, які залучені до реалізації стратегії під-

приємства забезпечують більш високий рівень прибутку компанії, навіть при середній по ринку оплаті праці. Практика AonHewitt – провідної міжнародної компанії, що пропонує послуги в області HR-консалтингу і аутсорсингу, показує, що найбільш високий рівень залученості персоналу в діяльність організації проявляється, коли бренд роботодавця [2, с. 9]:

- є частиною процесу залучення, приваблення і утримання співробітників;
- знаходиться у центрі уваги як керівників підприємства, так і HR-менеджерів;
- відображає вектор розвитку підприємства в майбутньому, а не тільки поточні організаційні процеси.

Стратегія бренду роботодавця (employer brand strategy) представляє собою напрям діяльності підприємства по формуванню образу компанії на ринку праці і у свідомості як потенційних, так і власних співробітників. Сильний бренд роботодавця створюється поведінкою лідерів компанії та пов'язаний із корпоративною культурою та етикою.

Місце стратегії бренду роботодавця в системі стратегій підприємства показано на рис. 1, який демонструє, що стратегія бренду роботодавця є складовою корпоративної стратегії і працює на підсилення корпоративного бренду. В свою чергу, стратегія бренду роботодавця має бути узгоджена із конкурентною стратегією підприємства (бізнес-стратегією), стратегією корпоративного бренду, стратегією розвитку персоналу та маркетинговою стратегією. Ця стратегія повинна відображати корпоративний і споживчий бренд, обіцянки і амбіції компанії.

Стратегія розвитку бренду роботодавця розробляється з метою приваблення більшої кількості потенційних висококваліфікованих працівників (зменшення витрат на пошук персоналу відповідної кваліфікації); утримання компетентних і талановитих працівників на даному підприємстві (зменшення витрат, пов'язаних із плинністю кадрів); підвищення ступеню залучення співробітників до реалізації стратегії підприємства і корпоративної культури підприємства (веде до підвищення продуктивності праці, росту продаж, покращення морального клімату у колективі, задоволеності клієнтів і споживачів підприємства і т.д.).

Перед розробленням цієї стратегії, варто здійснити ряд заходів всередині компанії по створенню позитивного іміджу роботодавця:

- Налагодити систему мотивації співробітників та розробити ціннісну пропозицію для співробітників (EVP-employer value proposition). Остання використовується для позначення балансу винагород і пільг, що надаються роботодавцями за високу продуктивність праці, навички, здібності і досвід співробітників.
- Впровадити систему оцінки персоналу (з метою обґрунтованого підвищення на посаді, переміщень усередині компанії);
- Встановити розмір заробітної плати, який би відповідав середньогалузевому рівню;
- Впровадити систему постійного розвитку та навчання персоналу (тренінги, семінари, курси тощо)
- Доводити до відома працівників цілі і завдання підприємства, створюючи відчуття відповідальності і причетності співробітників до діяльності підприємства та інші заходи.

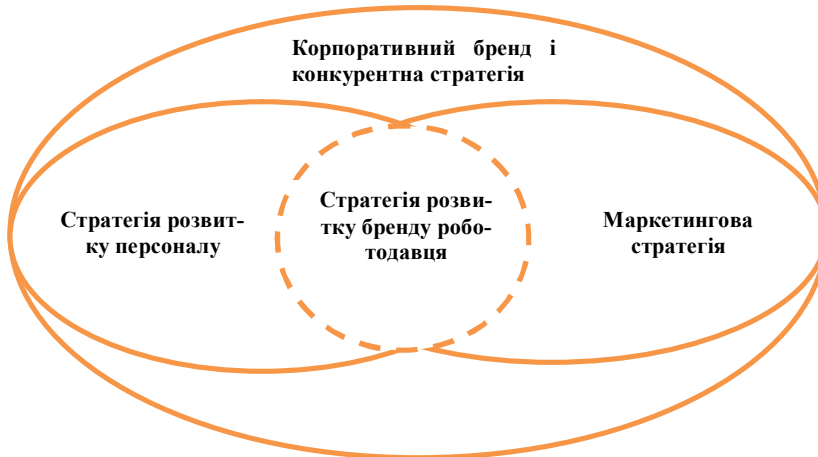


Рис.1 Місце стратегії бренду роботодавця в системі стратегій підприємства

Джерело: складено за матеріалами [1, с. 22].

Ці заходи спрямовані на формування позитивного образу компанії-роботодавця і та є потужним засобом для формування внутрішнього і зовнішнього бренду роботодавця.

На основі результатів досліджень у галузі бренд-менеджменту, було виявлено, що основні етапи формування і реалізації стратегії розвитку бренду роботодавця: можна подати у вигляді певної алгоритмічної структури (моделі), яка складається з таких елементів:

- визначення місії і цілей компанії та усвідомлення необхідності розвитку підприємства;
- аналіз ринку (сегментація, оцінка місткості ринку і його сегментів, динаміка ринку, аналіз основних конкурентів і т.д.);
- аналіз внутрішнього середовища підприємства (в т.ч. аудит інтелектуального капіталу і бренд-аналіз);
- формування кросс-функціональної робочої групи із залученням топ-менеджменту, працівників відділів розвитку персоналу (HR), маркетингу, яка буде займатися створенням бренду роботодавця;
- розроблення ціннісної пропозиції співробітнику і роботодавцю (EVP). EVP має бути унікальним, переконливим, актуальним з метою як приваблення, так і залучення до активної діяльності по досягненню цілей підприємства та утримання на підприємстві талановитих співробітників;
- формулювання стратегії розвитку бренду роботодавця;
- визначення бюджету на реалізацію стратегії розвитку бренду роботодавця;
- здійснення маркетингових і комунікаційних заходів, спрямованих на розвиток бренду роботодавця. Стратегічними каналами таких комунікацій є друкована реклама, розміщення на кар'єрних порталах, робота з рекрутинговими агентствами. На сьогодні з'являється все більша кількість додаткових комунікаційних каналів, наприклад, SEO (search engine optimization) / SEM (Search engine marketing) – для кар'єрних сайтів, соціальні мережі, мобільний маркетинг, внутрішня служба пошуку висококваліфікованого персоналу і т.д;

- проведення заходів із персоналізації бренду роботодавця. Останнім часом постійно зростає кількість клієнтів чи потенційних працівників підприємства, хто хоче бачити і мати справу з конкретними співробітниками, які стоять за назвою підприємства. Тому є сенс у включенні своїх співробітників у візуалізацію бренду;
- оцінка бренду роботодавця. Тісний зв'язок між «індексом бренду роботодавця» (Employee Net Promoter Score, ENPS) і основними фінансовими показниками компанії вже обґрунтовано науково і підтверджено практикою провідних компаній. В середньому, кожні додаткові 5% зростання ENPS призводять до зростання рентабельності на 0,7% [3, с.1]. Це вагомий аргумент для інвестування в залученість до реалізації цілей підприємства, не кажучи про ефект, який розвинена корпоративна культура справляє на співробітників. Таку оцінку потрібно проводити регулярно, щоб розуміти, наскільки зусилля компанії, спрямовані на розвиток бренду роботодавця, результативні. Варто відслідковувати динаміку індексу бренду роботодавця. Оскільки останній вимірює, наскільки успішно виконуються обіцянки та пропозиції, які відносяться до атрибутів EVP, а також враховує повернення інвестицій завдяки збільшенню продуктивності працівників і зменшенню витрат на їх утримання. При цьому важливо, щоб оцінку бренду роботодавця давали і персонал підприємства, і потенційні працівники.

Впровадження пропонованих етапів формування і реалізації стратегії розвитку бренду роботодавця дозволить підприємству зміцнити власну конкурентну позицію та отримати додаткові конкурентні переваги.

Висновки. На сьогодні розвиток концепції бренду роботодавця досяг такого рівня визнання, що тепер це є невід'ємна частина бізнес-стратегії підприємства. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на удосконалення методів і інструментів формування та реалізації стратегії розвитку бренду роботодавця.

Список використаних джерел

1. Richard Mosley Employer Brand Management: Practical Lessons from the World's Leading Employers / Richard Mosley.- John Wiley and Sons LTD, 2014.- 320p
2. Проект «Найкращі Роботодавці в Україні – 2012» [Електронний ресурс].- Режим доступу до джерела: [http://hrc.com.ua/downloads/BES_About_Survey_201220UKR20v3.pdf]
3. Измерение вовлеченности [Електронний ресурс].- Режим доступу до джерела: http://jansen.com.ua/Measuring_emp_engage-22.html

Summary. *The article explores essence of the concept of brand, employer brand, employer brand strategy. It defines the place proves the necessity of developing employer brand strategy in the system of enterprise strategies. It also defines main stages of the formation the employer brand strategy.*

Key words: *brand, branding, competitive strategy, employer brand strategy.*

Олійник О.С.,
*старший викладач кафедри економіки підприємства
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

СПИРТОВІ ПІДПРИЄМСТВА: ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІННЯ

Розглядається проблематика в управлінні на спиртових підприємствах в напрямках ефективного й якісного розвитку цих підприємств. Управління та розвиток являються необхідними складовими в діяльності сучасних підприємств. Побудова головної стратегії підприємств ґрунтується на забезпечення його ефективного розвитку.

Ключові слова: *розвиток, підприємство, управління, проблематика, соціальний та економічний розвиток.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Становлення та розвиток національної економіки визначає об'єктивну необхідність набуття більш глибоких знань та вмінь практичного використання закономірностей трансформаційних перетворень. Акцентом сучасного етапу управління економікою є активізація процесів розвитку на промислових підприємствах України. Однак, майже повна відсутність комплексних наукових розробок, спрямованих на вирішення проблем управління розвитком, не дозволяє здійснювати ефективне управління економічним розвитком на базі накопиченого досвіду, сучасного стану і стратегічних цілей діяльності суб'єктів господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичною основою наукових досліджень проблематики розвитку підприємств стали роботи Л. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, Л. Лайкерта, К. Аджириса, У. Бенніса, Р. Бекхарда, Г. Лінніта, В. Френча, С. Белла, Т. Камінге, Х. Уорлея, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедуорі, Т. Норберта, М. Хаммер, Дж. Чампі.

Незважаючи на значний інтерес до окресленої проблематики з боку науковців та фахівців, система ефективного управління економічним розвитком підприємств чітко не окреслена. Крім того, відсутня загальновизнана точка зору щодо основних індикаторів економічного розвитку спиртових підприємств, методології його діагностики, та вибору ефективного інструментарію управління діяльністю господарюючих суб'єктів для забезпечення активізації їх економічного розвитку.

Невирішені аспекти загальної проблеми. У сучасній науковій літературі практично відсутні вдалі спроби розробки універсальних технологій управління розвитком підприємств, що суттєво перешкоджає підвищенню ефективності їх діяльності. Теоретичне, методологічне та практичне значення успішного розв'язання вказаних проблем, їх глибока теоретична і прикладна розробка обумовлює актуальність обраної теми, мету статті, її завдання та напрями дослідження.

Існуючі сьогодні напрями розвитку спиртових підприємств не орієнтовані на процес управління цим складним полісистемним явищем, а виступають лише інструментом одномоментної фіксації досягнутого рівня ефективності.

Метою дослідження є розробка засад і рекомендацій щодо підвищення управління економічним і соціальним розвитком підприємств на основі проблемно-діагностичного моделювання.

Для досягнення мети у статті поставлені та вирішені такі основні завдання:

- опрацювання наукових підходів і концепцій, що розкривають сутність та зміст ефективного управління економічним розвитком підприємств;
- визначення концепцій, що розкривають сутність управління соціальним розвитком підприємств;
- обґрунтування вихідних положень проблемно-діагностичного моделювання соціального і економічного розвитку підприємства;
- здійснення проблемного діагностування соціального і економічного розвитку спиртових підприємств.

Виклад основного матеріалу. Сучасний етап розвитку економічної наукової думки характеризується переосмисленням традиційних підходів і методик управління соціально-економічними системами різних рівнів. Якщо в недалекому минулому вимірювання досягнень підприємств здійснювалося за допомогою таких методів управління розвитком господарюючих суб'єктів, які базувалися на управлінні фінансовими показниками діяльності, то сьогодні реалії сучасного ведення бізнесу вимагають переосмислення основних факторів економічного розвитку. В період сьогодення існують багато проблем теоретичного та прикладного характеру, що заважають ефективному й якісному розвитку підприємств.

Необхідність удосконалення довгострокових механізмів управління підприємствами зумовлена глибинними структурними перетвореннями у світових економічних відносинах, які проявляються в усіх сферах суспільного життя:

- динамічні зміни структури суспільних потреб, що викликають зникнення традиційних та активний розвиток нових ринків;
- швидкий розвиток науково-технічної бази суспільного виробництва, що призводить до внутрішньої нестабільності виробничих систем;
- зміни суспільної свідомості та відношення до економічної діяльності, як такої, зумовлюють формування соціальних стереотипів чи моделей бізнес-діяльності;
- глобалізація економічних відносин різних рівнів, що якісно змінює характер функціонування самих виробничо-комерційних систем, надаючи їм як нові можливості, так і генеруючи нові ризики.

Починаючи теоретичні дослідження розвитку підприємств, слід визначитися з ключовими загальнонауковими категоріями, що формують філософську базу досліджень.

Ключовими поняттями поставленої наукової проблематики, які дозволяють її позиціонувати у понятійно-категоріальному полі економічної науки, слід вважати:

Управління. Дану категорію слід аналізувати з двох основних позицій:

1) як процес;

2) як стан динамічного функціонування. У найбільш загальному контексті, під управлінням ми будемо розуміти процеси, основною метою яких є забезпечення здатності соціально-економічних систем зберігати та, у певних межах, змінювати свою якісну та кількісну визначеність. Термін «управління» вживається стосовно усіх різновидів систем (соціальних, економічних, організаційних, біологічних, механічних, хімічних тощо) і передбачає зусилля щодо їх цілеспрямованих змін.

Розвиток. У цілому категорія визначає характер змін, які відбуваються у будь-яких предметах, системах, явищах. Розвиток, як загальнонаукове поняття, характеризується кількома змістовними властивостями, що його визначають:

- 1) спрямованість;
- 2) швидкість;

- 3) результат;
- 4) причинність.

Традиційно виокремлюють дві форми розвитку будь-яких систем, явищ, процесів – прогрес (розвиток від «нижчого» до «вищого») та регрес (розвиток від «вищого» до «нижчого»). Зазначимо, що в економічних відносинах розвиток володіє усіма перерахованими рисами.

Категорія «управління» виражає здатність підприємства, як єдності соціально-економічної, матеріально-технічної та організаційно-технологічної систем, зберігати свою визначеність, підтримуючи стан динамічної рівноваги між внутрішніми та зовнішніми чинниками діяльності. Діяльність, у даному контексті, означає таке ставлення учасників бізнесу до соціально-економічного середовища господарювання, що передбачає його перетворення і підпорядкування їхнім економічним інтересам [6].

У загальнотеоретичному аспекті категорія «розвиток» розкриває характер змін, які відбуваються у системі підприємства. Іншими словами, це послідовність переходів соціально-економічної системи підприємства з одного стану в інший від моменту його створення до дати його ліквідації (юридичної та фізичної). Слід особливо зазначити, що підприємство, в рамках роботи трактується, як організаційно відокремлена, економічно самостійна, відкрита соціально-економічна система, яка на основі внутрішнього стану взаємодіє з зовнішнім середовищем і виготовляє продукцію (товари, роботи, послуги) [2, с. 3].

Розвиток підприємства є незворотнім процесом, який забезпечує спонтанні чи керовані переходи від одного неповторного стану до іншого через процеси змін. Неповторність кожного конкретного економічного стану підприємства забезпечується неможливістю повного повторення різноманітності, якості, кількості та сили впливу факторів, які його визначили.

Першоосною розвитку підприємств слід вважати різноманітні зміни (внутрішнього та зовнішнього характеру), які виступають результатом взаємодії економічних предметів (об'єктів), їх різних властивостей, рис і параметрів. Соціально-економічні зміни у системі підприємства носять об'єктивний характер, тобто не залежать від волі та бажання людини (власників, менеджерів, працівників, інвесторів, кредиторів тощо).

З метою позиціонування поняття «розвиток підприємства» в системі економічних категорій, можна рекомендувати вивчення характеру його зв'язків з основними загальнонауковими суміжними термінами.

На основі проведеного формально-логічного аналізу категорії «розвиток» та поняття «розвиток підприємства», слід відзначити, що джерелом розвитку підприємства є об'єктивно існуюча невизначеність і внутрішні протиріччя економічних систем.

Ключовим фактором у цьому процесі слід вважати протиріччя між обмеженими економічними ресурсами та необмеженістю економічних потреб людини. Таким чином, розвиток підприємств слід визначити на чотирьох рівнях, кожен з яких створює основу для наступних рівнів:

Науково-теоретичному рівні: розвиток – це сукупність внутрішньо та зовнішньо обумовлених послідовностей переходів підприємства (чи окремих його підсистем) з одного стану відносної стійкості у інший, починаючи від моменту його створення до повного припинення функціонування.

Методологічному рівні: розвиток підприємства – це постійні зміни структури, функцій, елементів, а також їх окремих властивостей, які дозволяють більш чи менш ефективно функціонувати соціально-економічній системі підприємства за умов динамічного середовища господарювання.

Методичному рівні: розвиток підприємства – це процес поступової зміни кількісних і якісних характеристик окремих бізнес-процесів і цільової ефективності підприємницької діяльності у цілому.

Прикладному рівні: розвиток підприємства – це постійні зміни (підвищення) цільової ефективності використання основних засобів, оборотних коштів, персоналу, земельних ділянок тощо у короткостроковій, середньостроковій і довгостроковій перспективах.

Як правило, термін «розвиток» вживається тільки у контексті прогресивних змін, що удосконалюють бізнес-процеси підприємства. Не слід забувати й про інші можливі напрямки розвитку підприємств – регресивні зміни, які цілком допустимі за певних обставин. У науковій літературі [2, с. 4], під розвитком підприємства найчастіше розуміють саме удосконалення діяльності, тобто зміни по висхідній траєкторії – від нижчого до вищого, від простого до складного. На наш погляд, не можна однозначно вказати на прогресивність таких змін.

Проблеми забезпечення ефективності розвитку підприємств належать до сфери стратегічного управління. Практичні результати визначення напрямків і кількісних параметрів розвитку підприємств втілюються у їхніх стратегіях, деталізуються у тактичних планах і доводяться до практичних заходів у рамках оперативних вказівок [1, с. 5].

Розвиток соціально-економічних систем різних рівнів (в тому числі малих підприємств) буває спрямований (цілеорієнтований) та неспрямований (спонтанний). Крім того, слід виокремлювати свідоме та несвідоме управління, що передбачають різні процеси та мають різну структуру. Вивчення наукових праць вітчизняних і зарубіжних науковців дало можливість побудувати комплексну класифікацію видових проявів процесів розвитку на підприємстві.

Висновки і перспективи подальших розробок Отже, розвиток підприємства – це сукупність змін різної економічної природи, спрямованості, інтенсивності, що об'єктивно відбуваються у соціально-економічній системі спиртового підприємства під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів, а також призводять до переходу та фіксації підприємства у різних організаційно-економічних станах (відносно стійкого характеру).

Список використаних джерел

1. Ансофф И.Х. Новая корпоративная стратегия [Текст] / Ансофф И.Х. – Санкт-Петербург.: СПб: Издательство «Питер», 2004. – 416 с.
2. Білоус Г. Розвиток малого підприємництва в Україні [Текст] / Г. Білоус // Економіка України. – 2000. – № 2. – С. 34-40.
3. Богатирьов І.О. Ефективність розвитку підприємств [Текст] / Богатирьов І.О. // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наук. праць. Вип.7 – 8 (26 – 27). – К.: НДЕІ, 2003. – С.73-79.
4. Богатирьов І.О. Управління розвитком підприємств (за матеріалами малих підприємств меблевої промисловості України) [Текст]: дис. канд. Ек. Наук: 08.06.01: захищена 15.05.03: затв.27.09.03/Богатирьов І.О. – К., 2003. – 220 с.
5. Лавінський Г.В. та ін. Моделювання системних характеристик в економіці: Навч. посіб. [Текст] / Лавінський Г.В. та ін. – К.: УФЕІ, 2004. – 172 с.
6. Шіковець К.О. Моделювання управління економічним розвитком підприємств (на прикладі легкої промисловості) [Текст] / дис. канд. Ек. Наук: 08.06.01: захищена 4.02.06: затв.14.05.06/Шіковець К.О. – К., 2006. – 235 с.

Summary. We consider the issues in the management of alcohol-enterprises in the areas of quality and efficient development of these enterprises. Management and development are essential components in the operation of modern enterprises. Construction of the main business strategy is based on ensuring its effective development.

Key words: development, enterprise management issues, social and economic development.

Поліщук В.С.,*к.е.н., доцент кафедри туризму і економічної теорії
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

В статті автор звертає увагу на порядок визначення фінансового результату підприємств, розкриває послідовність здійснення розрахунків величини їх доходу.

Ключові слова: формування, діяльність, фінанси, дохід, результат, податок.

Постановка проблеми. В умовах ринкових відносин важливе значення має спроможність підприємства працювати прибутково. Оскільки саме прибуток є основним чинником, який безпосередньо впливає на можливість забезпечення фінансування багатьох його програм, пов'язаних з розширенням потужностей, підвищенням якості продукції, зміцненням конкуренції підприємства, тощо. Тому питання про порядок формування прибутку є досить важливим і актуальним, оскільки в Україні на даний час існують різні підходи до вирішення даної проблеми і тому ми вважаємо, що питання про вибір найбільш раціональних шляхів і методів формування прибутку підприємства в умовах ринку є одним із ключових.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід відмітити, що питанням формування прибутку підприємства приділяли і приділяють увагу ряд провідних вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Серед них найбільш відомими є: Покропивний С.Ф. [1], Измайлова К.В. [3], Коробов Н.Я. [4], Єрмаков О.Є. [2] і ряд інших, які на сторінках своїх праць не виражають єдиної позиції щодо шляхів, методів і джерел формування прибутку підприємства (різних форм власності) в умовах ринку.

Мета досліджень. Узагальнити і розкрити суть найбільш обгрунтованих підходів щодо формування прибутку підприємств.

Матеріал і методика досліджень. В ході наших досліджень нами були опрацьовані (теоретично) і аргументовані вдалі, на наш погляд, підходи, щодо формування прибутку підприємства в умовах ринкових відносин, провідних вітчизняних вчених, які займалися вивченням і вирішенням даної проблеми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Прибуток підприємств формується, як стверджує вчений Бондар Н.М. [2], виходячи з фінансових результатів його операційної та фінансово-інвестиційної діяльності.

Під операційною діяльністю розуміють основну діяльність підприємства (виробництво або реалізація продукції, товарів, надання послуг, виконання робіт), яка є головною метою його створення, а також всі інші види діяльності, які не є фінансовою або інвестиційною діяльністю.

До фінансової відноситься діяльність, яка призводить до зміни розміру та складу власної і залученого підприємством капіталу (випуск підприємством корпоративних та боргових цінних паперів, отримання та погашення кредитів, викуп власних акцій, погашення випущених підприємством облігацій тощо). Інвестиційна діяльність підприємства передбачає придбання та продаж необоротних активів, а також фінансових інвестицій.

Порядок визначення фінансового результату від звичайної діяльності складається з двох етапів: на першому етапі обчислюється прибуток (збитки) від операційної діяльності, на другому – від фінансової та інвестиційної (рис. 1).

Дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	
-	
Податок на додану вартість	
Акцизний збір	
Інші збори або податки з обороту	
Інші відрахування з доходу	
=	
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	
-	
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	
=	
Валовий прибуток (збиток)	
+	
Інші операційні доходи	
-	
Адміністративні витрати	
Витрати на збут	
Інші операційні доходи ати на збут	
=	
Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток або збиток)	
+	
Дохід від участі в капіталі	
Інші фінансові доходи	
Інші доходи	
-	
Фінансові витрати	
Витрати від участі в капіталі	
Інші витрати	
=	
Фінансовий результат (прибуток або збиток) від звичайної діяльності до оподаткування	
Прибуток	Збиток
-	
Податок на прибуток	
=	
Фінансовий результат від звичайної діяльності	

Доходи та витрати, пов'язані з операційною діяльністю

Доходи та витрати, від фінансово-інвестиційної діяльності

Рис. 1. Порядок визначення фінансового результату підприємства від звичайної діяльності

Визначення фінансового результату від операційної діяльності підприємства передбачає здійснення наступних кроків: 1) обчислення чистого доходу (виручки) від реалізації продукції, (товарів, робіт, послуг); 2) розрахунок валового прибутку; 3) обчислення прибутків (збитків) від операційної діяльності.

Розглянемо послідовність здійснення розрахунків.

1. Дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) – це загальний дохід підприємства від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тобто з урахуванням включених сум непрямих податків (акцизного збору, податку на додану вартість) та без урахування наданих знижок, вартості повернутих покупцями товарів. Він зменшується на такі податки, збори і вирахування, як:

- податок на додану вартість – це сума податку додану вартість, яка була включена до складу доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, послуг).
- акцизний збір – сума, врахована у складі доходу (виручки) від реалізації під-акцизної продукції (товарів, робіт, послуг).

Інші вирахування з доходу – сума наданих знижок, вартість реалізованих, але повернутих покупцями товарів та інші суми, що підлягають вирахуванню з доходу від реалізації. Зменшення доходу підприємства на суму зазначених податків, зборів і вирахувань дозволяє отримати чистий дохід (виручку) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) підприємства.

2. Розрахунок валового прибутку (збитку) підприємства проводиться так: від чистого доходу віднімають собівартість реалізованої продукції, яка формується з операційних витрат, безпосередньо пов'язаних з виробництвом цієї продукції.

До валового прибутку (збитку) додаються інші отримані підприємством операційні доходи. До них відносяться доходи від реалізації іноземної валюти, інших оборотних активів (крім фінансових інвестицій), доходи від надання в оренду майна тощо.

Для обчислення фінансового результату діяльності підприємства валовий прибуток зменшується на:

- адміністративні витрати – загальногосподарські витрати, пов'язані з управлінням та обслуговуванням підприємства: витрати на утримання адміністративно-управлінського персоналу; витрати на утримання основних засобів загальногосподарського призначення (орендні платежі, податки, амортизація, страхування, поточний ремонт), комунальні послуги, охорона та ін.; витрати на зв'язок; інші витрати загальногосподарського призначення.
- витрати на збут – це витрати, пов'язані з реалізацією продукції, товарів: витрати на пакувальні матеріали та ремонт тари; оплата праці та комісійні продавцям, торговим агентам, робітникам відділу збуту та складів, водіям тощо; витрати на рекламу та дослідження ринку; інші витрати, пов'язані зі збутом (відрядження, транспортування продукції підприємства покупцям, страхування доставки тощо).
- інші операційні витрати – включають: собівартість реалізованих виробничих запасів; сумнівні (безнадійні) борги дебіторів (боржників) підприємства; втрати від знецінення запасів; інші витрати, що виникають в процесі операційної діяльності підприємства, крім тих, що включаються до собівартості реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг).

3. Різниця між валовим прибутком (збитком) та зазначеними витратами становить фінансовий результат від операційної діяльності підприємства. Він корегується на суми доходів (збільшується) та витрат (зменшується), пов'язаних з інвестиційною та фінансовою діяльністю:

- дохід від участі у капіталі – це дохід, отриманий підприємством від здійснених ним інвестицій в асоційовані, дочірні або спільні підприємства, облік яких здійснюється методом участі у капіталі;
- інші фінансові доходи – включають: отримані підприємством дивіденди та інші доходи від здійснених ним фінансових операцій;
- інші доходи – дохід від реалізації фінансових інвестицій, необоротних активів та майнових комплексів та інші доходи, не пов'язані з операційною діяльністю підприємства.

- фінансові витрати – витрати на сплату процентів та інші витрати підприємства, пов'язані з залученням позичкового капіталу;
- втрати від участі в капіталі – відображається збиток підприємства, спричинений його інвестиціями в асоційовані, дочірні або спільні підприємства, облік яких здійснюється методом участі у капіталі;
- інші витрати підприємства включають: собівартість реалізованих фінансових інвестицій, необоротних активів, майнових комплексів; втрати від зниження курсу валюти, якою підприємство володіє на банківських рахунках (і яка не використовується ним під час операційної діяльності); втрати від уцінки фінансових інвестицій та необоротних активів; інші витрати, що виникають в процесі нормального функціонування підприємства, але які не пов'язані з операційною діяльністю підприємства.

Таким чином, отримуємо фінансовий результат (прибуток або збиток) від звичайної діяльності підприємства, що підлягає оподаткуванню.

Чистий прибуток, який залишився в розпорядженні підприємства, в кінці року використовується лише за трьома напрямками: збільшення власного капіталу, виплати акціонерам дивідендів та на виплати засновникам підприємства.

Іншим чином визначається прибуток підприємства згідно з діючим в Україні податковим законодавством. Оподатковуваний прибуток підприємства визначається як різниця між отриманими у звітному періоді валовими доходами, понесеними валовими витратами і амортизаційними відрахуваннями:

$$\text{П-ВД-ВВ-АВ}, \quad (2)$$

де П – прибуток, визначений згідно діючого в Україні податкового законодавства (гр.од.);

ВД – валовий доход, отриманий підприємством за певний період (гр.од.);

ВВ – валові витрати, понесені підприємством за певний період (гр.од.);

АВ – сума амортизаційних відрахувань за певний період (гр.од.).

В Законі України «Про оподаткування прибутку підприємства» від 28.12.1994 року № 9 334/94-ВР у редакції Закону України від 22.05.1997 року № 283/97-ВР (із подальшими змінами і доповненнями) визначено склад валових доходів і витрат підприємства.

Валовий дохід представляє собою загальну суму доходу підприємства від усіх видів його діяльності, отриманого або нарахованого протягом певного періоду в грошовій, матеріальній або нематеріальній формі як на території України, так і за її межами.

Валові витрати включають суму будь-яких витрат підприємства у грошовій, матеріальній або нематеріальній формах, які здійснюються в якості компенсації вартості товарів (робіт, послуг) що будуть використовуватись під час підготовки, організації, ведення виробництва, продажу продукції. До складу валових витрат не включаються витрати на потреби, не пов'язані з веденням господарської діяльності (організація та проведення прийомів, презентацій, придбання лотерей), а також витрати, пов'язані з придбанням, модернізацією та іншими поліпшеннями основних фондів підприємства.

Має певні особливості і нарахування амортизації основних фондів та нематеріальних активів. Амортизації підлягають лише основні фонди та нематеріальні активи, які пов'язані з виробничим використанням. Невиробничі основні фонди не підлягають амортизації.

Згідно із Законом України «Про оподаткування прибутку підприємств» основні фонди, що пов'язані з виробничим використанням розподіляються за групами, до яких належать:

- група 1 – будівлі, споруди, їх структурні компоненти та передавальні пристрої, в т.ч. житлові будинки та їх частини (квартири і місця загального користування);
- група 2 – автомобільний транспорт та вузли (запасні частини) до нього, меблі, побутові, електронні, оптичні, електромеханічні прилади та інструменти, включаючи електронно-обчислювальні машини, інші машини для автоматичного оброблення інформації, інформаційні системи, телефони, мікрофони та рації, інше конторське обладнання, устаткування та прилади до них;
- група 3 – будь-які інші основні фонди, не включені до гр.1 та гр. 2.

Звітним періодом для підприємства-платника податку є квартал. До балансової вартості окремого об'єкта по основним фондам першої групи та балансової вартості другої і третьої групи основних фондів станом на початок звітного періоду застосовуються такі норми амортизації: для гр. 1 – 1,25 %; для гр. 2-6,25 %; для гр. 3-3,75 %.

Висновки. На основі вище викладеного матеріалу ми можемо зробити висновок про те, що прибуток підприємства, визначений згідно методикам бухгалтерського та податкового обліку буде різним, оскільки відповідає різним цілям: у першому випадку – визначенню реального економічного результату діяльності підприємства; у другому – розрахунку бази оподаткування з метою наповнення надходженнями бюджету України.

Тому, прийняття рішення щодо ефективності діяльності підприємства необхідно здійснювати тільки на підставі даних бухгалтерського обліку та фінансової звітності.

Список використаних джерел

1. Економіка підприємств / За ред. С.Ф. Покропівного. – К.: КНЕУ, 2000.
2. Єрмаков О.Є., Бондар Н.М., Калина А.В. та ін. Економіка підприємства: Навч. посіб. для дистанційного навчання / Уклад О.Є. Єрмаков та ін. – К.: Ун-т «Україна», 2004.
3. Измайлова К.В. Фінансовий аналіз: Навч. посібник. – К.: МАУП, 2000.
4. Коробов Н.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств. – К.: Т-во «Знання», КООО, 2000.

Summary. In the article the author pays attention to the procedure for determining financial results, revealing the sequence of calculations the value of their income.

Key words: formation, activities, finances, income, result, tax.

УДК [339.178.3:339.187.6](477)

Попова С.М.,

*к.е.н., д.ю.н, професор кафедри загальноправових дисциплін
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЕРАЦІЙ З ФІНАНСОВОГО ЛІЗИНГУ ТА ФАКТОРИНГУ

У статті досліджено нормативно-правові акти чинного законодавства, що виступають правовою основою здійснення лізингових та факторингових операцій. Автором визначено фінансовий лізинг та факторинг у відповідності до міжнародних правових норм, що є необхідним на сучасному етапі розвитку України.

Ключові слова: правове регулювання, міжнародні договори, фінансовий лізинг, факторинг, лізингодавець, лізингоодержувач, боржник, фактор.

Постановка проблеми. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», затверджена Указом Президента України [1], визначає мету, вектори руху, першочергові пріоритети становлення та розвитку нашої держави. Одним з таких пріоритетів є нормативно-правове регулювання лізингових та факторингових операцій. Ще у 2006 році Україна своїми законами №3301-IV та №3302 від 11 січня приєдналася до міжнародних Конвенцій УНІДРУА (Міжнародного інституту з уніфікації приватного права) про фінансовий лізинг та факторинг, які відіграють значну роль у розвитку економічних відносин [2; 3]. А оскільки чинні міжнародні договори та угоди, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства, саме ці нормативно-правові акти регулюють операції з фінансового лізингу та факторингу в нашій державі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем фінансового лізингу та факторингу присвячено окремі праці вітчизняних та закордонних вчених, зокрема Ю.А. Бабичевої, О.В. Васюренка, Н.М. Внукової, Л.К. Воронової, Є.Ф. Жукова, С.В. Науменкової, Б.Л. Луців, Л.П. Петрашко, С.В. Симов'яна, В.С. Щербини та інших. Але деякі питання, пов'язані з правовим регулюванням операцій з фінансового лізингу та факторингу в Україні в умовах перетворень, які нині відбуваються в нашій країні, поки що повністю не розкриті.

Метою статті є визначення особливостей нормативно-правового регулювання операцій з фінансового лізингу та факторингу.

Виклад основного матеріалу. Правовою базою регулювання лізингових та факторингових операцій є Господарський кодекс України, Податковий кодекс України, Цивільний кодекс України, Закон України «Про фінансовий лізинг» [4], Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо факторингу» [5], Закон України «Про банки і банківську діяльність», Положення Національного Банку України «Про кредитування» тощо. Але на сьогоднішній день, коли Україна тримає курс на Європу, виникає необхідність розглянути фінансовий лізинг та факторинг у відповідності до міжнародних правових норм у зв'язку з ратифікацією угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [6].

Фінансовий лізинг – це операція, в якій одна сторона (лізингодавець):

- на умовах іншої сторони (лізингоодержувача) укладає договір (договір поставки) з третьою стороною (постачальником), згідно з яким лізингодавець одержує виробниче обладнання, засоби виробництва або інше обладнання (обладнання) на умовах, схвалених лізингоодержувачем настільки, наскільки вони стосуються його інтересів;
- укладає договір (договір лізингу) з лізингоодержувачем, надаючи лізингоодержувачеві право користування цим обладнанням [1].

Операції фінансового лізингу притаманні такі характерні риси:

- 1) лізингоодержувач визначає обладнання та вибирає постачальника, здебільшого не покладаючись на досвід і думку лізингодавця;
- 2) обладнання придбане лізингодавцем у зв'язку з договором лізингу, який, наскільки відомо постачальнику, або укладений, або повинен бути укладений між лізингодавцем і лізингоодержувачем;
- 3) лізингові платежі, належні до сплати за договором лізингу, обчислюються таким чином, щоб урахувати, зокрема, амортизацію всієї або значної частини вартості обладнання.

Положення міжнародної Конвенції застосовуються незалежно від того, має лізингоодержувач чи він у подальшому отримує можливість придбати обладнання чи

орендувати його й надалі, і незалежно від того, придбає він обладнання за номінальною ціною чи він орендує обладнання за лізингові платежі.

Будь-які питання стосовно того, чи стало обладнання постійною приналежністю земельної ділянки або її невід'ємною частиною, та майнові права на землю і обладнання сторін договору визначаються законодавством держави, де знаходиться ця земельна ділянка.

Майнові права лізингодавця на обладнання є чинними, незважаючи на права кредиторів лізингоодержувача, у тому числі кредиторів, які добилися накладання арешту на майно лізингоодержувача.

Якщо інше не встановлено у договорі лізингу, то лізингодавець не бере на себе жодних зобов'язань перед лізингоодержувачем щодо обладнання, крім випадків, коли лізингоодержувач зазнав збитків через покладання на досвід і думку лізингодавця та через втручання лізингодавця у вибір постачальника або технічних вимог обладнання. Також лізингодавець звільняється від відповідальності щодо третіх сторін у випадку смерті, тілесного ушкодження або шкоди майну, спричинених обладнанням.

Лізингодавець повинен гарантувати лізингоодержувачу, що його спокійне володіння обладнанням не буде порушено особою, яка має переважне право чи заявляє таке переважне право та діє на підставі рішення суду, якщо таке право чи заява не зумовлені дією чи бездіяльністю лізингоодержувача.

Лізингоодержувач зобов'язаний дбайливо ставитися до обладнання, використовувати його в розумний спосіб та підтримувати його в такому стані, в якому воно було поставлене, а нормальне зменшення й нормальне спрацювання та будь-яка модифікація обладнання повинні бути враховані сторонами. Після закінчення терміну договору лізингу лізингоодержувач повертає лізингодавцю обладнання в стані, визначеному вище, якщо він не використовує право придбати обладнання чи орендувати його й надалі.

Обов'язки постачальника за договором поставки обладнання, що є предметом лізингу, стосується лізингоодержувача, як це було б, якби лізингоодержувач був стороною договору поставки і якби обладнання необхідно було постачати безпосередньо лізингоодержувачеві. Однак постачальник не може нести відповідальність перед лізингодавцем та лізингоодержувачем за один і той же збиток. Але ніщо не дає право лізингоодержувачеві розірвати договір поставки або анулювати його без згоди лізингодавця. На права лізингоодержувача, що впливають з договору поставки, не може впливати зміна будь-якого строку поставки, попереднього схваленого лізингоодержувачем, якщо він не дав згоди на цю зміну.

Якщо обладнання не поставлене, або поставлене із затримкою, або не відповідає умовам договору поставки:

- лізингоодержувач має право відмовитися від обладнання або розірвати договір лізингу;
- лізингодавець має право виправити становище, що склалося внаслідок його неспроможності запропонувати обладнання згідно з договором поставки, як це було б, якби лізингоодержувач погодився придбати обладнання у лізингодавця на тих самих умовах, що й умови договору поставки.

Лізингоодержувач має право затримувати лізингові платежі, належні до сплати згідно з договором лізингу, доти, доки лізингодавець не виправить становища, що склалося внаслідок його неспроможності запропонувати обладнання згідно з договором поставки, або доки лізингоодержувач не втратить право на відмову від обладнання.

У випадку, коли лізингоодержувач здійснив право на розірвання договору лізингу, лізингоодержувач має право повернути собі будь-які лізингові платежі та інші суми за будь-яку користь, отриману лізингоодержувачем завдяки використанню обладнання. Але лізингоодержувач не може висунути жодної іншої претензії до лізингодавця щодо непоставки обладнання, поставки його із затримкою або поставки обладнання, яке не відповідає договору поставки, за винятком того, наскільки це є результатом дії чи бездіяльності лізингодавця.

У разі несплати лізингоодержувачем лізингодавець може в судовому порядку стягнути накопичені несплачені лізингові платежі разом із відсотками й відшкодовуваними збитками.

Якщо заборгованість лізингоодержувача є значною, то лізингодавець може також вимагати прискореної сплати майбутніх лізингових платежів, якщо це передбачено договором лізингу, або може припинити дію договору лізингу і після такого припинення:

- відновити володіння обладнанням;
- стягнути такі збитки, завдяки яким лізингодавець опиниться в такому становищі, в якому б він був, якби лізингоодержувач виконав договір лізингу відповідно до його умов. При цьому договір лізингу може передбачати спосіб, в який обчислюються збитки, що підлягають відшкодуванню.

Але лізингодавець не має права здійснювати своє право прискорення лізингових платежів, або право розірвання договору лізингу, якщо він не надав лізингоодержувачу, за допомогою повідомлення, прийнятної можливості виправлення становища, що сталося в результаті несплати, настільки, наскільки воно може бути виправлене. Також лізингодавець не має права стягувати збитки настільки, наскільки він не вжив усіх обґрунтованих заходів для зменшення своїх витрат.

Лізингодавець може передавати або в інший спосіб розпоряджатися всіма чи будь-якими з його прав на обладнання, а також правами за договором лізингу. Але така передача прав не звільняє лізингодавця від будь-яких з його зобов'язань за договором лізингу та не змінює сутності договору лізингу.

Лізингоодержувач також може передавати право користування обладнанням чи будь-які інші права за договором лізингу тільки за згодою лізингодавця та з дотриманням прав третіх сторін [1].

Договір факторингу, відповідно до положень Конвенції про міжнародний факторинг, означає договір, укладений між однією стороною (постачальником) та іншою стороною (фактором) відповідно до якого:

а) постачальник відступає або може відступати фактору право грошової вимоги, яке випливає з договорів купівлі-продажу товарів, укладених між постачальником та його покупцями (боржниками), крім договорів купівлі-продажу товарів, придбаних в першу чергу для їхнього особистого, сімейного або домашнього використання;

б) фактор має виконувати дві з таких функцій:

- фінансування постачальника, включаючи надання позики та здійснення авансових платежів;
- ведення обліку (головної бухгалтерської книги) щодо дебіторської заборгованості;
- пред'явлення до сплати грошових вимог;
- захист від несплат боржників;

в) боржники повинні бути повідомлені про відступлення права грошової вимоги [2].

При чому вживання у договорі термінів «товари» та «продаж товарів» включає в себе також послуги та надання послуг.

Коли грошові вимоги, відступлені згідно з договором факторингу, випливають з договору купівлі-продажу товарів між постачальником та боржником, які здійснюють господарську діяльність на території різних держав:

а) такі держави і держава, де фактор здійснює господарську діяльність, є Договірними державами;

б) договір купівлі-продажу товарів, так і договір факторингу регулюються законодавством Договірної держави.

Посилання на місце здійснення господарської діяльності сторони, якщо вона здійснює свою діяльність більш, ніж в одному місці, означатиме, що йдеться про те місце діяльності, яке має найтісніший зв'язок з відповідним договором і його виконанням, беручи до уваги обставини, відомі або передбачені сторонами у будь-який час перед укладенням або при укладенні такого договору.

Застосування Конвенції про міжнародний факторинг може виключатися:

а) сторонами договору факторингу;

б) сторонами договору купівлі-продажу товарів стосовно грошових вимог, що випливають тоді, коли фактор був письмово повідомлений про це виключення або після цього. При цьому:

– письмове повідомлення може бути не підписане, але в ньому обов'язково повинна зазначатись особа, яка його зробила або від імені якої воно зроблене;

– термін «письмове повідомлення» включає телеграми і будь-які інші види телекомунікаційних повідомлень, які можна відтворити у формі документа, але не обмежується ними;

– письмове повідомлення вважається наданим, коли воно отримане адресатом.

У відносинах між сторонами договору факторингу:

а) положення договору факторингу, що передбачає відступлення існуючих або майбутніх грошових вимог, не може бути визнано недійсним внаслідок того, що вимоги не були зазначені в договорі окремо, якщо під час укладання договору або під час набуття ним чинності вони могли бути визначені у договорі;

б) положення договору факторингу, згідно з яким майбутні грошові вимоги відступаються, діють для відступлення грошових вимог фактору у міру їх виникнення без потреби укладення будь-якого нового акту про відступлення права вимоги.

При цьому, відступлення права грошової виплати постачальником фактору є дійсним, незважаючи на будь-яку угоду між постачальником і боржником, яка забороняє таке відступлення. Але ніщо не може впливати на будь-які зобов'язання добросовісності постачальника перед боржником або будь-яку відповідальність постачальника перед боржником щодо відступлення вимоги, здійсненого з порушенням умов договору купівлі-продажу товарів.

Договір факторингу може правомірно передбачати у відносинах між його сторонами, за наявності нового акту відступлення або без нього, відступлення всіх або будь-яких прав постачальника, що випливають із договору купівлі-продажу товарів, включаючи вигоду від будь-якого положення договору купівлі-продажу товарів, яке зберігає за постачальником його право власності на товар або передбачає право кредитора вступати у володіння власністю, запропонованого як гарантія.

Боржник зобов'язаний сплатити фактору, в тому і лише в тому випадку, якщо боржник не знає про переважне право іншої особи на платіж і якщо письмове повідомлення про відступлення права вимоги:

а) надане боржнику постачальником або фактором під керівництвом постачальника;

б) обґрунтовано визначає дебіторську заборгованість, яка була передана, і фактор, якому або на рахунок якого боржник зобов'язаний здійснити платіж;

в) стосується права грошової вимоги, яке впливає з договору купівлі-продажу товарів, укладеного під час або до того, як зроблено повідомлення.

І незалежно від будь-яких інших підстав, відповідно до яких платіж боржника фактору звільняє боржника від відповідальності, платіж є дійсним.

При висуненні фактором боржнику вимоги про сплату грошової заборгованості, що впливає з договору купівлі-продажу товарів, боржник може використовувати у відносинах з фактором усі засоби захисту, які впливають з такого договору, і якими він міг би скористатися, якби таку вимогу висунув постачальник. Боржник також може заявляти фактору про право на залік стосовно вимог до постачальника, на чію користь виникла дебіторська заборгованість, і яку боржник може задовольнити на момент отримання ним письмового повідомлення про відступлення права вимоги.

Без шкоди для прав боржника лише невиконання або неналежне виконання, або прострочене виконання договору купівлі-продажу товарів не дає права боржнику вимагати повернення суми, сплаченої ним фактору, якщо боржник має право отримати цю суму від постачальника. Боржник, який має право вимагати від постачальника суму, сплачену фактору стосовно відступлення права вимоги, має право вимагати повернення цієї суми від фактора настільки, наскільки:

а) фактор не виконав своє зобов'язання здійснити постачальнику платіж, пов'язаний із відступленням права вимоги;

б) фактор здійснив такий платіж тоді, коли він знав про невиконання або неналежне виконання, або прострочення виконання постачальником своїх зобов'язань щодо товарів, яких стосуються платежі боржника.

Якщо Договірна держава має дві або більше територіальні одиниці, в яких застосовуються різні системи права стосовно питань факторингу, то під час підписання, ратифікації, прийняття, затвердження або приєднання до Конвенції про міжнародний факторинг вона може заявити, що ця Конвенція поширюється на всі її територіальні одиниці або тільки на одну чи більше з них [2].

Приєднання України до таких уніфікованих міжнародних правил, які стосуються деяких аспектів цивільного та фінансового права, буде сприяти усуненню певних юридичних перешкод в процесі інтеграції нашої країни в єдиний європейський простір та підтримувати справедливу рівновагу інтересів в її стосунках з іноземними державами.

Список використаних джерел

1. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020». Схвалено Указом Президента України від 12 січня 2015 року №5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/18688.html>
2. Закон України «Про приєднання України до Конвенції УНІДРУА про міжнародний фінансовий лізинг» №3301-IV від 11.01.2006 р. // Урядовий кур'єр. – 2006. – 15 березня.
3. Закон України «Про приєднання України до Конвенції УНІДРУА про міжнародний факторинг» №3302-IV від 11.01.2006 р. // Урядовий кур'єр. – 2006. – 15 березня.
4. Закон України «Про фінансовий лізинг» від 16.12.1997 № 723/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/723/97-вр>
5. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо факторингу» від 09.09.2010 № 2510-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2510-17>
6. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>

Summary. *This article explores the regulations applicable laws are the legal basis of leasing and factoring. The author defines financial leasing and factoring in accordance with international law, which is necessary at the present stage of development of Ukraine.*

Key words: *legal regulation, international agreements, financial leasing, factoring, lessor, lessee, debtor, factor.*

УДК 334.012.64:631

Рарок О.В.,

*к.е.н., асистент кафедри управління персоналом та економіки праці
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ

Проаналізовано стан підприємницької діяльності в сільській місцевості, здійснено оцінку ефективності функціонування і розвитку малих підприємств.

Ключові слова: *мале підприємництво, село, сільська місцевість, фермерське господарство.*

Постановка проблеми. На сучасному етапі трансформації економіки, розвитку ринкових відносин особлива роль належить аграрному сектору як життєво необхідній сфері у вирішенні проблем забезпечення продовольчої безпеки держави і виробництва продуктів харчування населення. Для вирішення цих завдань задіяні такі організаційно-правові форми підприємств, як державні, приватні (індивідуальні), товариства, акціонерні товариства. Важливу роль у структурі вказаних організаційно-правових форм відіграє мале підприємництво. Характерною особливістю малого підприємництва на селі є те, що воно сьогодні перебуває в стадії становлення та економічної незавершеності у зв'язку з цілою низкою проблем, що обумовлені як державною політикою, так і психологією сільського населення щодо створення та розвитку приватних підприємств. В той же час мале підприємництво у сільській місцевості спроможне вирішувати злободенні соціально-економічні проблеми, зокрема, проблеми зайнятості, зростання доходів населення, розширення номенклатури виробництва, прискорення процесу запровадження інноваційних технологій, підвищення рівня конкуренції, що в кінцевому рахунку сприятиме розвитку сільських територій. Однак, в Україні розвиток малого підприємництва сьогодні здійснюється недостатніми темпами, що стримує виробництво аграрної продукції та негативно впливає на економічне становище держави в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна економічна наука має певний теоретичний і практичний досвід з питань становлення і розвитку малого підприємництва, основні засади якого висвітлені в працях зарубіжних вчених: М. Портера, А. Сміта, Й. Шумпетера, М. Вебера, А. Шулус, Д. Кейнса, А. Маршалла, П. Друкера та інших. Цю проблему також досліджували вітчизняні вчені: З. С. Варналій, М.Й. Малік, П.Т. Саблук, В. П. Рябоконт О. М. Онищенко, М. Г. Шульський та інші.

Виклад основного матеріалу. Концептуальні положення інтегрованого розвитку малого підприємництва на селі сьогодні є недостатньо вивчені. Недостатньо розроблені також механізми управління суб'єктами підприємницької діяльності, інвестиційна та фінансово-кредитна підтримка малих підприємств, форми і перспективи їх функціонування та розвитку. Саме актуальність окреслених проблем і практична

значущість малого підприємництва для розвитку сільських територій обумовили вибір теми статті.

Мале підприємництво на селі, яке включає в себе фермерські господарства, фізичні особи-підприємці та малі підприємства як сільськогосподарського, так і несільськогосподарського спрямування, виробляє значну частину продуктів споживання у загальному обсязі аграрного виробництва. Однак у більшості випадків суб'єкти підприємницької діяльності на селі без достатньої фінансової підтримки з боку держави та місцевих органів самоврядування, а також із-за обмеженості ресурсів і технічного забезпечення відчувають серйозні проблеми, пов'язані з виробництвом та реалізацією продукції.

Фермерство є пріоритетним видом виробничої діяльності серед малих підприємств на селі (табл.1, 2).

Таблиця 1

Розвиток фермерських господарств України

*(станом на 1 січня)**

Показники	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Кількість фермерських господарств, од	41906	41524	40965	40676	40856
Відношення до попереднього періоду, %	98,4	98,7	99,1	98,6	99,3
Загальна площа с. г. угідь у користуванні, га	4327,8	4298,6	4290,8	4345,9	4389,4
Частка угідь фермерських господарств, %	10,1	10,5	10,3	11,2	12,0
Площа угідь на одне господарство, га	102,0	102,6	103,3	106,1	107,9

Таблиця 2

Розвиток фермерських господарств Хмельницької області

Показники	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Кількість фермерських господарств, од.	1269	1267	1290	1325	1345
Чисельність працівників у фермерських господарствах, осіб	4473	3759	3534	3486	3161
Площа сільськогосподарських угідь у користуванні, всього, тис. га	147,8	141,5	131,5	119,1	125,4
- у тому числі ріллі	144,6	138,3	128,9	115,7	122,1
- розрахунку на одне господарство, га	117,4	111,5	103,7	92,3	100,9
- у тому числі ріллі, га	114,9	109,0	98,2	89,6	97,1
Валова продукція сільського господарства, млн. грн. (у порівнянних цінах 2010 р.), всього	203,4	428,3	447,9	515,6	653,7
- у тому числі рослинництва	171,2	374,1	384,1	435,2	565,7
тваринництва	32,2	54,2	63,8	80,4	88,0

Потенціал ефективного виробництва сільськогосподарської продукції у фермерських господарствах існує, однак рівень товарності фермерських господарств по основних видах продукції рослинництва залишається невисоким, а тому самостійно він неспроможний підтримати аграрний сектор держави. Однак фермерські господарства мають можливості для свого розвитку у випадку їх укрупнення та відповідної державної підтримки.

В структурі несільськогосподарського підприємництва Хмельницької області найпоширенішою складовою є фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності, що свідчить про небажання індивідуумів створювати юридичні особи через значні адміністративно-правові бар'єри. Серед видів економічної діяльності значна частка належить підприємствам, які займаються торгівлею, ремонтом автотранспортних

засобів та мотоциклів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (43,6%). Частка сільськогосподарської продукції становить 19,2%, промислової – 13,5%, будівельних робіт – 7,6%, транспорту – 6,7%.

Одним із важливих факторів, який значною мірою сприятиме вирішенню вказаних заходів, є системний підхід до удосконалення механізмів управління суб'єктами підприємницької діяльності на селі. Серед різноманітних форм механізмів управління виділяють два базових: економічний та організаційно-економічний.

Оцінка ефективності діяльності малих підприємств свідчить, що найбільш визначальним є висновок про доцільність інвестування коштів саме у розвиток сільськогосподарського виробництва на селі. Це підтверджується також показником норми прибутку, який у виробничій галузі є найвищим (табл.3).

Таблиця 3

**Розрахунок показників норми прибутку малих підприємств
Хмельницької області за видами економічної діяльності на кінець 2013 р.**

Показники	Необоротні активи, тис. грн.	Оборотні активи, тис. грн.	Прибуток (збиток), тис. грн.	Показник норми прибутку, %
Усього	6891719,1	6127393,8	44433,1	0,34
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	2788496,4	1621803,1	302458,9	6,85
Промисловість	668890,0	643691,9	-21094,3	-1,61
Будівництво	343445,6	630710,0	17336,7	1,78
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт транспортних засобів, мотоциклів	469180,4	1401161,6	-38912,6	-2,08
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	297133,4	409499,8	-3371,3	-0,48
Діяльність транспорту та зв'язку	202373,2	351820,0	759,1	0,14
Фінансова діяльність	66716,9	124922,4	6532,7	3,39
Операції з нерухомим майном	1837797,9	758431,2	-231426,1	-8,91
Освіта	2457,1	2006,7	425,7	8,89
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	19578,8	6975,6	1253,3	4,87
Надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту	30738,5	8421,6	-1213,1	-4,49

Однак, неповнота статистичної інформації про діяльність малих підприємств, особливо фермерських господарств, не дозволяє у повній мірі розрахувати достовірну оцінку їх діяльності та соціального стану сільського населення. Показники доходу та прибутку, які найчастіше є критеріями оцінювання ефективності діяльності підприємця, дозволяють порівняти роботу підприємця і найманого працівника, виявити можливі способи приховування доходів.

Висновки. Фермерські господарства мають потенційно високі можливості, однак сьогодні за основними видами продукції рослинництва рівень їх товарності залишається невисоким, а тому вони не можуть скласти конкуренцію великим аграрним підприємствам. Однак при проведенні правильної політики з боку держави щодо розвитку їх самостійності та належної підтримки фермерські господарства мають можливості для свого подальшого розвитку. Оцінку ефективності функціонування та

розвитку малих підприємств доцільно проводити з трьох точок зору: інвестора, підприємця і держави, однак із-за дефіциту статистичної інформації вона не завжди може бути повною і досконалою. Виконані дослідження засвідчують доцільність інвестування коштів саме у розвиток малих підприємств на селі сільськогосподарського спрямування, що підтверджується, зокрема, показником рівня рентабельності, який у цій галузі є найвищим.

Список використаних джерел

1. Варналій З.С. Мале підприємництво: основи теорії і практики. – 3-е вид., стереотип. – К.: Знання, 2005. – 304 с.
2. Онищенко О.М. Сільське господарство, село і селянство України у дзеркалі пострадянської аграрної політики / О.М. Онищенко, В.В. Юрчишин // Економіка України. – 2006. – № 1. – С. 4–13
3. Статистичний щорічник Хмельницької області / [за ред. В.В. Скальського] // Державна служба статистики України. Головне управління статистики в Хмельницькій області. – 2013. – 424 с.
4. Статистичний збірник «Україна в цифрах у 2013 році» / [за ред. О.Г. Осауленка] // Державна служба статистики України. – 2014. – 240 с.
5. Шульський М.Г. Фермерство: проблеми становлення і розвитку. – Львів, 2004. – 392 с.

Summary. The state of entrepreneurship in rural areas, the estimation of the efficiency of the operation and development of small enterprises.

Key words: small business, village, countryside, farm.

УДК 330.341

*Сайнський Д.А.,
аспірант
Національного наукового центру «Інститут аграрної економіки» УААН,
м. Київ*

АНАЛІЗ ШЛЯХІВ СТАБІЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ В ГАЛУЗІ ХМЕЛЯРСТВА УКРАЇНИ

Автором проаналізовано результати оцінювання керівниками хмелярських господарств теперішнього соціально-економічного стану цієї галузі. Виявлені фактори, які чинять найбільший негативний вплив на розвиток хмелярства в Україні і, зокрема, у зоні Полісся. Означені можливі шляхи подальшого розвитку, відродження та стабілізації галузі і прилеглих до хмелегосподарств сільських територій.

Ключові слова: хмелярська галузь, соціально-економічний стан, керівники хмелегосподарств, аналіз результатів оцінювання, фактори негативного впливу, пошук шляхів розвитку.

Постановка проблеми. Хмелярська галузь здійснює свою діяльність в умовах динамічних, перманентних і важко прогнозованих змін зовнішнього середовища, майже не прогнозованої ринкової кон'юнктури на свою продукцію. Відсутність належної державної політики і підтримки галузі хмелярства не забезпечили ствердження галузі, як конкурентоспроможного напрямку в аграрному секторі економіки України здатної забезпечити не тільки сировиною пивоварну промисловість держави, а й створити умови для наповнення податками і зборами бюджетів усіх рівнів, стабілізації соціально-економічного становища сільських територій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Оцінка соціально-економічного становища галузі хмелярства в Україні та відповідних сільських територій розглядалися у матеріалах таких вітчизняних вчених і науковців, як Довгалюк В.І., Куровська Н.О., Малиновський А.С., Николук О.М., Т.Ю. Приймачук, А.В. Проценко, Савченко Ю.І., Шатило О.М., та інших.

Виклад основного матеріалу. Для окреслення кола заходів виходу галузі хмелярства України із занепаду та активізації відродження промислового хмелярства, стабілізації внутрішнього ринку хмелесировини, збереження та розширення робочих місць та надзвичайно важливою є думка керівників та спеціалістів самих хмелярських господарств з метою максимального наближення таких заходів до реального стану справ, що мають місце в галузі.

Так, на засіданні зборів Асоціації хмелярів України (яке відбулось 27.09.2013 на базі Інституту сільського господарства Полісся НААН України) проведено вивчення думки керівників та провідних спеціалістів хмелярських господарств з питань наявності проблем розвитку хмелярства в Україні, оцінки ефективності державної підтримки та взаємовідносин в процесі розвитку галузі.

Всі опитані керівники хмелярських господарств оцінили сучасний стан розвитку галузі хмелярства в Україні як негативний, в той же час на думку респондентів галузь хмелярства є пріоритетним напрямом розвитку аграрного сектору для зони Полісся в Україні.

Переважає більшість хмелярських господарських господарств вузькоспеціалізовані та залежать від реалізації хмелепродукції, наявні хмелярські знаряддя і механізми зношені, зокрема хмелекомбайни, які експлуатуються понад 25 років. При цьому до 90 відсотків хмелярської техніки іноземного виробництва та третина вітчизняного, вартість якої компенсувалась за рахунок коштів державного бюджету, була бувшою у вжитку, що не сприяє інноваційному розвитку галузі.

В той же час, найбільш негативний вплив на розвиток хмелярства в Україні має відсутність інтеграційних зв'язків між хмелярами та пивоварними компаніями, недостатнє державне фінансування галузі. Внаслідок чого керівники хмелярських господарств визнають неефективно існуючу державну підтримку галузі та наявність бюрократичного зволікання з оформленням документів на компенсацію понесених витрат.

Зокрема, всі опитані респонденти визнають, що найбільший вплив на ефективність розвитку галузі хмелярства має труднощі у реалізації хмелепродукції внаслідок відсутності взаємозв'язків з пивоварами. Понад 80 відс. опитаних керівників визнають, що на ефективність процесів у хмелярстві має наявність застарілої хмелярської техніки і механізмів.

Жодне з опитаних хмелярських господарств не здійснює страхування хмеленасаджень та урожаю хмелю, а також не залучає кредитні ресурси для забезпечення процесу виробництва, переробки і реалізації хмелепродукції. При цьому половина опитаних респондентів вважає витрати на страхування марною тратою грошей, а всі опитані керівники скаржаться на неможливість залучення кредитних ресурсів для забезпечення господарської діяльності в галузі хмелярства по причині високих процентів за користуванням кредитами, а також зволіканням з оформленням кредитних договорів.

Асоціацією хмелярів України підтримано важливість системних змін, як у організації державної підтримки галузі хмелярства так і процесів регулювання розвитком галузі, оскільки відсутність зрушень у роботі галузі може привести не тільки до зане-

паду і подальшій втраті галузі, а й загострення соціальних настроїв у тих депресивних районах Полісся, де хмелярство є провідним напрямом у розвитку сільського господарства з огляду на особливі природно-кліматичні умови, що переважно є сприятливими для вирощування хмелю.

Протягом 10 років кількість осіб зайнятих в агропромисловому комплексі Житомирської області, зокрема Олевського району скоротилась у понад 12 разів, або на 1695 осіб (з 1845 осіб у 2003 р. до 150 осіб у 2013 р.), в той же час кількість осіб зайнятих у галузі хмелярства району за вказаний період скоротилась у майже 15 разів, або на 788 осіб. При цьому, темпи скорочення зайнятих осіб в галузі хмелярства в Олевському районі у 1,2 рази, або на 8,3 відсоткових пункти випереджає темпи скорочення зайнятих осіб загалом в агропромисловому комплексі регіону.

Отже, одним з основних напрямків розвитку сільського господарства на Олевщині є хмелярство (в районі зосереджено більше половини хмільників від загальної кількості по Україні).

На сьогодні, не зважаючи на державну підтримку, спостерігається стійка тенденція до скорочення хмелярських господарств, як наслідок зменшення кількості зайнятих працівників в галузі хмелярства, що призводить до зростання чисельності безробітних, посилює соціальну напругу в регіоні у результаті скорочення робочих місць.

Так, з 27 господарств району, які займалися хмелярством в Олевському районі у 2007 р. в 2013 залишилося 9, або чисельність скоротилась у 3 рази (на 18 хмелєпідприємств). Одною з причин такого стану справ стала відмова пивоварів від вітчизняної сировини та переважного використання у виробництві імпортну сировину, або ж заміники натуральних складників хімічними сполуками.

Такий стан справ не міг не вплинути на зайнятість населення у хмелярських регіонах, зокрема у найбільшому хмелярському регіоні – Житомирській області. Зазначене призводить до витрачання державних фінансових ресурсів на виплату допомоги по безробіттю звільненим особам, а також на їх підвищення кваліфікації, перенавчання за іншими фаховими напрямками тощо.

Протягом 2009–2014 рр. у Житомирській області зросла чисельність осіб, які були зайняті в галузі хмелярства Житомирської області (вирощування та збір хмелю) та скористались послугами державної служби зайнятості, зокрема одержували допомогу по безробіттю, а також проходили професійне навчання збільшилась у 4,1 рази, або на 2804 осіб (з 897 осіб у 2009 р.є до 3701 осіб у 2014 році). При цьому найбільша питома вага осіб, які були зайняті в галузі хмелярства Житомирської області (вирощування та збір хмелю) та скористались у 2014 р. послугами державної служби зайнятості припадає на Олевській район – 2518 осіб, або 68,0 відс. загальної чисельності осіб Житомирської області (головного регіону, який займається вирощуванням хмелю в Україні).

За статистичною звітністю державної служби зайнятості слідує, що в Житомирській області (як провідному регіоні хмелярської галузі) протягом останніх років має місце тенденція щодо зростання кількості осіб, направлених на професійне навчання, а також осіб, які відповідно пройшли професійне навчання, зокрема тих, що займались вирощуванням і збором хмелю.

Відомості щодо направлення, проходження професійного навчання, а також припинення навчання за 2008–2013 рр. наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Динаміка направлення, проходження професійного навчання, а також припинення навчання у Житомирській області за 2008-2013 рр.

Період	Навчалося на початку року	Направлено на проф.-навчання з початку року	Усього навчалося у звітному періоді (гр. 1+гр.2)	Пройшли професійне навчання	Залишили навчання		Продовжують навчання на кінець звітнього періоду
					Усього	в т.ч. з поважних причин	
2008 р.	1269	7227	8496	7050	146	132	1300
2009 р.	1300	2895	4195	3813	68	52	314
2010 р.	314	4718	5032	4321	62	49	649
2011 р.	649	4586	5235	4685	82	68	468
2012 р.	468	4966	5434	4988	75	50	371
2013 р. (01.10.13)	371	4422	4693	3830	53	33	910
Всього	х	28814	33185	28687	486	384	х

Джерело: власні дослідження, за статистичною звітністю (звітна форма 2 пн розділ XII «Професійне навчання незайнятого населення») Житомирського обласного центру зайнятості [1].

За даними вказаної таблиці протягом 2009–2012 рр. кількість осіб, з числа безробітних направлених на професійне навчання зростає на 2071 осіб, або у 1,7 рази (з 2895 у 2009 р. до 4966 у 2012 р.), подібно зростає кількість осіб, які навчалися протягом року у вказаному періоді зростає на 1239 особи, або у 1,3 рази (з 4195 осіб у 2009 р. до 5434 осіб у 2012 р.). Протягом останніх років (2011–2013 рр.) на професійну підготовку однієї особи, що завершила навчання у Житомирській області у середньому витрачалось 6,6 тис. гривень.

За повідомленням Головного управління статистики у Житомирській області [2] кількість зареєстрованих безробітних на кінець грудня 2013 р. становила 18,0 тис. осіб, при цьому допомогу по безробіттю отримували 14,5 тис. осіб, а середній розмір допомоги по безробіттю у грудні 2013 р. склав 1009,8 грн., що на 5,1 відс. більше ніж у попередньому місяці. Цей показник дорівнює 82,9 відс. законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати (1218 грн. по стану на грудень 2013 р.).

Висновки. Негативні процеси, які відбуваються в галузі хмелярства, пов'язані із скороченням кількості хмелярських господарств, площ хмелешпалер та хмеленасаджень призводить до значного вивільнення працівників задіяних у виробничих процесах в галузі (виросування, збір, переробка хмелю). Враховуючи, що більшість хмелярських регіонів розташовані у зоні Полісся (зокрема частина Житомирської області, як провідного хмелярського регіону України) де природно-кліматичні умови сприятливі саме для вирощування хмелю призводить до відсутності роботи, зокрема у агропромисловому комплексі, внаслідок чого звільнені з хмелєгосподарств працівники вимушені користуватись послугами органів зайнятості, а держава витрачати фінансові ресурси на виплату допомог по безробіттю, додаткове профнавчання таких осіб (щонайменше за нашими розрахунками – 25,0 тис. грн. на одну особу на рік). Крім того, відсутність роботи, належного фінансового забезпечення таких осіб загострює соціальну напругу у таких регіонах та не сприяє розв'язанню соціально-економічних проблем.

Список використаних джерел

1. Статистичні дані Житомирського обласного центру зайнятості по Житомирській області [Електронний ресурс] / Державний центр зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/zhy/control/uk/index>.
2. Соціально-економічне становище Житомирської області за 2013 рік [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу: www.zt.ukrstat.gov.ua/publ-trav.html.

Summary. Evaluation results of the current socio-economic state of this area are analyzed by the leaders of hop-growing farms. Factors of the greatest negative influence on development of hop-growing industry in Ukraine are defined, in particular, in the zone of Polissia. The possible ways of further development, revival and stabilizing of industry and the nearest to the hop-growing farms rural territories are determined in the paper.

Key words: hop-growing industry, socio-economic state, leaders of hop-growing farms, analysis of evaluation results, factors of negative influence, search of ways of development

УДК 330.341.1

Шевчук Л.М.,

асистент кафедри економіки підприємства

*Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ДО ПИТАННЯ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО ОНОВЛЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ

У статті виділені етапи розробки стратегії техніко-технологічного оновлення промислових підприємств та запропонований підхід до вибору та управління стратегією оновлення, який базується на певних параметрах.

Ключові слова: *техніко-технологічне оновлення, стратегія оновлення, політика оновлення, стратегічні наміри.*

Постановка проблеми. Для забезпечення зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в процесі управління техніко-технологічним оновленням необхідно розробляти спрямовану на це стратегію оновлення, яка має враховувати як стратегічні орієнтири, так і основні цілі підприємства, в тому числі соціальні та екологічні аспекти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сучасному етапі значний внесок у дослідженні процесів формування і реалізації стратегій підприємств здійснили праці таких вітчизняних учених, як І. Тульпа та О. Сумець [3], Б. Максиміва [2], Р.Єршової, І.І. Пічуріна, Г. Федаш [4], Т.. Харчук [5], та З. Шершньової [6]. В той же час аналіз літературних джерел показує, що конкретної послідовності дій щодо формування стратегії техніко-технологічного оновлення немає. Тому це питання потребує подальшого дослідження та більш глибокого вивчення.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження етапів розробки та реалізації стратегії техніко-технологічного оновлення, а також політики оновлення з виділенням основних її складових, принципів та методів формування.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні однією з основних причин низького рівня техніко-технологічного оновлення українських підприємств є відсутність розробленої стратегії оновлення. Для формування стратегії необхідно використовувати певну сукупність методів та інструментів. Наразі вважаємо за доцільне дослідити

послідовність здійснення техніко-технологічного оновлення, виділити етапи формування і реалізації стратегії оновлення та рекомендувати їх підприємствам для ефективного управління процесами оновлення (рис. 1).

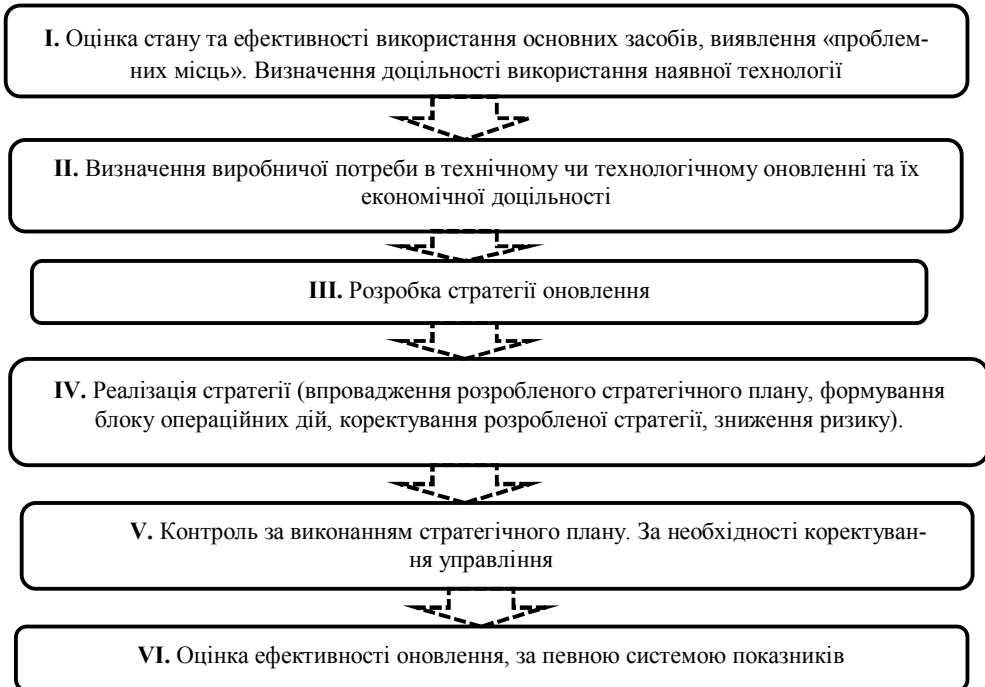


Рис. 1. Алгоритм здійснення процесу проектування техніко-технологічного оновлення

Розробка стратегії техніко-технологічного оновлення підприємства включає певні етапи та послідовність дій, які представлені на рис. 2. Запропоновані етапи розробки стратегії техніко-технологічного оновлення зазнають впливу значної кількості чинників внутрішнього середовища та невизначеності зовнішнього середовища. Важливим елементом при розробці стратегії оновлення є комплексний опис об'єкта, його основних складових та взаємозв'язків. Для розробки оптимальної стратегії техніко-технологічного оновлення необхідно враховувати увесь комплекс факторів, з можливістю економічної оцінки кожного заходу по його внеску у досягненні кінцевих цілей підприємства. При комплексній розробці стратегії техніко-технологічного оновлення має бути забезпечений розвиток підприємства та зростання його конкурентоспроможності за рахунок використання новітніх технологій та досягнень у сфері техніки.

Стратегія техніко-технологічного оновлення – це система заходів, спрямована на досягнення економічного результату підприємством, що потребує визначення напрямів оновлення і вибору методів та важелів управління. На нашу думку, головною проблемою управління техніко-технологічним оновленням є вибір оптимальної стратегії оновлення підприємства.

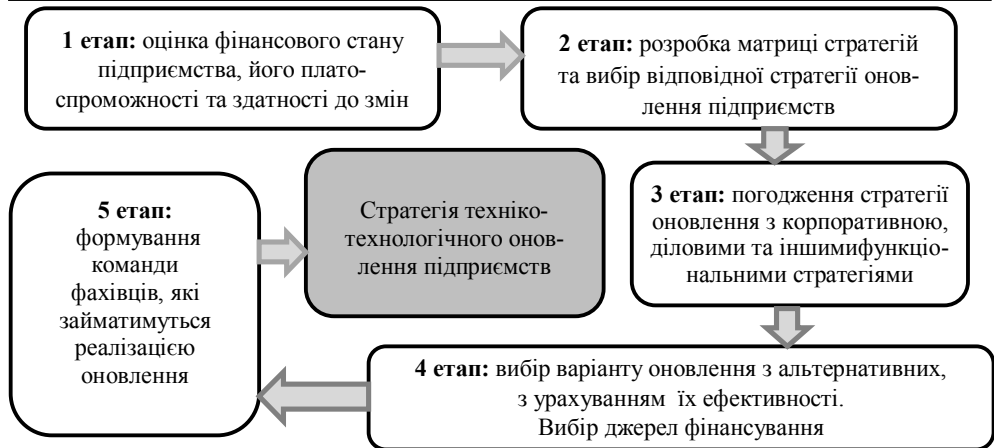


Рис. 2. Етапи розробки стратегії техніко-технологічного оновлення

Стратегія техніко-технологічного оновлення пов'язана із загальною стратегією підприємства та призводить до змін на інших рівнях стратегії; сприяє вдосконаленню організації бізнесу та підвищує ефективність діяльності підприємства. Процеси оновлення та впровадження відповідної стратегії потребують, в першу чергу, фінансової оптимізації та, за необхідності, організаційних перетворень. З оптимізацією організаційної структури пов'язана стратегія організаційних змін, яка має бути адаптована до стратегії оновлення шляхом впровадження відповідних підрозділів та спеціалістів у структуру управління підприємства.

Підприємство, що здійснює оновлення свого виробництва, повинно пристосовуватися до швидких змін на ринку. Разом з цим отримують досвід працівники підприємства, підвищується інноваційний потенціал, зростає імідж, але потребує перебудови структура управління організацією. В результаті зростає здатність підприємства до змін, розширюються його ринкові можливості.

В ефективному функціонуванні та розвитку підприємства визначну роль відіграє стратегія оновлення та виробнича стратегія, яка стосується налагодження виробничого процесу. Ці стратегії перебувають у безпосередньому зв'язку. Поєднання цих стратегій на підприємстві дає змогу отримати сильніші переваги порівняно з конкурентами завдяки впровадженню нових технологій виробництва, сучасних методів управління. З урахуванням цього приймаються рішення щодо реконструкції чи модернізації виробництва, технічного переоснащення чи вдосконалення структури виробництва, організації нового виробництва.

Ми вважаємо, що при розробці стратегії техніко-технологічного оновлення необхідним є вироблення політики оновлення з виділенням основних її складових, принципів та методів формування (рис. 3).

Розробка політики оновлення тісно пов'язана та залежить від інших напрямів політики підприємства: фінансової (об'єм власних засобів у фінансуванні процесів оновлення), амортизаційної (розподіл амортизаційного фонду ремонт, модернізацію, реконструкцію основних фондів, придбання нових засобів виробництва), інвестиційної (обсяги інвестування проектів техніко-технологічного оновлення). Окрім того, варто наголосити, що при формуванні політики оновлення необхідно дотримуватися основних принципів – комплексності, динамізму (забезпечення мінімальних термінів оновлення), оперативності (реакція на зміни потреб ринку), об'єктивності, конкретності (обгрунтування методів, способів оновлення).

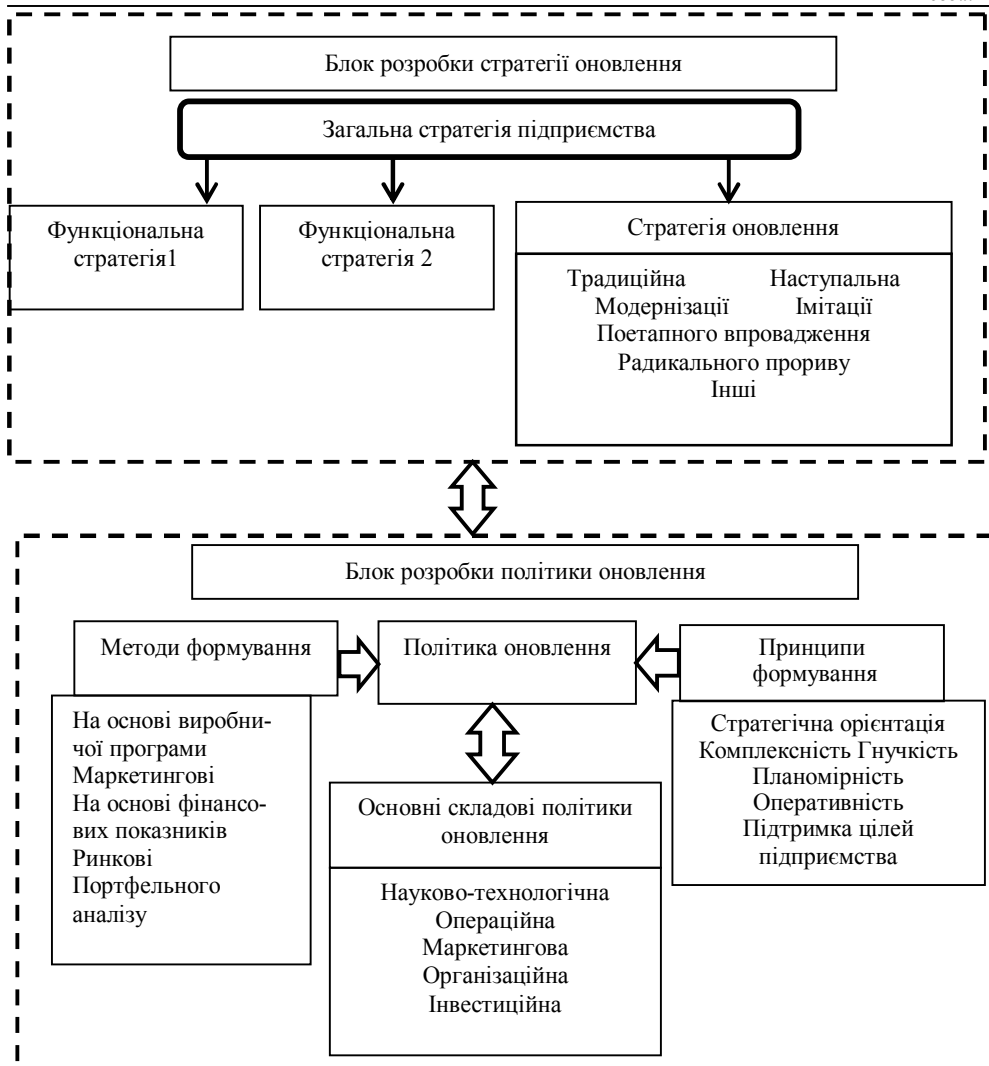


Рис. 3. Логічна модель формування стратегії та політики техніко-технологічного оновлення підприємства

Джерело: розроблено автором.

Таким чином, розглянувши етапи здійснення процесу техніко-технологічного оновлення, можемо запропонувати підхід до вибору та управління стратегією оновлення підприємств, який базується на таких основних параметрах:

- 1) різною специфікою, галузевою приналежністю та особливостями діяльності підприємств;
- 2) різним рівнем можливостей підприємства до здійснення техніко-технологічних змін;
- 3) різними фінансовими можливостями реалізації проектів оновлення підприємства.

Висновки. Реалізація стратегії оновлення потребує вироблення механізму його здійснення з урахуванням найважливіших аспектів діяльності підприємства. В результаті ефективного управління оновленням підприємство може забезпечити собі певні переваги порівняно з конкурентами. Стратегічні наміри підприємств повинні передбачати перевагу над конкурентами і зростання рівня конкурентоспроможності за такими основними елементами, як: фінанси, споживачі та внутрішні процеси.

Список використаних джерел

1. Бойчик І., Васильчук В. Виробнича стратегія, її місце і роль в стратегічному розвитку підприємства // Вісник ТНЕУ. – 2010. – №3. – с. 99-104.
2. Максимів Б. Обґрунтування стратегії управління інноваційною діяльністю // Вісник Львівського університету. – 2008. – Вип. 39. – с. 297-302.
3. Тульпа І.А., Сумець О.М. Інноваційні стратегії. – Х.: Студцентр, 2005. – 208с.
4. Федаш Г.В. Формування стратегії відтворення основних виробничих фондів підприємства [Електронний ресурс] / Г.В. Федаш — Режим доступу: http://uran.donetsk.ua/~masters/2009/fem/uvarova/library/strategiya_vidtvorenniya_fondiv
5. Харчук Т.В. Процес розробки конкурентної стратегії підприємства [Електронний ресурс] / Харчук Т.В., Хмель Т.В. — Режим доступу: http://www.napks.edu.ua/library/compilations_vak/eiu/2012/2/p_32_36.pdf
6. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: навч. посіб. / З.Є. Шершньова, С.В. Оборська. – К.: Вид-во КНЕУ, 1999. – 384 с.

Summary. *The article highlighted the stages of strategy development of technical and technological modernization of industry and the approach to the selection and management strategy update, based on certain parameters.*

Key words: *technical and technological innovation, strategy update, upgrade policies, strategic plans.*

УДК 311.21

Пармакли Д.М.,

д.э.н., профессор

Комратского Государственного Университета,

Республика Молдова

ПРИМЕНЕНИЕ ГРАФИКОВ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ: СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД

У статті продемонстрована важливість графічних методів дослідження і специфіка їх реалізації. Робота передбачає можливість застосування трьох- і п'ятикоординатних графіків у той час як останні представлені у двох варіантах: за допомогою поєднаних і окремих осей. Базуючись на практичних прикладах стаття пояснює методи графічного визначення структури витрат підприємств зернових культур сільськогосподарського виробництва, а також розвиває отримання критичних рівнів врожайності даючи беззбитковий рівень рентабельності.

Ключові слова: *графік, діаграма, статистичні карти, вісь x, вісь y.*

Постановка проблеми. Графический метод является продолжением и дополнением табличного метода. График позволяет сравнительно легко обнаружить ошибки расчетов, которые в табличной форме не были так заметны. При графическом изображении статистических данных становится более выразительной сравнительная характеристика изучаемых показателей, отчетливее проявляется тенденция развития изучаемого явления, лучше видны основные взаимосвязи. Графики дают целостную картину изучаемого явления, его обобщенное представление. Графический прием позволяет посредством геометрических образов – точек, линий, плоскостей, фигур, их сочетаний, а также упрощенных предметных изображений изучаемых явлений

отразить их содержание, размеры и развитие. Таким образом, обладая такими качествами, как наглядность, выразительность и запоминаемость, графический метод занимает важное значение среди других методов экономических исследований. Однако возможности более широкого применения графиков в экономическом анализе могут и должны быть расширены в современных условиях технического оснащения.

Цель статьи – обосновать возможности более широкого применения графиков в экономических исследованиях.

Изложение основных результатов исследований. Графическое изложение результатов исследования является не механическим, а творческим процессом. Каждый раз в зависимости от характера явлений и цели работы устанавливается наиболее подходящий вид графического изображения. Одновременно выбирается поле графика и система координат для размещения геометрических знаков, сами геометрические знаки, устанавливается масштаб изображения. Поле графика характеризуется размером и соотношением сторон. Его выбор зависит от назначения графика – для размещения в научной статье или отчете, для демонстрации большой аудитории и т.п. При построении графиков в системе координат наилучшим соотношением по осям абсцисс и ординат считается 1:0,62 («золотое сечение»). Цифровые данные изображаются различными знаками – точками, линиями, плоскостями различной формы, фигурами в виде силуэтов или рисунков, для каждой из них устанавливается масштаб (числовая величина одной точки, отрезка линии, размера фигуры и т.д.), указываемый на поле графика или в экспликации. При выборе масштаба следует учитывать размеры графика, чтобы в нем могли быть отображены максимальные и минимальные значения знаков [1, с. 48-49].

По способу построения или форме изображения явлений графики делят на *диаграммы, статистические карты и номограммы*.

Среди диаграмм наиболее широкое распространение получили: *линейные в прямоугольной системе координат* (рис. 1), *радиальные или круговые диаграммы* (рис. 2), *столбиковые* (рис. 3) и *секторные* (рис. 4).

На линейных графиках, построенных в системе прямолинейных координат, по оси абсцисс (горизонтальная линия) размещают, как правило, независимые признаки (даты, периода, объекты, величины факторов), а по оси координат – зависимые, результативные показатели. От соотношения масштабов шкалы по осям абсцисс и ординат зависит крутизна изменений линий или знаков, отражающих изменения во времени или различия в пространстве.

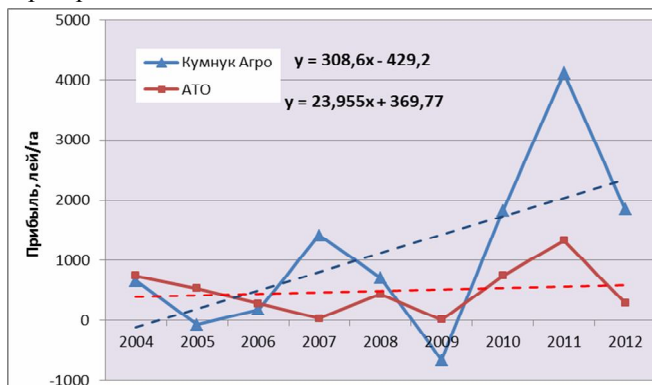


Рис. 1. Динамика полученной прибыли с гектара сельскохозяйственных угодий в SRL «Cumnuk Agro» и АТО Гагаузия за 2004–2012 гг.

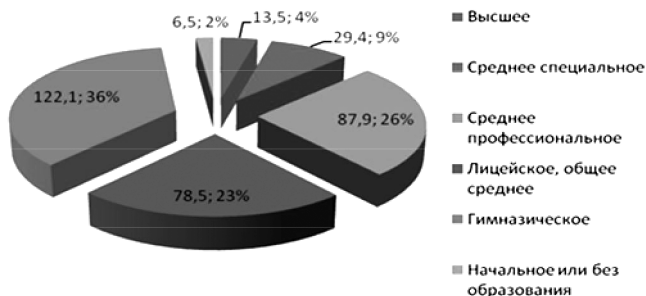


Рис.2. Классификация занятого населения в сельскохозяйственной отрасли Республики Молдова по уровню образования

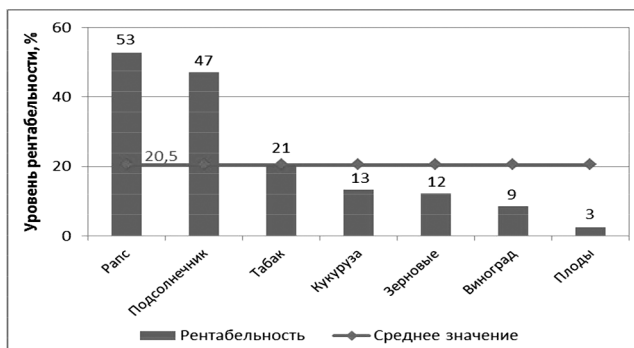


Рис. 3. Показатели уровней рентабельности ведущих культур в АТО Гагаузия в среднем за 2006-2012г.г.

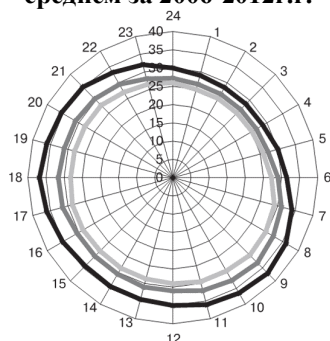


Рис. 4. Мощность нагрузки энергосистемы страны

Практика экономических исследований показывает, что с целью изображения взаимосвязей нескольких величин, целесообразно использовать метод совмещения диаграмм и прежде всего линейных в прямоугольной системе координат. В частности, можно совмещать две двухосевые диаграммы, у которых ось абсцисс не имеет отрицательных значений, а оси ординат могут включать как положительные, так и отрицательные знаки. В результате совмещения получают 3 – осевой график: одна ось абсцисс и две оси ординат.

Однако при совмещении следует придерживаться правила: график должен включать не более 4 показателей (рис. 5). В противном случае графики трудно читаются, что противоречит основным требованиям их применения.

Установлено, что между запасом финансовой прочности и эффектом операционного левеиджа существует обратная зависимость. Чем выше эффект операционного рычага, тем ниже зона безопасности и наоборот [1, с. 136]. Ниже в таблице приведены значения фактической и критической урожайности, запаса финансовой прочности и операционного левеиджа при производстве основных сельскохозяйственных культур в ООО «Кумнук Агро» Чадыр – Лунгского и ООО «Майдан Групп» Комратского районов за 2013 г.

Как видим, запас финансовой прочности при возделывании подсолнечника в ООО «Кумнук Агро» в 3 раза выше чем кукурузы, а в ООО «Майдан Групп» возделывание кукурузы оказалось убыточным.

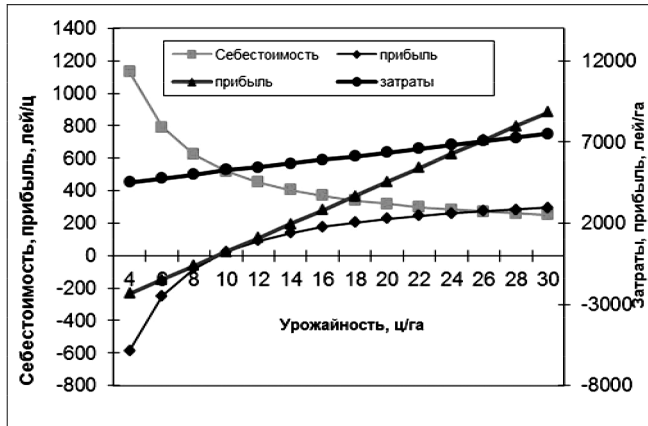


Рис. 5. Пример применения трехосевого графика

В то же время, операционный левеидж при возделывании зерновых и зернобобовых культур без кукурузы в ООО «Майдан Групп» на 1/3 ниже, что подтверждает более высокую эффективность производства данных культур.

Таблица 1

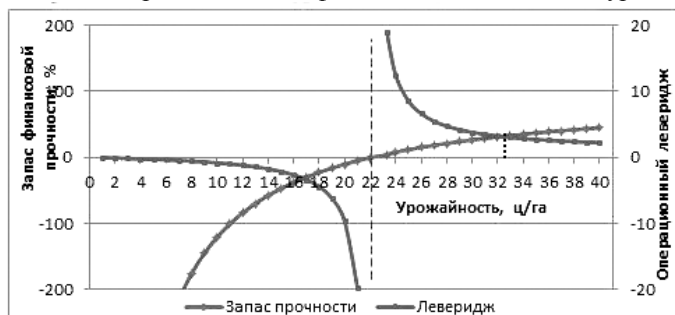
Показатели операционного анализа в ООО «Кумнук Агро» и ООО «Майдан Групп» за 2013 г.

Показатели	Зерновые и зернобобовые (без кукурузы)		Кукуруза		Подсолнечник	
	«Кумнук Агро»	«Майдан Групп»	«Кумнук Агро»	«Майдан Групп»	«Кумнук Агро»	«Майдан Групп»
Фактическая урожайность, ц/га	32,20	33,00	54,40	31,20	22,20	28,90
Критическая урожайность, ц/га	22,07	18,79	43,75	52,73	8,87	10,38
Запас финансовой прочности, %	31,46	43,06	19,58	-69,01	60,05	64,09
Операционный левеидж	3,18	2,32	5,11	-1,45	1,67	1,56

Источник: рассчитано по данным отчетов ООО «Кумнук Агро» и ООО «Майдан Групп» форм №7-АПК и №9-АПК за 2013 г.

На основе данных таблиц проведем расчеты и представим на рисунке 6 показатели запаса финансовой прочности и операционного левеиджа в зависимости от уровня урожайности при производстве зерновых культур и подсолнечника в анализируемых хозяйствах.

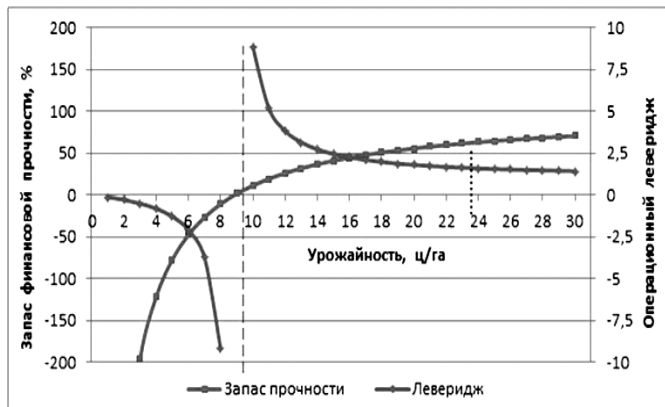
Особенность представленных графиков заключается в том, что точка пересечения вертикальной пунктирной линии с горизонтальной осью представляет собой точку безубыточности. Через эту же точку проходит и кривая запаса финансовой прочности. Текущее значение показателей запаса прочности и операционного левериджа наблюдается в точке пересечения соответствующих кривых с вертикальной пунктированной линии, проведенной из фактического показателя урожайности.



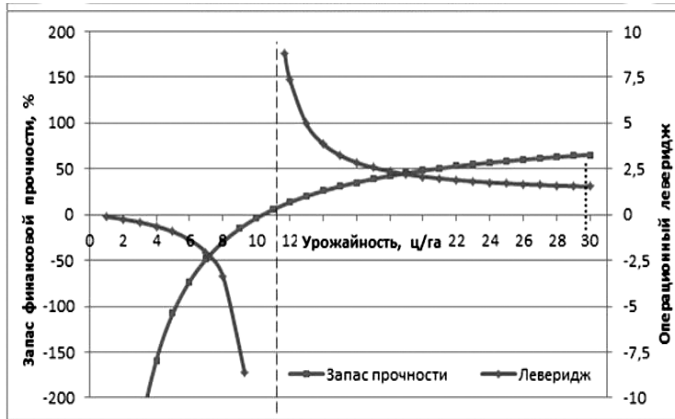
а) зерновые и зернобобовые без кукурузы («Кумнук Агро»)



б) зерновые и зернобобовые культуры без кукурузы («Майдан Групп»)



в) подсолнечник («Кумнук Агро»)

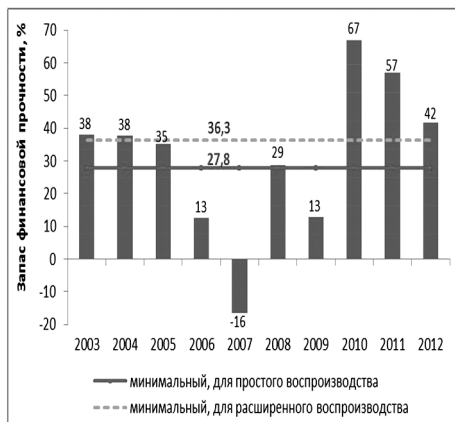


d) подсолнечник («Майдан Групп»)

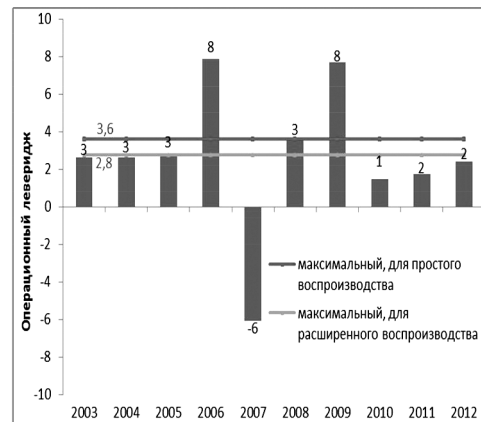
Рис.6. Показатели запаса финансовой прочности и операционного левеиджа при производстве зерновых культур и подсолнечника ООО «Кумнук Агро» и ООО «Майдан Групп» за 2013 г.

Источник: разработано по данным отчетов ООО «Кумнук Агро» и ООО «Майдан Групп» форм №7-АПК и №9-АПК за 2013 г.

Представим на рисунке 7 показатели запаса финансовой прочности и операционного левеиджа при выращивании подсолнечника в хозяйствах автономно-территориального образования Гагаузия (АТО Гагаузия) за 2003-2012 гг. На графике приводятся значения минимального запаса финансовой прочности и минимального левеиджа для простого и расширенного воспроизводства.



a) запас финансовой прочности



b) операционный левеидж

Рис.7. Показатели запаса финансовой прочности и операционного левеиджа при производстве подсолнечника в хозяйствах АТО Гагаузия за 2003-2012 гг.

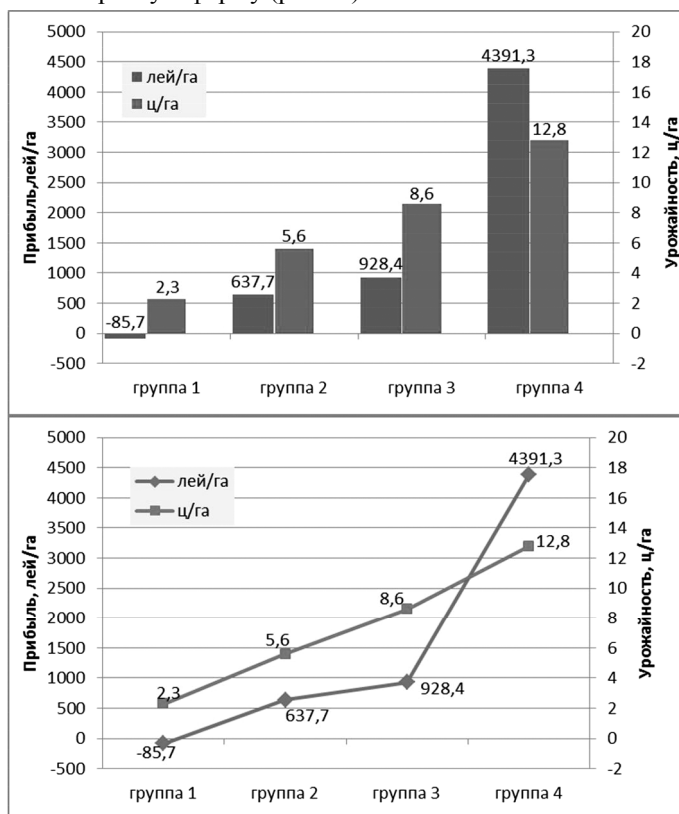
Источник: разработано по данным Управления сельского хозяйства АТО Гагаузия

Примеры правильного оформления трехосевых графиков представлены на рисунках 8 и 9.



Рис.8. Зависимость между урожайностью и ценой реализации пшеницы в Республике Молдова за 1995–2013 гг. (Пример правильного использования трехосового графика)

В тех случаях, когда все экономические показатели имеют положительные значения, могут использоваться пятиосевые графики – одна ось абсцисс и 4 оси ординат. При этом возможны два варианта. Первый предусматривает совмещение слева и справа оси абсцисс двух параллельных осей ординат (рис.10). При втором варианте график имеет H – образную форму (рис.11).



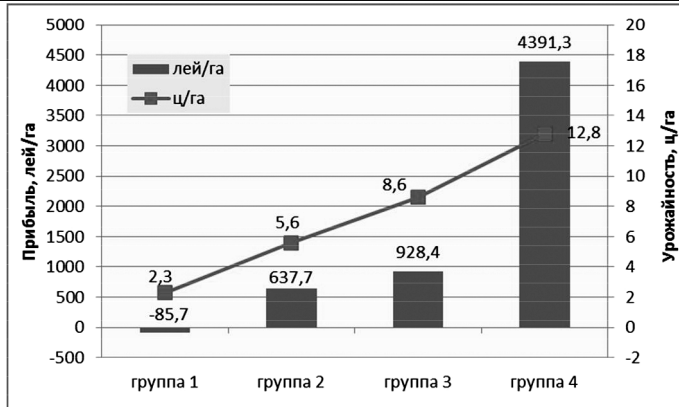


Рис. 9. Различные варианты изображения показателей на трехосевом графике

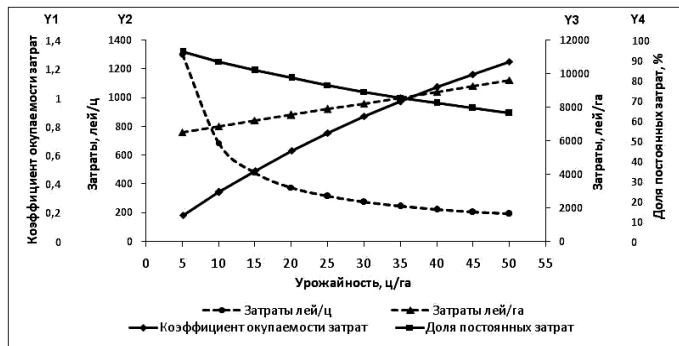


Рис. 10. Пример пятиосевого совмещенного графика

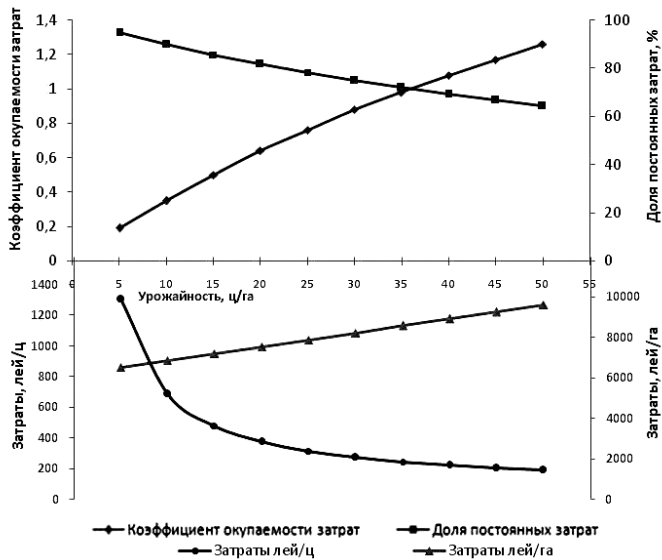


Рис. 11. Пример пятиосевого Н – образного графика

Практическую целесообразность находят 3 – осевые графики, включающие 2 оси абсцисс и одну ось ординат. Они получаются на основе метода стыковки двух линейных диаграмм (рис. 12).

Следует отметить, что графический метод исследований имеет важное существенное преимущество перед табличными методами. Оно заключается в том, что с помощью графиков довольно часто определяют те или иные экономические показатели, которые порой аналитически рассчитать очень сложно или даже невозможно. К примеру, линейные диаграммы позволяют не только выявить тенденцию показателей в динамике, но и определить их структуру. Деление затрат на зависящие и независимые от объема выпуска продукции лучше отражает рыночные условия ценообразования и позволяет более обоснованно разрабатывать нормативы затрат на производство сельскохозяйственной продукции. [2, с. 16].

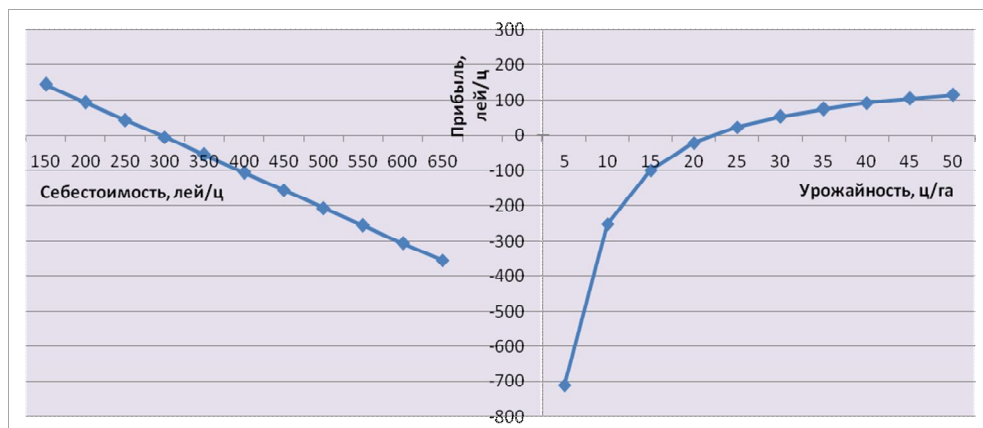


Рис. 12. Пример трехосевого крестообразного графика

На рисунке 13 представлена сложившаяся линейная тенденция изменения затрат при возделывании сельскохозяйственных культур, используя *диаграмму рассеяния* или *точечную диаграмму*, т.е. математическое изображение значения двух переменных в виде точек на декартовой плоскости. Диаграммы рассеяния используются для демонстрации наличия или отсутствия корреляции между двумя переменными, например для графического построения уравнения регрессии вида

$$y = bx + a \quad (1)$$

где: y – затраты на возделывание 1 га зерновых культур, лей;
 x – урожайность зерновых культур, ц/га.

В результате для 2012 года было получено уравнение регрессии

$$y = 171,85x + 1099,4 \quad (2)$$

при коэффициенте детерминации $R^2 = 0,336$, что свидетельствует о наличии существенной связи между изучаемыми явлениями. Постоянные затраты на возделывание зерновых культур согласно этому уравнению составили 1099,4 лей/га, а в расчете на единицу урожая, то есть для получения каждого центнера зерна, требовалось дополнительно затратить по 171,85 лей.

Уравнение регрессии 2 позволяет определить структуру затрат, то есть долю постоянных и переменных расходов хозяйств на возделывание зерновых культур в среднем по автономии. Так как средняя урожайность культур по совокупности 64 предприятий составили в 2012 году 10,34 ц/га, то на основании уравнения 2 сумма

постоянных и переменных затрат достигла $171,85 \cdot 10,35 + 1099,4 = 2878,0$ лей/га. Доля постоянных затрат занимала $35,1\%$ ($\frac{1099,4}{2878} \cdot 100$), а переменных – $64,9\%$ [3, с.22].

Полигон распределения значений выручки и затрат в расчете на один гектар посева зерновых культур в автономии за 2012 год был использован для графического определения критической величины урожайности или порога рентабельности (рис.10). На графике нанесен также луч выручки от реализации зерна, который описывается уравнением

$$y = 252,61x + 172,23 \quad (3)$$

Коэффициент $R^2 = 0,723$ подтверждает тесную связь между выручкой в расчете на один гектар и урожайностью зерновых культур.

Точка пересечения данного луча с прямой тренда затрат указывает на величину «порога рентабельности», то есть на критическую (минимальную) урожайность. Ее значение мы находим, приравняв показатели уравнений регрессий 2 и 3.

$$171,85x + 1099,4 = 252,61x + 172,23.$$

Тогда $x = 11,5$ ц/га.

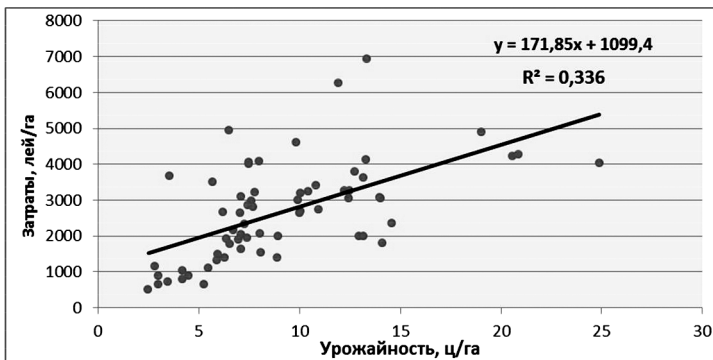


Рис. 13. Пример использования диаграммы рассеяния для определения структуры затрат

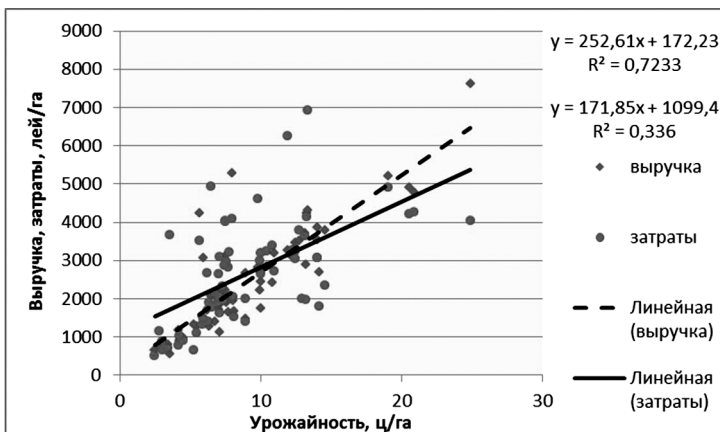


Рис. 14. Пример использования графиков для определения порога рентабельности

Все более широкое применение находит в экономических исследованиях полярная система координат или радиальные диаграммы. Полярная система координат — двумерная система координат, в которой каждая точка на плоскости определяется двумя числами — полярным углом и полярным радиусом. Любая точка на плоскости определяется двумя полярными координатами: радиальной и угловой. С ее помощью очень наглядно можно представить динамику изменения показателей во времени, подтверждая при этом 3 возможных варианта воспроизводства: расширенное (рис.15), суженное (рис.16) и простое.

Заметим, что положительная динамика показателей отражается направлением движения против часовой стрелки, отрицательная – по часовой стрелке.

В *заключении* отметим, что умелое использование графического метода исследований в экономике имеет важное прикладное значение. Более широкое использование графиков позволяет расширить методологическую основу исследований, внедрять новые приемы и способы экономического анализа.

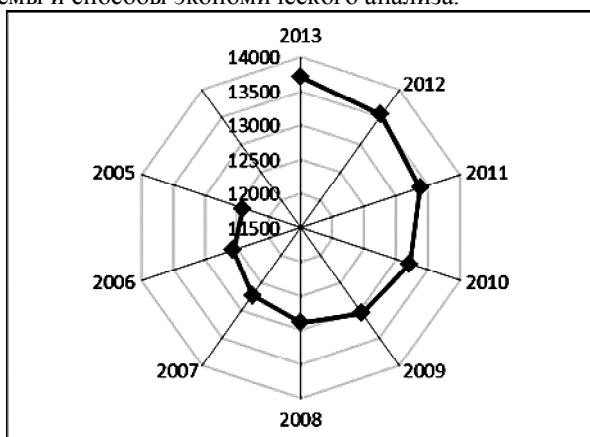


Рис. 15. Среднегодовое производство валовой продукции сельского хозяйства в Республике Молдова (в сопоставимых ценах 2005 г., млн. лей).
(Пример графического изображения расширенного воспроизводства)

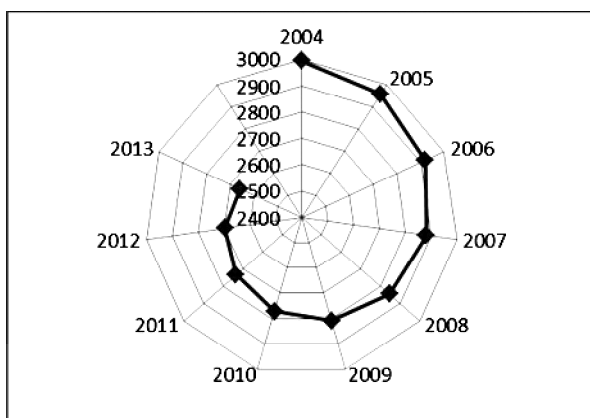


Рис. 16. Среднегодовое производство озимой пшеницы в Республике Молдова за 2004-2013 годы (тыс.т).
(Пример графического изображения суженного воспроизводства)

Список использованных источников

1. Пармакли Д.М. Методология научны исследований в экономике. Учебное пособие. – Ch.: Комр.гос.ун-т, 2011. – 254 р.
2. Колмаков Л.П. Методика графического анализа эффективности производства и реализации сельскохозяйственной продукции. Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. №5 2003 г., с.15–19.
3. Пармакли Д.М. Некоторые особенности графического метода исследований в сельском хозяйстве. Международная научно-практическая конференция. Национальный институт экономических исследований, Ch.: INCE, 2014. – 368 р.

Summary. *The article demonstrates the importance of graphical methods of research and the specifics of their implementation. The work suggests opportunities for applying three- and five-axis graphs whereas the latter are provided in two versions: using adjoint and separate axes. Based on practical examples the article explains the methods of graphical determination of enterprises' cost structures within the grain crops agricultural production, as well as elaborates on deriving the critical levels of crop yields given the breakeven levels of profitability.*

Key words: *graph, diagram, statistical maps, x-axis, y-axis.*

УДК 339.94

Bartosz Marcinkowski MSc
a graduate student

in the Department of Enterprise Resource Management and Analysis
Poznan University of Economics,
Poznan

THE SELECTION OF SUPPLIERS IN THE PROCESS OF COOPERATION

Однією з форм побудови конкурентної переваги є співпраця, яка часто розглядається як складний і багатоаспектний процес, що складається з ряду етапів. Автор, ґрунтуючись на прикладі великого виробничого підприємства, описує питання вибору постачальників, що є фундаментальною фазою циклу співробітництва, формування майбутнього успіху або провалу проекту.

Ключові слова: *співпраця, вибір постачальників, вибір партнерів, процес співпраці.*

Introduction. The functioning of the economic enterprises today is defined by the volatility of the environment. Business operators must meet the increasing globalisation, rapidly increasing competition, while battling for rare resources. The key to gain advantage, is to gain access to valuable, hard-to-forge, non-substitutable resources and managing them in such a way so as to achieve optimum results. Companies seek to achieve this objective through the use of three different, in principle, but at the same time combinable forms of market coordination – control, competition and cooperation³. It was the last of the forms which within three decades has become robust – from the 80s of the last century, the number of cooperation agreements between enterprises has grown extensively. At that time, the inter-organizational collaboration has become an important issue of creating a development strategy, allowing firms to strengthen their competitive position by increasing market power and efficiency, expansion of markets, while enabling access to

³A. Sulejewicz, *Partnerstwo strategiczne: modelowanie współpracy przedsiębiorstw*, SGH. Oficyna Wydawnicza, Warszawa 1997, Monografie i Opracowania / Szkoła Główna Handlowa 427, pp. 64–75.

new, key skills and productive resources. It should be stressed, however, that cooperation is extremely complex and complicated process, consisting of many stages. One of the challenges facing the company is the selection of a partner, with the appropriate competence and determined to participate in the process of creating value.

In the light of the above, the objective of the article is the analysis of the suppliers selection criteria, and to identify the major factors governing the acceptance or rejection of a potential partner. To achieve the objectives some empirical studies were carried out, in which there was employed the case study method of Terravita Ltd, Poznań, established on the market for chocolate products.

The essence of cooperation process. Nowadays, increasingly, the organization is seen as a collection of defined processes. Such approach makes it much easier to control the realization of the objectives, and by means of this optimize production time, lower the cost of production, or increase the efficiency of management. One of these processes is cooperation, which takes the form of an extremely complex, multifaceted, consisting of a series of stages cycle. In order to ensure the efficiency and effectiveness of operations, it is vital, therefore, to recognize its course and factors that contribute to it.

In the literature of the subject the concepts describing the process of cooperation of undertakings differ from each other in the number of phases found in it – they extend from the schemes that contain two basic, general steps⁴ to theories distinguishing many steps and sub-steps that describe in detail the relations since the early moments of its planning, through starting cooperation, to phases of full maturity, or even the breakdown⁵.

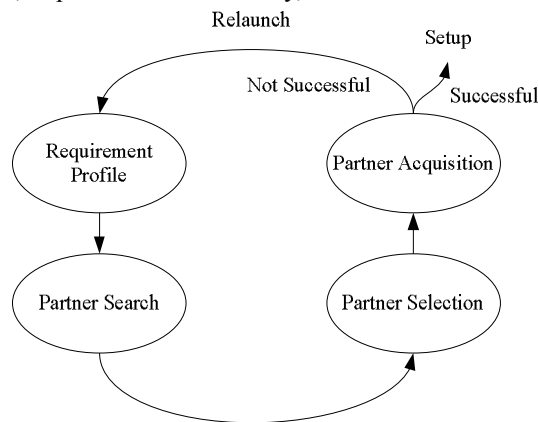


Figure 1. The partner selection phase

⁴A. Ujwary-Gil and J. Choroszczak, *Analiza fazy tworzenia aliansu strategicznego firmy krajowej z zagranicznym kooperantem.*, 2003, pp. 2–3.

⁵B. Kaczmarek, *Współdziałanie przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej*, Wydaw. Uniw. Łódzkiego, Łódź 2000, pp. 166–186;

B. Kapcia, *Fazy rozwoju współczesnej kooperacji*, „Przegląd Organizacji”, 1994, no 10, p. 18;

F.R. Dwyer, P.H. Schurr, and S. Oh, *Developing Buyer-Seller Relationships*, „Journal of Marketing”, 1987, t.51, no 2, pp. 15–21;

C. Marxt and P. Link, *Success factors for cooperative ventures in innovation and production systems*, „International Journal of Production Economics», 2002, t.77, no 3, pp. 220–223;

R.F. Olsen and L.M. Ellram, *A portfolio approach to supplier relationships*, „Industrial Marketing Management”, 1997, t.26, no 2, pp. 103–110;

M. Urbaniak, *Rola jakości w procesach budowania relacji z dostawcami na rynku B2B (cz. 1)*, „Logistyka”, 2008, t.nr 6, pp. 28–29.

Source: C. Marxt and P. Link, *Success factors for cooperative ventures in innovation and production systems*, „International Journal of Production Economics”, 2002, no 3, p. 221.

It should be pointed out that one of the most important stages in any concept, is the selection of a potential partner. Having decided to solve the problem by using cooperation the enterprise comes to the issue of the selection of potential contractors. In this decision, the operator must take into account not only technological possibilities but also the factors of a strategic and cultural character. There are four subprocesses that occur at this stage⁶ (fig. 1):

- to determine the requirements profile. It is necessary to analyse the key competences and resources offered by the partner, verify objectives compliance, determine whether a competitor can be a contractor, as well as evaluate previous experience related to the cooperation.
- Search for a partner. Various search methods should be used in order to ensure optimal results. The employees are a good source of knowledge about the potential partners. In addition, it is necessary to use all available databases, as well as, in some cases, it is possible to obtain information through trade fairs.
- The choice of a partner meeting established requirements. In accordance with the established requirements of the profile the most appropriate business contact is chosen, in the process of which the management of the company should be involved. It is extremely important to take account of the evaluation criteria which considers the purpose and the partner.
- Partnership with the contractor. The easiest way to start collaboration is to show the direct benefits from the partnership. In addition, compliance of the goals is required, leading to a win-win situation. If all of the above assumptions are met, and a potential partner considered optimal, cooperation commences, however, if not, you must repeat the process for selecting a partner again.

In the literature one can meet a number of guidelines for the proper conduct of selection of contractors⁷. First of all, the selection procedure should be applied based on many, diverse criteria, including factors of a financial and economic nature (supplier margin, its financial stability, size and experience, barriers to entry and exit, the periods of stasis), efficiency (delivery, quality, price), technological (the ability to cope with technological changes, the kind and depth of the production capacity of the provider, current and future production power of the supplier, design capabilities of the supplier)⁸. It must be, however, indicated that this list is not closed, and depending on the specifics of the activity the company should give appropriate weight to the factors, and, if it considers it appropriate, make up a list of other important determinants. It should also be borne in mind that it should comply with the adopted policies which can impose some restrictions, such as the maximum share of one contractor in the structure of suppliers or customers, the minimum number of partners, etc.

⁶C. Marxt and P. Link, *Success factors for cooperative ventures in innovation and production systems...*, op. cit., pp. 220–223.

⁷M. Kumar, P. Vrat, and R. Shankar, *A fuzzy programming approach for vendor selection problem in a supply chain*, „International Journal of Production Economics”, 2006, t.101, no 2, p. 274.

⁸R.F. Olsen and L.M. Ellram, *A portfolio approach to supplier relationships...*, op. cit., p. 106;

M. Matejun, *Kryteria wyboru dostawcy outsourcingowego*, „Prace Naukowe/Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Współczesne i perspektywiczne kierunki badań w zarządzaniu przedsiębiorstwami”, 2009, p. 291.

Methodology of the study. To achieve the objective of the article some empirical studies were carried out in September 2014 using methods of case-by-case study. Applying such approach to research was to initially understand reality and discover scientific problems for further research, as well as to provide examples of management in business practice. The research entity selected was Terravita Ltd – manufacturing company based in Poznan, operating in the chocolate business. The choice of this undertaking was made knowingly taking into account two basic criteria:

- belonging to a group of medium-sized or large companies, which determines a significant number of partners and a wide range of interorganizational links;
- long-term market presence which gave the analysed company time to develop an optimal, in the opinion of the Board of Directors, process of the selection of suppliers.

As a detailed test method there was chosen a method of a direct interview with the chief financial officer and a specialist on supply as well as the analysis of selected documentation. The research process has been focused on the description of the organizational reality, linked to interorganizational relationship management process in the enterprise.

Selection of suppliers in Terravita Ltd. Regardless of the type of business, any undertaking in order to achieve competitive advantage must include numerous relationships with business entities in its environment. These relationships take different forms, from simple, occasional transactions, through long-term relationships, to advanced, integrated organizational structures⁹. It should be noted that we can talk about the full success of the interorganizational relationship only in case of having an agreement with the competent partner, aiming to achieve a common goal, with key competences, filling the gaps in the capabilities and resources of the company. What is extremely important, therefore, is the selection process of suppliers, which is conducted on the basis of a number of criteria, which meaning and importance varies depending on, among other things, the market, the nature and size of the transaction, or the strategic importance of the potential partner. On the basis of an analysis of the literature and own considerations there have been identified a number of factors of the diverse nature, which may determine the choice of a potential contractor. Then, in the course of the research, the analyzed entity was asked for an assessment of the individual variables and define their importance in the selection process of suppliers.

During the empirical tests the analyzed entity pointed out that a group of the most important factors in the process of the selection of suppliers, include such determinants as the price level offered by suppliers, the quality of the offered products, price/quality relationships, supplies promptness, terms of payment and supplies quality (compliance with the requirements).

Factors of great importance when selecting a potential partner include terms and conditions and realization of supplies (including transport costs), flexibility regarding changes to the terms of cooperation, the size of the order, etc., the financial health of the

⁹F.E. Webster, *The Changing Role of Marketing in the Corporation*, „Journal of Marketing”, 1992, t.56, no 4, p. 5;

P. Kale and H. Singh, *Managing strategic alliances: what do we know now, and where do we go from here?*, „The Academy of Management Perspectives ARCHIVE”, 2009, t.23, no 3, pp. 46–47;

K.G. Provan and P. Kenis, *Modes of Network Governance: Structure, Management, and Effectiveness*, „Journal of Public Administration Research and Theory”, 2008, t.18, no 2, pp. 229–236;

B. Kaczmarek, *Współdziałanie przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej*, Wydaw. Uniw. Łódzkiego, Łódź 2000, pp. 13–102.

provider, image and reputation of the company, service, technical and technological level, satisfying complaints, availability of products and services and possessing quality certificates.

Minor factors in managing supplier selection included by the manager of the analyzed entity are the factors such as references and certificates of other market participants, the breadth and depth of product range, experience and qualifications of the crew, courses and training carried out by the supplier to the buyer, the supplier's position in reference to the company's competitors, the ability to take into account the wishes going beyond general standards, plans and readiness to change and structural improvements, pro-ecological activities, as well as innovation and the inventiveness of the supplier activities.

In the process of the selection of suppliers the company do not pay attention to such determinants as an access by the supplier to the storage of the materials, the period of operation of the company on the market, the possibility of shared business, the distance from the purchaser to the supplier, the geographical location, research carried out by the supplier, the supplier's market share, volume of production and the possibility of its increase by the supplier, the level of stocks at the supplier, or the structure of the ownership of the company.

The findings of the carried out research allow to conclude that the investigated company, in the process of the selection of suppliers is primarily guided by the quality of the products and services offered, as well as the financial conditions of the conducted transactions. In addition, organization factors as well as service and logistics facilities play also an important role. This hierarchy values used by the analysed entity is not accidental – it applies the pricing strategy, therefore, the key for the company is to search for suppliers allowing to reduce the costs of production, without affecting negatively the quality of manufactured products.

Conclusions. Businesses opting to perform set tasks with the help of external entities, should, in order to ensure the effectiveness of the activities, at any stage analyse a broad range of factors, among others, of a financial, economic, technological, effective, strategic, organizational, cultural, competence, or imaginal character. During the empirical research the analysed entity pointed out that when selecting potential partners it is guided by a number of different criteria, giving them different importance. The most important factors in the process of the selection of suppliers, the examined company included determinants of a financial and quality nature, which is conditioned by the entity strategy based on cost leadership.

References

1. Dwyer F.R., Schurr P.H., and Oh S., *Developing Buyer-Seller Relationships*, „Journal of Marketing”, 1987, t.51, no 2, pp. 11–27.
2. Kaczmarek B., *Współdziałanie przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej*, Wydaw. Uniw. Łódzkiego, Łódź 2000.
3. Kale P., and Singh H., *Managing strategic alliances: what do we know now, and where do we go from here?*, „The Academy of Management Perspectives ARCHIVE”, 2009, t.23, no 3, pp. 45–62.
4. Kapcia B., *Fazy rozwoju współczesnej kooperacji*, „Przegląd Organizacji”, 1994, no 10, pp. 18–20.
5. Kumar M., Vrat P., and Shankar R., *A fuzzy programming approach for vendor selection problem in a supply chain*, „International Journal of Production Economics”, 2006, t.101, no 2, pp. 273–285.
6. Marxt C., and Link P., *Success factors for cooperative ventures in innovation and production systems*, „International Journal of Production Economics”, 2002, t.77, no 3, pp. 219–229.
7. Matejun M., *Kryteria wyboru dostawcy outsourcingowego*, „Prace Naukowe/Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Współczesne i perspektywiczne kierunki badań w zarządzaniu przedsiębiorstwami”, 2009, pp. 289–298.

8. Olsen R.F., and Ellram L.M., *A portfolio approach to supplier relationships*, „Industrial Marketing Management”, 1997, t.26, no 2, pp. 101–113.
9. Provan K.G., and Kenis P., *Modes of Network Governance: Structure, Management, and Effectiveness*, „Journal of Public Administration Research and Theory”, 2008, t.18, no 2, pp. 229–252.
10. Sulejewicz A., *Partnerstwo strategiczne: modelowanie współpracy przedsiębiorstw*, SGH. Oficyna Wydawnicza, Warszawa 1997, Monografie i Opracowania / Szkoła Główna Handlowa 427.
11. Ujwary-Gil A., and Choroszczak J., *Analiza fazy tworzenia aliansu strategicznego firmy krajowej z zagranicznym kooperantem.*, 2003.
12. Urbaniak M., *Rola jakości w procesach budowania relacji z dostawcami na rynku B2B (cz. 1)*, „Logistyka”, 2008, t.nr 6, pp. 28–29.
13. Webster F.E., *The Changing Role of Marketing in the Corporation*, „Journal of Marketing”, 1992, t.56, no 4, pp. 1–17.

Summary. *One of the forms of building competitive advantage is cooperation, often seen as a complex, multifaceted, consisting of a series of stages, process. The author, based on the example of a large production company, describes the issue of the selection of suppliers, which is a fundamental phase of the cooperation cycle, conditioning future success or failure of the project.*

Key words: *cooperation, selection of suppliers, selection of partners, process of cooperation.*

УДК 338.45: 339.94 (438)

Sebastian Narojczyk MSc
a graduate student

*in the Department of Enterprise Resource Management and Analysis
Poznan University of Economics,
Poznan*

TYPES OF INDUSTRIAL COOPERATION IN THE POL-MAKGENERAL PARTNERSHIP

В даний час співпраця між підприємствами стала ключовим питанням у будівництві та експлуатації конкурентної позиції. Це дозволяє збільшити ринкову владу і ефективність в той же час даючи можливість розвивати компетенції та виробничі ресурси. Великий вибір компаній сектора обробної промисловості дозволяє забезпечити різні форми співпраці, які відбуваються в діловій практиці.

Ключові слова. *Співробітництво в галузі промислового, форми відносин, міжорганізаційна співробітництва.*

Introduction. The processes of globalization already began in the mid-20th century and sparked the developing of new strategies for the expansion and maintenance of the competitive position on the increasingly growing market¹. In addition to the commonly used idea of competitiveness, a new, alternative form of organization of production, called cooperation was developed. The main advantages of cooperation strategies include: activity effectiveness, access to new skills, resources and increasing market power.

Currently, collaboration is a phenomenon commonly used for the realization of specific manufacturing processes. At this point, the key factor is to choose an appropriate form of cooperation. This allows extracting strategic partners from these less significant and accurately locate them in individual phases of the value chain.

¹ S. Kaczyński, *Konkurowanie czy kooperacja – drogą rozwoju przedsiębiorstw w XXI wieku*, „Zarządzanie i Finanse”, 2012, t.1, no 3, p. 163.

The purpose of this article is to identify and assess forms of interorganizational cooperation existing in business practice. To achieve the objective the method of the case study of the Pol-Mak General Partnership company from Batorow near Poznań, established in printing market, was used.

The classification of forms of companies cooperation. Currently, dealing with other entities is not only in terms of competitiveness. Companies have begun to see the potential in creating strands of strategic agreements².

While there is interest in the subject by the scientific community, in the literature of the subject you will notice shortcomings in establishing a uniform concept of industrial cooperation. The term *cooperation* comes from the Latin word *co-operari*, which means to cooperate³. The general and basic definition of this concept is provided by the Foreign Words Dictionary, according to which the *cooperation* means collaboration, interoperability, and once it also meant cooperative movement⁴. By comparison, the New Lexicon describes cooperation as a process of collaboration between people, or companies in the process of production of goods and services⁵. A discrepancy, therefore can be noticed, whether cooperation is to be treated as a synonym of collaboration⁶ or to refer to the production cycle and the creation of certain value⁷.

In this publication the author focused on the phenomenon of the production cooperation (industrial), which relies on the collaboration of enterprises with a view to the joint realization of the manufacturing process⁸.

Economic practice proves that companies operating on the market use many forms of cooperation, which leads to the formation of various forms of relationship. The most common types of cooperation are intersectoral partnerships, strategic alliances, joint ventures, long-term contracts, trade relationships, contracts of sale and delivery and the relationship of collaboration between the seller and the buyer⁹.

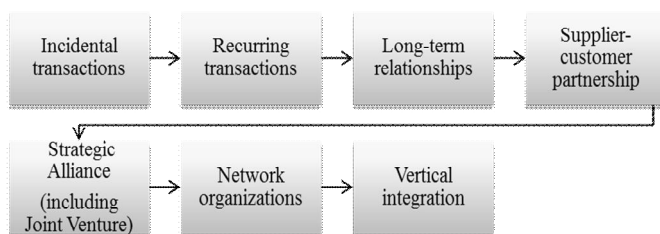


Figure 1. The scope of interorganizational relationships

Source: [18].

²J. Walas-Trębacz, *Kooperacja zewnętrzna w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie”, 2004, no nr 5, p. 146.

³A. Bańkowski, *Etymologiczny słownik języka polskiego*, Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa 2000, p. 792.

⁴W. Kopaliński, *Podręczny słownik wyrazów obcych*, Oficyna Wydawnicza Rytm, Warszawa 2006, p. 422.

⁵B. Petrozolin-Skowrońska, A. Dyczkowski, and Państwowe Wydawnictwo Naukowe, *Nowy leksykon PWN*, Wydawn. Nauk. PWN, Warszawa 1998, p. 838.

⁶I. Jaźwiński and A. Kiernozycza-Sobejko, *Kooperacja i konkurencja w rozwoju społeczno-ekonomicznym w aspekcie międzynarodowej współpracy regionów*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy / Uniwersytet Rzeszowski”, 2006, no z. nr 8, p. 609

⁷M. Strzyżewska, *Współpraca między przedsiębiorstwami - odniesienie do polskiej praktyki*, Szkoła Główna Handlowa - Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2011, pp. 27–29.

⁸W. Kopaliński, *Podręczny słownik wyrazów obcych...*, op. cit., p. 422; M. Szymczak and H. Ambroziak-Więckowski, *Słownik języka polskiego PWN...*, op. cit., p. 944.

⁹J. Macias, *Nowe formy relacji międzyorganizacyjnych przedsiębiorstw*, „Problemy Jakości”, 2012, t.R. 44, nr 9, pp. 6–11.

The analysed problem is presented in an interesting way by Webster, describing the cooperative relationship as a ladder of interoperability (fig. 2). Companies, constantly aspiring to increase the efficiency of action, enter the following, more and more advanced stages of cooperation, using more and more administrative control and at the same timelimiting market checks³².

In conclusion, it should be noted that the literature of the subject describes many theories and concepts of business cooperation, but they have one common denominator. Well, there is a domineering belief, that any form of cooperation is dynamic and has an evolutionary nature – which means it transforms in time and is dependent on the current requirements of the entities, their level of development, the market situation and the adopted action strategy³³.

Methodology of the carried out study and characterization of the analyzed entity.

To realize the goal of the article, in February 2015 there were carried out empirical studies using the method of case-by-case study. This method enables the initial insight, in reality, and the discovery of scientific problems for further study. The object of research was Pol-Mak General Partnership based in Batorowo near Poznań. The choice of this company was made knowingly taking into account two basic criteria:

- belonging to a group of large companies, characterized by a significant number of associates and a wide range of interorganizational links;
- long-term market presence who gave time the analysed company time to develop the optimal, in the opinion of the Board of Directors, cooperative relationships³⁴.

Research has been carried out in the form of a direct interview with the Director of Sales and Marketing. Pol-Mak company started in 1986. It is a family business, run in the form of a general partnership. Today is one of the largest producers of ornamental bags, commemorative cards and decorative napkins. In addition, the company provides services in handling printing and flexographic printing. The plant is highly innovative and flexible in terms of technology and organization. At present, the company employs over 280 people.

Management of interorganizational forms of cooperation. Companies seeking to lower production costs, increase performance or make the production more flexible, often establish a cooperative relationship with a different character. The main factors affecting the start of cooperation include: relevance, necessity, asymmetry, efficiency, stability, reciprocity³⁵.

The analyzed entity lists the existence of two main cooperation relationships. This is a long-term cooperation, lasting longer than two years and repetitive transactions in which we have to deal with the exchange of value between the parties, and the creation of preference and loyalty. Empirical studies show that the printing plant has about 100 active associates. It also declares that at least half of them are suppliers of strategic raw materials for further processing, semi-finished goods, semi-finished materials, delivery of spare parts for machinery equipment, distribution of products to maintain continuity of production processes (e.g. greases and oils) and additional products to support these processes (e.g. tools). Noteworthy is also the number of partners-customers, which is more than a hundred. In this case, these relationships are also long term and about 75% of the production is delivered to passive partners.

³²F.E. Webster, *The Changing Role of Marketing in the Corporation*, „Journal of Marketing”, 1992, t.56, no 4, p. 5.

³³I. Jaźwiński and A. Kiernożycka-Sobejko, *Kooperacja i konkurencja w rozwoju społeczno-ekonomicznym w aspekcie międzynarodowej współpracy regionów...*, op. cit.;

³⁴POL-MAK operating on the Polish market since 1986.

³⁵C. Oliver, *Determinants of Interorganizational Relationships: Integration and Future Directions*, „The Academy of Management Review”, 1990, t.15, no 2, pp. 242–246.

To analyze the phenomenon of cooperation author used the Webster continuum cooperative forms³⁶. From this concept there have been selected three most important forms of cooperation, and then they were confronted with the economic practice.

The next type of cooperation is the *repetitive transactions*, where there is regularity and personalization of the transaction. One of the parties leads to match its offer to its associate's needs. This form of the interorganizational links functions on the basis of the general rules of law governing trade in goods. Recurring transactions are related to certain privileges in the form of discounts, convenient payment terms and loyalty programs. The test entity stressed that this kind of collaboration is the main form of cooperation in the company and it covers 40% of the total. This means that the company depends on creating ties of loyalty and preference.

A more developed form of cooperation is a *long-term relationship*. It is characterized by a longer time horizon and formalized relationships, often based on negotiated agreements. Parsed entity indicated that 40% of suppliers base its relations on this kind of cooperation, and it takes the form of creating special groups of eligible suppliers. Partners in the implementation of the contract must compete with each other mostly in terms of the price.

The fourth form of collaboration is a *strategic partnership* which is most commonly described as the realization of joint ventures. The parsed entity includes to this group about 20% of the suppliers, and stresses that over the years the company will seek to increase the number of partners in this group of associates. Pol-Mak company applies partnership strategically in order to carry out close cooperation according to a predetermined schedule.

Conclusions. Nowadays, to maintain the competitive position without taking into account creating inter organizational relationships seems to be impossible. A major concern is the selection of an appropriate form of cooperation with suppliers as well as customers. The selection of the suitable ones allows of grouping sub contractors as key, strategic and those less important in the creation of value.

The Pol-Mak company thanks to many years of experience and cooperation with a large number of contractors, shows effectively operating a network of subcontractors. Based on the Webster concept, there have been selected three types of relationships: clean transactions, repetitive transactions, long-term relationships and strategic partnership. In the course of empirical research, the company named the most frequently used forms of cooperation: repetitive transactions and long-term relationship (both types cover over 40% each of all deals with suppliers). The first one concerns the supply of industrial materials, auxiliary equipment, ancillary products, supporting production processes, as well as capital goods. The company explains that a big part of this form of cooperation is caused by the existence of relatively lower transactional costs, compared to other forms of cooperation. The second type of cooperation is long-term relationships, and they are important to test entity, due to the use of certified letters, which make suppliers to compete with each other in order to win the contract. The subject of the mentioned above contract is the supply of strategic raw materials and the products and services directly related to the production process. The research has shown that the strategic partnership has become increasingly important for the Pol-Mak company. The company aims to transfer part of the subcontractors from the repetitive transactions group to a higher level of cooperation, which is the strategic partnership.

³⁶F.E. Webster, *The Changing Role of Marketing in the Corporation...*, op. cit.

References

1. Bańkowski A., Etymologiczny słownik języka polskiego, Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa 2000.
2. Jaźwiński I., and Kiernożycka-Sobejko A., Kooperacja i konkurencja w rozwoju społeczno-ekonomicznym w aspekcie międzynarodowej współpracy regionów, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy / Uniwersytet Rzeszowski”, 2006, no z. nr 8, pp. 609–620.
3. Kaczmarek B., Współdziałanie przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej, Wydaw. Uniw. Łódzkiego, Łódź 2000.
4. Kaczyński S., Konkurowanie czy kooperacja – drogą rozwoju przedsiębiorstw w XXI wieku, „Zarządzanie i Finanse”, 2012, t.1, no 3, pp. 163–173.
5. Kopaliński W., Podręczny słownik wyrazów obcych, Oficyna Wydawnicza Rytm, Warszawa 2006.
6. Lichtarski J., Współdziałanie gospodarcze przedsiębiorstw: praca zbiorowa, Państwowe Wydaw. Ekonomiczne, Warszawa 1992.
7. Macias J., Nowe formy relacji międzyorganizacyjnych przedsiębiorstw, „Problemy Jakości”, 2012, t.R. 44, nr 9, pp. 6–11.
8. Mazur J., Współpraca przedsiębiorstw w teorii i praktyce polskiej, 2011.
9. Nowak D., Zarządzanie międzyorganizacyjnymi relacjami kooperacyjnymi w przedsiębiorstwach przemysłowych, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2012.
10. Oliver C., Determinants of Interorganizational Relationships: Integration and Future Directions, „The Academy of Management Review”, 1990, t.15, no 2, p. 241.
11. Olszyński J., Kooperacja przemysłowa w gospodarce kapitalistycznej: aspekty teoretyczne, SGPiS, Warszawa 1989.
12. Petrozolin-Skowrońska B., Dyczkowski A., and Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Nowy leksykon PWN, Wydawn. Nauk. PWN, Warszawa 1998.
13. Rangan U.S., and Yoshino M.Y., Forging alliances: A guide to top management, „The Columbia Journal of World Business”, 1996, t.31, no 3, pp. 6–13.
14. Strzyżewska M., Współpraca między przedsiębiorstwami – odniesienie do polskiej praktyki, Szkoła Główna Handlowa – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2011.
15. Szymczak M., and Ambroziak-Więckowska H., Słownik języka polskiego PWN, Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa 2002.
16. Walas-Trębacz J., Kooperacja zewnętrzna w zarządzaniu przedsiębiorstwem, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie”, 2004, no nr 5, pp. 143–157.
17. Warner M., International encyclopedia of business and management, Thomson Learning, London 2002, 2nd ed.
18. Webster F.E., The Changing Role of Marketing in the Corporation, „Journal of Marketing”, 1992, t.56, no 4, p. 1.

Summary. *Nowadays cooperation between enterprises has become a key issue in the construction and maintenance of the competitive position. It allows increasing market power and efficiency at the same time giving the opportunity to develop competencies and productive resources. The choice of a large company from manufacturing sector aims to provide forms of cooperation that occur in business practice.*

Key words. *Industrial cooperation, forms of relationship, interorganizational cooperation.*

*dr hab. Dariusz Nowak**prof. nadzw. UEP**Department of Management and Corporate Resources Analysis**Poznan University of Economics,**Poznan*

THE IMPACT OF COOPERATION ON THE BEHAVIOR OF ENTREPRENEURIAL BUSINESSES

***Анотація.** В сучасному сильно конкурентному світі кожен суб'єкт підприємництва має метою розвиток одного із джерел господарської діяльності. Ці ресурси розвитку не повинні розглядатися та забезпечуватися лише внутрішніми джерелами та діяльністю окремого підприємства. Для їх створення треба розглядати чисельні напрямки, пов'язані з процесами співпраці, які активно сприяють реалізації потенціалу підприємства і творчості підприємців. Дезінтеграція виробничих циклів і їх аутсорсинг є базовими причинами для цього процесу. Це дозволяє підприємству зосередити увагу на напрямках, які найбільш важливі для нього. Таким чином розуміння співпраці часто являє собою стимул для вищої вигоди, ніж та, що забезпечується звичайною діяльністю підприємства. Ця стаття представляє та інтерпретує результати емпіричних оцінок щодо зміни іновацій, які мають місце в процесах кооперації підприємств. Мотивом для проведеного дослідження є роль малих підприємств в економіці кожної країни, а також у їх співпраці.*

***Ключові слова:** співробітництво, підприємництво, вплив співробітництва, взаємозалежність.*

Introduction. The issue of entrepreneurship, being examined under cooperation and collaboration of companies, is relatively seldom addressed in scientific discourse. Meanwhile, the relationship between the companies, in which the joint, often complex and multifaceted undertakings are carried out, may contribute to the release and expansion of new thoughts and actions that can revolutionize the market and entities operating on it. Between cooperating companies there are developing interactive and creative relationships based on equity, resource and organizational relationships, relating to the dynamic flow of information, knowledge and technology. These relationships are the foundation of efforts to launch new projects in order to carry out a radical and profound changes in the existing organization. They may take on one hand, the form of simple activities to facilitate the joint implementation of specific projects, on the other hand can rely on making a number of complex projects connecting the individual departments of all participating organizations to create a multi-dimensional cooperative network.

The paper attempts to assess the impact of collaboration on entrepreneurship businesses, defined as their ability to permanently develop and implement new approaches, methods and processes, whose task is to improve the competitive position. In the paper is assumed that the cooperation between companies positively affects their entrepreneurship. As a measure of this kind of entrepreneurship there was considered the number of different types of projects implemented by an adaptive adjustment or pro-innovation, whose task was to adapt to changing conditions dictated by the environment. It was assumed that the quantity and quality of implemented activities determines the nature and form of cooperation.

Verifying the above assumption there were carried out as part of own studies the questionnaire surveys in the years 2012–2014 among 193 companies, which, in accordance with the NACE classification belong to a group of industrial manufacturing companies. The study was conducted across the Poland.

The nature of cooperation. The term of cooperation among enterprises has been variously characterized as “collaboration”, “partnership”, “joint production”, “joint activity” and so on. As a consequence of this varied terminology, there is no consensus on a formal construct of “cooperation” [6, p. 75].

The most simplified definition is that it is joint activity of entities in order to realize the individual or mutual aims. Cooperation is an effort by two or more organizations to achieve results that they cannot achieve by working in isolation [9, p. 16]. It should be understand as joint action, collaboration, the form of the work organization, the supply, the suppliers, the production cooperation of enterprises.

Similarly, J. C. Anderson and J. Narus [2, p. 45] treat cooperation as similar or supplementing coordinated actions taken by companies in interdependent relations in order to achieve shared or individual results with simultaneous expectation of repaying in the determined time. It is emphasized that it is practice which consist in the collaboration of two or more enterprises within the same or different, but connected with oneself, production processes in order to fulfill the determined task.

Cooperation is also considered as an opposite of competition and is described as coordinating activity [3, p. 27]. The coordination is understood as the standard of the collaboration and joint action, in the result of which the activity of the organization is adapted for itself with the maximum effectiveness and efficiency.

According to Metcalf [10, p. 27] cooperation is a product of the exchange episodes that take place between buyer and seller. Cooperation refers to the extent that the work of buyer and seller is coordinate, e.g. by intentionally seeking common goals and willingness to engage in behaviour that maintains a mutually beneficial relationship.

Interorganizational cooperation reflects the abilities of two or more firms to collaborate and work together in a joint fashion toward their respective goals [4, s. 181]. Cooperation could be defined as an agreement between firms about the appropriate role and scope of the both firms and the coordination of works so that activities are integrated for maximum effectiveness and efficiency for both parties [11, p. 63-85].

According to T. K. Das and B. S. Tenga [5, p. 491-512] cooperation means that partners creating the cooperative arrangement are rather prone to carry out one another compatible undertakings than to act opportunistically. The term cooperation also suggests that partners are acting according to the truth and they are involved in the creation of the agreement.

Cooperation is also identified with the analogous or complementary coordinating activity, performed by the organizations in business relations in order to achieve individual or agreeable purposes with simultaneous expectation of repaying in the determined period [1, p. 428]. The presented definition emphasizes the reciprocity principle, i.e. expectation of the revenge of one side from the second side in return for the action carried out which they were profiting from and which the organization wouldn't obtain acting on its own.

Therefore, it is possible to define it as the cooperation of companies allowing them to obtain additional mutual benefits in the process of achieving different individual aims subordinated to achieve their superior goal for which the given agreement was appointed. Thus, it is ... “arrangement of relationships and relations between subjects, among which

one – as the producer of the manufactured product – use the help of different subjects. In this arrangement they are the cooperators contributing to the manufactured product their specialist input in the form of half-products, semi-finished products, aggregates, componentry or other components, or specialist technological operations essential to its production ...” [12, p. 446].

It is also underlined that in the context of the initial assumptions and decisions the managing of cooperative relations is very essential. The collaboration between partners is based on a mutual confidence and commitment which constitute the critical factors in formal and unofficial meetings and they enable to avoid post-contractual conflicts. And so the essential significance is given to the opened flow of information, the willingness to share the experience and abilities with the partner what in consequences contributes to the reduction in the IT asymmetry, contract monitoring costs and the possibility of opportunist action [7, p. 535].

Finally it could be emphasized that according Prasad cooperation is kind of philosophy of the enterprise and consist of seven elements, called “7c”: collaboration, commitment, communications, compromise, consensus, continues improvement and coordination [13, p. 143–144].

The results of the empirical studies. Empirical research on the determinants of the development of cooperating enterprises are run from 2012 as part of own research. The aim of the analysis and observation of selected results presented in this paper, was to show in cognitive and practical aspects, the relationships and cooperative relations occurring between companies rated in the group of the industrial manufacturing companies. An important problem discussed in the study, was to characterize the action the companies undertake to adjust their broad sense potential to the requirements and demands of suppliers. They may take both the nature of the adjustment, adaptation and widely understood innovation-oriented processes. The main goal of such action, in addition to strengthening its own competitive position, was to maintain and intensify the relationship between the firm and its counterparty. As part of the conducted analysis there was collected a series of information using the direct interview method, based on a questionnaire survey.

Examining the impact of cooperation on corporate entrepreneurship it was considered that its measure would be both the quantity and quality of the implemented changes resulting from the collaboration. It was considered that the companies that cooperate in a formal way, i.e. those that have an agreement on cooperation or their cooperation lasts over two years and take a number of adjustment, adaptation or pro-innovation actions to the requirements of a co-operator. It should be emphasized that formalized cooperation provides enterprise security, reduces the risk of action and increases the tendency to adopt often expensive pro-innovative projects.

Considering the data obtained in the survey research it should be noted that the most common the entrepreneurial nature activity, undertaken by companies in response to the demands of suppliers, is to expand or change the range of products offered in the production program. These activities are the manifestation of consciousness and creativity of entrepreneurs, who are aware that only a multi-territorial cooperation covering a wide range of products can provide success and business development. In the studied sample such undertakings, in response to co-operators’ requirements, are undertaken by 134 subjects (69.4% of the sample). Modification or extension of the assortment are associated with the general market trends in which the rapid development in technology and changing of customer demand and tastes take place. Quick response to these signals do not guarantee success, however, increases the chances of success and development.

Table 1

Ranking of entrepreneurial activities undertaken by industrial companies as a result of cooperation

Sample characteristics – industrial enterprises (N=193)		
Type of undertaken entrepreneurial activities	New, pro-innovation and adaptation activities ¹	
	LW	%
Changes in the assortment structure	134	69,4
Improvement of the quality of products offered	127	65,8
Changes in the quantitative structure	118	61,1
Investments in machinery	112	58,0
The reorganization of production processes	82	42,5
Implementation of procedures and processes as required by customers	75	38,9
Organization of training courses and workshops	71	36,8
Changes in work organization of warehouses	68	35,2
Changes in the organization of supply	64	33,2
Certification of manufactured products (the quality certificate)	62	32,2
Coordination of activities in accordance with the guidelines of contractors	52	26,9
Changes in the logistics processes	47	24,3
Changes in the communication system	42	21,8
Investments in non-productive assets	24	12,4
Investments in the image	24	12,4
Increasing the quantity and value of the finished goods inventory	24	12,4
Creation of normative and guarantee stocks	18	9,3
Changes in the organization of work	18	9,3

¹The percentage was calculated on the total study sample (N = 193), although in the study not all companies have responded to particular questions.

Source: own study.

The significant entrepreneurial activities also occur in the quality of its products or services. Such actions are taken in 127 cases (65.8% of the sample) and rely on taking into account in the design of the product the requirements and wishes of the customer. It should be emphasized that nowadays the quality is one of the most important factors influencing and shaping cooperative relations, thus taking into account the requirements of business partners is an indispensable condition for further cooperation. It should be noted that all suppliers participate in the process of product development and thus they affect the final result. Infringement of procedures or agreed method of proceeding may undermine the activity of the entire system. Therefore, any derogations or exceptions are unacceptable (e.g. shortening the duration of the required technological operations). The consequence of improper or incorrect procedure may be a need to take corrective and remedial actions (e.g. the repair of defective goods), which appear in increasing overall costs of business. Therefore, there is required the full integration and synchronization of production based on mutual trust and commitment, which will enable the implementation of the project in accordance with the requirements and concluded agreements.

In addition to changes in quality, the relatively frequent undertaken efforts are aiming to adjust the quantity structure to the requirements of customers. This action is the result of the coordination and synchronization processes between partners and provides a relatively high correlation. In the studied sample up to 118 players, representing more than 61%, adapt its production in terms of quantity. Such actions, however, are mostly procedural in nature, consisting of taking into account in the production schedules the previously placed orders.

Other entrepreneurial activities, undertaken by the surveyed companies, occur in the field of work related to the adaptation of production processes running in the company (82 indications, representing 42.5% of the sample) to the co-operator requirements and in the field of investments in productive assets related to cooperation (112 indications, which are 58 % of the sample). These areas overlap each other, because the adjustment of the production assets to external requirements generally requires an investment. The aim of this investment is both aiming at increase in production volume, increase in quality of manufactured products, as well as improvement in their position in the market of active business partners. In case of making the adjustment processes in relationship based on the higher forms of cooperation, the collaboration is strengthened what is reflected in the need for synchronization and coordination of work.

Within other major activities, connected with the business partners requirements, undertaken by industrial enterprises there is also introducing of certain procedures, especially in the field of warehousing and storage of goods (75 responses), conducting of workshops and various kinds of training courses (71 responses), whose mission is to improve the skills and quality of service and compliance with specific standards and guidelines.

Relatively rare whereas the company have built normative and warranty warehouses (18 responses) and have engaged in changes in the organization of work (18 responses).

Presented above actions are most often forced, that is undertaken by firms as a result of the requirements and demands of the cooperator. Failure to set the work can contribute to breaking of collaboration or its limitations. It should be noted, however, that despite their relatively negative nature they impact the entrepreneurship, creativity and innovation activities, strengthen cooperative ties and contribute to the development of relationships and dependencies.

Conclusions. In study of the determinants and cooperative relations between businesses and their partners there are especially important these entrepreneurial activities that do not result from extortion or abuse of dominant bargaining power of the entity, but are the result of its own thoughts, experiences and behaviors. They relate to those areas which, according to entrepreneurs, may affect the formation of their businesses position, image, strength, and consequently the possibility of establishing the permanent and long-term cooperative relationship. The most common of these activities are customizing of their own logistics processes and schedules to the production processes and schedules of the recipient. Companies on their own initiative seek to comply with the standards and guidelines of recipients, even when this is not a requirement of cooperation. It should be noted, however, that most companies do not take no, or take a negligible number of activities and actions that result from their own initiative, activity and creativity. The presented behaviors are rather passive, within the established frameworks and procedures, which indeed allow for peaceful existence, however, preclude the development and effective competitive struggle.

References

1. Anderson J., Hakansson H., Johanson J., 1994, *Dyadic business relationship within a business network context*, Journal of Marketing, vol. 58.
2. Anderson J. Narus J., 1990, *A Model of distribution and manufacturing firm working partnership*, Journal of Marketing, vol. 48, no. 1.
3. Balabanis G., *Antecedents of Cooperation, Conflict and Relationship Longevity in an International Trade Intermediary's Supply Chain*, Journal of Global Marketing 1998, Vol. 12, No. 2.

4. Bengtsson, M., Kock, S., 1999, *Cooperation and competition in relationship between competitors in business networks*, Journal of Business & Industrial Marketing, vol. 14, no. 3.
5. Das T. K., Teng B. S., *Between trust and control: developing confidence in partner cooperation in alliances*, Academy of Management Review 1998, 23 (3).
6. Deepen, J. M., Goldsby, T. J., Knemeyer, A. M., Wallenburg, S. M., 2008, *Beyond expectation: an examination of logistics outsourcing goal achievement and goal exceedance*, Journal of Business Logistics, vol. 29, no. 2.
7. Dyer J. H., 1997, *Effective interfirm collaboration: how firms minimize transaction cost and maximize transaction value*, Strategic Management Journal, vol. 18.
8. Huxman C., 1996, *Creating collaborative advantage*, SAGE Publications.
9. Morgan R., Hunt S., 1994, *The commitment – trust theory of relationship marketing*, Journal of Marketing, vol. 58.
10. Metcalf, L. E., Frear, C. R., Krishnan, R., *Buyer – seller relationships: an application of the IMP interaction model*, European Journal of Marketing 1992, vol. 26, no. 2.
11. Metcalf L. E., Frear C., *The role of Perceived Product importance in organizational buyreseller relationship*, Journal of Business to Business Marketing 1993, no 1.
12. Pomykała, W., 1995, *Encyklopedia Biznesu*, tom 1, Fundacja Innowacji, Warszawa.
13. Prasad B., (1998), *Decentralized cooperation: a distributed approach to team design in a concurrent engineering organization*, Team Performance Management, vol. 4, no. 4.
14. Turner G.B., LeMay S.A., Hartley M., Wood C.M., *Interdependence and cooperation in industrial buyer-supplier relationship*, Journal of Marketing Theory and Practice 2000, Vol. 8, No. 1.
15. Wiertz C., de Ruyter K., Keen C., Streukens S. 2004, *Cooperating for service excellence in multichannel service system: an empirical assessment*, Journal of Business Research, Vol.

Summary. *In contemporary strongly competitive world every subject aims at development of which one sources is a business activity of enterprises. This development sources should not be seen only in the form of internal sources and enterprise activities. In its creation a number of subjects take part which through the process of cooperation actively contribute to release the enterprise potential and creativity of entrepreneurs. A disintegration of production cycles and their outsourcing are the base reason for this process. It lets the enterprise to focus on these areas which are most important for it and in frames of which it has crucial competence. This way understood cooperation often constitutes the stimulus to take more than standard undertakings and activities.*

This paper presents and interpret the results of empirical examinations concerning the changes taking place in collaborating enterprises initiated with the cooperation process. The motives for conducted examinations are both significance and role which small-sized enterprises have in the economy of everyone country as well as the phenomenon of cooperation.

Keywords: *cooperation, entrepreneurial, impact of collaboration, interdependency.*

Розділ 3. ПРІОРИТЕТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

УДК 316.46(075.8)

*Андрейцева І.А.,
к. е. н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ХАРИЗМА ТА ХАРИЗМАТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СУСПІЛЬСТВА

Автором досліджено сутність харизми і харизматичного лідерства та теоретичних аспектів його формування в сучасних економічних умовах. Обґрунтовано висновок про необхідність дослідження чинників, які впливають на виникнення цих феноменів: особистості лідера, його поведінки та ситуації, за якої розвиваються харизматичні відносини.

Ключові слова: харизма, харизматичне лідерство, лідер, лідерська поведінка, ситуація.

Постановка проблеми. Функціонування підприємств у кризовий період, вимагають врахування особистості керівника (власника), його харизми в скрутних кризових ситуаціях.

Вирішення багатьох сучасних проблем нерідко пов'язують з діяльністю наділених особливими рисами й здібностями лідерів — харизматичних особистостей, — здатних чітко визначити шляхи подолання кризових явищ, мобілізувати й повести за собою послідовників. У зв'язку з цим вкрай актуальним виглядає аналіз основних концепцій пояснення харизматичного лідерства та його місця й ролі в управлінні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, засвідчує їх переважно контекстуальну спрямованість. Так, Н. Фрейк [1; 2], Р. Такер [3] аналізують основні концепції політичної харизми, В. Кравченко [4], Р. Ітвел [5], Дж. Рітцер [6] основну увагу приділяють соціологічним концепціям харизми, Г. Старовойтова [7] та Д. Трунов [8], соціально-філософським, а В. Титаренко [9] — філософсько-релігійним, О. Кудряшова [10] — філософським. Психологічні аспекти харизматичного лідерства в управлінні найглибше проаналізовані Р. Кричевським [11] і В. Шеклтоном [29]. Водночас, на часі їх комплексний аналіз.

Метою статті є визначення феномену харизматичного лідерства в управлінні людським потенціалом підприємств у кризових умовах.

Виклад основного матеріалу. «Харизма» з грецької перекладається як «дар», «милість». В Античну епоху воно зазвичай вживалося у значенні «дар богів». У нашому контексті — це особливі риси й здібності, якості обраних богами людей, які вражали своєю надзвичайністю інших. Відтак, вони безмежно довіряли харизматичним лідерам й беззастережно підкорялися їх волі, слідували за ними [13, с. 20].

Давньогрецьку традицію підхопило християнство, в лоні якого й сформувалась «релігійна» концепція харизми. Її прихильники вважали, що харизматичні лідери дійсно володіють особливими екстраординарними якостями, які даровані їм «зверху». По-друге, їх дії оцінюються відповідно до моральних, етичних, соціальних та

інших критеріїв. За ними лідерів поділяють на справжніх харизматиків, здатних підвищити силу волі підвладних їх впливові людей й стимулювати їх до самореалізації, і «псевдохаризматичних», які лише насолоджуються своєю «гіпнотичною» владою над людьми [13, с. 112].

Вебер ввів поняття «харизма» в науковий обіг у зв'язку з розробкою своєї концепції про три типи влади: легально-раціоналістичну, традиційну та харизматичну. Найбільш цікавим для дослідників творчості Вебера, поза сумнівом, є тип влади, визначений харизматичним, зокрема особиста харизма, оскільки дане поняття залишається актуальним на сьогоднішній день.

Цілком природно, що думки і особливо уявлення людей завжди притягує дещо загадкове, що не вкладається в рамки раціоналістичних уявлень. У роботі «Господарство і суспільство» Вебер вказує, що поняття харизма у відповідності з етимологічним значенням цього слова, є певною екстраординарною здібністю, якісною характеристикою людини, завдяки якій особистість оцінюється як обдарований надприродними, надлюдськими, або ж особливими силами, недоступними іншим, завдяки чому індивід вважається лідером [14]. Харизма може бути природним даром, отримати який не можна ніякими способами, однак його можна передати якимись незвичайними методами, або ж ці якості уже існують, але залишаються «захованими», поки їх не «пробуджують», наприклад «аскезою» [15]. До харизматичних якостей відносять магічні здібності, пророцький дар, видатну силу духа і слова. Водночас як би об'єктивно не оцінювали харизму з етичної, естетичної чи іншої точки зору, важливою залишається оцінка харизми її послідовниками, адже жоден пророк не вважає свої здібності незалежними від думки мас про нього.

Дуже серйозно дане питання обговорювали в літературі з психології. Фахівці намагалися з'ясувати, як харизма пов'язана з рисами характеру конкретної особистості. З'ясувалося, що лідерів від «не лідерів» відрізняють множинні риси: досягнення, честолюбство, енергія, завзятість, ініціатива, чесність і прямота, упевненість у собі, здатність упорядкувати й інтерпретувати великі обсяги різноманітної інформації, знання бізнесу. Але, щоб бути ефективним лідером, треба уособлювати всю низку вищезгаданих рис. Більшість фахівців вважає, що харизму слід розглядати як взаємодію або особливий тип відносин між лідером і послідовниками.

Харизматичне лідерство – це здатність змусити звичайних людей поводитись екстраординарно в екстремальній ситуації [15].

На практиці виділяють три теорії харизматичного лідерства, і кожна з яких має свої особливості, використовує власні дані досліджень. До них належать:

1. теорія харизматичного лідерства Хауса,
2. теорія атрибуції Конгера – Канунго,
3. теорія «Я-Концепції» Шаміра.

Спільним для них є трактування харизматичного лідерства як процесу ідеалізації.

Поведінка харизматичного лідера припускає, в першу чергу, управління враженням. Лідер діє часто спеціально, щоб створити враження про свою компетентність у своїх послідовників (або підлеглих), причому враження не завжди має позитивний характер. Досягається за допомогою таких форм поведінки як розмова про минулі успіхи, прояв упевненості в собі й зменшення значення невдач, наведення особистого позитивного прикладу [16].

Риси харизматичного лідера віддзеркалюють сильну потребу у владі, високу впевненість у собі, переконаність у своїх власних уявленнях.

Часто харизматичні лідери використовують нетрадиційні методи реалізації свого бачення, що призводять до успіху. Після їхнього використання лідеру приписують виняткову майстерність і вміння. Крім того лідери вміють ризикувати не тільки своєю репутацією, але й статусом організації. Взагалі, харизматичні лідери – люди неординарні, морально стійкі, морально сильні [17].

Розглянемо харизматичні характеристики лідера:

- енергійність (серед підлеглих створюється відчуття, що керівник випромінює енергію);
- поважна, впливова зовнішність, обов'язкова привабливість;
- незалежність характеру;
- надзвичайні ораторські здібності, вміння переконувати співрозмовника, налагоджувати соціальні контакти, комунікабельність;
- адекватне сприйняття похвали щодо своєї особи (харизматичні особи не відчують дискомфорту з боку оточуючих, але й не стають гордовитими або егоїстами);
- упевнена манера триматися в різних (у тому числі несприятливих) ситуаціях;
- гідні та впевнені манери поведінки.

Лідер – це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожен з них міг проявити ініціативу. Особистість, яка конкретно бачить мету та способи її реалізації, має достатньо сил й можливостей це досягнути.

Харизматичні особи справляють значний вплив на інших людей, при чому цей вплив стійкий. Якщо керівник помилився, зменшиться віра в його знання, а зрештою й сила впливу. Крім того, формування експертної влади вимагає багато часу [18]. Влада харизми, її вплив поширені у практиці управління.

Загалом, керівник може скористатись будь-яким з розглянутих феноменів, хоча кожен з них має певні недоліки. Так, влада, заснована на примусі, призводить тільки до тимчасової покори працівників й може викликати такі небажані наслідки, як скутість, страх, неприязнь до цілей та цінностей підприємства. Недоліком використання влади, яка базується на винагороді, є обмеженість фінансових можливостей керівника винагороджувати підлеглих.

Обмеженість законної влади, що базується на традиціях, полягає в тому, що традиції можуть протидіяти цілям організації. Наприклад, традиційний розподіл винагород з урахуванням стажу роботи може перешкоджати впровадженню системи стимулювання, заснованій на індивідуальних результатах праці.

Що ж стосується влади прикладу і експертної влади, то їх реалізація вимагає наявності у керівника певних якостей [19]. До недоліків еталонної влади можна віднести самовпевненість керівника та ймовірність відмови від застосування інших атрибутів влади.

Отже, у класичному розподілі дефініції існує декілька типів лідерів, а саме:

1. Представник – це людина, яка відповідає за свої рішення та вчинки перед вищим керівництвом.
2. Виконавець (особистість) – це конкретна людина, яка є керівником, тобто лідером на певний час.
3. Під-лідер – це людина, яка має певну незалежну владу, але вона є представником групи та відповідальна перед цією групою.
4. Дійсний лідер – це людина, рішення якої матимуть певні наслідки у майбутньому, яка організує та керує роботою [20].

Виявити потенційних лідерів можна декількома шляхами:

По-перше, це безпосереднє спостереження за особистістю та вивчення думок оточуючих людей – якщо вона вміє організувати їх, то безперечно вона – лідер.

По-друге – це тестування. Однак практика використання тестів свідчить, що їх результати завжди відносні і суб'єктивні й не можна робити певні висновки, спираючись лише на них. Усі тести ґрунтуються на певному трактуванні категорії «ідеального лідера». Скільки тестів, стільки й уявлень. Крім того, тестам притаманний недолік прояву дрібних не суттєвих рис характеру людини. Зокрема, якщо тест виявив, що людина асоціальна або невротик, то це може завадити успішному процесу її формування та кар'єрного зростання, оскільки дослідник буде робити акцент саме на ці риси, хоча насправді – вони були актуальними лише на момент тестування, оскільки у респондента був поганий настрій або самопочуття.

Отже, харизма – це індивідуальний талант людини. Навряд чи харизму можна розвинути в собі, прочитавши кілька хитромудрих книг або поспостерігавши за відомими харизматичними лідерами світового рівня. А ось ораторське мистецтво – це найпотужніший інструмент для досягнення цілей в цьому світі. Ораторському мистецтву можна навчитися.

Публічні виступи харизматичною особистості, як правило, наповнені емоціями та його суб'єктивним сприйняттям обговорюваного питання. Часто такі виступи носять характер проповідей. Харизматична людина з ентузіазмом висловлює своє ставлення до речей, про які говорить, активно закликає людей повірити в його ідеї, зробити якісь дії.

Харизматична людина завжди бере на себе роль вчителя, наставника, знаючої людини. Вона завжди знає, як потрібно жити, яким ідеологіям слідувати, що потрібно робити в тих чи інших конкретних ситуаціях. Харизматична людина дуже рідко вдається до заздалегідь підготовлених записів виступів, а презентації та слайди для нього є більше декораціями, ніж точними даними, на які можна опертися під час виступу. До презентації і слайдів змушений вдаватися, якщо цього вимагає обговорюване питання, але не прагне заповнити ними свій виступ. Харизматична людина любить акцентувати увагу аудиторії на собі. Він любить живу мову.

Виступи харизматичною особистості завжди добре зрежисовані. Принаймні, так може здатися пересічній людині, не досвідченій у тонкощах публічних виступів. Такі виступи мають свою структуру – вступ, наростаюче напруження і інтрига, кульмінація, потім фінал. Будь-яка успішна по життю людина – це, перш за все, фізично і психологічно здорова людина. Носій харизми має бути найпотужнішим джерелом енергії і фізично міцною людиною.

Висновки. Сучасне суспільство усвідомлює, що основним джерелом науково-технічного та соціального прогресу стає творча особистість, харизматичний лідер. Харизма – це особистісний ресурс людини, за допомогою якого сміливо йде до своїх цілей в бізнесі, особистому житті, досягає серйозних висот у розвитку інтелекту і духу. Лідерство в сучасній комерційній середовищі можливо тільки завдяки наявності в людині харизми.

Харизматичне лідерство виступає як відношення чи процес, який не є сам по собі ні моральним, ні аморальним. Проте, дії харизматичних лідерів можна оцінити відповідно до моральних, етичних, релігійних, соціальних та інших критеріїв.

Список використаних джерел

1. Фрейк Н.В. Политическая харизма: обзор зарубежных концепций // Социологическое обозрение. – 2001. – Т.1. – №1. – С. 5-24.

2. Фреик Н.В. Политическая харизма: версии и проблемы // СоцИс. – 2008. – № 12. – С. 3-10.
3. Такер Р.С. Сталин. Путь к власти. 1879—1929 / Р.С. Такер. – М.: Прогресс, 1990. – 478 с.
4. Кравченко В.И. Харизматическая личность: многообразие понимания // СоцИс. – 2004. – №4. – С. 134-137.
5. Итвел Р. Возрождение харизмы? Теория и проблемы операционализации понятий// СоцИс. – 2003. – №3. – С. 9-19.
6. Ритцер Дж. Современные социологические теории / Пер. с англ. – 5-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 688 с.
7. Старовойтова Г.М. Специфіка й особливості становлення та формування харизматичного лідерства // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М.Туган-Барановського. – 2013. – 2(58). – С. 59-65.
8. Трунов Д.Г. Феномен харизматического лидерства // Философия социальных коммуникаций. – 2009. – № 2. – С. 55-62.
9. Титаренко В.В. Харизма та харизматичне лідерство: філософсько-релігійний аналіз поняття // Вестник СевГТУ. –Севастополь: Изд-во СевГТУ, 2003. – Вип. 46. – С.111-118.
10. Кудряшова Е.В. Лидер и лидерство: Исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли. – Архангельск: Изд-во Поморского международного педагогического университета, 1996. – 256 с.
11. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие. – М.: Статут, 2007. –544 с.
12. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе / Пер. с англ. Комаров С. – СПб.:Питер, 2008. – 222 с.
13. Энкельман Николаус Б. Харизма. Личностные качества как средство достижения успеха в профессиональной и личной жизни/ Пер. с нем.– М.: АО «Интерэксспорт», 2000. – 272 с.
14. Weber M. Wirtschaft und Gesellschaft / M. Weber. – Tubingen, 1956. – В. 1. –Р. 241.
15. Вебер М. Хозяйственная этика мировых религий / М. Вебер // Мистика.Религия. Наука. Классики мирового религиоведения: Антология. – М., 1998. – С. 231.
16. Скібіцька Л. І. Конфліктологія: Навчальний посібник / Л. І. Скібіцька.– К.: Центр учбової літератури, 2009.– 192 с.
17. Адлер Альфред. Индивидуальная психология как путь к познанию и самопознанию человека. –К.: «Наука жить», 1997. – 156 с.
18. Скібіцька Л. І. Організаційна культура та корпоративний імідж підприємства. Навчальний посібник / Л. І. Скібіцька, Т. О. Дяченко. – К.: Освіта України, 2011. – 211 с.
19. Скібіцька Л. І. Роль лідера команди в управлінні людським потенціалом організації у кризових умовах /О. М. Скібіцький, Л. І. Скібіцька // Управлінські інновації (збірник наукових праць Тернопільського національного економічного університету). – Тернопіль: ТНЕУ, 2012. –С. 48-58.
20. Warren Bennis. Reinventing Leadership. – Cambridge, 1992. – С. 46-60.

Summary. The author investigated the nature of charisma, charismatic leadership and theoretical aspects of the formation of the current economic conditions. The conclusion is substantiated about the necessity of that influence the arising of such phenomena as leader's personality and the conditions in which charismatic relations are developed.

Key words: *charism, charismatic leadership, leader, leader's behavior, condition.*

Антонюк В.П.,

д.е.н., професор,

головний науковий співробітник відділу економічних проблем соціальної політики

Інституту економіки промисловості НАН України,

м. Київ

ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СХІДНИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ

У статті аналізуються сучасні проблеми формування людського капіталу східних регіонів України, обумовлені збройним конфліктом: втрати людського потенціалу регіонів, звуження сфери зайнятості, зниження реальної заробітної плати та доходів населення. Це підриває соціально-економічні умови відтворення людського капіталу досліджуваних регіонів, що звужує можливості відновлення й модернізації економіки Донецької та Луганської областей у пост конфліктний період.

Ключові слова: *людський капітал, відтворення, регіон, збройний конфлікт.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах людський капітал є одним із найбільш вагомих ресурсів розвитку як країни так і кожного її регіону. Складаючись із економічно активного населення, яке своїми знаннями, рівнем сформованих компетенцій, креативністю, професійною мобільністю, людський капітал забезпечує інноваційний розвиток економіки, здійснює найбільший внесок у приріст валового внутрішнього та регіонального продукту. На сучасному етапі виникли нові проблеми формування та використання людського капіталу України, обумовлені збройним протистоянням на Сході. Особливо вони є гострими для регіонів, де відбувається збройний конфлікт.

У 2014 р. і Донецька і Луганська області зіштовхнулися з найбільшими за історію свого існування загрозами, які вилилися у збройне протистояння, що принесло значні втрати матеріальних та людських ресурсів. Більше третини території цих областей знаходиться в зоні воєнного конфлікту. Регіони втрачають людські ресурси. За оприлюдненими даними ООН сьогодні в Україні нараховується більше 1 млн. внутрішньо переміщених осіб (ВПО), які в основному є вихідцями із Донецької та Луганської областей, ще близько 600 тис. осіб виїхало в інші країни. Ці області мають також значні матеріальні втрати. Вітчизняні науковці поки що приділяють недостатню увагу ризикам формування людського капіталу в умовах збройного протистояння. Здебільшого аналізуються проблеми вимушених внутрішніх переселенців. Тому важливим є аналіз проблем відтворення людського капіталу цих регіонів, що є метою даної статті, потенціал якого є необхідною умовою прогресивного розвитку цих територій у пост конфліктний період.

Виклад основного матеріалу. Внаслідок збройного конфлікту у Луганській та Донецькій областях відбулося суттєве руйнування виробничого та інфраструктурного потенціалу. Прес-служба обласної держадміністрації повідомляє, що на початок 2015 р. в Донецькій області пошкоджено або зруйновано більше 10 тисяч об'єктів, які оцінюються в майже три мільярди гривень, зокрема, 7409 житлових об'єктів, 1346 – електропостачання, 62 – теплопостачання, 58 – водопостачання, 848 – газопостачання, 19 – каналізаційного господарства. До того ж постраждали 70 закладів охорони здоров'я, 176 загальноосвітніх шкіл, 86 дошкільних установ, 28 професійно-

технічних закладів, 19 вищих закладів освіти, 26 об'єктів фізичної культури і спорту, 54 закладів культури. Було пошкоджено 128 об'єктів транспортної інфраструктури, 66 об'єктів промисловості та 95 підприємств торгівлі, 4 банківські установи і 123 об'єкти в інших секторах економіки [2].

Воєнні дії та окупація частини територій цих областей призвели до суттєвого скорочення кількості юридичних осіб. До початку 2014 р. їх кількість збільшувалася, за цей рік чисельність юридичних осіб у Донецькій обл. скоротилась на 13,6 тис., у Луганській – на 7,3 тис. од. Значна кількість їх зупинила свою діяльність, деякі переїхали в інші регіони. Внаслідок цього різко зменшилися обсяги економічної діяльності. Відбувається суттєве скорочення промислового виробництва. У Донецькій обл. порівняно з початком 2014 р. воно скоротилося на половину, а в Луганській обл. – складало лише 13% від того обсягу, який вона мала на початок року [2].

Скорочення економічної діяльності внаслідок пошкодження підприємств, або зупинки (згорнення) їх діяльності із-за неможливості організації нормального процесу виробництва в умовах воєнних дій, негативно позначається на зайнятості, заробітній платі, рівнях доходів населення. Руйнування інфраструктурних об'єктів (житлових будівель, шкіл, лікарень, транспортних комунікацій тощо) погіршує загальні умови проживання населення. Все це негативно позначається на можливостях відтворення людського капіталу регіонів.

Аналіз соціально-економічних процесів досліджуваних областей показує, що найбільш суттєвими проблемами людського розвитку та формування людського капіталу є такі:

1. *Втрата людського потенціалу регіонів* внаслідок вимушеної внутрішньої та зовнішньої еміграції населення. Питаннями вимушених переселенців в Україні займається Міжвідомчий координаційний штаб з питань соціального забезпечення громадян України, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції та тимчасово окупованої території. За його даними кількість вимушених внутрішніх переселенців у регіонах України зростає. Якщо на 1 січня 2015 р. цим органом було зареєстровано 640 тис. переміщених осіб, то станом на 04.03.2015 р. за даними Міжвідомчого координаційного штабу із окупованих територій до інших регіонів України переселено вже 766,6 тис. осіб. Станом на 15.04.2015 р. до інших регіонів переселено 826 тис. 301 особу, у тому числі з Донецької, Луганської областей – 805 тис. 807 осіб [3].

Однак, це лише зареєстровані переселенці. Існує значна кількість незареєстрованих переселенців і біженців. Тому втрати людського потенціалу внаслідок вимушеної міграції для цих регіонів складає значно більше 1 млн. осіб. При цьому слід відзначити, що це найбільш активна, кваліфікована та заможна частка населення, яка при переселенні розраховувала не лише на державу, але й на власні здібності, можливості, здатність адаптуватись до нових умов життєдіяльності. Серед переселенців велика частина молоді та дітей, що складає основу майбутнього людського потенціалу. Отже, регіони втрачають найбільш активну та професійно підготовлену частину людського капіталу.

2. *Суттєво звужується сфера прикладання праці, можливості зайнятості на великих та середніх підприємствах.* Про це свідчить скорочення середньооблікової кількості штатних працівників. Так, у Донецькій обл. цей показник був таким: у 2011 р. – 1 139 тис. чол., у 2012 р. – 1 148,3 тис. чол., у грудні 2014 р. – 618 тис. чол. [4]. Відбулося скорочення чисельності штатних працівників майже в 2 рази. Слід відзначити, що зменшення штатних працівників у Донецькій та Луганській областях

було найбільшими. Всього за 2014 р. в Україні кількість штатних працівників скоротилась на 1 136,6 тис. ос., в т.ч. в Донецькій обл. – на 455,6 тис. ос. (40,9%), в Луганській обл. – на 343 тис. ос. (30,2%), що значно менше ніж в інших областях (рис. 1). В зоні АТО відбувається згорнення діяльності малого та середнього бізнесу, за оприлюдненими даними ООН ринок покинули не менше 40 тис. малих компаній [5]. Внаслідок скорочення підприємницької діяльності звужується сфера прикладання праці і в малому бізнесі. В Донецькому регіоні зростає безробіття, рівень якого у 2014 р. становив 10,2% (за методологією МОП). Станом на 01.01.2015 р. кількість зареєстрованих безробітних складала 26,8 тис. осіб. при кількості вакансій 1,1 тис. [4]. Зменшення можливості професійної зайнятості призводить до втрати кваліфікації, що погіршує якість людського капіталу.

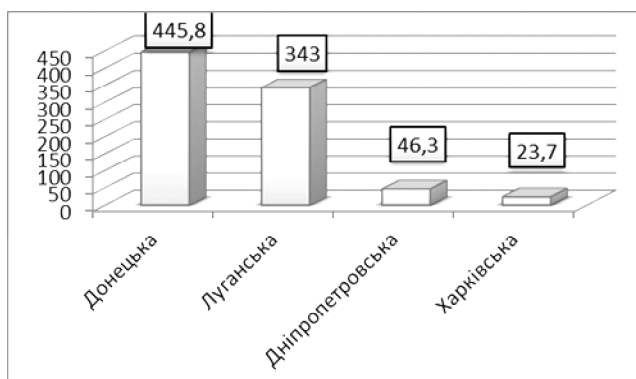


Рис. 1. Зменшення кількості штатних працівників за 2014 р., тис. ос.

Джерело: складено з використанням [2].

3. При позитивній динаміці номінальної заробітної плати відбулося *значне падіння реальної заробітної плати*. Як свідчать дані табл. 1, рівень номінальної заробітної плати штатних працівників підприємств у Донецькій обл. зростав, у Луганській відбулося її зниження. Однак реальна заробітна плата, знижувалась як в цих регіонах, так і по Україні. За 2014 рік падіння реальної заробітної плати у досліджуваних регіонах було значно більшим.

Таблиця 1

Динаміка номінальної та реальної заробітної плати

	Номінальна ЗП, грн.			
	012	013	014	Січень 2015
Україна	041	282	480	3455
Донецька	496	756	858	4359
Луганська	090	337	377	2990
Реальна ЗП, у % до попереднього періоду				
Україна	14,4	14,4	14,4	114,4
Донецька	15,9	15,9	15,9	115,9
Луганська	13,3	13,3	13,3	113,3

Джерело: складено з використанням [2].

Зниження реальної заробітної плати погіршує економічні умови відтворення людського капіталу. Слід також враховувати, що внаслідок втрати робочих місць значна частка працездатного населення взагалі не має можливості отримувати трудові доходи, які є основним джерелом доходів домогосподарств.

4. *Суттєве зростання заборгованості по заробітній платі.* Заборгованість по заробітній платі зростала в Україні в цілому. Станом на перше січня відповідного року її обсяг складав: у 2013 р. – 830, 1 млн. грн., у 2014 р. – 753 млн. грн., у 2015 р. – 2 436,8 млн. грн., тобто впродовж 2014 р. заборгованість зросла у 3,2 рази.

Таблиця 2

Частка Донецької та Луганської обл. у загальній сумі заборгованості по заробітній платі

	Сума невиконаної заробітної плати, тис. грн.		
	усього	у економічно активних підприємствах	
		усього	у % до загальної суми боргу
Україна	2436767	2033465	83,4
Донецька	1178587	1123602	95,3
Луганська	364561	327308	89,8
у відсотках до України			
Донецька	48,4	55,3	x
Луганська	15,0	16,1	x

Джерело: складено з використанням [6].

Найбільша частка заборгованості приходилася на Донецьку та Луганську області, у тому числі на економічно-активні підприємства: Донецька обл. акумулювала 48% боргу, Луганська – 15% (табл. 2). Зростання заборгованості по оплаті праці підживляє економічні можливості існування населення, обумовлює різке зниження їх і так невисокого рівня добробуту.

5. Має місце *негативна динаміка доходів та витрат домогосподарств Донецької і Луганської областей*, що погіршує матеріальні умови існування мешканців цих регіонів та негативно позначається на можливостях формування їх високих продуктивних здібностей.

Узагальнюючими показниками, які характеризують рівень життя населення, є доходи та витрати населення у розрахунку на одне домогосподарство або на його одного члена. Джерелом інформації є вибіркові обстеження домогосподарств, які здійснюються Державною службою статистики України щоквартально. На даний час є інформація про результати обстежень лише за III квартал 2014 року. Навіть ця неповна інформація за минулий рік свідчить про значне погіршення матеріального становища населення цих областей. Порівняно з 2013 роком у Донецькій та Луганській областях значно знизилася середньомісячні доходи та витрати у розрахунку на одне домогосподарство (табл. 3).

Дані таблиці свідчать про різну направленість динаміки доходів та витрат в Україні та досліджуваних областях. Якщо в Україні доходи і ресурси домогосподарств у III кв. 2014 р. зросли більше ніж на 4%, то у Донецькій обл. вони знизилася майже на 31%, у Луганській – на 25%. У 2013 р. грошові та загальні доходи, сукупні ресурси домогосподарств Донецької обл. перевищували середній рівень по Україні, у 2014 р. вони стали нижчими на 25%. Аналогічна тенденція спостерігається і за показниками грошових і сукупних витрат: по Україні вони зросли (на 4-5%), у Донецькій обл. знизилася на 26-27%, у Луганській – знизилася на 22-23%.

Значно гіршим є соціально-економічне становище населення на непідконтрольних Україні територіях. Наявність значного безробіття обумовлює зниження факторних доходів, недоступність соціальних виплат, значне зростання споживчих цін та дефіцит споживчих товарів ставить значну частку населення цих територій на межу виживання.

**Динаміка середньомісячних доходів і витрат домогосподарств України,
Донецької та Луганської обл. у 2013–2014 рр., грн.**

Показники доходів та витрат	Україна			Донецька обл.			Луганська обл.		
	2013	III кв. 2014	III кв. 2014 у % до 2013 р.	2013	III кв. 2014	III кв. 2014 у % до 2013 р.	2013	III кв. 2014	III кв. 2014 у % до 2013 р.
<i>1. Доходи і ресурси домогосподарств</i>									
1.1. Грошові доходи	4073	4271	104,9	4603	3187	69,2	3968	2984	75,2
1.2. Загальні доходи	4337	4514	104,1	4732	3299	69,7	4128	3106	75,2
1.3. Сукупні ресурси	4554	4605	101,1	4925	3397	69,0	4383	3236	73,8
<i>2. Грошові і сукупні витрати домогосподарств</i>									
2.1. Всього грошових витрат	3500	3644	104,1	3701	2676	72,3	3229	2543	78,6
у т.ч. споживчі грошові витрати	3130	3279	104,8	3466	2549	73,5	2828	2178	77,0
2.2. Всього сукупних витрат	3814	3932	103,9	3902	2878	73,6	3449	2715	78,7
у т.ч. споживчі сукупні витрати	3445	3575	103,8	3611	2666	73,8	3014	2117	70,2

Джерело: складено з використанням [7; 8].

Отже загальним висновком є таке: соціально-економічне становище досліджуваних областей катастрофічно погіршилося і воно здобуває риси гуманітарної кризи, що вкрай негативно позначається на відтворенні людського капіталу. Це погіршення відбулося в досить короткий період і його причиною є: воєнні дії, зменшення обсягів економічної та підприємницької діяльності, невиклати заробітної плати, невиклати соціальних платежів на непідконтрольні Україні території. Ці області вже втратили значний обсяг людського капіталу, однак процес втрат не завершився, оскільки відсутні реальні умови вирішення конфлікту і подолання його наслідків. Втрати людського капіталу підривають можливості у перспективі відновлення та модернізації економіки Донецької та Луганської областей, суттєвого поліпшення життєвого рівня населення та формування середнього класу. Для недопущення подальшого погіршення ситуації необхідно терміново розробити державну програму подолання соціальних наслідків воєнного конфлікту й збереження на конфліктних територіях людського потенціалу.

Список використаних джерел

1. В Донецькій області повреждено или разрушено более 10 тысяч объектов – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donoda.gov.ua/?lang=ru&sec=02.03.09&iface=Public&cmd=view&args=id:24598>.
2. Дані державної служби статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ukrstat.gov.ua.
3. Головне управління статистики у Донецькій області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donetskstat.gov.ua/region/ek.php?dn=0115http>.
4. Міжвідомчий координаційний штаб з питань соціального забезпечення громадян України, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції та тимчасово окупованої території. 18 січня, 4 березня та 15 квітня 2015 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mns.gov.ua/news/34232.html>.
5. Небоевые потери: вчтгообходится АТО. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forbes.ua/ua/magazine/forbes/1387462-nebojovi-vtrati-u-shcho-obhoditsya-ato>.
6. Стан виплати заробітної плати працівникам на 1 січня 2015 року. Головне управління статистики у Донецькій області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donetskstat.gov.ua/region/ek.php?dn=0115http>.

7. Витрати та ресурси домогосподарств України 2013 рік. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ukrstat.gov.ua.
8. Витрати та ресурси домогосподарств України за III квартал 2014 р.- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ukrstat.gov.ua.

***Summary.** The paper analyzes the current problems of formation human capital eastern regions of Ukraine due to armed conflict, loss of human potential, narrowing the scope of employment, lower real wages and incomes. This undermines the social and economic conditions reproduction of human capital the researched regions, which reduces the possibility of renewal and modernization of Donetsk and Lugansk regions in the post conflict period.*

***Key words:** human capital, reproduction, region, armed conflict.*

УДК 331.42

Боднарук О.О.,

к.ф.-м.н., доцент

Чернівецького торговельно-економічного інституту КНЕТУ

Білик Л.С.,

к.е.н., доцент

Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича

Ткаченко І.В.,

к.ф.-м.н., доцент

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНЕТУ,

м. Чернівці

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ПРИЧИН ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ У ЧЕРНІВЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ ЗА 2002–2013 РОКИ

На прикладі Чернівецької області проаналізовано показники травматизму на виробництві у 2002–2013 рр. Прослідковано його динаміку за основними видами подій та причинами, що призвели до нещасних випадків на виробництві. Показано, що головними умовами профілактики виробничого травматизму є належна організація на виробництві заходів з техніки безпеки та суворий контроль за їх виконанням усіма працівниками.

***Ключові слова:** виробничий травматизм, динаміка показників, техніка безпеки, контроль, нагляд, управління виробництвом.*

Сучасний етап розвитку нашої держави характеризується глибокими суспільно-політичними та соціально-економічними реформами. Україна переживає етап поступового переходу до нових економічних відносин у всіх сферах господарювання, притаманних соціально-ринковій моделі державного управління. Докорінні зміни відбуваються також в сфері охорони праці, яка є важливою підсистемою загальної системи управління виробництвом. Водночас, нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання були й залишаються величезною людською трагедією, причиною найбільш масштабних соціально-економічних втрат. Створення безпечних та нешкідливих умов праці, забезпечення безаварійності господарського комплексу в сучасних умовах набуває особливо важливого значення. Від вирішення цих питань залежить не тільки успішна робота підприємства, галузі, регіону, але і стабілізація економіки держави в цілому. Зростає ціна, яку суспільство сплачує за прорахунки у виборі недостатньо обгрунтованих методів та способів управління [1].

Одне з найважливіших завдань держави – охорона життя та здоров'я своїх громадян в процесі їх трудової діяльності, створення безпечних та нешкідливих умов праці. Але незважаючи на заходи, що вживаються роботодавцями щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці на кожному робочому місці, територіальними управліннями Держгірпромнагляду, робочими органами виконавчої дирекції Фонду соціального страхування, центральними та місцевими органами виконавчої влади, які здійснюють контроль і нагляд за станом охорони праці в різних галузях економіки, рівень виробничого травматизму і профзахворюваності залишається досить високим. Статистика виробничого травматизму останніх років приводить дані, що кожного дня в Україні травмується 70-85 працівників, близько 2% з яких отримують смертельні травми [2].

На прикладі Чернівецької області розглянемо показники травматизму на виробництві у 2013 р. На підприємствах та в організаціях області сталося 32 (у 2012 р. – 52) цих нещасні випадки травматизму, пов'язаного з виробництвом, з яких 2 – групові. При цьому постраждало 34 особи, у тому числі 4 – унаслідок групових випадків. Від травматизму на виробництві загинуло 3 особи. Майже кожна шоста особа із загальної кількості потерпілих унаслідок травматизму, пов'язаного з виробництвом, працювала на будівництві (6), майже кожна сьома – на підприємствах сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства, транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (по 5) та майже кожна дев'ята – на підприємствах переробної промисловості, державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування (по 4) [3, 4].

Порівняно з 2012 р. рівень травматизму на виробництві, пов'язаного з виробництвом, зменшився на 25% і становив 0,3 особи на 1000 працюючих. Цей показник був значно нижчим, ніж у середньому по Україні (0,9).

Упродовж 2013 р. внаслідок виробничого травматизму на підприємствах та в організаціях області загинуло 3 особи. У порівнянні з 2012 р. рівень виробничого травматизму зі смертельним наслідком зменшився в 2,0 раза і становив 0,028 особи на 1000 працюючих.

Настання більшості випадків травматизму, пов'язаного з виробництвом, було зумовлено організаційними причинами, внаслідок яких постраждало 24 особи або 70,6% від загальної кількості потерпілих. Так, майже кожна сьома особа із загальної кількості потерпілих отримала травму через порушення вимог безпеки праці під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів, інші організаційні причини, майже кожна шоста – через інші (без урахування технічних, організаційних і психофізичних причин), майже кожна четверта – через порушення трудової та виробничої дисципліни, кожна сімнадцята – через незадовільний технічний стан об'єктів, будинків, споруд, території; засобів виробництва; транспортних засобів, невикористання засобів індивідуального захисту через незабезпеченість ними та порушення технологічного процесу.

У 2013 р. втрати робочого часу внаслідок виробничих травм становили 2245 людино-днів. На одного потерпілого в середньому по області припадало 66,0 днів непрацездатності (у 2012 р. – 42,9).

Для поглиблення аналізу причин травматизму цікаво прослідкувати його динаміку за основними видами подій, що призвели до нещасних випадків.

Таблиця 1

**Питома вага потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом,
за основними видами подій, що призвели до нещасних випадків (у відсотках)**

Роки	Усього потерпілих	У тому числі за видами подій						
		пригоди на транспорті	падіння потерпілого	падіння, обрушення, обвалення	дія предметів та деталей	ураження електричним струмом	дія температур	дія шкідливих і токсичних речовин
2002	100,0	14,0	30,8	6,6	29,0	1,9	-	0,9
2003	100,0	12,0	31,2	8,8	24,0	0,8	-	-
2004	100,0	14,1	25,2	8,2	17,0	3,7	-	-
2005	100,0	10,5	33,3	9,5	23,8	1,0	-	1,9
2006	100,0	16,2	40,6	7,2	19,8	1,8	-	-
2007	100,0	13,6	24,6	12,7	29,1	-	-	0,9
2008	100,0	14,7	26,6	9,2	22,0	2,8	-	0,9
2009	100,0	10,0	25,6	12,9	24,3	5,7	-	-
2010	100,0	12,5	21,9	7,8	26,5	-	1,6	-
2011	100,0	5,5	23,6	14,5	27,3	1,8	1,8	-
2012	100,0	11,1	25,9	20,4	22,2	1,9	-	5,6
2013	100,0	5,9	29,4	26,5	23,5	2,9	-	-
Роки	У тому числі за видами подій							
	показники напруженості праці	ушкодження від тварин, комах...	утоплення	навмисне вбивство або травма	стихійне лихо	пожежа	вибух	інші види подій
2002	-	0,9	-	2,8	-	1,9	-	11,2
2003	-	3,2	0,8	12,8	-	0,8	-	5,6
2004	-	0,7	-	8,9	-	-	-	22,2
2005	-	1,9	-	11,4	1,0	-	-	5,7
2006	-	3,6	-	3,6	-	0,9	-	6,3
2007	-	0,9	-	7,3	-	-	-	10,9
2008	-	1,8	-	14,7	0,9	-	-	6,4
2009	-	1,4	-	11,4	-	2,9	2,9	2,9
2010	-	3,1	-	12,5	-	3,1	4,7	6,3
2011	3,6	-	-	16,4	-	-	-	5,5
2012	-	-	-	11,1	-	-	1,9	-
2013	-	-	-	5,9	-	-	2,9	2,9

Як бачимо з таблиці у 2013 р. суттєво зменшились пригоди на транспорті. Постійними залишаються в межах статистичних відхилень травми одержані в наслідок падіння потерпілих, дії предметів та деталей, ураження електричним струмом. Але спостерігається зростання травм внаслідок падіння, обрушення, обвалення конструкцій та будов з 6,6% у 2002 р. до 26,5% у 2013 р., а також дії шкідливих і токсичних речовин з 0,9% у 2002 р. до 5,6% у 2012 р., хоча за винятком 2005, 2007 і 2009 рр. постраждалих з цієї причини не було.

Аналізуючи причини нещасних випадків (табл. 2) бачимо, що значно зросла їх кількість внаслідок порушення трудової дисципліни (з 9,3% у 2002 р. до 26% у 2013 р.) і залишається суттєвим (досягає 40,7% у 2012 р.) травматизм внаслідок порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання.

Питома вага потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, за основними причинами нещасних випадків (у відсотках)

Роки	Усього потерпілих	У тому числі за видами подій						
		конструктивні недоліки ...	недосконалість техн. процесу	незадовільний техн. стан об'єктів	інші технічні причини	недоліки під час навчання	порушення режиму праці та відпочинку	відсутність або неякісне проведення мед. огляду
2002	100,0	3,7	4,7	10,3	7,5	3,7	-	-
2003	100,0	4,8	1,6	5,6	7,2	4,8	0,8	-
2004	100,0	3,7	5,2	4,4	3,7	3,7	1,5	-
2005	100,0	0,9	1,9	4,8	2,9	4,8	-	-
2006	100,0	0,9	3,6	9,9	0,9	2,7	-	-
2007	100,0	0,9	1,8	9,1	5,4	5,5	-	0,9
2008	100,0	0,9	0,9	13,8	5,5	11,0	0,9	-
2009	100,0	2,9	1,4	7,1	-	7,1	2,9	-
2010	100,0	-	-	7,8	4,7	6,3	-	-
2011	100,0	5,5	3,6	7,3	7,3	-	-	-
2012	100,0	3,7	-	1,9	5,6	-	-	-
2013	100,0	2,9	-	5,9	-	-	-	-

Роки	У тому числі за видами подій							
	невикористання ЗІЗ	порушення технол. процесу	порушення вимог безпеки під час експлуатації	порушення правил дорожнього руху	порушення трудової дисципліни	інші організаційні причини	алкогольне, наркотичне сп'яніння	інші (без урахування тех., орган., психофіз. причин)
2002	2,8	0,9	26,2	9,4	9,3	4,7	2,8	14,0
2003	3,2	5,6	19,2	6,4	3,2	4,8	4,8	24,8
2004	0,7	2,2	19,3	8,2	6,7	6,7	0,7	32,6
2005	0,9	0,9	21,9	4,8	9,5	10,5	1,9	28,6
2006	2,7	-	20,7	8,1	10,8	13,5	-	26,2
2007	5,5	6,4	25,4	8,2	4,5	7,3	-	18,2
2008	4,6	-	23,9	10,1	10,1	4,6	1,8	11,0
2009	4,3	2,9	29,9	8,6	12,9	8,6	1,4	10,0
2010	6,3	4,7	28,0	4,7	12,5	12,5	-	10,9
2011	-	5,5	25,5	5,5	7,3	21,8	-	7,3
2012	5,6	1,9	40,7	5,6	7,4	7,4	-	7,4
2013	5,9	5,9	14,7	2,9	26,5	14,7	-	17,7

Аналіз стану виробничого травматизму на підприємствах та в організаціях області свідчить про те, що рівень травматизму на виробництві, пов'язаного з виробництвом, у порівнянні з 2012 р., зменшився майже по всіх видах економічної діяльності.

У той же час, у порівнянні з 2012 р., на підприємствах транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності спостерігалось збільшення рівня травматизму, пов'язаного з виробництвом, у 4 рази, в сфері операцій з нерухомим майном – в 3,0 рази. Залишається високим рівень виробничого травматизму і на будівництві (1,7 особи на 1000 працюючих). А на підприємствах сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства спостерігалось зниження рівня травматизму, пов'язаного з виробництвом, у 2,3 рази, переробної промисловості – у 2 рази.

У порівнянні з 2012 р. рівень травматизму, пов'язаного з виробництвом, зменшився на 25% і становив 0,3 особи на 1000 працюючих. Цей показник був значно нижчим, ніж у середньому по Україні (0,9).

Основними причинами нещасних випадків на виробництві, внаслідок яких постраждали і загинули працюючі, були організаційні.

Втрати робочого часу внаслідок виробничих травм та кількість людино-днів непрацездатності в розрахунку на 1 потерпілого в 2013 р. збільшилися.

Із року в рік незадовільно вирішуються питання щодо забезпечення працюючих спецодягом та засобами індивідуального захисту.

Головними умовами профілактики виробничого травматизму є належна організація на виробництві заходів з техніки безпеки та суворий контроль за їх виконанням усіма працівниками.

Профілактичні заходи щодо зниження рівня виробничого травматизму характеризуються комплексним підходом до організації охорони і безпеки праці та, відповідно, до посилення контролю (нагляду) за її неухильним дотриманням. Головна їх ідея – максимальне врахування в організації праці та її охороні засад ринкового статусу нашої економіки, який передбачає не тільки адекватну оплату праці, але й взаємовигідну (роботодавець – працівник) реалізацію досягнень науково-технічного прогресу, зокрема у галузі створення нових технологій на базисному рівні підвищення безпеки виробництва. Така концепція безпеки праці збігається з «Технологічним біллем про права», розробленим і поширеним в усіх індустріальних країнах Міжнародною асоціацією кваліфікованих робітників. Її головна ідея полягає в тому, «що трудящі можуть брати участь у прогресі виробництва тільки за рахунок скорочення робочого часу, поліпшення безпеки праці, підвищення кваліфікації працюючих, більш високого рівня життя і заробітної плати» [5, с. 249].

Висновки. Взаємна співпраця управління Держгірпромнагляду з місцевими органами виконавчої влади, самоврядування та прокуратури, здійснення контролю за виконанням заходів щодо поліпшення промислової безпеки, охорони праці та умов виробничого середовища в області сприятиме зниженню виробничого травматизму.

Список використаних джерел

1. Прогнозування виробничого травматизму [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.zerkalov.kiev.ua/sites/default/files/pvt_m_.pdf.
2. Боднарук О. О. Економічні наслідки виробничого травматизму у Чернівецькій області за 2008-2012 р.р. [Текст] / О. О. Боднарук, І. В. Ткаченко, Л. С. Білик // Науковий вісник Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича. – В. 7. – Т. 2. – 2013. – С. 33–39.
3. Безпека умов праці та травматизм на виробництві. Економічна доповідь. Головне управління статистики у Чернівецькій області. – Чернівці. 2014 р.
4. Травматизм на виробництві у 2013 році. Статистичний бюлетень. Головне управління статистики у Чернівецькій області. – Чернівці. 2014 р.
5. Мельник П. В. Заходи щодо зниження виробничого і транспортного травматизму: кримінологічний аспект [Текст] / Мельник П. В. // Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право). – 2012. – 1(56) – С. 248–252.

Summary. Drawing on Chernivtsi oblast, the article analyzes data related to occupational injuries in 2002-2013, tracing their dynamics based on major types of events and reasons that caused occupational accidents. The study demonstrates that an appropriate organization of industrial safety measures and control over their implementation by staff are major conditions for the prevention of occupational injuries.

Key words: occupational injuries, dynamics of data, industrial safety measures, control, supervision, production management.

Вишневський О.С.,

*к.е.н., м.н.с. відділу економічних проблем соціальної політики
Інституту економіки промисловості НАН України,
м. Київ*

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ ЯК ФАКТОР ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В роботі проведено систематизацію соціальних груп як об'єктів державної соціальної політики в Україні. Встановлено відсутність інклюзивності окремих соціальних груп громадян під час реалізації соціальної політики в умовах системної кризи та військового конфлікту. Визначено напрями удосконалення державної соціальної політики та переходу до пріоритетної орієнтації на довгостроковий позитивний ефект щодо формування та використання людського капіталу країни.

Ключові слова: людський капітал, соціальна політика, об'єкти соціальної політики, Україна.

Постановка проблеми. Людський капітал є ключовим фактором розвитку держави. В економічно розвинутих країнах його частка в національному багатстві складає близько 3/4 [1, 82]. Інструментом впливу на формування, збереження та нагромадження людського капіталу є державна соціально-економічна політика, пріоритети якої обумовлюються циклічністю економічних процесів. Економічна політика заохочує примноження людського капіталу під час економічного зростання, а соціальна політика його збереження на тлі стагнації.

Державна соціальна політика в умовах системної кризи (падіння ВВП, зростання рівня безробіття, споживчих цін, кількості внутрішньо перемішених осіб тощо) та воєнних дій має свою специфіку, яка полягає з одного боку в необхідності швидко реагувати на наявну ситуацію, яка постійно змінюється, а з іншого – враховувати довгострокові наслідки сучасних управлінських рішень.

В стабільних умовах основним об'єктом соціальної політики були громадяни, які безпосередньо проживали на території України. Чинна складність та нестабільність ситуації сформувала нові умови, нові соціальні групи та прискорила перетоки громадян між ними.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Системне дослідження процесів пов'язаних з реалізацією соціальної політики та використанням людського капіталу в Україні проводить низка відомих вчених, які акцентують увагу на гармонізації соціального та економічного розвитку (Е. Лібанова [2]), використанні соціальних ресурсів для забезпечення сталого розвитку (О. Амоша, О. Новікова [3]), узгодженні соціальних та інноваційних процесів (І. Ящишина [4]) та нагромадженні людського капіталу (В.Антонюк [5]). Але проблема максимальної інклюзивності всіх соціальних груп в умовах системної соціально-економічної кризи та військового конфлікту при проведенні соціальної політики залишається не вирішеною.

Метою статті є визначення напрямів удосконалення державної соціальної політики в умовах системної кризи в Україні.

Виклад основного матеріалу. Чинна соціальна політика формується за географічним принципом, що дозволяє визначити три відокремлені території та відповідні їм соціальні групи. Перша – це територія України підконтрольна центральним органам виконавчої влади (далі ЦОВ). Друга – територія України не підконтрольна

центральною влади. Третя – територія іноземних держав. На цих територіях розташовуються щонайменш по дві значні за кількістю соціальні групи громадян України (табл. 1), чисельність яких коливається від 0,6 до 3 млн. осіб. Ці групи доцільно розглядати як чинні та потенційні об'єкти соціальної політики держави.

Таблиця 1

Основні соціальні групи – об'єкти соціальної політики³

№	Територія	Основні соціальні групи, об'єкти соціальної політики	Приблизна кількість, млн. осіб
1	Територія України підконтрольна центральним органам виконавчої влади	1.1 Наявне населення 1.2 Внутрішньо переміщені особи	1.1 – ≈36,3 1.2 – ≈1,2
2	Територія України не підконтрольна центральним органам влади	2.1 Наявне населення Криму та м. Севастополь (надалі Криму) 2.2 Наявне населення частини Донецької та Луганської областей	2.1 – ≈2,2 2.2 – ≈3
3	Територія іноземних держав	3.1 Трудові мігранти 3.2 Біженці	3.1. – ≈1,8 ² 3.2. – ≈0,6

Для уникнення протиріч необхідно навести тлумачення визначень вказаних соціальних груп.

Наявне населення – це громадяни України, які перебувають на території певного населеного пункту, незалежно від місця їх постійного проживання⁵ (соціальні групи 1.1, 2.1, 2.2).

Внутрішньо переміщені особи – це громадяни України, які постійно проживають в Україні, яких змусила або які самостійно покинули своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру (соціальна група 1.2) [10, ст.1].

Трудові мігранти – це громадяни України, які будуть займатися, займаються або займалися оплачуваною діяльністю в іноземних державах, громадянами яких вони не є [11, ст.2]. Біженці – це громадяни України, які постійно проживають за межами України, яких змусили або які самостійно покинули своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Соціальні групи, на які зараз спрямована державна соціальна політика, розташовані на території підконтрольних центральним органам влади. Це наявне населення (соціальна група 1.1) та внутрішньо переміщені особи (соціальна група 1.2). Інші соціальні групи, які налічують близько 7,6 млн. осіб, що складає 17% від населення країни, не потрапляють під системний вплив соціальної політики держави. І якщо соціальна група трудових мігрантів, сформувалась досить давно, виникнення у 2014 р. соціальних груп 1.2, 2.1, 2.2 та 3.2 є для України принципово новим явищем, та потребує більш детального аналізу для формування відповідної соціально-економічної політики, яка досить не сформована. Так, незважаючи на те що Стратегія

³ Таблицю складено з використанням наступних джерел: [6; 7; 8; 9]

² Розраховано як середнє значення між інтервалу 1,5-2 млн. [8, с.1002]

⁵ За аналогією з тлумаченням, яке використовується Державною службою статистика України

сталого розвитку «Україна – 2020», була затверджена указом Президента України на початку 2015, визначені проблеми та відповідно напрями їх вирішення жодним чином не знайшли своє відображення [12].

Державна політика щодо внутрішньо переміщених осіб (група 1.2) є неоднозначною. З одного боку прийнято Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», який гарантує певні права та обов'язки, а з іншого – відсутня будь-яка стратегія щодо подальшої долі цієї частини населення країни. За умови збереження чинного підходу ця група з часом перерозподілиться між групами 1.1, 2 та 3. Поповнення групи 1.1. буде проходити за рахунок осіб, які або мають власний капітал для придбання житла, або стабільно високі доходи. Частина населення, яка мешкає лише за рахунок власних заощаджень, буде повертатися на невідконтрольну територію, де залишилося житло, чи приєднуватися до групи трудових мігрантів.

Окремих питань є біженці (група 3.2). Враховуючи, що системна робота з ними також не проводиться, то залишається питанням, чи має на меті держава сприяти переведенню цієї соціальної групи у якусь іншу. Якщо ситуацію не буде врегульовано, частина цієї групи буде безповоротно втрачена як потенціал формування людського капіталу, та перерозподілиться між групами 3.1, 2.2 та 1.2.

Невідконтрольні ЦОВ території, де мешкають представники групи 2.2 знаходяться в економічній блокаді. Це в свою чергу спонукатиме їх часткове переміщення до груп 1.2 чи 3. Одночасно на тлі економічної рецесії скорочуються ресурси для переведення категорії 1.2 у 1.1. та відповідно збільшаться поточні соціальні видатки.

Соціальна група 2. Враховуючи родинні зв'язки, наявність нерухомого майна, бізнесу тощо знаходження громадян України на невідконтрольній території є об'єктивною реальністю зараз та в майбутньому. Але замість того, щоб продовжувати їх соціальне забезпечення та залучати цих громадян для збереження територіальної цілісності країни, вони виключаються з поля зору держави.

Наприклад, політика країн Європи після другої світової війни щодо Німеччина ґрунтувалася на максимальній економічній кооперації та інтеграції задля уникнення військових конфліктів у майбутньому через економічну недоцільність військової експансії. Схожу політику під назвою «Східне партнерство» в 60-70-ті роки XX століття ФРН розпочала проводити відносно НДР, що в певній мірі сприяло поваленню Берлінського муру.

Таким чином державна соціальна політика не охоплює увагою не лише значну кількість населення, а також майже не впливає на перетоки населення між визначеними групами (рис.1). На цей час змістовна політика має місце лише відносно тимчасової адаптації населення групи 1.2 серед групи 1.1. Натомість довгострокових стратегій не має. Про це свідчить відсутність програми сприяння забезпеченню постійним житлом внутрішньо переміщених осіб.

Виходячи з того що буде зберігатися статус-кво (базовий сценарій), можливо описати наслідки такої політики в коротко- та довгостроковій перспективі на формування, збереження, використання та примноження людського капіталу.

До короткострокових позитивних ефектів відносяться:

- створення умов для збереження людського капіталу на підконтрольній ЦОВ території.

До короткострокових негативних ефектів відносяться:

- непродуктивне використання людського капіталу через виключення значної кількості населення із складу працюючих, яке обумовлено неможливістю перенесення переважної більшості робочих місць з невідконтрольної території;
- збільшення кількості трудових мігрантів та внутрішньо переміщених осіб.

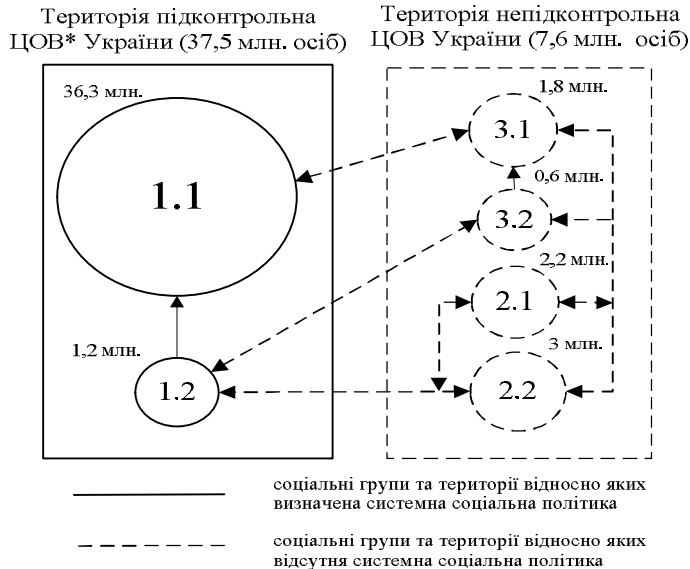


Рис. 1. Основні напрями перетоків населення між соціальними групами, наведеними в Табл. 1

До довгострокових позитивних ефектів відносяться:

- збільшення обсягів грошових переказів від трудових мігрантів.

До довгострокових негативних ефектів відносяться:

- втрата значної кількості економічно активного населення та нестача людського капіталу для забезпечення майбутнього економічного зростання;
- формування негативного фону з точки зору територіального маркетингу, що заохочує трудову міграцію з України та унеможливорює масове залучення висококваліфікованих іноземних фахівців;
- втрата майже всіх соціально-економічних зв'язків з невідконтрольними територіями та розташованим там населенням.

Висновки та рекомендації:

1. Оперативна реакція на зміну ситуації, з урахуванням майбутніх довгострокових наслідків, можлива лише за умов наявності попередньо опрацьованих планів дій. Це потребує аналізу можливих сценаріїв розвитку подій. Чинна соціальна політика здебільше спрямована на короткострокову локалізацію наявних викликів та загроз. В перспективі необхідно враховувати, що військове протистояння в будь-якому разі завершиться миром в тому, чи іншому форматі. Тому позитивний короткостроковий ефект може бути невідомо незворотними втратами людського капіталу у довгостроковій перспективі.

2. Необхідним є розробка концептуальних положень проведення державної соціально-економічної політики щонайменш за трьома сценаріями. Перший сценарій передбачає збереження діючого статус-кво на внутрішній та зовнішній арені. Другий сценарій – повернення невідконтрольних територій під контроль ЦОВ, а третій – розширення невідконтрольних територій. Розробка та обчислення цих сценаріїв дозволяє пришвидшити реакцію на випадок зміни ситуації, а також буде базисом для актуалізації діючих стратегічних документів на державному та регіональному рівнях.

Список використаних джерел

1. Бобух І.М. Пропорції та перспективи формування національного багатства України: монографія / І.М. Бобух; НАН України, Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2010. – 372 с.
2. Libanova E. Harmonization of Social and Economic Development and Aging. Which Approaches Work in Ukraine? / E. M. Libanova // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – №2. – Р. 5-22.
3. Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання: монографія / О.І.Амоша, О.Ф.Новікова, В.П.Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2014. –478с.
4. Яцишина І.В. Соціальне спрямування інноваційної економіки: досвід, тенденції, наслідки: монографія / Ірина Яцишина. – Кам'янець-Подільський: ФОП Сисин Я.І., 2012. – 368 с.
5. Антонюк В.П. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: моногр. / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 308 с.
6. Чисельність населення (за оцінкою) на 1 лютого 2015 року та середня чисельність за січень 2015 року [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Стан дотримання прав внутрішньо переміщених осіб [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики України. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=172724&cat_id=36392
8. Решетова Г.І. Сутність категорій «трудова міграція» й «міграційний рух населення» / Г.І. Решетова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – Вип.2 – С. 999-1003. (с.1002)
9. Ukraine situation report No.24 as of 23 January 2014 [Electronic resource] / United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs . – Mode of access: <http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Ukraine%20Situation%20Report%20-%20final.pdf>
10. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб. Закон України № № 1706-VII від 20.10.2014 / Офіційний вісник України. – 2014. – №94. – Ст.2709. (Зі змін. та допов.).
11. Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей [Електронний ресурс] / ООН. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU90310.html
12. Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020». Указ Президента України № 5/2015 від 12.01.2015 / Офіційний вісник Президента України. – 2015. – №2. – Ст. 154.

Summary. *In this work was made the systematization of social groups as subjects of state social policy in Ukraine. Established lack of inclusiveness of social groups in the implementation of social policy in the systemic crisis and military conflict. There were defined the ways of improving social policies and the transition to a priority focus on long-term positive effect on the formation and use of human capital of the country.*

Key words: *human capital, social policy, objects of social policy, Ukraine.*

*Гриненко А.М.,
к.е.н., професор*

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»*

*Кирилюк В.В.,
асистент*

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,*

м. Київ

ОСВІТНІ ІНДИКАТОРИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ ІНДИКАТОРІВ СОЦІАЛЬНОЇ ЗГУРТОВАНОСТІ СУСПІЛЬСТВА

У статті розглянуто основні освітні індикатори, які включені в систему соціальних індикаторів соціальної згуртованості суспільства. Здійснено порівняльний аналіз статистичних показників освітньої сфери України та європейських країн. Визначено основні проблеми освітньої сфери та запропоновано можливі шляхи їх подолання

Ключові слова: *соціальна згуртованість; соціальні індикатори; індекс освіченості, чистий показник охоплення дошкільною освітою, чистий показник охоплення повною загальною середньою освітою, чистий показник охоплення вищою освітою.*

Постановка проблеми. Освітні індикатори серед соціальних індикаторів соціальної згуртованості суспільства посідають досить вагоме місце. Інституціональна мережа освіти в Україні здебільшого позитивно впливає на соціальну згуртованість суспільства. Остання, як відомо, виступає як включеність і востребуваність громадян в суспільно-корисну діяльність з метою забезпечення належних умов життя та праці. Свідченням цього є те, що Україна протягом останнього десятиліття зберігає досить високі показники індексу людського розвитку саме завдяки освітній складовій. Проте і в цій сфері є свої проблемні питання, що потребують дослідження та пошуку шляхів їх вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Найбільший внесок у дослідження теми соціальних індикаторів зробили відповідні інститути – Рада Європи та Організація Економічного Співробітництва і Розвитку (ОЕСР). Окремі аспекти освітньої сфери в Україні досліджували С. Сисоева, Є. Пінчук, А. Коробкова та інші. Проте в дослідженнях цих авторів освітні індикатори виступають як складові розвитку соціальної сфери і не відносяться до взаємозв'язку з соціальними індикаторами соціальної згуртованості суспільства.

Тому **мета статті** полягає у дослідженні основних освітніх індикаторів, які і виступають соціальними індикаторами соціальної згуртованості суспільства.

Виклад основного матеріалу. В Україні створено необхідне законодавче поле для функціонування освітньої галузі, усіх її рівнів: закони, що регулюють функціонування галузей освіти, нормативно-правові акти щодо забезпечення життєдіяльності навчальних закладів різних типів і форм власності, організації різних форм освіти.

За останнє десятиріччя можна відзначити ряд важливих змін, що були внесені стосовно законодавства дошкільної та шкільної освіти – запроваджено обов'язковість

дошкільної освіти для всіх дітей старшого дошкільного віку, затверджено Положення про освітній округ, нову редакцію Положення про загальноосвітній навчальний заклад, Порядок організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах, ухвалено Концепцію загальнодержавної цільової соціальної програми розвитку фізкультури та спорту, розроблено нову редакцію Концепції профільного навчання, Концепцію розвитку інклюзивної освіти і т. д. [3].

Продовжується робота спрямована на реалізацію державних програм, направлених на: інформатизацію та комп'ютеризацію загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів, упровадження інформаційних та комунікаційних технологій в освіті і науці; забезпечення загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладів сучасними технічними засобами навчання з природничо-математичних і технологічних дисциплін; роботу з обдарованою молоддю, забезпечення програми «Шкільний автобус» тощо. Понад 95% загальноосвітніх навчальних закладів I–III ступенів забезпечено сучасними навчальними комп'ютерними комплексами, 85% шкіл та 98% ПТНЗ підключено до мережі Інтернет, започатковано організацію інклюзивного навчання дітей з особливими потребами, у вищій освіті впроваджуються принципи Болонського процесу, кредитно-модульна система навчання.

Доступність якісної освіти є передумовою сталого економічного та соціального розвитку суспільства. Одним із основних індикаторів цієї групи є індекс рівня освіченості населення країни (див. рис. 1). Також до даної групи відносять і інші важливі індикатори – чистий показник охоплення дошкільною освітою дітей віком 3-5 років; чистий показник охоплення дітей повною загальною середньою освітою; чистий показник охоплення осіб вищою освітою віком від 17 до 22 років (див. табл. 1).

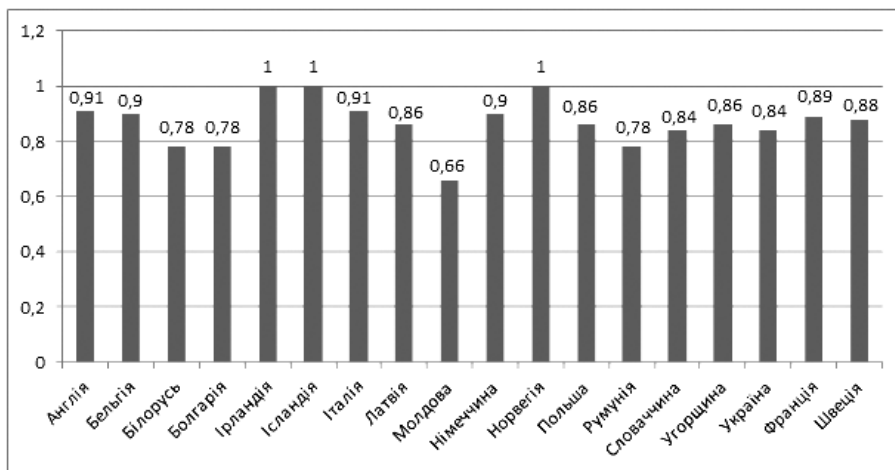


Рис. 1. Індекс рівня освіченості населення країн Європи у 2013 р.
Джерело: складено авторами

Якщо розглянути значення індексу освіченості населення України протягом 2009–2013 рр., то видно що за цей період відбувалось незначне коливання індексу у межах 0,82-0,84. Досить високе значення індексу (високим вважається значення індексу від 0,8 до 1,0) зумовлено насамперед розвиненою інфраструктурою навчальних закладів усіх рівнів акредитації та потужною науковою школою.

Згідно показників табл. 1 за останні роки покращились усі без винятку показники охоплення освітою дітей та молоді України. Так, чистий показник охоплення освітою дітей дошкільного віку зріс у 2013 р., порівняно із 2009 р., на 6,9% у містах та на 11,3% у сільській місцевості. Показник охоплення дітей повною загальною середньою освітою є одним з найвищих в Європі і становив у 2013 р. – 99,5% (за даними ЮНІСЕФ – 95,2%) [4].

Таблиця 1

Основні показники охоплення освітою дітей та молоді України у 2009-2013 рр.

Рік	Чистий показник охоплення дошкільною освітою дітей віком 3-5 років, %		Чистий показник охоплення дітей повною загальною середньою освітою, %	Чистий показник охоплення вищою освітою осіб віком від 17 до 24 років, %
	Міста	Сільська місцевість		
2009	86,5	47,8	99,1	46,9
2010	87,5	49,7	97,3	47,0
2011	88,6	53,2	98,8	45,9
2012	92,0	57,6	99,5	45,7
2013	93,4	58,1	99,5	51,2

Джерело: складено авторами

Основні показники охоплення освітою дітей та молоді європейських країн відображено у таблиці 2.

Таблиця 2

Показники охоплення освітою дітей та молоді країн Європи у 2013 році

Країна	Чистий показник охоплення дошкільною освітою дітей віком 3-5 років, %	Чистий показник охоплення дітей повною загальною середньою освітою, %	Чистий показник охоплення вищою освітою осіб віком від 17 до 24 років, %
Австрія	81,9	97,4	44,5
Білорусь	91,0	95,8	46,4
Болгарія	70,7	95,4	46,0
Великобританія	93,3	98,0	52,0
Іспанія	99,3	96,0	30,4
Італія	95,7	94,0	34,6
Латвія	80,6	95,4	32,0
Молдова	56,8	92,7	41,0
Німеччина	93,9	96,3	47,9
Норвегія	96,2	98,2	42,0
Польща	59,7	93,8	56,4
Румунія	72,5	93,2	43,8
Словаччина	89,2	96,1	41,7
Україна	67,3	95,2	51,2
Угорщина	86,7	93,0	32,4
Фінляндія	73,0	96,8	49,0
Франція	99,5	98,4	58,0
Швеція	92,9	98,0	37,5

Джерело: складено авторами.

Показники охоплення освітою дітей та молоді освітою у країнах Європи досить різняться. Це зумовлено багатьма чинниками, в тому числі особливостями освітньої сфери у кожній з європейських країн. Так, станом на 2013 р. найвищий показник

охоплення дітей дошкільною освітою спостерігався у Франції – 99,5% та Іспанії – 99,3%; найнижчий в Молдові – 56,8%, Польщі – 59,7% та Україні – 67,3%. Показник охоплення дітей повною загальною середньою освітою майже у всіх країнах Європи високий – понад 90%. Щодо охоплення молоді вищою освітою, то за даним показником ми на третьому місці в Європі – 51,2% молоді України, віком від 17 до 24 років здобувають вищу освіту. Попереду нас лише Польща – 56,4% та Великобританія – 52,0% [5].

Незважаючи на досить позитивні статистичні показники, відзначаються тенденції, подальший розвиток яких може призвести до суттєвих деформацій процесів освітньої сфери в країні. Глибина освітньої реформи, якість і ефективність роботи навчальних закладів і установ системи національної освіти, на нашу думку, не можуть повністю задовольнити сучасні потреби особистості і суспільства (що є ключовим у впливі освітньої сфери на соціальну згуртованість суспільства). Це зумовлено рядом причин:

- недостатня відповідність сучасних освітніх послуг вимогам суспільства, запитам особистості (розвитку особистості), потребам ринку праці;
- критичний стан фінансового та матеріально-технічного забезпечення освітньої сфери;
- обмеженість доступу до якісної освіти окремих категорій населення (сільські діти, особи з особливими освітніми потребами, обдарована учнівська молодь і т.д.);
- закриття дошкільних та шкільних навчальних закладів у сільській місцевості;
- низький рівень оплати праці працівників освіти і науки;
- відсутність цілісної системи виховання, фізичного, морального і духовного розвитку і соціалізації дітей та молоді;
- недостатня зорієнтованість структури і змісту професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти на потреби ринку праці та сучасні економічні виклики і т.д.

На нашу думку, значну частину проблем освітньої сфери можна вирішити за умови ефективної реалізації Концепції розвитку освіти на 2015-2025 рр., яка була розроблена на замовлення Міністерства освіти і науки низкою громадських організацій та експертів наприкінці 2014 р. Серед позицій проекту Концепції, що їх активно обговорюють, також були: реформування структури школи, збереження мережі сільських шкіл, автономія навчальних закладів, якісна підготовка педагогічних кадрів; пропозиції висловили щодо потреби: визначити у Концепції першочергові напрямки реформування освіти, розширити питання позашкільної та професійно-технічної освіти, а також – детальніше окреслити роль громадських організацій в системі освіти. Головним рушієм модернізації освіти є матеріально та соціально вмотивований педагог. На нашу думку, одним з ключових завдань нової шкільної реформи має стати якісна підготовка педагогічних кадрів. Ще однією важливою складовою є раціональний перерозподіл коштів всередині самої освітньої системи.

Висновки. У сучасних умовах роль якісної вищої освіти стає вирішальною. Інноваційне мислення, сформоване в майбутніх фахівців у процесі їхньої підготовки, є основою переходу від економіки «сировинної» до економіки інноваційної, заснованої на знаннях. Процес формування інноваційного мислення у студентів залежить від багатьох чинників, що визначають рівень і якість компетентностей, які здобувають студенти у процесі навчання. Це, насамперед, програми підготовки, наукові й педаго-

гічні школи, навчальне й лабораторне устаткування. Дуже важливим є й взаємодія університетів з бізнесом і реальним сектором промисловості, що дозволяє забезпечити фундаментальну фахову та відповідну практичну підготовку. Це в свою чергу сприятиме забезпеченню і гарантуванню зайнятості людини та зміцненню соціальної згуртованості суспільства.

Список використаних джерел

1. Гриненко А.М. Кирилюк В.В. Социальные индикаторы социальной сплоченности общества. Инновационные доминанты социальной сферы: материалы ежегодной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (13 заседание). 24 мая 2013 г. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет. – 2013. – С. 35-38.
2. Кирилюк В.В. Основні чинники формування соціальної згуртованості суспільства / Кирилюк В.В. // Вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Серія «Економіка». – Одеса: Видавничий дім «Гельветика». – 2014. – Т. 19. – № 2(5). – С. 55-59.
3. Мороз В. Динаміка зміни індексу освіченості населення в Україні як якісна характеристика системи трудового потенціалу країни / В. Мороз // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2009. – Вип. 2. – С. 249-256.
4. Цілі розвитку тисячоліття: Україна 2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.idss.org.ua/arhiv/2014_19_12Dopovid.pdf
5. Education index. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/content/education-index>

Summary. *In the article the basic educational indicators included in the social indicators of social cohesion of society. The comparative analysis of statistical indicators of educational sphere Ukraine and European countries. The main problems of the educational sphere and suggested possible ways to overcome.*

Key words: *social cohesion; social indicators; education index, net enrollment rate in preschool education, the net rate of secondary education, the net enrollment rate in higher education.*

УДК 331.5.024.5

Кобеля З.І.,

*к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом
Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича,
м. Чернівці*

РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Дане дослідження присвячене репрезентації інституції ринку праці, функціональній стратегії ринку праці, діяльності у сфері працевлаштування на прикладі ринку праці Буковини. Належна організація інституції, які підтримують учасників ринку праці, як і політика ринку праці, а також політика працевлаштування, є сталим предметом дискусій між учасниками ринку праці.

Ключові слова: *ринок праці, державне регулювання, фази реалізації проекту, обмін комунікаціями.*

Постановка проблеми. Ринок праці невід’ємно співіснує з економічною, політичною та суспільною дійсністю. Як відомо, держава володіє засобами впливу на усі ринки, а тому числі і на ринок праці. Допоки міркування будуть скеровані у бік політики ринку праці та політики працевлаштування, доцільним буде уточнення, що собою являє економічна політика. Її вважають свідомим і цілеспрямованим впливом

інституцій і органів урядового рівня та рівня самоврядування на динаміку, структуру й функціонування державної економіки, а також на економічні стосунки в державі та економічні відносини держави з іншими країнами. Згаданий вплив, залежно від влучності рішення тягне за собою прибутки або збитки, але з урахуванням повноти витрат. Цілі економічної політики носять ієрархічний та холистичний характер, а це означає, що, по-перше, визначеними є цілі вищого і нижчого ряду і, по-друге, приймаючи рішення в аспекті економічної політики, варто взяти до уваги інші сфери державної економіки, оскільки дії в одному економічному секторі провокують наслідки в іншому.

Політика ринку праці Чернівецької області, ключовою метою якої є повне працевлаштування, становить важливий сегмент економічної політики держави. Проте 2014 рік виявився не найкращим для даного регіонального ринку праці.

Основні тенденції на ринку праці Чернівецької області *(за останніми опублікованими даними)* є такими:

- Рівень економічної активності населення знизився, з 63,8% за 9 місяців 2013 р. до 61,9% за 9 місяців 2014 р. У тому числі серед осіб працездатного віку цей показник знизився з 64,7% за 9 місяців 2013 р. до 63,7% за 9 місяців 2014 р.
- Чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років, у порівнянні з 9 місяцями 2013 р., зменшилася на 16,2 тис. осіб та становила 378,5 тис. осіб. Кількість зайнятих осіб працездатного віку становила 326,8 тис. осіб (за 9 місяців 2013 р. – 333,4 тис. осіб).
- Рівень зайнятості населення знизився з 59,1% за 9 місяців 2013 р. до 56,6% за 9 місяців 2014 р. Рівень зайнятості серед працездатних осіб становив 57,5% (за 9 місяців 2013 р. – 59,2%).
- Середньооблікова кількість штатних працівників. В цілому по області у листопаді 2014 р. становила 128 тис. осіб та, у порівнянні з відповідним періодом 2013 р., скоротилася на 2,3 тис. осіб.
- Кількість працюючих за договорами між фізичними особами-підприємцями та найманими працівниками станом на 1 січня 2015 р., у порівнянні з відповідною датою минулого року, скоротилася на 519 осіб та становила 14473 особи. Зменшення цього показника відбулося в усіх районах області.
- Кількість працюючих, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) у січні-вересні 2014 р., у порівнянні з відповідним періодом минулого року, зросла на 1,8 тис. осіб і становила 9,1 тис. осіб, або 7,1% працівників.
- Чисельність безробітних в середньому за 9 місяців 2014 р., у порівнянні з відповідним періодом минулого року, збільшилася на 4,1 тис. осіб і становила 35,5 тис. осіб. Кількість безробітних становила 35,5 тис. осіб (за 9 місяців 2013 р. – 31,4 тис. осіб).
- Рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), зріс з 7,4% до 8,6% економічно активного населення. Серед осіб працездатного віку рівень безробіття зріс з 8,6% до 9,8%.
- Кількість безробітних, зареєстрованих в центрах зайнятості, станом на 1 січня 2015 року становила 9,5 тис. осіб, що на рівні відповідної дати минулого року.
- Кількість вакансій, про які роботодавці проінформували центри зайнятості, станом на 1 січня 2015 р. становила 404 одиниці та, у порівнянні з даними на 1 січня 2014 р., скоротилася на 18,1%. Зокрема, у м.Чернівці кількість вакантних посад скоротилася на 27,1%, у Новоселицькому районі – вдвічі.

Ідеальний стан повного працевлаштування ініціюється Міжнародною організацією праці. Такий стан справ можливий виключно при інтервенції держави, де у сфері політики працевлаштування перед урядовцями стоять наступні завдання: зростання економіки за рахунок розширення зайнятості, переважання інвестиційної діяльності, зміни у структурі – видові зміни і зміни власності, ріст ефективності суб'єктів, що підлягають працевлаштуванню, оптимальні зміни винагород праці та зарплати, збільшення ефективності політики попиту на ринку праці, а також роль громадських служб працевлаштування і працедавців, зростання ролі прогнозів попиту на працю та систему освіти. Натомість, Р. Е. Хелл і Й. Б. Тейлор ставлять інші завдання перед державною політикою у сфері ринку праці: збільшення працевлаштування і його раціоналізація, зменшення безробіття та обмеження його наслідків, обмеження і ліквідація бідності, формування мікро- та макроекономічних умов, що сприяють правильній діяльності ринку праці, реорієнтація і створення інституцій ринку праці, котрі служитимуть його еластичному й ефективному функціонуванню. Настільки широко розбудовані завдання, які стоять перед державною політикою ринку праці, виникають з наслідків, що їх веде за собою нестача праці і безробіття. Передовсім, тут варто виокремити погіршення фінансової ситуації осіб, яких зачепило безробіття, і їх родин, зменшення державного доходу, розчарованість і невпевненість у ситуації, що може спровокувати патологічну поведінку, втрати державного бюджету внаслідок обмеження податкових впливів та використання засобів суспільної допомоги, зменшення активності дітей в освітньому процесі. Проте, це далеко не усі наслідки нестачі праці. Посилюються вони, звісно, при довготривалому безробітті. Саме тому, політика ринку праці повинна проводитись в аспекті співпраці інших видів політики, що залежать від ринку праці.

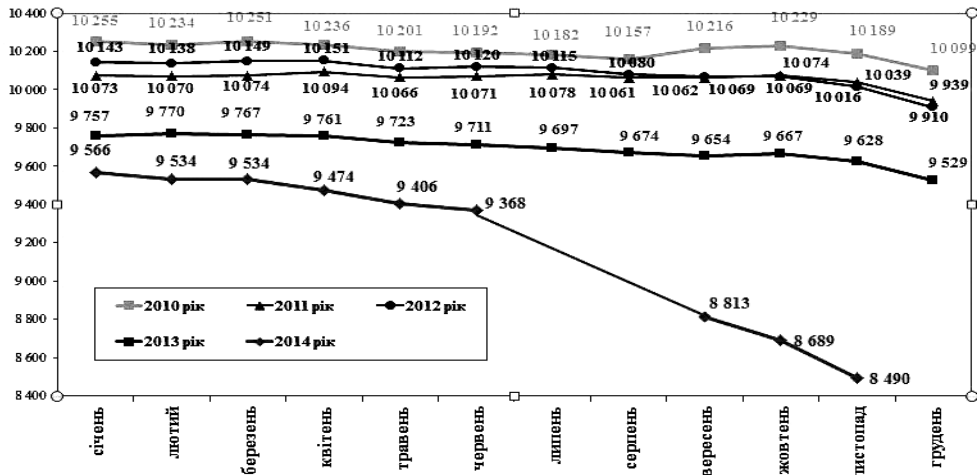
Регіональним представником державної політики в сфері праці є Чернівецька обласна служба зайнятості, яка здійснювала таку діяльність у 2014 р.:

- Послуги Чернівецької служби зайнятості отримали 25452 безробітних громадян, у тому числі з початку року звернулися за допомогою у працевлаштуванні та отримали статус безробітного 15937 осіб. Зокрема, у Сокирянському районі кількість зареєстрованих безробітних зросла в 1,3 рази, Путильському районі – на 10,2%, м.Чернівці – на 7,3%.
- Сприяння працевлаштуванню громадян. За направленням державної служби зайнятості за 2014 р. працевлаштувалися 11234 особи, у тому числі 7477 зареєстрованих безробітних. Зокрема, 329 безробітних започаткували власну справу за рахунок отримання виплати допомоги по безробіттю одноразово та працевлаштовано на нові робочі місця з компенсацією роботодавцю єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування 261 безробітного.
- Підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці. За направленням державної служби зайнятості професійне навчання проходили 4266 безробітних. Ваучер на навчання та підвищення кваліфікації отримали 53 особи старше 45 років. З метою сприяння самозайнятості населення, забезпечено надання 2490 безоплатних індивідуальних та групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності.
- Залучення до тимчасової зайнятості. У громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру взяли участь 2714 осіб, зокрема 2691 безробітного.
- Матеріальне забезпечення. Протягом 2014 р. право на отримання допомоги по безробіттю мали 22124 безробітних громадян або 86,9% загальної кілько-

сті зареєстрованих безробітних. Станом на 1 січня 2015 р., кількість зареєстрованих безробітних становила 9451 особу, з них отримували допомогу по безробіттю 7410 осіб. Середній розмір допомоги по безробіттю у грудні 2014 р. становив 1075,5 грн.

В результаті державних та регіональних заходів з політики на ринку праці за останні роки ми бачимо такі тенденції (рис.1, рис. 2).

Середньооблікова кількість штатних працівників по Україні, (тис. осіб)*



* За даними Державної служби статистики України (без урахування тимчасово окупованих територій АР Крим та м. Севастополь)

дані за липень та серпень 2014 р. Держстатом оцінює

Рис. 1. Середньооблікова кількість штатних працівників по Україні, 2010–2014 рр.



Рис. 2. Середньооблікова чисельність штатних працівників в Чернівецькій обл., 2012–2014 рр.

У літературі щодо політики працевлаштування окреслено чотири її основні цілі,:

1. мета працевлаштування, що стосується скорочення безробіття;
2. структурна мета, котра полягає у діяльності, яка схиляє до нівелювання непристосованості структурного характеру на ринку праці;
3. продуктивна мета, яка прагне збільшення ефективності робочої сили;

4. соціальна мета – фінансове забезпечення особам, що втратили роботу, допомога тим, котрі впродовж тривалого часу були безробітними, у відновленні професійної активності, й певного роду адаптації до нових умов на ринку праці.

Поставивши дані цілі, держава репрезентує свою програму інтервенції у сфері попиту і пропозиції на ринку праці. Схилиючись до зменшення пропозиції на ринку праці, держава приймає рішення, які детермінують її вагомість згідно із законодавчими положеннями, які гарантують достроковий вихід на пенсію, подовження освітнього процесу, розширення або подовження обов'язку військової служби, або ж записи в самому Кодексі праці, що гарантують утримання місць праці через субсидії та працевлаштування. Важливим елементом є також реалізація спеціальних програм з працевлаштування, підтримка підприємницької діяльності та самостійного працевлаштування.

Подібно до політики ринку праці, свої засади презентує політика працевлаштування. Поставлені нею цілі сконцентровані на повному і раціональному працевлаштуванні, підпорядкованому діяльності в інтересах збільшення працевлаштування, максимальності збільшення суспільного продукту, обмеження безробіття або неповного працевлаштування, а також з метою сталого й ефективного благоустрою надлишку робочої сили. Відтак, скелетом політики працевлаштування є не прагнення стану ідеальної рівноваги попиту і пропозиції, а доведення до повного працевлаштування. На сучасному етапі, у час вільної ринкової економіки такий стан справ трактується радше як прагнення до благоустрою робочої сили як найбільшого трудового ресурсу. Починання у цій сфері зосереджені на підтримці осіб, які шукають і знаходять роботу, й не тільки. Здійснено спроби ідентифікації проблем, що появляються на ринку праці, та пошук їх розв'язання. Серед них можна згадати дискримінацію та нерівність між визначеними суспільними групами, а також нестачу умінь та кваліфікацій, які відповідають потребам працевлаштованих.

Політика зайнятості на регіональному рівні може бути реалізована на основі «Проекту з розширення зайнятості», яке по суті є дуже складним починанням. Мова йде не тільки про різноманітність дій, рівень їх складності, але і про часові рамки та бюджет. Рішення щодо реалізації проекту є наслідком зав'язування професійних стосунків між колективами, які складають проект, між інституціями-партнерами проекту, між інституціями, котрі реалізують проект та інституціями, що надають засоби для його реалізації, а також між реалізаторами проекту та особами й інституціями, які є одержувачами результатів проекту. Не наводячи тут усі можливі сторони відносин, зрозуміло, що наведені стосунки відображають утворену ними широку мережу. Подібна ситуація і з предметом – змістом стосунків. Залежно від того, хто буде стороною стосунків, вони можуть стосуватись різних питань: суттєвих та організаційних. Фази стосунків, котрі утворюються під час реалізації проекту, відповідають фазам життєвого циклу проекту. Саме на ці фази й опиралась пропозиція сценарію. Вона стосується реалізації з партнерами проекту, які займатимуть певне місце в окремих циклах проекту.

Фаза I (вступна). Завдання: Ідентифікація проблеми, що вимагає вирішення. Запрошення до співпраці інституцій та осіб, зацікавлених у вирішенні проблеми. Визначення меж діяльності та планових інструментів для використання чи розв'язання ідентифікованих проблем. Підписання угоди про співпрацю у проекті. Визначення

осіб, які представлятимуть проєкт. Визначення осіб-представників партнерів та проєктного колективу. Поділ ролей та завдань у проєктному колективі. Встановлення правил функціонування колективу. Опрацювання проєкту. Прийняття проєкту для реалізації.

Фаза II (основна). Завдання: реалізація завдань проєкту відповідно до розкладу, організація зустрічей проєктного колективу, моніторинг діяльності та отриманих результатів, вирішення проблем, ідентифікація ризику у проєкті та підготовка планів його уникнення. Інформування через ЗМІ про реалізацію проєкту. Реалізація процедур, пов'язаних із закупівлею товарів і послуг.

Фаза III (спадна). Завдання: різні проєкти, складання кінцевих звітів та висновків щодо платежу. Закриття проєкту.

Фаза IV (підтримання / згасання). Завдання: інформування про актуальні події та програми, організовані лідером і партнерами, інформування про проявлені ініціативи, заклик до нових проєктів. Ввічливі стосунки.

Реалізація проєкту сприятиме утворенню довготривалих стосунків, завдяки яким можливе напрацювання стандартів співпраці, що приносить значні ефекти.

Передача інформації про стан безробіття є правовим обов'язком громадських служб із працевлаштування. Одержувачами цієї інформації є всі учасники ринку праці, а також інші інституції, організації чи особи, для яких знання актуальної ситуації на ринку праці, його прогнози є необхідними для власного функціонування. Одержувачами інформації можуть бути: громадські служби з працевлаштування або регіональні біржі праці; освітні установи, серед яких можна виокремити освітні школи усіх рівнів, починаючи від основної школи і завершуючи ВНЗ й управлінням освіти; місцеві і державні ЗМІ; місцеве суспільство; професійні зв'язки – регіональні, галузеві, основні, загальнодержавні; зв'язки між працедавцями – регіональні, галузеві, основні, загальнодержавні; неурядові організації; міністерства, передовсім, Міністерство праці і соціальної політики; органи місцевого самоврядування.

Стосунки, які утворюються під час передачі інформації, можуть носити одно- або двосторонній характер. односторонній постає тоді, коли ініціатор – біржа праці, яка надає інформацію стосовно ринку праці. Такі стосунки не мають зворотної реакції. Двосторонніми стосунки стають тоді, коли в результаті наданої інформації її реципієнти реагують питаннями, спрямованими до інституцій, котрі її надають. Двосторонній характер такі стосунки можуть носити від моменту їх започаткування. Це можливо при умові, що ініціатором виступає інституція, яка ставить запитання, а біржа праці зобов'язана на них відповісти.

Є чимало способів передачі інформації. На сьогоднішній день основними вважаються, передовсім, Інтернет-сторінки бірж праці, а також письмова інформація, наприклад, публікації чи усні доповіді. Суттєвою і водночас нав'язною респондентами-учасниками дослідження є частотність, а радше, систематичність передачі інформації. Дані чинники залежать від типу і змісту інформації. Другим чинником, який обумовлює ефективні стосунки, є компетенція особи, котра передає повідомлення, її досвід, знання і особиста культура. Важливо посприяти тому, аби це був працівник, що вже ідентифікований реципієнтами інформації.

Таблиця 1

Приклади змісту інформації про ринок праці

Зміст інформації	Частотність передачі інформації	Спосіб передачі інформації
Основні статистичні дані щодо безробіття, кількість безробітних, структура безробіття.	Щомісяця	Інтернет-сторінка
Розширені дані про безробіття, наприклад, аналіз даних за кілька років, прогнозування.	Щокварталу	Інтернет-сторінка. Інформація для ЗМІ
Результати та аналіз проведених досліджень, наприклад, настроїв працевлаштування Чернівецької області щодо працевлаштування.	Щоразу по завершенні досліджень	Інтернет-сторінка. Інформація для ЗМІ
Розпочата діяльність, нові програми, проекти.	Щоразу під час події	Інтернет-сторінка. Інформація для ЗМІ

Двосторонні стосунки, у випадку, якщо головною темою виступає інформація про ринок праці, видаються такими, що включають якнайменше конфліктів. Негатив у будь-якої зі сторін стосунків може викликати несвоєчасність або якість переданої інформації. Тому важливою є комунікація, що полягає у ставленні точних запитань і наданні інформації комунікативною мовою. Також суттєвою є відкрита комунікація щодо часових можливостей приготування інформації і щодо способу її передачі.

Будь-який початок стосунків характеризується певною втраченою незалежності для обох партнерів. Водночас згадана залежність провокує визначений, додатковий ризик. Втім, усі бар'єри можуть бути подолані завдяки акцентуванню на вигоді, яку можна отримати від налагоджених стосунків.

Потенційні бар'єри, ідентифіковані при втіленні у життя сценаріїв стосунків між інституціями на ринку праці, зосереджуються, головним чином, на сторонах стосунків. Саме у цьому ключі варто також шукати рішень, які уможливають подолання бар'єрів і сумнівів, що виникають у сторін стосунків.

- Запропоновані сценарії можуть бути модифіковані для потреб локальних ринків праці. Ухилення від нав'язаних «не своїх» сценаріїв може бути «освоєне» через заангажованість інституцій у їх створення. Це, по-перше, дозволить створити нові, власні сценарії, а по-друге, дозволяє створити стосунки і досягти перших спільних успіхів.
- Різномірність стосунків може бути пом'якшена через ступеневе впровадження у стосунки окремих департаментів, організаційних мобільних телефонів інституцій. Спершу різномірний досвід на ринку праці може викликати труднощі. Однак, з часом він може стати для цієї інституції козирем, оскільки може відігравати роль лідера цих стосунків і приносити більшу вигоду для своєї організації.
- Брак компетенції та вмінь ведення стосунків (комунікації) можуть ефективно бути подолані завдяки участі у вишколах, курсах, а також робочих конференціях. Особа, котра повинна бути стороною стосунків, може виступати спостерігачем в інших стосунках або користуватись підтримкою менторів.
- Брак менеджера-лідера у веденні стосунків. Роль менеджера у випадку не сформування природного керівника вимагає його встановлення. Спершу ним може стати ініціатор стосунків, аж до моменту сформування стосунків. Однак варто взяти до уваги факт, що якщо лідер стосунків не виконуватиме своєї ролі, а вигода від стосунків не буде задовільною, є загроза занепаду стосунків.

- Розв’язання особистих конфліктів лежить в інтересах лідера. У випадку, якщо він не зможе собі дати з цим раду, розв’язанням проблеми має зайнятись уповноважений або медіатор. Це буде мати сенс за умови, що сторони конфлікту вносять стільки вигоди у стосунки, що втрата буде надто дорогою ціною.
- Фінансовий потік залежить від основної поточної діяльності сторони стосунків, а також від засобів, які переказуються у межах стосунків, якщо такі є. Респонденти більшою мірою вказували на брак задовільного управління фінансами у стосунках. У такому випадку стосунки розпадуться, а протриматься тільки якщо сторони стосунків здатні почекати на нетерміновий переказ засобів.
- Організаційна база та правові умови часто не є залежними від сторін стосунків, особливо правові умови. З метою уникнення цієї перешкоди треба попередньо вказати визначені обмеження, які містить дана організація.
- Нерівне ангажування у стосунки та недотримання правил ведення стосунків вимагає формалізації стосунків.

Висновки. Стосунки між інституціями ринку праці розширюють їхню діяльність і збагачують їх досвід. Для ринку праці стосунки мають особливе значення, оскільки інституції визначаються з проблемами ринку праці і самостійно, з власної ініціативи, ангажуються в діяльність із запобігання безробіттю. Внаслідок цього збільшується ефективність діяльності щодо працевлаштування на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Ачкасов А. Є. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Теорія і практика / А.Є. Ачкасов. – Житомир : Житомир, 2002. – 362 с.
2. Про зайнятість населення. Закон України від 01 березня 1991 року № 803-ХІІ. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12> – Назва з екрану.
3. Про Стратегію економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції» на 2004-2015 роки. Указ президента від 28 квітня 2004 року № 493/2004. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=493%2F2004> – Назва з екрану.
4. Таршина, О. С. Державна політика регулювання зайнятості / О. С. Таршина // Економіка & держава. – 2006. – №1. – С.77-80.
5. Головне управління статистики у Чернівецькій області. Офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cv.ukrstat.gov.ua>.

Summary. *This research deals with the representation of labor market institutions, functional labor market strategies, activities related to the employment of the labor market as an example of Bukovina. Proper organization of institutions that support labor market participants, as well as labor market policies and employment policy is constant subject of discussion among the participants of the labor market.*

Key words : *labor market, government regulation, the phases of the project, the exchange of communications.*

*Кузовенкова Н.В.,**к.е.н., асистент кафедри управління персоналом та економіки праці
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В статті розглядаються поняття, фактори і методи аналізу конкурентоспроможності підприємства. Обґрунтована необхідність застосування системи нормування праці як фактора підвищення конкурентоспроможності. Наведено особливості нормування праці в сучасних умовах.

Ключові слова: конкурентоспроможність, підприємства, фактори конкурентоспроможності, нормування праці, умови праці.

Постановка проблеми. У ринковому середовищі конкуренція є головною рушійною силою, яка змушує підприємства вдаватись до пошуку можливостей підвищувати її рівень. З цією метою проводяться всебічні пошуки як на науковому так і на прикладному рівнях щодо виявлення основних чинників, які впливають на конкурентоспроможність підприємств. При цьому рівень конкурентоспроможності підприємства в першу чергу визначається здатністю підприємства нарощувати свої виробничі потужності, тобто підвищувати рівень продуктивності виробництва, що обумовлюється ефективністю використання трудових ресурсів. Ключовим фактором при цьому слід визначити рівень впровадження і використання науково-обґрунтованих норм праці, які мають бути встановлені із врахуванням впливу внутрішніх і зовнішніх чинників, що впливають на результати праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методичні основи дослідження конкурентоспроможності підприємств є предметом уваги багатьох вчених-економістів – Г. Азоева, Е. Вогеля, Е. Ворнера, Р. Ербе, Д. Кісінга, П. Кругмана, М. Познера, М. Портера, Дж. Стренда, Е. Хекшера, В. Андріанова, Ю. Куренкова, В. Попова, В. Сіденка, С. Соколенка, Р. Фатхутдінова, О. Онищенко, М. Маліка, П. Макаренка, Л. Мельника, І. Червена, Л. Євчука, П. Саблука, А. Стельмашука, О. Школьного, О. Шпичака та ін. Однак чимало питань потребують подальшого дослідження, зокрема можливість використання системи нормування праці як фактора підвищення конкурентоспроможності.

Формулювання цілей статті. Обґрунтування необхідності використання нормування праці для підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства. Розгляд основних методів нормування праці.

Виклад основного матеріалу. Сучасні умови господарювання вимагають від підприємств різних форм власності постійного підвищення їх конкурентоспроможності як на вітчизняному так і на міжнародному ринках. Доцільність і ефективність будь-якого суспільного виробництва забезпечується насамперед його раціональною організацією. При цьому ефективна організація виробничого процесу вимагає чіткого визначення витрат всіх видів ресурсів: живої праці; сировини; матеріалів; енергії; фінансів тощо.

Загалом досягнення високого рівня конкурентоспроможності підприємства неможливе без підвищення якості продукції, яка суттєво впливає на ефективність його фінансово-господарської діяльності. При цьому розвиток ринкових відносин, приво-

дить до загострення конкурентної боротьби між виробниками за більш вигідні умови виробництва і ринки збуту.

Прийнято розуміти, що конкурентоспроможність – це здатність об'єкта, що характеризується рівнем реального або потенційного задоволення ним конкретної потреби порівняно з аналогічними об'єктами, що представлені на даному ринку [1]. Слід погодитись з тим, що «...продуктивність вважається хорошим показником конкурентоспроможності, виходячи з того, що ріст продуктивності підвищує конкурентоспроможність» [2, с. 60].

Конкурентоспроможність підприємства – це відносна характеристика, яка відображає відмінності розвитку даного підприємства від конкурентних підприємств за рівнем задоволення потреб людей своїми товарами, а також за ефективністю виробничої діяльності» [3].

Конкурентоспроможність підприємства характеризує можливості і динаміку його пристосування до умов ринкової конкуренції. Оцінка рівня конкурентоспроможності полягає у виявленні характеру конкурентних переваг підприємства порівняно з іншими підприємствами.

Отже, конкурентоспроможність підприємства проявляється у його здатності ефективно функціонувати в ринкових умовах і обумовлюється його можливостями щодо використання робочої сили із врахуванням макро- та мікроекономічних факторів. При цьому пріоритетом є використання науково-обґрунтованих норм праці.

Першим кроком на шляху оптимальної витрати виробничих ресурсів є нормування праці, тобто визначення конкретної кількості живої праці для забезпечення високої ефективності виробництва.

Пов'язано це з необхідністю підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників, оптимізацією їх чисельності і професійного складу та своєчасним коригуванням вимог до персоналу, виходячи з умов ринку.

Універсальною мірою кількості живої праці є робочий час. Тобто мірою (нормою) праці є кількість робочого часу, яка об'єктивно потрібна для виконання конкретної роботи виготовлення конкретної продукції у певних організаційно-технічних умовах виробництва.

Слід зазначити, що в системі планової економіки нормування праці відіграло роль найважливішого інструменту підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, удосконалення організації оплати праці. При цьому нормуванням праці було охоплено 80% працівників, були розроблені і задіяні єдині нормативи праці і типові норми, для адаптації яких щодо зовнішніх і внутрішніх умов використовувались уточнюючі коефіцієнти.

Під нормуванням праці прийнято розуміти процес встановлення необхідних витрат праці і її результатів, необхідної чисельності працівників різних посадових категорій і груп, їх питомих співвідношень в загальній чисельності персоналу підприємства (організації), оптимальних співвідношень між чисельністю працівників і кількістю одиницю обладнання (машин, приладів установок тощо) [1].

Сутність нормування праці полягає в тому, щоб на основі детального аналізу виробничого процесу та організаційно-економічних умов його виконання із застосуванням прогресивних методів праці досягти максимально-можливої економії праці на одиницю продукції.

Сутність нормування праці на підприємстві полягає в:

1. раціональній організації взаємодії учасників виробництва в межах єдиного, організаційного і технічно взаємопов'язаного трудового процесу;

2. аналізі організаційно-технічних умов виконання роботи, методів і прийомів праці;

3. розробці заходів щодо впровадження норм витрат праці, найбільш раціонального порядку (технології) виконання нормованої роботи.

Нормування праці є складовою організації праці і виробництва. Воно являє собою важливу ланку технологічної й організаційної підготовки виробництва, оперативного управління ним невід'ємну частину менеджменту і соціально-трудова відносин. Тому організовуючи працю, слід визначити, яка її кількість потрібна для виконання кожної конкретної роботи і якою має бути її якість.

Реальна практика свідчить про те, що потреба в нормах праці для будь-якого виробництва – об'єктивна, а сфера її застосування – широка. Зокрема: організація праці, планування, зростання продуктивності праці і т.д. Відмова від неї означає руйнування самого виробництва, його організації, управління, планування.

Предметом нормування праці є тривалість у часі трудового процесу, його складу і послідовності складових частин.

Об'єктом нормування є доцільна діяльність людини фізичної чи розумової праці тобто трудовий процес в його конкретному протіканні як складова виробничого процесу на робочому місці.

Мета нормування праці полягає в активному впливі на підвищення ефективності виробництва і забезпечення необхідної конкурентоспроможності продукції за допомогою проектування і застосування норм витрат праці, орієнтованих на найбільш повне використання техніки, технології, трудового і творчого потенціалу працівників підприємства, поліпшення умов їх праці. При цьому скорочуються затрати на випуск продукції, підвищується продуктивність та якість праці, що в свою чергу сприяє розширенню виробництва і зростанню реальних доходів підприємства і працівників.

В умовах ринкової економіки потреба в науково обґрунтованих нормах праці зростає, а їх дотримання необхідно розглядати як один із найважливіших показників оцінки ефективності і якості роботи.

При цьому слід враховувати, що сучасні ринкові умови вимагають більш стратегічних рішень, що ґрунтуються на аналізі умов виробництва, оцінці затрат праці щодо загальногалузевого рівня, виявленні можливостей його досягнення, перевірці доцільності зниження трудових витрат при проведенні комплексу заходів технічного і організаційного характеру.

При цьому сучасні економічні відносини не лише посилюють вимоги щодо нормування і норм, а й створюють підґрунтя для підвищення якості нормування, його впливу на ефективність виробництва і праці.

У той же час з розвитком ринкової економіки, більшість підприємств відмовились від використання системи нормування праці. Причинами тому стали з одного боку відсутність адекватних, актуальних на теперішній час нормативів праці, а з іншого боку – небажання, або невміння підприємств самостійно виконувати заходи по нормуванню праці.

Знову ж таки, враховуючи специфіку ринкових відносин, домінуючу роль креативних рішень у внутрішній політиці підприємств, очевидно позитивним є розширення прав підприємств щодо внутрішнього нормування праці. Адже усі питання щодо визначення трудових норм стають прерогативою підприємства, чим сприяють врегулювання соціально-трудова відносин між роботодавцем і працівником.

Оскільки роль і значення економічних категорій виявляється у їх функція, розглянемо основні з них щодо нормування праці:

- 1) визначення необхідної чисельності працюючих;
- 2) поточне і перспективне внутрішньовиробниче планування;
- 3) оцінка і стимулювання ефективності праці;
- 4) забезпечення нормальної інтенсивності праці відповідно прийнятним критеріям;
- 5) гарантування дотримання інтересів працівників.

Враховуючи зв'язок між нормуванням праці і її оплатою, на сьогоднішній день як роботодавець, так і найманий працівник зацікавлені у використанні науково обґрунтованих норм затрат праці, а також раціональній інтенсивності і тривалості робочого часу.

Таким чином, впровадження норм праці для всіх категорій працівників створює можливості для підвищення рівня конкурентоздатності на ринку, забезпечує отримання додаткового прибутку, підвищує ефективність інтеграції інтересів персоналу з цілями підприємства. Крім того, нормування праці має важливе значення для покращення організації праці через визначення об'єктивно необхідних затрат робочого часу на виконання тієї чи іншої роботи, правильний розрахунок кількості працівників, раціональну організацію їх праці, ефективне використання обладнання.

Сучасні методологічні основи нормування включають:

- 1) розширення сфери нормування праці
- 2) забезпечення високої якості норм праці і їх максимальне наближення до суспільно необхідних затрат праці;
- 3) наукове обґрунтування норм з врахуванням організаційно-технічних, соціально-економічних і психофізіологічних факторів;
- 4) гуманізацію норм праці.

З метою більш детального розгляду змісту нормування праці, слід розглянути основні методи, за допомогою яких визначають необхідні затрати праці для досягнення поставлених результатів.

Хронометраж являє собою метод вивчення трудових операцій шляхом спостереження і вимір затрат часу на виконання окремих елементів, що повторюються при виготовленні кожної одиниці продукції. При цьому кількість спостережень коливається в межах 6-80 разів, що суттєво підвищує об'єктивність спостережень. У процесі проведення хронометражу результати вимірів заносяться на спеціальну карту.

Фотографія робочого часу передбачає вивчення затрат робочого часу шляхом спостереження і заміру всіх без винятку затрат праці протягом повного робочого дня або його певної частини. Особливість методу полягає в тому, що працівник може самостійно виконувати функції нормувальника.

Розрізняють індивідуальну, маршрутну, бригадну, групову фотографії робочого часу. Спостереження і заміри, дробленні під час фотографії робочого часу, заносяться на фотокарту текстом, за допомогою індексів або шляхом побудови ліній на графіку.

Метод моментних спостережень являє собою статичний спосіб отримання середніх даних про фактичну завантаженість працівників і обладнання. Спостереження здійснюються нормувальником, який обходить працівників по певному маршруту і фіксує на папері, що саме під час обходу робить працівник. Ефективність вказаного методу залежить від числа спостережень.

В сучасних умовах, з'явилась можливість здійснювати нормування за допомогою спеціальної апаратури, а саме кінозйомки, ЕВМ. Це дозволяє більш ретельно здійснювати мікроелементне нормування, матою якого є встановлення норм праці на найпростіші дії і рухи працівника.

Питання нормування праці регламентуються умовами колективного договору. Тому, важливу роль в регулюванні інтенсивності праці мають відігравати профспілкові організації під час укладання колективних договорів або інших галузевих трудових угод. В трудовому договорі доцільно передбачати можливість зміни норм праці, однак із врахуванням відповідних організаційно-технічних умов праці. категорично заборонено підвищення норм праці без проведення заходів по покращення умов праці.

З метою підвищення ефективності нормування праці як важливого фактору конкурентоспроможності підприємства, слід провести такі заходи:

- 1) підвищення обґрунтованості норм, що застосовуються і їх взаємозв'язку з плануванням, ціноутворенням, організацією виробництва, визначенням чисельності працівників і оцінкою їх трудового внеску;
- 2) нормування праці керівників, спеціалістів та інших службовців підприємства;
- 3) розробка комплексу заходів по раціональному використанню можливостей працівника.

Висновки і пропозиції. В умовах розвитку ринкових відносин, нормування праці набуває все більшого значення як фактор підвищення конкурентоспроможності. Розробка і впровадження раціонально обґрунтованої системи нормування праці на підприємстві дозволяє вирішити такі завдання, як забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства за рахунок контролю якості продукції, підвищення ефективності використання засобів підприємства, створення необхідних умов праці, о дозволяють раціонально використовувати трудові ресурси при поєднанні підвищення продуктивності праці і збереження соціальних гарантій.

Список використаної літератури

1. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. Рекомендовано МОН / За ред. Г.В. Назарової. – К.: Знання, 2012. – 573 с.
2. Гордеев В.А. Национальная конкурентоспособность в условиях глобализации: монография / В.А. Гордеев, С.В. Шкиотов. – Ярославль: Изд-во ЯГТУ, 2009. – 191 с.
3. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Эксмо, 2004. – 352 с.
4. Кодекс законів про працю України: Електронний ресурс / Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

Summary. The article considers the concepts, factors and methods of analysis of the competitiveness of enterprises. The author shows that implementation of the system of labor regulation as a factor of competitiveness is necessary. This article contains the peculiarities of regulation the labor in the modern conditions.

Key words: competitiveness of enterprise, competitiveness factors, regulation of labor, working conditions.

Лобанова Л.С.,

к. е. н., старший науковий співробітник

*Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки
імені Г.М. Доброва НАН України*

Гуменюк А.Ю.,

аспірантка

*Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки
імені Г.М. Доброва НАН України,*

м. Київ

СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ НАУКОВИХ КАДРІВ ЯК ПРІОРИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ

У статті розглянуті питання модернізації системи організації підготовки та атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації в контексті розвитку національного людського капіталу в сучасних умовах становлення інноваційної економіки в Україні. Представлені результати аналізу та основні напрями реформування правового забезпечення цієї системи.

Ключові слова: *людський капітал, наукові кадри вищої кваліфікації, науковий простір, інноваційна економіка.*

Постановка проблеми. Світ вступив у стадію кардинальних економічних, суспільних, політичних та інших змін. Інтереси більшості людства порушені процесами глобалізації, які створюють нову об'єктивну реальність і багато в чому стимулюють світовий прогрес. На зміну традиційним національним системам організації та управління суспільними відносинами приходять наддержавні і транснаціональні регулятори світових відносин, зростає усвідомлення значущості інститутів і механізмів партнерства на всіх рівнях міжнародного життя, розвиваються регіональні інтеграційні утворення. На цьому тлі в усьому світі стало очевидним, що не існує такої ідеальної системи освіти, яка, з одного боку, спираючись на свою історію і традиції, зберігала б при цьому свою соціокультурну унікальність, а з іншого боку, відповідала національним державним інтересам, адекватно реагувала на всі виклики глобального світу. В результаті Болонський процес, що почався в кінці 90-х років минулого сторіччя, і прагнення до Єдиного європейського наукового та освітнього простору, будучи насамперед європейською відповіддю на процеси глобалізації у світі, спричинили за собою зміну парадигми наукової діяльності та вищої освіти на континенті і мали неоднозначні наслідки. При цьому вони набули характеру локомотива в досягненні модернізаційних цілей.

На сучасному етапі цивілізаційного розвитку людина стає головним інтенсивним ресурсом розвитку сучасної економіки. Якщо цей ресурс виразити в певних одиницях виміру (в науковій літературі представлені різні такі оцінки), то він розглядається як людський капітал. Теорія і практика людського капіталу стала відповіддю економічної теорії і практики на виклики інноваційної економіки, становлення якої припадає на другу половину ХХ століття. Сьогодні людський капітал у розвинених країнах світу розглядається як головна складова їхнього національного багатства і утворює нематеріальні активи суспільства. Базовими складовими національного людського капіталу є: якісна освіта, накопичені знання (рівень розвитку науки і конкурентосп-

роможність накопичених знань), верховенство законів, культура і умови життя, здоров'я, економічна свобода та безпека громадян. Економічна наука ототожнює людський капітал з інвестиціями в ці сфери життєдіяльності. З Доповідей ООН про розвиток людини випливає, що частка людського капіталу в національному багатстві у високо розвинутих країнах (США, Швейцарії, Німеччини, Японії, Фінляндії та ін.) становить до 80%. Розвинені країни світу збирали свій людський капітал століттями, підвищуючи з часом його якість. Їх розвиток здійснювалося і здійснюється через розвиток головного суб'єкта процесів розвитку – освічених людей, професіоналів. Тому людський капітал – це, в першу чергу, креативні професіонали і їх якісна, високопродуктивна праця, інтелект, знання і висока якість життя.

Розвиток науки, формування інформаційного суспільства висунули на перший план в якості складових інтенсивного чинника розвитку креативне ядро людського капіталу – провідних вчених, наукових, науково-педагогічних працівників вищої кваліфікації, дослідників. Це вони генерують інновації та формують сприятливі умови для інноваційного процесу та підвищення конкурентоспроможності економіки. Вони, включаючи високоякісний приплив молоді в їхні ряди, є важливим фактором створення та розвитку ефективної інноваційної економіки, знань, освіти, здоров'я та якості життя населення. Саме вони і підвищені інвестиції в сферу їх діяльності, а також породжувані ними нові проривні технології забезпечили лідерство провідним розвиненим країнам світу. Всі успішні в своєму розвитку країни з наздоганяючими економіками (країни, що розвиваються, з індустріальним укладом економіки, але ставлять своїм завданням наблизитися в історично короткі терміни за рівнем розвитку до провідних країн світу, – це «азійські тигри», деякі латиноамериканські країни і європейські країни з перехідними економіками – Словенія, Чехія, Естонія) прагнуть розвивати креативне ядро людського капіталу – науково-дослідний потенціал, створювати власні інновації, а на їх базі – конкурентоспроможні високі технології. За даними ЮНЕСКО чисельність дослідників в країнах, що розвиваються, зростає вищезгаданими темпами, особливо, в Китаї.

Україна – країна, що розвивається з перехідною економікою, і прискорити тривалій і складний перехідний період можливо тільки, поставивши метою інноваційний розвиток економіки. У світових рейтингах, що відображають рівень розвитку і якість складових національного людського капіталу, Україна в числі відстаючих. Однак дослідження Світового банку свідчать, що в 2012 р. на міжнародному рівні в рейтингу Глобального інноваційного індексу Україна займала 63 місце серед 141 країни світу, а в рейтингу Глобального індексу конкурентоспроможності – 73 місце серед 144 країн світу. [1]. Таку деяку перевагу досягнуто за рахунок того, що наша країна має високоосвічену робочу силу, високу частку людей з вищою освітою в чисельності працездатного населення. В даний час Україна переживає незвичайний переломний момент в організації суспільного життя: з одного боку, у країні з'явився шанс позбутися застійного та корупційного минулого, а з іншого боку – війна на сході країни і жорстока економічна криза. Але навіть в умовах форс-мажорної ситуації надзвичайно важливо сконцентрувати соціальну енергію на прискореному розвитку соціально-орієнтованої інноваційної економіки. Тому необхідно чітко сформулювати першочергові завдання з модернізації системи підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації.

З часів здобуття незалежності, всупереч світовим тенденціям, загальна чисельність кадрів, зайнятих у сфері наукових досліджень і розробок скоротилася в 3,5 рази. Це зниження постійно відбувалося на тлі щорічного зниження чисельності організа-

цій, які виконують наукові та науково-технічні роботи та загальної кількості виконаних наукових та науково-технічних робіт. [1, розраховано] Чисельність працівників у наукових установах державного, підприємницького та освітнього секторів науки складала близько 0,63% зайнятого населення України, і це майже вдвічі менше ніж у Росії та Білорусі, де ці показники складають 1,1% і 1,3% відповідно. [2, розраховано]. У 2011 р. частка загальної чисельності виконавців наукових та науково-технічних робіт у розрахунку на 1 тис. осіб зайнятого населення (у віці 15-70 років) становила 5,4%. Це в 2,4 рази менше, ніж в такій невеликій країні, як Литва і в 3,1 менше, ніж в ЄС-27. За цим показником Україна займала місце між Болгарією (6,8%) та Румунією (4,6%) (за даними Євростату за 2009 р.). Починаючи з 2003 р. питома вага витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт у ВВП України постійно знижувалася і в 2011 р. становила 0,73%, що майже в 2,7 рази менше, ніж в ЄС, трохи менше (на 0,06%), ніж у Литві. Україна за цим показником близька до Польщі (0,74%). [2, розраховано]. При загальній тенденції скорочення чисельності виконавців наукових досліджень і розробок чисельність докторів та кандидатів наук в їх числі також зменшилася на 31,5% в 2011 р. порівняно з 1995 р. Їх питома вага в чисельності фахівців, зайнятих науковою та науково-технічною діяльністю, становив 24,1%. Слід зауважити, що в економіці України постійно збільшувалася кількість зайнятих кандидатів і докторів наук, однак частина з них, яка займалася науково-технічною діяльністю за основним місцем роботи, постійно знижувалася і в 2011 р. становила лише 20,6%. [2, розраховано]. За останнє двадцятиріччя спостерігався стрімкий розвиток мережі організацій, які здійснювали підготовку наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації, і активне зростання кількості аспірантів та докторантів.

Визначальною рисою створеної за роки незалежності України національної системи підготовки та атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації був її державницький характер і централізоване управління. На жаль, в останнє десятиліття її вдосконалення в основному відбувалося шляхом посилення адміністративного тиску та впровадження таких новацій, що не були здатні впливати на якість підготовки нової генерації вчених і виконуваних ними кваліфікаційних наукових робіт (дисертацій). Ці новації необґрунтовано супроводжували атестацію наукових кадрів вищої кваліфікації і серйозно відволікали здобувачів наукових ступенів від творчої роботи, гальмували успішне виконання наукових досліджень в задані терміни, вимагали значних витрат фінансових коштів здобувачів, породжували умови для розвитку корупції та використання тіньових схем. На відміну від західноєвропейських країн в Україні система підготовки та атестації наукових кадрів вищої кваліфікації в дійсно ефективній частині історично склалася в науково-дослідних установах академічного та галузевого секторів науки, де постійно виконуються наукові дослідження і розробки, а не в вузівському секторі науки.

Центральна ланка в атестації наукових кадрів вищої кваліфікації – це спеціалізовані вчені ради, робота яких за чинним нормативним документом [3] має відкритий і прозорий характер. Створення постійно діючих спеціалізованих рад є традицією в Україні. Якщо ми будемо європейською країною, необхідно демократизувати на західний манер сам процес захисту кваліфікаційних робіт на здобуття наукових ступенів і адаптувати систему атестації наукових кадрів вищої кваліфікації до європейських практик.

Практика діяльності експертних рад з питань проведення експертизи дисертаційних робіт, як громадських дорадчих органів при Департаменті атестації кадрів МОН України, завжди відрізнялася непрозорістю експертної роботи на державному

рівні і неодноразово критикувалася в науковій літературі та ЗМІ. Зміст діючих нормативних документів МОН України щодо атестації наукових кадрів вищої кваліфікації [3, 4] свідчить про наявність дублювання функцій з контролю якості поданих до захисту кваліфікаційних наукових робіт в експертній раді і спеціалізованій вченій раді, що, на наш погляд, є офіційно регламентованою неповагою до офіційних опонентів і членів спеціалізованих вчених рад, які в повному розумінні цього слова є дійсно спеціалізованими. Другий спосіб атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації – присвоєння вчених звань (старшого наукового співробітника, доцента і професора) був встановлений ще в перші роки радянської влади, але в даний час повинен бути переглянутий. У європейському науковому просторі вчених звань, у нашому розумінні (як додатковий спосіб диференціації вчених) не існує. Є посади старшого наукового співробітника (дослідника), асоційованого професора (або доцента) і професори, що можуть займати особи, які мають певні наукові ступені і стаж роботи.

Сьогодні гостро стоїть проблема створення нового правового забезпечення системи підготовки та атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації у зв'язку з обранням Україною стратегічним курсом на євроінтеграцію і наближення його (з урахуванням існуючих реалій) до змісту атестаційних процесів у рамках Єдиного європейського освітнього і наукового простору.

На наш погляд, імплементація нещодавно прийнятого Закону України «Про вищу освіту» в частині докторської освіти – це новий проект для національної системи підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації, який потребує ретельного осмислення та вивчення досвіду організації підготовки та методології атестації наукових кадрів вищої кваліфікації в розвинутих європейських країнах. До остаточного введення в дію цього закону необхідно привести у відповідність до європейських норм перелік спеціальностей, за якими здійснюється підготовка наукових кадрів вищої кваліфікації, сформулювати вимоги до рівня наукової кваліфікації здобувачів наукових ступенів, розробити основоположні документи цієї системи – порядок присудження наукових ступенів доктора філософії та доктора наук, положення про Національне агентство із забезпечення якості освіти та визначити його юридичний статус, положення про експертні ради при цьому агентстві, про разові і постійні спеціалізовані вчені ради, про акредитацію і ліцензування тощо. Проекти ряду положень, що виставлені в Інтернеті, викликають багато питань та побоювань, що ті тіньові схеми, організовані попередньою злочинною владою, плавно перетечуть до нової системи, що формується завдяки прийнятому Закону України «Про вищу освіту».

Головним недоліком прийнятого Закону України «Про вищу освіту» є те, що в ньому не сформульовані імперативні критерії прийняття рішень окремими ланками цієї системи, які, на нашу думку, мають бути в ньому присутні, також не зовсім зрозуміло визначена місія Національного агентства із забезпеченням якості освіти щодо докторської освіти та його юридичний статус.

Висновки. Ми сформулювали першочерговий перелік заходів, які необхідно вжити в процесі реформування системи підготовки та атестації наукових кадрів вищої кваліфікації. Він далеко не повний. Особливу увагу потрібно приділити підвищенню публічності, прозорості, принциповості та об'єктивності на всіх етапах підготовки та атестації наукових кадрів вищої кваліфікації, забезпеченню ефективного відтворення наукових кадрів вищої кваліфікації – творчого креативного ядра людського капіталу, що формує інноваційну економіку. Ще в минулому столітті лауреат

Нобелівської премії з економіки Саймон Кузнець (російський емігрант) писав, що для науково-технологічного розвитку в країні має бути накопичений необхідний стартовий людський капітал, інакше перехід у наступний технологічний уклад економіки неможливий. На наш погляд, в Україні є потенційні резерви для досягнення необхідного рівня стартового людського капіталу, щоб поповнити число розвинених країн з інноваційною економікою. Невідкладне вирішення проблеми реформування системи підготовки та атестації наукових кадрів вищої кваліфікації має стати пріоритетом на шляху подальшого розвитку національного людського капіталу та становлення інноваційної економіки в нашій країні.

Список використаних джерел

1. Науково-технологічна сфера України. Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України. – К., 2013. – 16 с.
2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. 2012. [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua/
3. Положення про експертну раду з питань проведення експертизи дисертаційних робіт Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (наказ № 1058 від 14.09.2011 р.). [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.mon.gov.ua/
4. Положення про спеціалізовану вчену (наказ міністерства № 1059 від 14.09.2011 р.). [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.mon.gov.ua/

Summary. The article discusses reform in Ukraine organization system of training and certification of scientific and scientific-pedagogical personnel in the context of development of national human capital in modern conditions of becoming an innovative economy. The results of analysis and guidelines to ensure legal reform that system presented.

Key words: human capital, highly qualified scientific, research space, innovative economy.

УДК 331.1

Максимюк Г. М.,

аспірантка

*Харківського національного автомобільно-дорожнього університету,
м. Харків*

КОУЧІНГ ЯК СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В роботі розглянуто трактування коучінгу закордонними та вітчизняними авторами, запропоновано розділ бізнес-коучінгу на коучінг персоналу та коучінг вищого керівництва.

Ключові слова: *бізнес-коучінг, коучінг персоналу, коучінг вищого керівництва.*

Постановка проблеми. На сучасному етапі економічного розвитку, в умовах загострення конкуренції, персонал підприємства стає найбільш цінним його ресурсом. Тому актуальним є удосконалення методів управління персоналом підприємства за рахунок використання інноваційних підходів, що дозволить посилити конкурентоспроможність підприємства на ринку, сформувати його позитивний імідж, збільшити прибуток, поліпшити внутрішній клімат на підприємстві та повисити лояльність працівників, знизити кадрові ризики підприємства.

Сьогодні зосередженість управління персоналом перейшла з примітивного контролю та заохочення працівника до системи ретельно продуманої мотивації, розвитку та уважного ставлення до особистості. Інтенсивні пошуки в цьому напрямку зосере-

джено навколо форм і методів, які дозволяють, з одного боку, активізувати творчу діяльність і продуктивність працівників, а з іншого – орієнтувати персонал на кінцевий результат виробничого процесу [1].

Одним з таких методів є коучінг – інноваційний метод управління персоналом, який є поширеним в країнах Європи та США, за допомогою якого стає можливим розкрити потенціал працівників, відокремитися від стандартних схем мислення і вийти на новий рівень.

В сучасних умовах динамічний розвиток будь-якого суб'єкта господарювання вимагає нових форм підготовки та роботи персоналу, що зумовлено зміною ролі людини у процесі суспільного виробництва. Сучасним способом впровадження змін у систему управління персоналом є коучінг, який спрямований на покращення компетенції, продуктивності персоналу, зростання задоволеності працею та підвищення лояльності до підприємства, зниження кадрових ризиків підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Не зважаючи на зростання інтересу науковців до коучінгу як стилю менеджменту, питання запровадження та розвитку цього процесу досліджено фрагментарно, не має єдиного підходу до визначення сутності поняття «коучінг». Теоретичну та методологічну базу дослідження склали праці та дослідження закордонних вчених Т. Голлвея, Дж. Уитмора, Е. Гранта та інш. [2-6, 9-16] та вітчизняних науковців Гурієвської В. М., Брич В., та інші [1, 8, 17].

Метою статті є вивчення коучінгу як стилю управління персоналом підприємства. Для досягнення поставленої мети планується вирішити ряд завдань: дати визначення коучінгу на основі вивчення підходів закордонних та вітчизняних науковців до цього поняття; розробити класифікацію бізнес-коучінгу.

Виклад основного матеріалу. «Коучінг» (з англ. coaching – репетиторство, інструктування) це своєрідний вид навчання, в якому коуч (з англ. coach – тренер, інструктор) допомагає клієнту або так званому «коучі» (coachee) досягти поставленої мети. Коуч є провідником цього процесу, він, наприклад, задаючи питання клієнтові, допомагає йому знайти власні відповіді та методи вирішення поставленого завдання, які будуть ґрунтовані на власних цінностях, перевагах, можливостях та досвіді клієнта.

Засновником коучінга як окремого метода вважається Тімоті Голлвей (Timothy Gallwey) – гарвардський викладач та експерт з тенісу. В своїй книзі «Внутрішня гра в теніс» (1974 р.) [2] він стверджував, що опонент всередині нашої голови набагато складніший, ніж противник у реальній грі. Якщо коуч може допомогти спортсмену усунути або послабити внутрішні бар'єри в його діях, тоді з'являється внутрішня сила яка спроможна вести спортсмена далі без подальшої підтримки коуча та посилення фізичного навантаження. Тімоті Голлвей розробив більш ефективну методику навчання гри в теніс, а потім переніс її в бізнес-середовище. Методика отримала назву – коучінг, суттю якого є розкриття потенціалу особи для подальшої максимізації власної ефективності та продуктивності. Коучінг так би мовити допомагає вчитися, ніж навчає.

З середини 1990-их років почали з'являтися професійні об'єднання з коучінгу, такі як Асоціація коучінгу (Association for Coaching, AC), Міжнародна федерація коучінгу (International Coach Federation, ICF), Європейська рада коучінга та менторства (European Coaching and Mentoring Council, EMCC), яка має своє представництво в Україні.

Не слід ототожнювати коучінг з управлінням, тренуванням, наставництвом, консультуванням або психотерапією (психологічним консультуванням). Управління зосереджено на переконанні, що працівники роблять те, що вони вміють. Тренуван-

ня – це навчання працівників робити те, чого вони не вміють. Наставництво – це навчання, в процесі якого молодий працівник спостерігає, як працює професіонал та переймає його навички та досвід, на відміну від коучінгу, є довготривалим та більш широким видом навчання [3]. Консультування – це надання допомоги працівнику у вирішенні проблем, з якими він зіштовхнувся. На відміну від психологічного консультування, коучінг націлен на пошук рішення проблем, а не на виявлення їх причин та складностей, він не лікує психічних розладів та захворювань (таких як депресія та ін.) [4]. Коучінг є окремим видом взаємодії, він допомагає виявити внутрішні здібності особи та дає можливість використати їх як найкраще. Коучінг є синергією управління, психології, філософії та бізнес-консультування.

На сьогодні не має єдиного підходу до трактування поняття «коучінг». Проаналізуємо, що розуміють під коучінгом закордонні та вітчизняні автори.

Джон Уїтмор (John Whitmore), один з основоположників бізнес-коучінгу, трактує коучінг як стиль менеджменту та управління організацією, який сприяє розкриттю потенціалу особистості для максимізації особистої продуктивності та ефективності. Кожна людина володіє резервом нереалізованих можливостей, які зумовлені розбіжністю потенційно сформованих якостей працівників з потребами виробництва, що спричиняє необхідність їх виявлення та застосування [5].

Міжнародна федерація коучінгу (ICF) визначає коучінг як партнерство з клієнтом у творчому та стимулюючому мисленні процесі, який надихає до максимального розкриття особистого та професійного потенціалу клієнта [6].

Е. Грант дає наступне визначення коучінгу – форма інтервенції на виробництві, направлена на підтримку або поліпшення здатності діяти, яка складається з комбінації різних способів подолання проблем і індивідуальних консультацій щодо широкого спектру професійних і особистих питань [4].

М. Данилова стверджує, що коучінг – це заклик до фундаментальних перетворень у стилі управління персоналом та культурі менеджменту, використання коучінгу дає можливість побудувати організацію на абсолютно новій основі, коли успіх у бізнесі досягається не за допомогою людей, а разом із людьми. Тобто, коучінг – це модель взаємодії, завдяки якій керівник підвищує рівень як власної мотивації, так і відповідальності працівників [7].

Гурієвська В. М. визначає коучінг як технологію, яка базується на демократичному стилі керівництва, сформованому системному мисленні та певним чином організований техніці запитань, що в кінцевому підсумку орієнтована на перспективу позитивних змін та оптимізацію виробничих відносин, на основі співробітництва і налагодження зворотного зв'язку. З іншого боку, коучінг – це компетенція менеджменту та стиль лідерства, що допомагає управлінням реалізовувати цілі та розвиватися через взаємодію [8].

Європейський інститут ділового адміністрування (INSEAD) визначив коучінг як одну з форм керівництва та втручання, яке сприяє особистісному та професійному розвитку, вивчає свідому і несвідому динаміку групових процесів і заохочує до звільнення від простою потенціалу організації та удосконалює навички спілкування з людьми. Це оптимізує продуктивність і підтримує організаційні зміни в організаціях [9].

На основі вивчення трактувань коучінгу різними авторами ми можемо визначити коучінг як своєрідний стиль управління персоналом підприємства, який дозволяє виявляти та максимально використовувати потенціал працівників, що підвищує продуктивність праці, збільшує мотивацію та задоволеність працею, зменшує кадрові ризики підприємства.

Професійний коуч в своїй роботі використовує ряд комунікаційних навиків, таких як розпитування, слухання, прояснення та ін. для того, щоб допомогти клієнту прояснити його перспективи у майбутньому та у такий спосіб віднайти різноманітні способи досягання мети клієнта.

Бізнес-коучінг можна відокремити від інших видів коучінгу (коучінг життя, розлучень, спортивний, фінансовий коучінг та ін.) за двома ознаками:

- Партнерство між співробітниками, компанією та коучем;
- Особисті цілі співробітників мають завжди підпорядковуватися стратегічним цілям організації [10].

Всесвітня організація бізнес-коучінгу (WABC) [11] трактує бізнес-коучінг як процес регулярних, структурованих бесід з клієнтом (індивідуум або група), який є співробітником підприємства, прибуткової чи неприбуткової організації або державної установи. Метою бізнес-коучінгу є підвищення обізнаності клієнта та моделювання його поведінки для досягнення цілей як клієнта так і компанії.

Бізнес-коучінг дозволяє клієнту зрозуміти та підсилити свою роль в досягненні успіху підприємства. Процес коучінгу може приймати різноманітні форми (наприклад, індивідуальний або груповий коучінг) та бути спрямованим на досягнення різних цілей (наприклад, вирішення окремої проблеми, планування кар'єри, розвиток лідерських якостей, створення високоефективних команд та ін.), але є чітка зосередженість на бізнес цілях як робітника так і компанії.

Подвійність цілей – це те, що відокремлює бізнес-коучінг від інших видів коучінгу. Бізнес-коучінг допомагає клієнтам зрозуміти, як зміни в особистісних характеристиках та перспективах можуть вплинути на індивідуальну продуктивність та бізнес-процеси організації. Успішний коучінг допомагає досягти конкретних бізнес-результатів, як окремій особі так і групі в контексті організації.

Бізнес-коучінг створює атмосферу взаємної довіри, поваги, безпеки, випробувань і відповідальності, щоб мотивувати як клієнта, так і тренера. Для цього, бізнес-тренер повинен проводити етичну та компетентну роботу, засновану на відповідному професійному досвіді, знаннях бізнесу і розумінні індивідуальних та організаційних змін [11].

Пропонуємо наступну класифікацію бізнес-коучінгу (рис. 1):

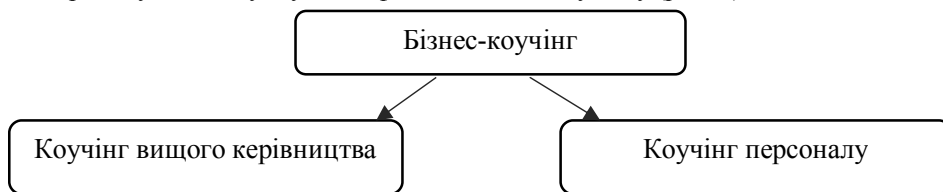


Рис. 1. Види бізнес-коучінгу

Принципова відмінність коучінгу вищого керівництва полягає у тому, що він має справу виключно з представниками топ-менеджменту компаній. Враховуючи те, як життєво важливо для топ менеджменту мати можливість консультиватися та отримувати підтримку від особи, незалежної від правління компанії, щоб підтримувати «здоровий дух» в компанії, та не ухвалювати всі рішення на самоті, бо навіть найкращі керівники можуть мати «сліпі плями», вважаємо за доцільне відокремити адміністративний коучінг, як окремий вид бізнес-коучінгу.

На основі дослідження, проведеного Стендфордською бізнес школою [12] можна зробити такі висновки стосовно проведення коучінгу найвищого керівництва:

- Існує брак порад, надаваних топ-менеджерам – майже 66% керівників не отримують порад чи консультацій від позаштатних консультантів чи коучей, в той час як 100% з них заявили, що вони хотіли би змінити цю ситуацію, та мати зворотній зв'язок.
- Керівники самі виявляють бажання брати участь в коучінгу. На питання «Чиє було рішення, щоб ви займалися з коучем?» 78% топ-менеджерів заявили, що це їх власне бажання, в той час, як 21% почали брати участь в коучінг-сесіях за рішенням ради правління.
- Топ-менеджери використовують коучінг для того, щоб поліпшити навички у делегуванні повноважень, управлінні конфліктами, створенні команд та наставництві.

П. Ларсон и М. Ричберг визначають коучінг персоналу як процес особистісного розвитку, створений для підвищення успіху лідерів у досягненні їх професійних цілей в контексті корпоративних цінностей та цілей. У той час, як коучінг зосереджується на особистості, його успішна реалізація приносить значні переваги як для окремої людини так і для компанії в цілому. Ці переваги включають: збереження цінних талантів працівників, зростання продуктивності, розвиток виконавців з високим потенціалом, більше задоволення від роботи та досягнення цілей компанії [13]. Коучінг персоналу допомагає знайти найкращий метод для робітників компанії навчитися розмірковувати та працювати разом більш ефективно.

За результатами опитування, проведеного групою Manchester, Inc, в якому взяли участь 100 службовців зі 100 компаній найбільшими перевагами для компаній від коучінгу персоналу були названі: зростання продуктивності (53%), поліпшення якості праці (48%), більш якісне обслуговування клієнтів (39%); найбільшими перевагами для співробітників виявилися: поліпшення трудових відносин з підлеглими (77%), поліпшення трудових відносин з безпосередніми керівниками (71%), покращення роботи в команді (67%) та трудових відносин з колегами (63%), зростання задоволеності працею (61%) [14]. Згідно даним Міжнародної федерації коучінгу (ICF) 86% компаній, які скористались послугами професійних коучей, окупують свої інвестиції [15]. Згідно Hudson Institute of Santa Barbara: «Дослідження включало керівників з 56 компаній та виявило, що середній показник ROI керівників, які взяли участь в коучінгу біла майже \$ 100 000 або у 5,7 разів більшою, ніж первинні інвестиції» [16].

Проте існує значне ускладнення впровадження теоретичних розробок коучінгу у практичну діяльність українських підприємств. В Україні ця ситуація пояснюється різними чинниками: не обізнаністю роботодавців, фіскальною політикою, що обмежує розмір витрат на всі види навчання персоналу (до валових витрат можна віднести витрати в розмірі не більшому 3,0% фонду оплати праці), уповільненням реформи системи оплати праці, національною ментальністю та іншими факторами [17].

Висновки. В роботі розглянуті підходи до визначення коучінгу закордонними та вітчизняними авторами, на цій основі з метою уточнення дефініції запропоноване власне визначення коучінгу як своєрідного стилю управління персоналом підприємства, який дозволяє виявляти та максимально використовувати потенціал працівників, що підвищує продуктивність праці, збільшує мотивацію та задоволеність працею, зменшує кадрові ризики підприємства. Запропоновано розподіл бізнес-коучінгу на коучінг персоналу та коучінг вищого керівництва за для більшої конкретизації груп клієнтів.

Список використаних джерел

1. Продіус О. І. Креативний персонал як головна складова інноваційного розвитку організації [Електронний ресурс] / О. І. Продіус // Економічний простір . – 2013. – № 78. – С. 260-269. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecpros_2013_78_27.pdf
2. Gallwey T. W. The Inner Game of Tennis / Timothy W. Gallwey. – New York: Random House, 1974. – 161 p. – (1st).
3. Clutterbuck D. Everyone needs a mentor. Fostering talent in your organization / D. Clutterbuck. – London: CIPD, 2001.
4. Grunt A. Coach yourself: Make Real Changes in Your Life. / A. Grunt, J. Greene. – London: Monumental Press, 2004. – 340 p.
5. Whitmore J. Coaching for Performance / Whitmore. – Boston: Nicholas Brealey Publishing, 2009. – 240 с. – (4th).
6. International Coach Federation [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.coachfederation.org/>.
7. Данилова М. А. Что такое коучинг. Коучинг: истоки, подходы, перспективы / М. А. Данилова, Е. В. Фролова. – СПб, 2007. – 110 с.
8. Гурієвська В. М. Технології психологічного консультування в органах державної влади України : дис. на здобуття наук. ступеня д-ра наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / В. М. Гурієвська. – К., 2010. – 180 с.
9. Європейський інститут ділового адміністрування (INSEAD) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.insead.edu/facultyresearch/centres/iglc/instruments/index.cfm>.
10. The Executive Coaching Handbook / The Executive Coaching Forum., 2008. – 96 с. – (4th).
11. The Worldwide Association of Business Coaches [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.wabccoaches.com/>.
12. Executive coaching survey [Електронний ресурс]. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.gsb.stanford.edu/sites/gsb/files/publication-pdf/cgri-survey-2013-executive-coaching.pdf>.
13. Larson P. Leadership Coaching [Електронний ресурс] / P. Larson, M. Richburg // Right Management Consulting. – 2003. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.right.com/global/includes/pdfs/LeadershipCoaching.pdf>.
14. Leadership Coaching Statistics [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.better-leadership.com/leadership-coaching-stats.html>.
15. Benefits of Using a Coach [Електронний ресурс] // International Coach Federation, ICF – Режим доступу до ресурсу: <http://www.coachfederation.org/find-a-coach/benefits-of-coaching/>.
16. Creating an Organizational Strategy for Coaching [Електронний ресурс] // The Hudson Institute of Santa Barbara – Режим доступу до ресурсу: <http://www.cenera.ca/documents/144.pdf>.
17. Брич В. Методологічні засади розвитку коучінгу в Україні [Електронний ресурс] / В. Брич, М. Нагара // Україна: аспекти праці . – 2009. – № 6. – С. 18-23. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap_2009_6_6.pdf.

Summary. Coaching definition by domestic and foreign authors was studied in the article; author suggests her own definition of coaching and dividing business coaching into executive and leadership types.

Key words: business coaching, executive coaching, leadership coaching.

Новікова О.Ф.,

д.е.н., професор

Інституту економіки промисловості НАН України,

м. Київ

Сидорчук О.Г.,

к. держ. уп., доцент

Львівського регіонального інституту державного управління

НАДУ при Президентіві України,

м. Львів

МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У КОНТЕКСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ

Розкрито ризики та загрози розвитку людського потенціалу в умовах системної кризи, воєнного конфлікту. Обґрунтовано чинники зовнішнього впливу на забезпечення людського розвитку. Визначено недоліки та перешкоди системи державного управління щодо збереження формування, використання та розвитку людського потенціалу. Запропоновано стратегічні напрями модернізації державного управління, які сприяють збереженню людського потенціалу України.

Ключові слова: *модернізація, державне управління, людський потенціал, ризики та небезпеки, системна криза, розвиток*

Актуальність теми дослідження спрямованої на модернізацію державного управління на збереження та розвиток людського потенціалу в Україні в умовах системної кризи, воєнного конфлікту та зовнішньої та внутрішньої нестабільності є пріоритетною. Країна опинилася у такому стані, що людські втрати стали загрозою національній безпеці. Відбуваються процеси, які поставили вкрай складні завдання перед владною елітою, коли одночасно необхідно здійснювати вибір між територіальною цілісністю та збереженням людського потенціалу між позиціонуванням євроінтеграції та втратами в економічній, воєнній, інформаційній, політичній сферах у відносинах з Росією. У будь-якому разі національним інтересом повинно стати збереження і розвиток людського потенціалу в умовах обмежених можливостей, створення нації умов для її гідного існування та оптимістичних перспектив. Аналіз інституційного забезпечення розв'язання визначених проблем свідчить про відсутність підстав для досягнення визначених цілей. З одного боку, у жодному правовому положенні, що регламентує діяльність органів виконавчої влади (міністерства, департаменти, держслужби, інспекції тощо) не містяться повноваження, компетенції, обов'язки, відповідальність за стан людського потенціалу, його збереження, формування, використання та розвиток. Значним досягненням є інформаційне забезпечення розвитку людського потенціалу, яке завдяки розробленій та апробованій Держкомстатом України та НАН України Методиці розрахунку людського розвитку регіонів України, що дає можливість відстежувати за областями країни цей стан. Але використання в управлінській практиці результатів моніторингу розвитку людського потенціалу для оцінки діяльності органів регіонального управління не відбувається і не приймаються управлінські рішення, яких потребує визначений стан. Загострення в Україні ситуації, пов'язаною з зовнішньою та внутрішньою кризою, з довготривалим воєнним конфліктом у Східних регіонах, а також негативними наслідками для

його населення, яке потерпає від реальних ризиків для життя, набуття інвалідності, втрати здоров'я, житла, власності, а також потурання правами людини тощо. Для населення, яке виїхало з Донбасу і стало у статусі вимушених переселенців (без житла, роботи, коштів для існування) можливостей задіяти свій життєвий потенціал повноцінно з користю для себе та країни майже немає.

Постановка проблеми. Визначені обставини підкреслюють необхідність модернізації державного управління, спрямованого на збереження української нації, створенні умов для її розвитку. Необхідно надати відповіді на виклики як зовнішнього, так і внутрішнього характеру, суспільні перетворення перевести у конструктивне русло, зорієнтувати суспільні інститути на забезпечення та розвиток людського потенціалу тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові публікації з проблем модернізації державного управління спрямованого на розвиток людського потенціалу поширені в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України, де проводяться під керівництвом Е.Лібанової наукові дослідження з проблем розвитку людського потенціалу. Але вони всі стосуються стабільних умов розвитку держави. Ця наукова школа спрямувала в сучасних умовах зусилля на вирішення важливої соціальної проблеми державного масштабу – проблеми вимушених переселенців. Це також стосується і інших наукових шкіл України.

Мета статті – визначити стратегічні напрями модернізації державного управління, спрямовані на збереження і розвиток людського потенціалу України.

Виклад основного матеріалу. Пошук стратегічних напрямів модернізації державного управління на користь людині потребує визначення глибинних причин внутрішнього і зовнішнього характеру, які перешкоджають збереженню якісного та кількісного складу людського потенціалу. Вплив глобальної культури є неминучим процесом, який потребує значної уваги з боку системи управління, щоб через систему регулювання суспільними відносинами зберегти національні цінності, традиції, кращі риси ментальності, національну ідентичність.

Євроінтеграційні процеси повинні носити зважений характер. Прагнення побудувати цільові орієнтири розвитку суспільства з орієнтацією на європейські соціальні норми та стандарти може мати негативні наслідки, коли немає ресурсних підстав для їх реалізації, що обумовить негативне ставлення для самого процесу. Одночасно виникають загрози іншого характеру, коли залучаються європейські стандарти суспільства споживання без прагнень створити та реалізувати національну раціональну культуру споживання.

Для українського суспільства природними рисами його внутрішнього світу є соборність, прагнення до солідарності. Їх необхідно зберігати, культивувати, розповсюджувати та розвивати. Але надається перевага запозиченню індивідуалістських суспільних відносин, які превалюють у сім'ях, колективах, регіонах та державі.

Визначні перешкоди для розвитку людського потенціалу зовнішнього характеру значно зростають у сукупності з внутрішніми чинниками, які стримують формування певних умов та можливостей. Вони мають, за систематизацією О. Панькової, значний перелік і зводяться до наступного:

- системна криза в країні, залежність економіки від політики, боротьба за владу та ресурси всередині країни, відсутність стратегій (програм) антикризового спрямування;
- відсутність протистояння зовнішньому втручання у внутрішню політику України, невміння відстоювання національних інтересів у всіх сферах національної безпеки;

- неформованість та нереалізованість моделі соціальної держави Україна, невизначеність соціальної відповідальності держави за якість та рівень життя населення, посилення соціальної нерівності, втрату людського та інтелектуального капіталу тощо;
- слабкий рівень захисту прав і свобод людини, ненаціленість системи правозахисних органів на пріоритетність захисту прав людини;
- зниження можливостей до стимулювання демографічного розвитку, підвищення рівня охорони здоров'я, впровадження стандартів здорового способу життя;
- погіршення умов для модернізації національної системи освіти;
- низький рівень ролі науки в розвитку сучасного суспільства;
- нерозвиненість інститутів громадянського суспільства, відсутність демократизації управління, суб'єкт-суб'єктних відносин між владою і громадськістю;
- високий рівень тінізації відносин у трудовій і соціальній сферах;
- низький рівень довіри в системі суспільних відносин;
- нерозвиненість системи правової, політичної, економічної, соціальної, виробничої, інноваційної, корпоративної культури;
- втрата ціннісних орієнтацій, руйнування духовно-моральних норм, стереотипів поведінки, неформованість нових цінностей, недовіра старих;
- нерозвиненість системної соціальної відповідальності людини, суспільства, бізнесу, держави;
- нерозвиненість системи відстеження, попередження та мінімізації соціальних конфліктів, соціальних ризиків та небезпек;
- зростання внутрішніх міграційних рухів, пов'язаних із воєнними діями, захистом життя і здоров'я, власних переконань, перспектив зайнятості, ведення бізнесу тощо;
- зростання безробіття та злочинності;
- наміри та подальші кроки щодо реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в умовах системної кризи.

Модернізація державного управління щодо людського розвитку вимагає послідовних дій щодо виконання міжнародних зобов'язань та національних потреб у цій сфері. Перш за все, це потребує: забезпечення правового статусу прийнятих Україною Цілей Розвитку Тисячоліття (ЦРТ), їх розробка та реалізація на державному і регіональному рівнях; подолання диференціації людського розвитку на регіональному рівні; розвиток системи державних соціальних гарантій та державних соціальних стандартів, забезпечення досягнення соціальної рівності та рівних стартових можливостей щодо здобуття освіти, охорони здоров'я, зайнятості; створення рівних умов доступу до соціальних послуг, послуг соціальної та житлово-комунальної сфери; забезпечення децентралізації соціальної політики; обґрунтування та якісне розмежування соціальних функцій держави та регіонів щодо повноважень, обов'язків і відповідальності за людський та соціальний розвиток; підвищення ефективності діяльності органів державного і регіонального управління щодо формування та реалізації соціальної політики; удосконалення оцінки діяльності органів державної та регіональної влади щодо людського і соціального розвитку; підтримання балансу між розвитком ринкової економіки та забезпеченням соціальної справедливості шляхом бюджетної, податкової, цінової політики та кредитно-валютного регулювання; приведення соціа-

льного та трудового законодавства у відповідність до вимог ефективного соціального управління; забезпечення збалансованості реформування господарського механізму та реформ у соціальній сфері; посилення громадського контролю за діяльністю державних і регіональних органів влади щодо соціального та людського розвитку; формування та запровадження системи соціальної відповідальності за стан людського і соціального розвитку на державному, регіональному та виробничому рівнях; запровадження соціального моніторингу в регіональному розрізі та забезпечення його використання при розробці й реалізації регіональних стратегій розвитку, оцінці рівня соціального самопочуття та соціальної напруженості в регіонах.

Висновки. Таким чином, рішення на всіх рівнях управління повинні виходити із пріоритетності збереження людського потенціалу країни, посилення відповідальності керівних посадових осіб держави та регіонів за втрати населення через воєнні конфлікти, невміння вести бойові дії, недотримання законодавства зі збройних сил України тощо;

створення сприятливих умов для попередження відтоку за межі країни людського й інтелектуального капіталу;

збереження національної ідентичності та відстоювання національних інтересів при прагненні до європейських соціальних стандартів; ігнорування стандартів суспільства споживання, розробку власної національної моделі культури споживання;

розробку стратегій (програм) антикризового спрямування зі стратегічними цілями збереження та розвитку людського потенціалу;

створення умов збереження та розвитку української нації, здатності особистості до самозахисту.

Список використаних джерел:

1. Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання: монографія / О.І.Амоша, О.Ф.Новікова, В.П.Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2014. –478с.
2. Залознова Ю.С. Соціоекономічний розвиток України в контексті глобальних і національних викликів: монографія / ЮС. Залознова; НАН України, Ін-т ек-ки пром-сті. – Київ, 2014. – 336с.
3. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – 468 с.
4. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції (колективна монографія): у 2-х т. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 436 с.
5. Людський розвиток регіонів України: інноваційний вимір (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.

Summary. Reveals risks and dangers of human development in systemic crisis, armed conflict. Grounded factors of influence in ensuring human development. Defined gaps and obstacles public administration system to preserve creation, use and human development. A strategic directions for the modernization of public administration that contribute to preserving the human potential of Ukraine.

Key words: modernization, public administration, human potential risks and dangers systemic crisis, development.

Олійник Н.Ю.,

к. пед. н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

В науковій статті надається характеристика педагогічних технологій, які сприяють формуванню творчої особистості студента. Проаналізовано види лекційних і практичних занять, під час яких розвивається критичне мислення, творча активність, комунікативні вміння студентів.

Ключові слова: навчально-виховний процес, педагогічні технології, активізація пізнавальної діяльності, складові творчої особистості.

Постановка проблеми. Модернізація сучасної освіти в умовах становлення інформаційного суспільства, нових вимог до науки і освіти стає особливо актуальною з огляду приєднання до європейського освітнього простору. Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства. Це передбачає забезпечення вищим навчальним закладом набуття студентами знань з певної галузі наук та підготовку до професійної діяльності. Пріоритетною стає підготовка фахівця не лише професійно освіченого, але й творчого, готового до проблемно-дослідницької та пошукової діяльності, що створює умови для саморозвитку і самовдосконалення особистості. Розв'язання зазначеної проблеми потребує пошуку, розробки та провадження педагогічних технологій, методів і форм організації навчального процесу у вищому навчальному закладі, які містять достатній потенціал для розвитку творчих здібностей студентів, креативності та інноваційності їх мислення.

Поступово змінюється ставлення до місця та ролі освіти в суспільстві, не викликає заперечень, що конкурентоспроможність освіти є найважливішим чинником управління процесами розвитку суспільства. Тому процес реформування освіти має бути спрямований на формування особистості, здатної працювати в змінених економічних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітні аспекти проблеми використання інноваційних технологій в освіті були висвітлені у наукових працях І. Бега, Л. Даниленка, І. Дичківської, М. Кларіна, О. Пехоти, А. Хугорського, зокрема, теоретико-методичні засади педагогічних технологій навчання, ефективність її впливу та формування особистості досліджено у працях Н. Богомолової, М. Кларіна, О. Пометун, Л. Пироженко, О. Савченко, О. Ярошенко та інших науковців.

Для наукового обґрунтування особливостей формування творчих здібностей використані здобутки П. Аутова, В. Бондаря, Г. Буш, М. Левітова, В. Сидоренка, М. Сказіна, Ю. Столярова та інших науковців. Також на сьогодні в психолого-педагогічних дослідженнях розкрито проблеми підготовки студентів вищого навчального закладу до творчої професійної діяльності такими науковцями як О. Аксьоновою, Т. Ляшенко, В. Панок, С. Сисоєвою. Психологічні аспекти цього питання описані в працях Б. Ананьєв, Л. Виготського, Г. Костюка, Л. Леонтєва, А. Пономарьова, С. Рубінштейна та інших. Науковці розглядають творчість, як процес створення ними оригінальних продуктів, виробів, у ході роботи над якими самостійно застосовуються

засвоєнні знання, уміння, навички, здійснюється їх перенесення, комбінування відомих способів діяльності або створення нового для дитини підходу до виконання завдання.

Формулювання мети статті. Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності та доцільності використання педагогічних технологій, які сприяють формуванню творчої особистості студентів.

Виклад основного матеріалу. В умовах традиційних методів навчання інформаційно-репродуктивного типу активність студентів мало проявляється. Такий підхід не стимулює навичок творчої діяльності, прагнення до самостійного пошуку та засвоєння знань, негативно впливає на особистість, формує безініціативних суб'єктів навчання. На сучасному етапі розвитку нашого суспільства головним ресурсом економічного розвитку стають інформаційні джерела, а основним виробничим процесом стає творче мислення, колективна та індивідуальна творчість людей. Розвиток творчих здібностей учнів значною мірою залежить від ефективності освіти, тому виникає об'єктивна потреба змінити підходи до навчального процесу.

Український педагогічний словник визначає здібності як «стійкі індивідуальні психічні властивості людини, які є необхідною внутрішньою умовою її успішної діяльності. Вони виявляються в тому, як індивід учить, набуває певні знання, уміння й навички, освоює певні галузі діяльності, включається у творче життя суспільства» [2, с. 135].

Важливо зауважити, що творчість часто розуміють процес створення нового продукту, а дослідники трактують як постійне перетворення внутрішнього світу особистості. При цьому творчість студентів доцільно розглядати в двох аспектах: особистісному та діяльнісному. До першого відносимо сукупність особистісних якостей, які спонукають до самоактуалізації, самореалізації та самоствердження особистості в процесі реалізації творчих потенційних можливостей; до другого – сам процес творчої діяльності, в якому народжуються якісно нові матеріальні та духовні цінності.

Для творчої особистості характерне відхилення від шаблону, оригінальність, ініціативність, наполегливість, висока самоорганізація, працездатність. Вона знаходить задоволення не тільки у досягненні мети творчості, скільки у самому процесі. Творча особистість – це креативна особистість, яка внаслідок впливу зовнішніх факторів набула необхідних для актуалізації творчого потенціалу людини додаткових мотивів особистісних утворень, здібностей, що сприяють досягненню творчих результатів в одному чи кількох видах діяльності [5, с.355].

Сучасні складні ринкові відносини вимагають від фахівців економічних спеціальностей вміння творчо підходити до виконання своїх обов'язків, вірно аналізувати економічну інформацію та приймати виважені, науково обґрунтовані господарсько-управлінські рішення. Тому, актуальним стає оволодіння майбутніми фахівцями-економістами досвідом: формування власного погляду по різноманітним актуальним проблемам, виконання теоретичного і аналітичного дослідження, розробки системи заходів підвищення соціально-економічної ефективності діяльності підприємства та інші вміння. Аналіз практики економічного навчання свідчить, що багато проблем підвищення якості навчання можна вирішити за допомогою вдосконалення методики викладання на основі сучасних технологій. Удосконаленню процесу засвоєння й накопичення знань, формуванню вмінь і навичок науково-дослідної та практичної діяльності сприяє використання таких інноваційних технологій:

- *тренінгові технології* – зорієнтовані на концептуалізацію практичного досвіду студентів та актуалізацію нагромадження теоретичних знань (модифіка-

- ції: тематичні і комплексні тренінги, аналіз конкретних ситуацій, ігрові технології);
- *програмоване навчання* – спрямоване на засвоєння (запам'ятовування) структурованих та логічно побудованих фреймів, що супроводжуються поетапним контролем і підкріпленням;
 - *мультимедійні технології* – низку функцій викладача виконують технічні засоби навчання (надання інформації повідомлювального, довідкового та ілюстративного плану, виконання вправ і текстових завдань, ведення обліку тощо) [1, с. 531-532].

Так, одним із важливих засобів формування пізнавальної активності студентів є *групова* навчальна діяльність. При такій організації навчальної діяльності студенти співпрацюють, виступаючи субектами спільної навчальної діяльності, відповідно змінюється їх мотиваційна сфера. Так як співробітництво студентів у групах є спрямованим на навчання, тому зміна мотиваційної сфери відбувається у напрямі навчання. Отже, збуджуючи мотиви, що спонукають студентів до навчання, при цьому формується їх пізнавальна активність. При організації групової роботи варто враховувати зовнішні (мета, зміст, завдання, зовнішні обставини навколишнього середовища) та внутрішні (значення завдань студентів, кількісний та якісний склад групи, характер міжособистісних відносин і тривалість роботи) умови.

Варто розглянути технологію *розвивального* навчання, що передбачає формування активного самостійного творчого мислення і на цій основі – поступового переходу в самостійне життя. Розвивальне навчання має внутрішні передумови, що забезпечують її творчу активність, тобто не стимульовану зовнішніми факторами. Головним завданням якого є формування особистості з гнучким розумом, розвиненими потребами подальшого пізнання та самостійних дій, певними навичками та творчими здібностями. З огляду на різний рівень розумової активності під час заняття, звертаємо увагу на організації навчання, яка передбачає реалізацію таких етапів: формування в студентів мотивів навчання, позитивного ставлення до навчального процесу; оволодіння новою інформацією, що являє собою пізнавальну діяльність, спрямовану на опанування нових знань та способів дій; відтворення студентами засвоєного матеріалу; формування вмінь і навичок у стандартних і змінених умовах; узагальнення та систематизація знань, умінь і навичок студентів. У процесі діяльності кожен самостійно або з допомогою викладача осмислює матеріал, творчо застосовує в нестандартних умовах і свідомо запам'ятовує для подальшого навчання. Для організації розвивального навчання варто використовувати методи які викликають найбільший інтерес у студентів, а саме: промлемні, продуктивні, дослідницькі, що сприяють розвитку творчого мислення та уяви. Однак не виключається застосування інформаційних, репродуктивних та реконструктивних методів.

У навчальному процесі вищої освіти доцільно застосовувати *проектну* технологію, метою якої є створення педагогом таких умов освітнього процесу, за яких його результатом є індивідуальний досвід проектної діяльності студента. Відповідно завдання технології – не лише передати студентам обсяг тих чи інших знань, а навчити здобувати ці знання самостійно, вміти застосовувати їх для розв'язання нових пізнавальних і практичних завдань; сприяти розвитку комунікативних вмінь, тобто здатності працювати в групах, виконуючи різні соціальні ролі; формувати в студентів володіння дослідницькими прийомами (збирати інформації, вміти аналізувати її з різних точок зору, висувати різні гіпотези, вміти робити висновки).

Розглянемо основні вимоги до організації проектної технології: наявність значущої у дослідницькому плані проблеми (завдання), що потребує інтегрованих знань; практична, теоретична, пізнавальна значущість передбачуваних результатів; самостійна (індивідуальна, парна, групова) діяльність студентів; структурування змістової частини проекту (із вказівкою поетапних результатів); використання дослідницьких методів (визначення проблеми досліджуваних завдань, висунення гіпотези їх розв'язання, обговорення методів дослідження, оформлення кінцевих результатів, аналіз отриманих даних, коригування, висновки).

Застосування *дослідницького* методу в навчанні залучає студентів до самостійних пошуків, на основі яких вони встановлюють зв'язки між предметами, економічними явищами та процесами об'єктивної дійсності, роблять висновки, пізнають закономірності навколишнього середовища. Сутність цієї технології полягає у забезпеченні освітньої підготовки студентів у процесі систематичних (за періодами навчання і навчальними предметами) навчальних досліджень. Метою застосування дослідницьких технологій в навчанні є набуття досвіду дослідницької роботи в пізнавальній діяльності, об'єднання розвитку їх інтелектуальних здібностей, дослідницьких умінь і творчого потенціалу, формування на цій основі активної, компетентної, творчої особистості. Для досягнення цієї мети формуємо стійкий інтерес студентів до дослідницької діяльності, забезпечуємо високий рівень їх дослідницьких умінь і навичок, знання дослідницьких процедур і метод, розуміння цілісної ролі досліджень в удосконаленні знань.

Зазвичай, організація навчально-дослідницької діяльності проводиться у такій послідовності: ознайомлення з літературою; вивчення проблеми; постановка (формулювання) проблеми; з'ясування незрозумілих питань; формулювання гіпотез; планування навчальних дій; збирання даних (фактів, спостережень, доказів); аналіз і синтез зібраних даних; зіставлення даних і умовиводів; підготовка до написання повідомлень; виступи з підготовленими повідомленнями; переосмислення результатів під час відповідей на запитання; перевірка гіпотез; побудова нових повідомлень; узагальнення та висновки. Важливо також знати, що для реалізації технології навчання як дослідження потрібно чітко визначити зміст навчальних досліджень, завдання, які необхідно вирішувати, характер дослідницької діяльності студентів.

Таким чином, використання зазначених та інших педагогічних технологій розвиває творчі здібності та формує успішну особистість у боротьбі з труднощами у навчальному процесі здобуття вищої освіти.

Тому, важливо викладачеві ретельно готуватись до занять, чітко визначати мету та цілі з урахуванням рівня колективу окремої групи, можливостей до взаємодії, готовності до рефлексії. Оскільки у навчальному процесі суттєве місце посідають лекції, то доцільно застосовувати такі види лекцій: лекція-бесіда, лекція-дискусія, проблемна лекція, лекція-аналіз, лекція-консультація. Так, *лекція-бесіда* є найбільш поширеною і простою формою активного залучення студентів до процесу навчання за допомогою постановки низки задалегідь підготовлених запитань інформаційного характеру. За умов такої організації лекційного заняття визначається рівень поінформованості студентів з матеріалом лекції, готовності до сприйняття нового матеріалу, відбувається актуалізація необхідних для розуміння знань. Використання *проблемних лекцій* буде доцільним тоді, коли студенти мають ґрунтовні знання з попередніх тем. На таких лекціях використовуються проблемні запитання, демонстрації, евристична бесіда. *Лекція-дискусія* передбачає активний обмін думками у проміжках між логічними частинами лекційного заняття. Під час *лекції-аналізу* розглядається конкретна

ситуація, що передбачає використання дискусійної діалогічної взаємодії, водночас предметом обговорення є не окреме питання, а певні ситуації. *Лекція-консультація* загалом побудована на роз'ясненні найбільш складних або важливих сегментів курсу (теми), можливий вільний обмін думками.

Доцільно організувати практичні заняття із використанням групових форм навчальної діяльності. Так, практичне заняття за методом *«акваріум»* передбачає вибір 4-6 студентів, які виконують навчальне завдання за столом, що знаходиться в центрі аудиторії. Водночас інші студенти, які сидять по периметру, спостерігають за роботою своїх колег і при потребі висловлюють свої зауваження та пропозиції.

Також цікавим для студентів є метод *«спільний проект»*. Студентів розподіляють на групи, кожна з яких всебічно висвітлює заздалегідь дане завдання. Окремо обирається група експертів. По завершенні роботи кожна група складає звіт про виконану роботу й записує його. З поданих студентами звітів складається спільний проект, який рецензується та доповнюється групою експертів.

Отже, розвиток творчого потенціалу студентів має бути цілеспрямованим, методологічно обґрунтованим процесом, адже його метою є формування креативної особистості, максимально адаптованої до вимог сучасності. При цьому ефективність та результативність педагогічного впливу забезпечується створенням сприятливих умов для розвитку творчих здібностей студентів, визначається змістом навчального матеріалу, застосуванням активних форм і методів навчання, які сприяють розвитку креативного мислення, проблемного бачення. Тому, досвід творчої діяльності та соціального спілкування не можливо пояснити традиційним інформаційно-ілюстративним типом навчання, для цього важливо застосовувати різноманітні форми взаємодії викладачів і студентів – педагогічні технології, нетрадиційне проведення навчальних занять різних видів та інші ефективні форми взаємодії суб'єктів навчального процесу.

Висновки. Процес професійної підготовки студентів економічних спеціальностей є специфічною частиною професійного становлення майбутніх фахівців галузі економіки. Тому використання інноваційних технологій у навчальному процесі вищих навчальних закладів, створює умови для формування творчих здібностей студентів, розвитку комунікаційних умінь, навичок роботи в групах, що сприяє підвищеній мотивації навчання, а також дає змогу викладачам у своїй педагогічній діяльності досягати гарантованих запланованих результатів навчання.

Список використаних джерел

1. Аксьонова О. В. Методика викладання економічних дисциплін : навч. посібник / Олена Валентинівна Аксьонова. – К. : КНЕУ, 2006. – 708 с.
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Гончаренко Семен Устимович. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
3. Пентилюк М. І. Ділове спілкування та культура мовлення: навч. посіб / М. І. Пентилюк, І. І. Маруніч, І. В. Гайдаєнко. – К. : Центр навчальної літератури, 2010. – 224 с.
4. Підласий І.П. Практична педагогіка або три технології. Інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти – К. : Видавничий Дім «Слово», 2004. – 616 с.
5. Сисоєва С. О. Психологія та педагогіка : підручник для студентів вищих навчальних закладів непедагогічного профілю традиційної та дистанційної форм навчання / С. О. Сисоєва, Т. Б. Поясок. – вид. 2-ге, доп., випр. – Кременчук : ПП Щербатих О. В., 2008. – 532 с.
6. Фіцула М. М. Педагогіка : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. освіти / Михайло Миколайович Фіцула. – К. : Видав. центр «Академія», 2002. – 528 с. – (Альма-матер).
7. Хуторской А. В. Дидактическая эвристика, теория и технология креативного обучения : учеб. пособие / Андрей Викторович Хуторской. – М. : МГУ, 2003. – 416 с. : ил. – (Серия «Учебники нового века»).

Summary. The description of pedagogical techniques which promote the formation of the creative personality of the student are characterized in the scientific article. The types of lectures and workshops, during which develops critical thinking, creative activity, communicative skills of students are analyzed.

Key words: educational process, educational technology, activation of cognitive functions that make creative personality.

УДК 364.48:332.122

Рарок Л. А.,

*к.е.н., асистент кафедри управління персоналом та економіки праці
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Проаналізовано основні показники розвитку об'єктів соціальної інфраструктури сільської місцевості Хмельницької області, проведена оцінка стану зайнятості сільського населення України та рівня їх життя.

Ключові слова. інфраструктура, соціальна інфраструктура, село, сільські території.

Постановка проблеми. Соціальна інфраструктура є одним із найбільш значущих внутрішніх чинників якості та рівня життя сільського населення, дослідження яких в умовах тотальної урбанізації набуває особливого значення. Варто зазначити, що стан соціальної інфраструктури сільських територій значною мірою залежить від рівня аграрного виробництва, але водночас відбувається зворотний вплив: від рівня розвитку галузей інфраструктури залежить рівень виробництва на селі. У зв'язку з цим актуальним на сучасному етапі є подальше вивчення проблем формування й розвитку соціальної інфраструктури сільських територій, а також аналіз взаємозалежностей як між окремими факторами соціальної інфраструктури, так і між виробничими та соціальними показниками з метою прогнозування перспектив їх розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням розвитку соціальної інфраструктури сільських територій присвячені наукові праці багатьох вітчизняних учених-економістів, а саме О.Г. Булавки, З.В. Герасимчука, І.Ф. Гнибіденка, В.С. Дієсперова, Д.П. Доманчука, В.І. Куценко, М.Ф. Кропивка, Е.І. Лібанової, В.Я. Месель-Веселяка, М.Й. Малика, М.К. Орлатого, О.І. Павлова, І.В. Прокопи, К.В. Прокопишак, В.П. Рябоконя, П.Т. Саблука, В.К. Терещенка, В.В. Третяк, С.В. Філяр, Є.І. Чернявської, В.В. Юрчишина, К.І. Якуби та ін. Значну увагу даній темі приділили зарубіжні науковці, зокрема: Д. Ф. Баттен, Т. Ганслі, А. Ельхансе, Д. Кларк, Т. Лаксманен, А. Маршалл, П. Самуельсон та ряд інших.

В той же час, питання розвитку соціальної інфраструктури сільських територій вивчені недостатньо, особливо це стосується невпорядкованості відносин власності на об'єкти соціальної інфраструктури; дефіциту бюджетних коштів для ефективного функціонування й розвитку відповідних об'єктів і відсутності дієвих стимулів залучення коштів з інших джерел; недосконалості системи територіального розміщення об'єктів соціальної інфраструктури; недостатнього рівня кадрового забезпечення, низької кваліфікації працюючих і незадовільних умов праці у галузі; низької якості послуг, що надаються населенню цими об'єктами, розробки соціальних нормативів і стандартів умов проживання на селі.

Виклад основного матеріалу. Оцінюючи стан зайнятості сільського населення України, який безпосередньо впливає на рівень його життя, визначено, що рівень зайнятості сільського населення становить 57 – 59 % у віці 15 – 70 років, а у працездатному віці – 64 – 68 %. З року в рік зростає число безробітних, причому безробіття на селі має застійний характер. Шукають роботу протягом року і більше 79 % безробітних, 61,7 % із них зневірилися у пошуках роботи, середня тривалість незайнятості – понад два роки. Загострюється проблема працевлаштування жінок, молоді, яка найбільш вимоглива до матеріальних, побутових і соціальних умов.

Негативний вплив на формування зайнятості на сільських територіях має те, що праця тут знецінюється, а матеріальна винагорода за неї не задовольняє потреб населення. Рівень заробітної плати в сільському господарстві на 30 % нижчий від середнього рівня по економіці. За межею бідності майже 16 % сільських домогосподарств, у 45,9 % сільського населення сукупні витрати не перевищують рівня прожиткового мінімуму, в сукупних доходах оплата праці становить лише 32,5 %. На основі проведеного аналізу виявлено зміщення акцентів у формуванні основної частини доходу сільської сім'ї, а саме: якщо у 80-х роках минулого століття основу сімейного бюджету складала заробітна плата, то в останні роки основа сімейного бюджету формується переважно за рахунок доходів, одержаних від діяльності особистих селянських господарств.

Незадовільний стан матеріального забезпечення призвів до значного зниження рівня споживання продуктів харчування сільського населення та ступеня задоволення раціональних потреб, а в кінцевому рахунку – до погіршення життєвого рівня (табл. 1).

Таблиця 1

Споживання продуктів харчування в домогосподарствах України

Показники	Мінімальні норми**	Раціональні норми**	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
М'ясо та м'ясопродукти вкл. субпродукти і жир-сирець	52	83	50	52	51	54	56
Молоко та молочні продукти	341	380	212	206	205	215	221
Яйця, шт.	231	290	272	290	310	307	308
Хлібні продукти (хліб та макаронні вироби у перерахунку на борошно; крупи, борошно, бобові)	94	101	112	111	110	109	109
Картопля	96	124	133	129	139	140	139
Овочі та баштанні продовольчі культури	105	161	137	144	163	163	163
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	68	90	46	48	53	53	55
Риба та рибні продукти	12	20	15,1	14,5	13,4	13,6	15,1
Цукор	32	38	38	37	39	38	38

Негативну динаміку із благоустроєм сільських населених пунктів можна простежити на прикладі Хмельницької області (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка благоустрою сільських населених пунктів у Хмельницькій області

Показники	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2012 р. у % до загальної кількості
Кількість населених пунктів, усього	1501	1501	1501	1501	1501	99,9
селищ міського типу	24	24	24	24	24	100
сільських населених пунктів	1414	1414	1414	1414	1414	99,9
Кількість населених пунктів, які мають водопровід: міст	13	13	13	13	13	100
селищ міського типу	23	23	23	23	23	95,8
сільських населених пунктів	234	221	219	212	194	15,0
мають каналізацію: міст	13	13	13	13	13	100
селищ міського типу	16	16	16	16	16	69,5
сільських населених пунктів	15	13	14	13	13	0,9
газифіковані природним та природним і зрідженим газом: міст	12	12	12	12	12	100
селищ міського типу	20	20	23	24	24	100
сільських населених пунктів	846	907	1000	1025	1274	72,5

Серед галузей соціально-культурного комплексу особливе місце займають освіта, охорона здоров'я і культура. Проведений аналіз динаміки цих складових соціальної сфери Хмельницької області свідчить про погіршення усіх показників їх розвитку (табл. 3).

Таблиця 3

Мережа закладів освіти, охорони здоров'я і культури в сільській місцевості Хмельницької області

Показники	Роки					2013 р. у % до 2009 р.
	2009	2010	2011	2012	2013	
Освіта						
Кількість (на початок навчального року)						
- закладів	931	859	825	789	754	80,9
- учнів, тис.	93,3	88,0	82,6	77,8	75,0	80,3
- учителів, тис.	20,5	20,5	20,1	19,8	19,8	96,5
Охорона здоров'я						
Кількість:						
- лікарняних закладів	90	89	82	77	56	62,2
- у них лікарняних ліжок	12330	12288	11712	11556	11253	91,3
- лікарів усіх спеціальностей	5530	5604	5583	5494	5561	100,6
- середнього медичного персоналу	13996	14188	13908	13581	13574	97,0
Культура						
Кількість:						
- клубних закладів	1102	1006	1088	1088	1079	97,9
- у них місць, тис.	276	274	273	272	270	97,8
- бібліотек	829	820	820	820	811	97,8
- бібліотечний фонд, тис. прим.	7220	7053	6883	6731	6636	91,9

Основною складовою соціальної політики відродження українського села та сільських територій є розв'язання проблеми забезпечення людей житлово-комунальними і соціально-побутовими об'єктами. Водночас, із постійним зростанням кошторисної вартості капітального будівництва в умовах економічної кризи та погіршенням фінансового стану сільськогосподарських підприємств, господарств населення, структурно змінилися капітальні вкладення у будівництво сільських об'єктів, намітилося серйозне відставання будівництва об'єктів соціальної інфраструктури у сільській місцевості (табл. 4).

Таблиця 4

Динаміка прийняття в експлуатацію житла, освітніх закладів і лікувальних установ Хмельницької області

Показники	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2013 р. у % до 2009 р.
Прийнято в експлуатацію житлових будівель, усього	499	1143	705	1116	892	178,8
у т. ч. в сільській місцевості	173	411	212	305	298	172,3
З них збудовані фізичними особами, усього	429	1082	664	1078	864	201,4
у т. ч. в сільській місцевості	144	384	210	302	298	206,9
Прийнято в експлуатацію загальної площі, м ² , усього	266099	361491	297983	358844	290210	109,1
у т. ч. в сільській місцевості	77673	84360	47860	59891	57881	74,5
Кількість збудованих квартир	2783	3272	2833	3206	2265	81,4
у т. ч. в сільській місцевості	315	636	259	432	317	100,6
Введення в експлуатацію: загальноосвітніх навчальних закладів, тис. учнівських місць, всього	454	694	440	834	-	0
у т. ч. в сільській місцевості	454	354	60	-	-	0
дошкільних закладів, місць, всього	-	-	133	15	60	0
у т. ч. в сільській місцевості	-	-	78	15	-	0
Лікарняних закладів, ліжок, всього	120	43	15	11	90	75,0
у т. ч. в сільській місцевості	-	8	-	-	-	0

Висновки. Вектор державної інвестиційної політики має бути зорієнтований, передусім, на розвиток соціальної інфраструктури сільських поселень, створення додаткових робочих місць у виробничій і соціальній сферах, розширення підсобних підприємств і промислів. Проблема комплексного розвитку сільських територій може

бути вирішена за рахунок перебудови бюджетної політики, зокрема, в напрямі розмежування фінансування сільськогосподарського виробництва і фінансової підтримки соціальної інфраструктури села. Бюджетні кошти на соціальний розвиток села повинні виділятися окремо від інших асигнувань, система фінансування має бути багатофункціональною і поповнюватися також за рахунок позабюджетних коштів і приватних інвестицій. При цьому розмір місцевих бюджетів регулюватиметься вищою ланкою бюджетної системи на рівні мінімальних нормативів.

Важливим фактором, який може забезпечити вищий рівень місцевого самоврядування, зокрема у сфері фінансування, є децентралізація влади і передача багатьох її функцій місцевим органам. В той час, органи місцевого самоврядування набудуть вагомішого значення у новому механізмі функціонування сільської соціальної інфраструктури, а в механізмі її розвитку пріоритетом стане загальнодержавне регулювання. Це стосується, перш за все, забезпечення пріоритетності села як територіального сектора суспільства, створення жителям різних поселень соціально рівних можливостей для задоволення своїх потреб.

Список використаних джерел

1. Гнибіденко І. Ф. Соціальна безпека: теорія та українська практика: Моногр. / І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колот, О. Ф. Новікова, В. М. Новіков, Б. Й. Пасхавер; Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. – К., 2006. – 291 с.
2. Малік М.Й. До питання сталого розвитку сільських територій / М.Й. Малік // Економіка АПК. – 2008. – № 5. – С. 51-55.
3. Рябоконт В. П. Соціально-економічні проблеми зайнятості сільського населення / В. П. Рябоконт // Економіка АПК. – 2012. – № 12. – С. 95-99.
4. Саблук П.Т. Розвиток сільських територій в контексті забезпечення економічної стабільності держави / П.Т. Саблук // Соціально-економічні проблеми розвитку українського села і сільських територій: матеріали сьомих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників. – К., 2005. – С. 4-18.
5. Соціально-економічні засади розвитку сільських територій (економіка, підприємництво і менеджмент): монографія / М. Й. Малік, М. Ф. Кропивко, О. Г. Булавка та ін.; за ред. М. Й. Маліка. – К.: ННЦ ІАЕ, 2012. – 642 с.
6. Статистичний щорічник Хмельницької області / [за ред. В.В. Скальського] // Державна служба статистики України. Головне управління статистики в Хмельницькій області. – 2013. – 424 с.
7. Статистичний збірник «Україна в цифрах у 2013 році» / [за ред. О.Г. Осауленка] // Державна служба статистики України. – 2014. – 240 с.

Summary. *The basic indicators of social infrastructure in rural areas Khmelnytsky region, assessed the state of rural employment and Ukraine of their lives.*

Key words: *infrastructure, social infrastructure, village, rural areas.*

Стрельбіцький П.А.,

*к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*

Стрельбіцька О.П.,

*асистент кафедри управління персоналом та економіки праці
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

СВІТОВИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

У статті досліджені питання пов'язані з особливостями закордонного досвіду мотивації праці, розроблені напрями їх використання в сучасних українських умовах.

Ключові слова: персонал, мотивація, модель мотивації, стимулювання.

Постановка проблеми. Мотивація праці належить до числа тих питань, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялося багато уваги. Українська теорія і практика мотивації, як правило, завжди зводиться до оплати праці: підвищення рівня заробітної плати, премії, доплати, пільги тощо. У більшості випадків такі методи є малоефективними. Тому при формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, доцільно використовувати досвід зарубіжних компаній. Саме впровадження зарубіжних високоефективних моделей мотивації праці дозволить українським підприємствам створити високопродуктивний кадровий потенціал, який буде працювати на благо організації.

Актуальність дослідження проблем мотивації праці та її трансформації в умовах сучасної системної кризи визначається необхідністю пошуків нових мотиваційних механізмів, нових чинників і напрямків мотиваційного стимулювання з метою підвищення соціально-економічної ефективності трудової діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Над питаннями мотивації праці працювали і працюють багато економістів. Значний внесок у розвиток теорії і практики зробили відомі зарубіжні автори сучасних теорій мотивації – Ф.Тейлор, А. Файоль, Д. МакГрегор, П. Друкер, Дж. Шермерорн, Ф. Герцберг, Е. Робінс та інші. Проблемам мотивації праці робітників було присвячено роботи багатьох вітчизняних науковців, серед яких можна виділити: О.А. Бугуцький, В. Шинкаренко, І. Бондар, Л. Безтелесна, Г.А. Дмитренко, А.М. Колот, С.А. Шапіро, В.С. Дієсперов, А.В. Козаченко, І.В. Шепель, А.В. Гольда та інші. Всі вчені доходили єдиного висновку про необхідність застосування мотиваційного механізму на підприємстві, проте єдиний підхід, який став би універсальним для будь-якої організації, знайдений не був.

Гострота й актуальність проблем мотивації потребують подальшого аналізу, переосмислення традиційних концепцій та розробки сучасних методик формування й реалізації мотиваційних моделей в умовах мінливого середовища суспільного життя. Сьогодні бракує наукових розробок адекватного визначення та практичного використання змін у мотиваційній системі праці в екстремальних кризових ситуаціях.

Метою статті є наукове обґрунтування необхідності формування та впровадження в господарську практику оновленої мотиваційної моделі, що враховує особливості й специфіку трансформаційних процесів в економіці України. Розробка такої моделі передбачає дослідження зарубіжних моделей мотивації, їх аналіз та можливість використання на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Мотивація праці відноситься до числа проблем, вирішення яких в світовій практиці завжди приділялася велика увага. Вітчизняні теорія і практика мотивації праці, як правило, зводяться до оплати праці, заснованої на фіксованих тарифних ставках і посадових окладах, і малоефективні. Тому при формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, необхідно використання вже накопиченого світовою практикою досвіду.

З усього розмаїття моделей систем мотивації праці в ринковій економіці більшості промислово розвинених країн можна виділити як найбільш характерні японську, американську, французьку, англійську, німецьку, шведську моделі.

Японська модель характеризується випередженням зростання продуктивності праці по відношенню до зростання рівня життя населення, в тому числі рівня заробітної плати. З метою заохочення підприємницької активності державою не приймається серйозних заходів з контролю за майновим розшаруванням суспільства. Існування такої моделі можливе тільки при високому розвитку у всіх членів суспільства національної самосвідомості, пріоритеті інтересів нації над інтересами конкретної людини, готовності населення йти на певні матеріальні жертви заради добробуту країни.

Система стимулювання праці порівняно з іншими промислово розвиненими країнами в Японії досить гнучка. Традиційно вона будується з урахуванням трьох факторів: професійної майстерності, віку і стажу роботи. Розмір окладу робітника, інженера, керівника нижчої та середньої ланок в залежності від цих факторів здійснюється за тарифною сіткою, за допомогою якої визначається оклад (умовно-постійна частина заробітної плати працівника) як сума виплат за трьома розділами: за вік, за стаж роботи, за кваліфікацію і майстерність, що характеризуються категорією і розрядом [1].

Більшість японських компаній в політиці матеріального стимулювання використовують синтезовані системи, що поєднують елементи традиційної (віковий і нової) трудової тарифікації працівників. У синтезованій системі розмір заробітної плати визначається за чотирма показниками – вік, стаж, професійний розряд і результативність праці. Вік і стаж служать базою для традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки, званої «ставкою за кваліфікацію».

Таким чином, використання трудової ставки виключає можливість автоматичного зростання заробітної плати поза зв'язку з підвищенням кваліфікації та трудовим внеском працівника, посилюючи тим самим мотивацію до праці, яка в даному випадку прямо залежить від результатів роботи. Так, наприклад, в середньому 36 % від загального місячного заробітку працівники «Hitachi» одержують у формі базових виплат, 27 % – у формі додаткових виплат відповідно до заслуг, 29 % – у формі додаткових виплат, пов'язаних з виконаною роботою, 7 % – як різноманітні допомоги [2].

Американська модель мотивації праці побудована на всебічному заохоченні підприємницької активності і збагаченні найбільш активної частини населення. Модель заснована на соціально-культурних особливостях нації – масовій орієнтації на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту.

В основі системи мотивації праці в США знаходиться оплата праці. Найбільшого поширення набули різні модифікації погодинної системи оплати праці з нормованими завданнями, доповнені всілякими формами преміювання.

Нині однією з найпоширеніших в США форм оплати праці як для основних, так і для допоміжних робітників є оплата праці, що поєднує елементи відрядної і погодинної систем. У цьому випадку денний заробіток працівника визначається як добуток

годинної тарифної ставки на кількість годин роботи. При невиконанні працівником денної норми в натуральному вираженні роботу продовжують до виконання норми. Дана система оплати праці не передбачає виплату премії, так як, за твердженням американських економістів, ці суми вже закладені у високій тарифній ставці робітника і окладі службовця. Відмінною рисою даної системи є простота нарахування заробітку і планування витрат на заробітну плату. Однак більшість фірм як в США, так і в інших країнах схильні до застосування систем, що поєднують оплату праці з преміюванням.

У США встановлені спеціальні привілеї в оплаті праці вищого рівня управління. Для кар'єрних чиновників у США існує 22 види матеріального заохочення, а для політичних призначенців – 11 видів. Рівень оплати вищих керівників залежить від їх кваліфікації, результатів роботи, виконання обов'язків та відповідальності, а також заробітної плати в приватному секторі на аналогічній посаді. Для керівників премії дорівнюють 10–50 % основної заробітної плати, інколи виплачуються у 100 % розмірі. Для кращих керівників установлені дві президентські премії, що складають відповідно 35 та 20 % їх річної заробітної плати [3].

Більш 61 % компаній США використовують грошові виплати за виконання поставлених завдань або премії за системою «PayforPerformance». При використанні цієї гнучкої форми оплати винагорода працівника залежить від індивідуальних та групових результатів. Така система мотивації є найбільш ефективною. У компаніях, які застосовують цю систему оплати праці продуктивність збільшилася на 5–49 %, а доходи працівників – на 3–29 %, тобто працівники працюють більш ефективно для того, щоб отримати більш високий дохід [4].

Таку систему оплати праці застосовує автомобільна компанія «Lincoln»: заробітна плата виплачується за виконану роботу, а додаткова річна винагорода, розмір якої дорівнює в середньому 97 % від заробітної плати, – за якість виконаної роботи, творчість та кваліфікацію. Завдяки впровадженню такої системи оплати праці в компанії практично відсутня плинність кадрів, а продуктивність праці в 3 рази більше, ніж на аналогічних підприємствах.

Показниками, за які виплачуються премії, є економічні показники, показники якості, оцінка працівника. Наприклад, в компанії «UnitedAirlinesIns» з 2000 року розмір премій менеджерів залежить від задоволеності працею рядових працівників. Зараз у США хочуть ввести премії вчителям у залежності від успішності їх учнів. Спеціальні індивідуальні премії надаються за лояльність компанії, за володіння знаннями та навичками.

Компанія «Хегох» використовує систему оплати праці «оплата проти ризику». Для того, щоб отримати бонуси за свою роботу, працівники відмовляються від визначеного відсотку своєї заробітної плати, але при ефективній роботі вони отримують суму у два рази більшу, ніж та, від якої відмовилися [4].

Гнучкість системі оплати праці надають періодичні атестації співробітників, на основі яких встановлюється рівень оплати праці працівників на наступний період. Зарплата переглядається, як правило, в перший рік роботи кожні три місяці, після року роботи – раз на півроку або рік.

На деяких американських підприємствах застосовується нова система оплати праці, при якій підвищення оплати праці залежить не стільки від виробітку, скільки від зростання кваліфікації і числа освоєних професій. Після завершення навчання за однією спеціальністю робітнику присвоюється деяке число балів. Він може отримати надбавку до зарплати, набравши відповідну суму балів. При встановленні розміру

заробітної плати визначальними факторами виступають число освоєних «одиниць кваліфікації», рівень майстерності по кожній з них, кваліфікація по освоєним спеціальностями [5].

Основні переваги, виявлені в процесі впровадження оплати праці залежно від рівня кваліфікації, зводяться до наступного: підвищення мобільності робочої сили всередині підприємства, зростання задоволеності працею, усунення проміжних рівнів управління, скорочення загальної чисельності персоналу, в основному за рахунок робітників і майстрів. При цьому помітно покращуються внутрішньовиробничі відносини, підвищується якість роботи. На думку 72% опитаних менеджерів і робітників, в результаті впровадження на підприємствах такої системи зростає рівень вироблення, знижуються витрати і витрати праці на виготовлення одиниці продукції.

Французька модель мотивації праці характеризується великою різноманітністю економічних інструментів, включаючи стратегічне планування і стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування. Відмітна особливість її – включення стратегічного планування в ринковий механізм. Базисом ринкових відносин у французькій моделі є конкуренція, безпосередньо впливає на якість продукції, задоволення потреб населення в товарах і послугах, зменшення витрат виробництва.

У політиці оплати праці французьких фірм спостерігається дві тенденції: індексація заробітної плати залежно від вартості життя і індивідуалізація оплати праці. Індекси цін на споживчі товари враховуються в оплаті праці практично на всіх великих підприємствах, що відбивається в колективних договорах з профспілками. Принцип індивідуалізації оплати праці у Франції здійснюється шляхом урахування рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених раціоналізаторських пропозицій, рівня мобільності працівника. Застосовують три основні підходи до здійснення принципу індивідуалізації оплати праці:

1. Для кожного робочого місця, оцінюваного на основі колективної угоди, визначаються мінімальна заробітна плата і «вилка» окладів. Оцінка праці кожного працівника здійснюється щодо виконуваної роботи, а не щодо праці працівників, зайнятих на інших робочих місцях. Критеріями трудового внеску працівника є кількість і якість його праці, а також участь у громадському житті підприємства;

2. Зарплата ділиться на дві частини: постійну, залежну від займаної посади або робочого місця, і змінну, що відображає ефективність праці працівників. Додатково виплачуються премії за високу якість роботи, сумлінне ставлення до праці і т. д. Персонал бере активну участь в обговоренні питань оплати праці в рамках спеціальних комісій;

3. На підприємствах здійснюються такі форми індивідуалізації заробітної плати, як участь у прибутках, продаж працівникам акцій підприємства, виплата премій.

Індивідуальна системи оплати праці на підприємствах Франції здебільшого застосовується тільки для управлінського персоналу. Так, на агропромисловій фірмі «BSN» індивідуалізація в оплаті праці заборонена. Тільки на деяких підприємствах («NayFrancs», «IBM», «ЗМ», «Hewlett-Packard») оплата праці індивідуальна для всіх працівників за рівнем продуктивності праці, ініціативою, кваліфікацією, але не більше за можливу за тарифною сіткою відповідно до посади. Також позитивно впливають на оплату праці рівень освіти, вік, стаж роботи, якість диплому [3].

У французькій моделі становить інтерес методика оцінки праці (яка, як правило, носить багатофакторний характер) і використовувані критерії. Зміст цієї методики в загальному вигляді зводиться до наступного. На підприємствах застосовується бальна оцінка ефективності праці працівника (від 0 до 120 балів) за шістьма показниками:

професійні знання, продуктивність праці, якість роботи, дотримання правил техніки безпеки, етика виробництва, ініціативність. Персонал підприємства при цьому ділиться на 5 категорій. До вищої – першої – відносять працівників, які набрали від 100 до 120 балів; до другої – набрали від 76 до 99 балів і т.д. Одночасно діє ряд обмежень: до першої категорії можна віднести не менше 5 і не більше 10% працівників одного підрозділу і однієї професії, до другої – від 30 до 40%, до третьої – від 35 до 45%. У разі відсутності на роботі від 3 до 5 днів на місяць надбавка скорочується на 25%, протягом 10 і більше днів – на 100% [5].

Перевага французької моделі мотивації праці полягає в тому, що вона робить сильний стимулюючий вплив на ефективність і якість праці, служить фактором саморегулювання розміру фонду оплати праці. При виникненні тимчасових труднощів фонд оплати праці автоматично скорочується, в результаті чого підприємство безболісно реагує на кон'юнктурні зміни. Модель забезпечує широку поінформованість працівників про економічний стан компанії.

Особливістю мотивації праці у Великобританії є широке поширення партнерських відносин між підприємцями і робітниками. Це виявляється в активній участі персоналу у власності, прибутку і прийнятті рішень на підприємствах. В даний час у Великобританії існує дві модифікації системи оплати праці, що залежать від прибутку: грошова і акціонерна, що припускає часткову оплату у вигляді акцій. Крім того, передбачається можливість застосування системи зарплати, що повністю залежить від прибутку фірми.

На підприємствах Великобританії участь у прибутках вводиться тоді, коли відповідно до індивідуальної або колективної угоди на додаток до встановленої зарплати регулярно виплачується відповідна частка від прибутку підприємства. Залежно від бази для обчислення суми, що розподіляється через систему участі в прибутках, розрізняють участь у прибутках, участь у чистому доході, участь в обороті або утвореній вартості, трудову пайову участь, чисто трудову участь.

Пайова участь у капіталі передбачає внесення частини особистих заощаджень працівників в обмін на акції або облигації фірми з використанням зазначених коштів на придбання основних фондів і оборотних коштів. Пайова участь у капіталі тягне за собою передачу учасникам корпорації частини прибутку (доходу), у тому числі у вигляді дивідендів або відсотків, виплату допомоги або премій підприємства.

Трудову пайову участь об'єднують зазначені вище форми. Працівник підприємства отримує дохід за трьома напрямками: основна заробітна плата, частка від участі в прибутку на основі праці, частка від прибутку на основі вкладеного ним капіталу.

Практичне застосування зазначених моделей нової системи оплати праці у Великобританії показало, що дохід працівників від участі в прибутках в середньому становить 3% від базового окладу, лише в деяких фірмах він досяг 10% від окладу. Після впровадження системи участі в прибутках кількість робочих місць зросла на 13%, при цьому середня зарплата на фірмах з даною системою участі виявилася на 4% нижче, ніж у звичайних фірмах. Разом з тим участь у прибутках у формі розподілу акцій позитивно позначається як на компанії, так і на її службовцях, покращує їх ставлення до роботи, створює сприятливу атмосферу в фірмі, стимулює більш ефективну роботу. Внаслідок застосування системи участі можна очікувати значного підвищення продуктивності праці.

У Великобританії система оплати праці складається з основної заробітної плати та премій. За даними дослідження британського спеціаліста Сола Істріна, проведеного у 2001 році, компанії, які виплачують бонуси за підсумковими результатами дія-

льності у розмірі 5–10 % від заробітної плати, мали продуктивність праці у середньому на 6 % вище у порівнянні з тими підприємствами, які не використовували таку систему оплати праці [6]. Серед різноманітних видів премій найпоширенішим є «відкладені премії».

Біля 30 % промислових компаній Великобританії використовують систему преміювання за кількість виходів на роботу. Результативність такого виду мотивації підтверджує досвід автомобільних підприємств «GeneralMotors», де за зниження кількості невиходів у два рази (з 12 % до 6 %) працівникам виплачується щотижнева премія у розмірі 50 % денної тарифної ставки [7].

Німецька модель мотивації праці виходить з того, що в її центрі знаходиться людина з її інтересами як вільна особистість, яка усвідомлює відповідальність перед суспільством. Свобода в економічному сенсі означає розуміння інтересів суспільства і знаходження свого місця в системі виробництва – споживання. Але не кожен громадянин може працювати відповідно до вимог ринку. Ринкове господарство Німеччини називається соціальним тому, що держава створює умови для всіх громадян, присікає прояв несправедливості і захищає всіх обділених і беззахисних: безробітних, хворих, старих і дітей. Соціальна справедливість і солідарність – невідмінні передумови суспільного консенсусу. Західні дослідники прийшли до висновку, що гармонійна комбінація з стимулювання праці та соціальних гарантій являє собою одну з найбільш оптимальних моделей, коли-небудь відомих в історії економічних теорій. Ця модель забезпечує в рівній мірі як економічний добробут, так і соціальні гарантії.

У Німеччині рівень оплати праці визначається за участю держави, профспілок та представників підприємств. Основною вимогою його визначення є справедливість. Тарифні ставки працівників і посадові оклади службовців розглядаються у Німеччині як мінімально гарантована винагорода за працю конкретної якості та кількості. Рівень оплати праці персоналу на підприємствах Німеччини залежить від продуктивності та ступеню складності праці, кваліфікації працівника. За зростання продуктивності праці та індивідуальні досягнення працівникам виплачуються бонуси [8].

Більшість підприємств Німеччини традиційно має великі соціальні програми для найманих робітників. Вони цілком гармонійно доповнюють державну систему соціального забезпечення. Соціальне страхування містить такі напрямки: пенсійне страхування за віком, інвалідністю, у зв'язку зі смертю працівника (19,3 %); медичне страхування (13,6–14,0 %); страхування з безробіття (6,5 %); страхування по догляду за хворим (1,7 %) і страхування від нещасного випадку (біля 1 %). При цьому внески пенсійного страхування виплачуються на паритетних засадах роботодавцем і працівником.

На підприємствах Німеччини, наприклад, на фірмі «BASF» за рахунок великої мережі об'єктів соціальної інфраструктури персоналові надаються медичне страхування, послуги з харчування, можливість відвідувати курси за інтересами, бібліотеки, займатися спортом, здійснюються екскурсії та різноманітні культурні програми, виставки [9].

Шведська модель мотивації праці відрізняється сильною соціальною політикою, спрямованою на скорочення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств населення. Починаючи з 50-х років, шведські профспілки на переговорах щодо переукладання колективних трудових договорів проводять політику так званої солідарної заробітної плати, що ґрунтується на таких принципах: рівна оплата за рівну працю, скорочення розриву між розмірами мінімальної і максимальної заробітної плати.

Політика солідарної заробітної плати спрямована на вирішення низки цільових завдань. Насамперед вона, поряд з ринковою конкуренцією, додатково стимулює процес постійного оновлення виробництва на основі останніх досягнень науки і техніки. При цьому дотримується принцип рівної оплати за рівну працю, який у шведській інтерпретації означає, що працівники різних підприємств, що мають однакову кваліфікацію і виконують аналогічну роботу, отримують однакову заробітну плату незалежно від результатів господарської діяльності підприємства. Якщо, наприклад, з 10 підприємств однієї галузі 3 працюють високорентабельне, 5 – на середньому рівні, а 2 – збитково, то на будь-якому з цих підприємств отримують однакову заробітну плату за однакову працю, а саме на середньому рівні, зафіксованому в галузевій угоді [10].

Шведські профспілки не дозволяють господарям низькорентабельних підприємств знижувати заробітну плату нижче встановленого на переговорах щодо переукладання колективних трудових угод загального рівня. Це спонукає підприємців або модернізувати виробництво, або закрити підприємство. Таким чином, політика солідарної заробітної плати сприяє зростанню рентабельності підприємств.

Ще однією характерною особливістю солідарної заробітної плати є скорочення розриву між розмірами мінімальної і максимальної заробітної плати. Сама система визначення єдиного рівня підвищення заробітної плати сприяє його вирівнюванню: заробітки піднімаються у низькооплачуваних і стримуються у високооплачуваних працівників. Крім того, в ході переговорів про переукладання колективних договорів профспілки, як правило, домагаються включення в них спеціальних пунктів про випереджальних темпах зростання заробітної плати у низькооплачуваних категорій персоналу. Все це створює сприятливі умови для відтворення висококваліфікованої робочої сили як у матеріальних, так і в невиробничих, інтелектуальних сферах виробництва.

Формування заробітної плати у Швеції побудовано на колективно-договірній основі за концепцією політики солідарних вимог. Однакова оплата праці за однакову працю (незалежно від фінансового стану підприємства) використовується у цій країні. Така оплата праці має як свої переваги, так і недоліки. Перевагами можна вважати постійність кадрів, створення умов для ліквідації соціальних конфліктів, зростання життєвого рівня населення. До недоліків можна віднести негативний вплив на функціонування підприємств витратних сфер, які потребують субсидіювання держави.

На підприємствах Швеції застосовуються різноманітні преміальні системи, але тільки 20 % підприємств винагороджують всіх працівників. Преміальні виплати у Швеції поділяються на щорічні та «відкладені» не менше ніж на п'ять років, що стимулює персонал до більш продуктивної праці [11].

Розглянувши найвідоміші зарубіжні моделі мотивації, можна знайти як схожі, так і відмінні риси. Головне, що їх всіх об'єднує – це їх ефективність, про що можна судити по рівню економічного розвитку країн, де вони запроваджені. В узагальненому вигляді зарубіжні моделі мотивації праці наведені в табл. 1.

Для України скопіювати повністю будь-яку модель неможливо. Їх впровадження залежить не лише від бажання керівництва, а й від економічної ситуації в країні, фінансових можливостей підприємства, менталітету тощо. Доцільніше запозичити деякі елементи цих моделей мотивації. Ми вважаємо, що найбільш підходящими для цього є американська, англійська та французька моделі. Це пояснюємо тим, що вони поєднують різноманітну кількість мотиваційних важелів і їх легше приміняти на вітчизняних підприємствах. Зокрема, впровадження елементів американської моделі дозволить підвищити рівень задоволеності роботою, її якість, допоможе суттєво еко-

номити на виготовленні продукції та збільшувати обсяги випуску, не погіршуючи її якість. Проте, її впровадження передбачає досить часту атестацію працівників та підвищення їхньої кваліфікації, що може дозволити собі далеко не кожне українське підприємство. Участь у прибутках компанії, за англійською моделлю, суттєво підвищить зацікавленість працівників у результатах своєї діяльності, внаслідок чого зросте продуктивність та ефективність праці. Однак, можуть виникати певні труднощі у вимірюванні обсягу роботи кожного працівника (якщо це не виробниче підприємство) та його вкладу у загальний результат. Також не кожен працівник може вкласти свої кошти у цінні папери компанії.

Таблиця 1

Особливості формування зарубіжних систем мотивації праці

Країна	Основні фактори мотивації праці	Особливості мотивації праці
<i>Японія</i>	Професійна майстерність Вік Стаж Результати праці	Довічний найм Одноразова допомога при виході на пенсію
<i>США</i>	Заохочення підприємницької активності Якість роботи Висока кваліфікація	Поєднання елементів відрядної і погодинної систем Участь у прибутку Технологічні надбавки Премії за безаварійну роботу, тривалу експлуатацію обладнання та інструменту Дотримання технологічної дисципліни Система подвійних ставок
<i>Франція</i>	Кваліфікація Якість роботи Кількість раціоналізаторських пропозицій Рівень мобілізації	Індивідуалізація оплати праці Бальна оцінка праці працівника з професійної майстерності, продуктивності праці, якості роботи, дотримання правил техніки безпеки, етики виробництва, ініціативність Додаткові винагороди (виховання дітей, надання автомобіля, забезпечення по старості)
<i>Великобританія</i>	Дохід	Участь у прибутках Пайова участь у капіталі Трудова дольова участь Чисто трудова участь
<i>Німеччина</i>	Якість	Стимулювання праці Соціальні гарантії
<i>Швеція</i>	Солідарна заробітна плата	Диференціація системи податків і пільг Сильна соціальна політика

Схожа до англійської, французька модель також передбачає виплати заробітної плати залежно від обсягів виконаної роботи та участь працівників у прибутках компанії. Перевагою французької моделі є те, що вона дозволяє підприємству легше переносити кон'юнктурні коливання, що дуже важливо для українських підприємств, які змушені працювати у нестабільному ринковому середовищі. Недоліком цієї моделі є те, що її можна застосовувати тільки на великих підприємствах. Також її впровадження може ускладнювати система оподаткування, що діє в Україні.

Японську, шведську та німецьку важко буде примінити, адже українські підприємства не готові до довічного найму робітників, високих соціальних гарантій та погодження зі всіма схожими підприємствами про однакову заробітну плату.

Аналіз соціально-економічних показників сучасного стану України дає можливість зробити висновок про кризу системи мотивації праці. Це визначається не тільки низьким показником реальної заробітної плати, але й зміною ціннісних орієнтирів у системі мотивів до праці. А відтак жодна з сучасних систем мотивації праці не може бути застосованою в Україні в так званому чистому вигляді.

Порівняльний аналіз систем мотивації доводить суттєві відмінності у свідомості, ціннісних орієнтаціях, трудовій поведінці населення в Україні й розвинутих країнах. Ринкові перетворення в нашій країні – роздержавлення, багатоетапна приватизація з фактично безкоштовним захопленням 80 % національного багатства, демонополізація з одного боку і жорстка монополізація з іншого – це зміни виробничих відносин і, насамперед, мотивації праці як невід’ємної складової цих відносин. Складна ситуація в усіх сферах соціально-економічного життя породжує фактори протидії розвитку мотивації.

Зміна чинників впливу на систему мотивації фактично призводить до демотивації, чому сприяє розвиток продуктивних сил українського суспільства в протилежному від цивілізаційного напрямі, погіршення структури виробництва, статево-вікового стану населення, соціально-побутової інфраструктури, фізичного й психологічного здоров’я, освітнього рівня, забезпеченості житлом.

Негативно змінюються соціально-психологічні особливості – життєво-цільові установки, комунікабельність, здатність до адаптації в корупційних умовах господарювання, ступінь лояльності до існуючого політичного ладу (85 % опитаних соціологами громадян незадоволені економічним і політичним станом країни), рівень самодисципліни, особливо в кризових умовах, здатність до засвоєння нових знань, техніки та технології, економіко-правова та політична поінформованість, ділова активність, наполегливість, неординарність у прийнятті рішень тощо [12].

Серед мотивів трудової діяльності починають переважати короткострокові цілі та ціннісні орієнтації. Люди прагнуть отримати блага зараз, негайно, пріоритетними стають особистий та груповий егоїзм. Мотиви суспільного визнання праці та участі в процесі управління, на які завжди традиційно спиралась дослідники, займають останні місця серед спонукальних чинників трудової діяльності, незалежно від форм власності підприємств.

Сьогодні особливо помітною стала трансформація етично-моральних установок в неформальному житті людей, коли масова свідомість виявилась не готовою до радикальної зміни поглядів, до нової економічної поведінки, різкого розмежування населення на бідних і дуже багатих. Останній чинник особливо негативно впливає на трудову мотивацію, бо зростає з кожним роком розшарування населення за рівнем доходів зумовлене не якістю і кількістю праці, а можливостями доступу до корупційних схем, збагачення.

Втрата традиційних ціннісних орієнтирів у сфері праці, її престижу призводить до того, що все більше людей не бачить реальних можливостей отримання благ за рахунок чесної праці й надає перевагу іншим шляхам забезпечення добробуту, зазвичай неформальним і незаконним. Трудова пасивність у суспільному виробництві поєднується з активністю в неформальному секторі, що робить фактично неможливим стимулювання. Як не парадоксально, але вторинна неформальна зайнятість, допомагає людям адаптуватись до кризових економічних умов і підвищує рівень доб-

робу. Але така зайнятість не сприяє підвищенню кваліфікації за основним фахом, позбавляє людину прагнення до самовизначення, деформує внутрішні мотиви, змінює систему мотивації, систему трудової та соціальної орієнтації робітників й обмежує можливості зайнятості в офіційному секторі економіки, провокуючи поточні та майбутні втрати в ефективному використанні трудового потенціалу.

Постійні зміни в законодавчій базі, деформація трудових цінностей, масове погіршення якості трудового потенціалу, соціального захисту, неадекватність ціни робочої сили – усе це викликає у людей песимізм, почуття байдужості до свого професійного росту й обумовлює необхідність переосмислення проблем трудової мотивації, знаходження нових чинників і стимулів.

Необхідно спрямувати зусилля на усталення системи мотивації праці, яка визнається соціальним самопочуттям людини, її добробутом, відчуттям справедливості, тобто суб'єктивною оцінкою індивідом успішності свого буття. На жаль, більшість українців щороку вважають себе все бідними, відчувають соціальний дискомфорт страх за майбутнє.

Висновки. В процесі дослідження міжнародного досвіду мотивації праці необхідно приділити увагу сфері управління персоналом в Україні. На сьогоднішньому етапі розвитку мотиваційної системи не вистачає матеріальних стимулів, тому керівникам потрібно сконцентрувати увагу на оптимальному поєднанні матеріальних з нематеріальними мотивуючими елементами, які б комплексно характеризували її оптимальну систему та взаємозв'язок між місцевими традиціями управління й корпоративною культурою.

Для розробки системи мотивації продуктивної праці на вітчизняних підприємствах доцільно врахувати ментальні особливості та національні традиції, виділити, на чому саме керівникам акцентувати увагу в даному аспекті.

При формуванні систем мотивації праці необхідно використовувати вже накопичений світовою практикою досвід. Орієнтиром буде позитивний досвід європейських країн, а також можливості його впровадження на вітчизняних підприємствах. Подолавши труднощі при побудові системи управління персоналом, урахувавши особливості українського менталітету, створивши сприятливі умови на підприємстві для успішного впровадження новацій у сфері мотивації персоналу, можна переходити до виконання конкретних дій, тобто до застосування певних методів та заходів нематеріальної мотивації персоналу, що дозволить розширити можливості вітчизняних підприємств у застосуванні методів стимулювання персоналу.

Список використаних джерел

1. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н.А. Волгин. – М.: Экономика, 2007. – 256 с.
2. Матрусова Т.Н. Япония: материальное стимулирование в фирмах. – М.: Наука, 2002. – 78 с.
3. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в западной Европе и США // Проблемы теории и практики управления. – 2012. – № 2. – С. 83–88.
4. Дряхлов Н.И. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе / Н.И. Дряхлов, Е.А. Куприянов / Социологические исследования. – 2011. – №12. – С. 1-12.
5. Дядечко Л.П. Мотивация персонала в системе эффективного функционирования транснациональных корпораций / Л.П. Дядечко, К.С. Хрипунова // Экономические науки. – 2010. – №3. – С. 5-6.
6. Лисак В.Ю. Управление і мотивація персоналу переробно-харчових підприємств : зарубіжні інновації та вітчизняна практика / В.Ю. Лисак // Вісник Сумського національного аграрного університету Серія «Фінанси і кредит». – 2011. – №1. – С. 11-14.
7. Рисін І. Е., Трещевский Ю. И. Економіка участі / І. Е. Рисін, Ю.И. Трещевский – К.: Знання, 2010. – 310 с.

8. Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн ; [8-е издание ; пер. с англ., под ред. Е. Г. Молл]. – СПб. : Питер, 2008. – 637 с.
9. Шугаев А.А. Социальные программы на предприятиях Германии // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 3. – С. 96–101.
10. Животова И. Корпоративная культура: стремление к совершенству // Управление компанией. – 2012. – № 3. – С. 65–70.
11. Летагин В. Быстрорастущие компании: зарубежный опыт // Персонал. – 2008. – № 7. – С. 70–73.
12. Кошеленко В. Аналіз закордонного досвіду мотивації робочої сили як важливого чинника розвитку національної економіки / В. Кошеленко // Схід : аналітично-інформаційний журнал. – 2008. – № 3 (87). – С. 47-49.

Summary. The article investigates the issues related to the characteristics of foreign experience of labour motivation; directions were pointed out for their implementation in modern Ukrainian conditions.

Key words: staff, motivation, model of motivation, encouragement.

УДК 330.32:316.253

Титаренко О.М.,
старший викладач кафедри туризму та економічної теорії
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський

РІЗНІ ПІДХОДИ ДО ВИМІРУ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

В статті розглянуто проблему вимірювання соціального капіталу, наведено приклади вимірювання в інших країнах.

Ключові слова: соціальний капітал, довіра, соціальні групи, мережа зв'язків.

Постановка проблеми. Складність виміру соціального капіталу обумовлено як відсутністю єдиного розуміння сутності цього феноменального явища, так і низки показників, що його характеризують. До цього часу не запропоновано показник оцінки соціального капіталу, який би був загально визнаним. Дослідженню основних підходів щодо вимірювання соціального капіталу та визначення основних його показників приділяється велика увага. Питання вимірювання рівня соціального капіталу регіонів, громад, інших соціальних груп населення залишається сьогодні відкритим. Розширення кількості показників цього ресурсу допоможе більш якісно оцінити потенціал суспільства. Визначено, що підходи до виміру соціального капіталу різняться залежно від галузі знань: соціології, економіки або інформаційних технологій, у якій вирішується це завдання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Одним із перших, хто присвятив свої праці вимірюванню обсягу соціального капіталу, був Р. Патнам. Також соціальний капітал досліджував П. Бурдьє, Ф. Фукуяма. А.Г. Розказов визначає рівень розвитку соціального капіталу в Україні.

Виклад основного матеріалу. У своїй роботі «Творення Демократії», яка була опублікована в 1993 р., вивчаючи соціальний капітал і ефективність роботи урядових установ в Італії, Р. Патнам використовував індекс «громадянської спільноти» як показник розвитку соціального капіталу, що базується на чотирьох індикаторах, а саме: густота клубів і асоціацій у кожному регіоні; відсоток населення, що регулярно читає газети (використовувався як показник інтересу до суспільних справ); відсоток насе-

лення, що бере участь у референдумах; відсоток населення, що голосує за партійним списком [1]. Враховуючи той факт, що соціальний капітал є багатовимірним феноменом і його репрезентативна оцінка може бути дана тільки з урахуванням всіх характеристик, для вимірювання використовують індекси соціального капіталу, які створюються на основі певної системи показників. Так, при використанні кількісних методів для розрахунку соціального капіталу проводиться обчислення індексу довіри, а також підрахунок числа груп (асоціацій, партій, громадських організацій, релігійних громад, місцевих громад та ін.) та їх членів. Ці показники об'єднуються загальним індексом – індексом розвитку громадянського суспільства. Для розрахунку цього індексу використовуються такі статистичні дані, що інформація про склад груп, а також показники ступеня політичної участі, наприклад, число активних виборців або постійних читачів газет.

За П. Бурдье, об'єм соціального капіталу, який має у своєму розпорядженні даний агент, залежить від розміру мережі зв'язків, які він може ефективно мобілізувати, і від обсягу капіталу (економічного, культурного або символічного), яким, у свою чергу, володіє кожен із тих, хто з ним пов'язаний [2].

Важливим компонентом соціального капіталу є довіра. Довіра, одна з найбільш важливих інтегруючих сил в суспільстві. Довіра буває особистою – до конкретної людини, і абстрактною, коли вона будується не на основі особистих (сімейних, дружніх і т.п.) відносин, а породжується соціальними інститутами. «Довіра, – пише американський соціолог Ф. Фукуяма, – це виникає у членів співтовариства очікування того, що інші його члени будуть вести себе більш – менш передбачувано, чесно і з увагою до потреб оточуючих, у згоді з деякими загальними нормами». Як альтернатива, замість вимірювання соціального капіталу як позитивної цінності, було б легше виміряти відсутність соціального капіталу через традиційні показники соціальної дисфункції, такі як рівень злочинності, розпад сім'ї, вживання наркотиків, судові позови, вбивства, уникнення податків і под. Суть полягає у тому, що оскільки соціальний капітал відображає існування кооперативних норм, соціальні відхилення *ipso facto* свідчать про брак соціального капіталу.

Також Френсіс Фукуяма пропонує для вимірювання соціального капіталу скористатись хоча б такими кількісними показниками, як рівень довіри у суспільстві – горизонтальні та вертикальні відносини, абсолютні значення та порівнянні між країнами та рівень злочинності. Довіра може взагалі вважатися інтегральним показником соціального капіталу бо відображає сукупність неформальних норм у дії. При високому рівні довіри всі сфери життя суспільства – економіка, політика, право – функціонують значно краще, з більшою користю для членів суспільства. Джерел таких кількісних оцінок не багато, але дещо є. Можемо користуватися загально доступними та досить надійними джерелами, наприклад, публікаціями Програми розвитку ООН (UNDP). Ця організація щороку публікує звіт про рівень людського розвитку країн світу, що включає в себе багато цікавих економічних та соціальних показників. Ще один індикатор соціального капіталу – рівень злочинності. Злочинність – то не юридичне, а культурне явище. Суспільства з розвинутим рівнем неформальних норм і інститутів запобігають злочинності цими самими нормами і інститутами. Не суворий закон, а суворая мораль зменшують злочинність.

Матриця вимірювання соціального капіталу у Великобританії включає в себе такі групи показників за напрямками досліджень:

- суспільна діяльність: кількість членів у громадських організаціях за інтересами та дозвіллям; частота й інтенсивність відвідувань громадських організацій; кількість членів у волонтерських організаціях; частота і інтенсивність відвідувань волонтерських громадських організацій; релігійна активність;
- суспільні зв'язки і взаємодія: частота зустрічей і спілкувань із родичами, друзями або сусідам; частота й інтенсивність спілкування у віртуальних суспільних мережах (телефон, Інтернет); кількість близьких друзів або родичів тих, що живуть поблизу і хто може сподіватися на отримання допомоги від оточення; кількість близьких друзів і родичів, які можуть надати допомогу; задоволення життям, оточенням;
- довіра і соціальні норми: рівень довіри до людей свого кола спілкування; довіра до людей з навколишнього середовища; рівень взаємодії; сприйняття загальноприйнятих цінностей;
- громадська активність: рівень довіри до установ різного рівня; сприйняття можливості впливати на події; рівень обізнаності про місцеві або державні справи; контакти з державними чиновниками, їх частота; частота участі в ініціативних групах; відношення до голосування;
- загальноприйняті норми і цінності: відношення до поглядів, традицій території мешкання; задоволення місцем проживання та розвитком її інфраструктури; задоволеність життям на даній території; рівень стурбованості за власну безпеку тощо [3].

Інша практика вимірювання соціального капіталу проводиться в ЄС і здійснюється на декількох рівнях. Дослідження 2004 р. у країнах Європи показує, що для визначення потенціалу цього ресурсу на різних рівнях використовують неоднакові показники: на національному макрорівні – задоволеність рівнем демократії в країні; на регіональному, місцевому – мезорівні – використовуються показники, що характеризують взаємовідносини з сусідами, родичами, рівень довіри до різних інституцій, задоволеність якістю питної води, чистотою повітря, діяльністю місцевих служб (місцевий транспорт, освіта, медичне обслуговування, комунальні служби, дошкільні заклади); на індивідуальному – мікрорівні – для визначення рівня соціального капіталу використовуються індикатори, що характеризують: фінансове забезпечення людини, задоволеність місцем роботи, мешкання, власним здоров'ям, безпекою, а також взаємодію з колегами по роботі, задоволеність громадським та власним життям людини [4].

А.Г. Розказов для визначення рівня розвитку соціального капіталу в Україні скористався підходом, запропонованим Організацією економічної співпраці та розвитку. Для цього взяв показники соціального капіталу, згруповані за трьома напрямками: формальні мережі, неформальні мережі та довіра. Розглянувши матрицю показників соціального капіталу, що використовується у Великобританії, після перегрупування її показників за наведеними трьома напрямками, запропонував власну матрицю, на основі якої можливо вимірювати соціальний капітал в Україні. У загальному вигляді ці показники будуть відображати загальний соціальний капітал країни.

Матриця вимірювання соціального капіталу в Україні буде об'єднувати індикатори цього ресурсу за такими групами:

- громадська діяльність та рівень активності: кількість членів у громадських організаціях за інтересами та дозвіллям; частота й інтенсивність відвідувань

громадських організацій; кількість членів у волонтерських організаціях; частота й інтенсивність відвідувань волонтерських громадських організацій; ставлення до голосування; сприйняття можливості впливати на події; рівень обізнаності про місцеві або державні справи; контакти з державними чиновниками, їх частота; частота участі в ініціативних групах; релігійна активність;

- соціальні мережі, зв'язки та взаємодія: частота зустрічей і спілкувань із родичами, друзями або сусідам; частота й інтенсивність спілкування у віртуальних суспільних мережах (телефон, Інтернет); кількість близьких друзів або родичів тих, що живуть поблизу і хто може сподіватися на отримання допомоги від респондента; кількість близьких друзів і родичів, які можуть надати допомогу респондента; рівень взаємодії;
- довіра, загальноприйняті норми і цінності: рівень довіри до людей свого кола спілкування; довіра до людей з навколишнього оточення; рівень довіри до установ різного рівня; сприйняття загальноприйнятих цінностей; відношення до поглядів, традицій території мешкання; задоволення місцем проживання, розвитком його інфраструктури, життям, власною роботою, оточенням; рівень стурбованості за власну безпеку, побоювання злочинності [5].

Прикладом досліджень, в яких використовується комплексний підхід до вивчення феномену соціального капіталу (тобто використання результатів попередніх досліджень), є дослідження проведене Д. Нараяном та М. Кессіді в Африканських республіках Гані та Уганді, яке має назву Глобальний Вимір Соціального Капіталу та вимірювання соціального капіталу такою організацією, як Світовий Банк. Д. Нараян та М. Кессіді проаналізували результати раніше проведених досліджень (World Values, New South Wales, Barometer Social of Capital, Index of National Civic Health) та розробили власну схему вимірювання соціального капіталу, зокрема виділивши 7 його вимірів:

- характеристики груп;
- загальні норми;
- духовна єдність;
- щоденне спілкування;
- сусідські зв'язки;
- волонтерство;
- довіра.

Враховуючи багатогранність і багатоаспектність поняття «соціальний капітал», Сисоєв С.А. [6] підкреслює необхідність комплексного підходу до методики вимірювання соціального капіталу, що включає в себе:



Рис. 1. Компоненти методики вимірювання соціального капіталу

Отже, після аналізу публікацій щодо проблем вимірювання соціального капіталу, можна зробити висновок, що єдиного підходу на сьогоднішній день немає. А це негативно впливає на формування демократичних інститутів країни та вирішення гострих питань соціального характеру. Вимірювати соціальний капітал можна за наступними параметрами: групові цінності, цілі взаємодії, міцність соціальних зв'язків всередині статусної групи і між носіями різних статусів, інтенсивність обміну капіталом, рівень довіри між членами групи, вироблені правила взаємодії. Для створення необхідної методики вимірювання соціального капіталу на території України, яка має відповідати всім критеріям якості, можна використати практики західних досліджень соціального капіталу, де було виділено основні виміри соціального капіталу не залежно від рівня його аналізу, які мають бути покладені в основу будь-якої методики дослідження цього феномену. А також скористатися надбанням вітчизняних дослідників та досліджень, які безпосередньо або опосередковано торкаються вивчення соціального капіталу.

Список використаних джерел

1. Патнем Р., Леонарді Р., Нанетті Р.Й. Творення демократії: Традиції громадської активності в сучасній Італії / пер. з англ. В. Ющенко. – К. : Вид-во Соломії
2. Бурдье П. Форми капіталу // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – Т. 3. – С. 60-74.
3. Harper R. The measurement of Social Capital in the United Kingdom // Paper prepared for the Conference on SC Measurement (26-27 September 2002 y.). – London: Organisation for Economic Co-operation and Development – Office for National Statistics, 2002. – 9 p.
4. Social capital // Special Eurobarometer. – 2005. – № 223. – 111 p.
5. А.Г. Розсказов. Сучасні підходи до вимірювання соціального капіталу [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2008-1/doc/1/05.pdf>

6. Сисоев С.А. Эволюция категории социальный капитал / С.А. Сисоев // Наукові праці ДонНТУ. – 2005. – № 89-3. – С. 100-103.

Summary. This paper considers the problem of measuring social capital measurement are examples in other countries.

Key words: social capital, trust, social groups, network connections.

УДК 338.24:01

Ткачук В.В.,

*к.е.н., доцент кафедри менеджменту організацій та адміністрування
Подільського державного аграрно-технічного університету,
м. Кам'янець-Подільський*

ІННОВАЦІЙНІ КРОКИ РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПОТОКІВ УПРАВЛІНСЬКОГО ПРОЦЕСУ

Управлінський процес не можливий без чіткого регулювання інформаційних потоків, інформація пронизує усі етапи управління, слугує причиною управлінської дії та є її результатом. Тому регулювання інформаційними потоками повинні здійснювати високо підготовлені спеціалісти професіонали.

Ключові слова: інформаційні потоки, менеджмент, керівник, оперативна інформація.

Актуальність теми дослідження. Глобалізація економіки країни, що відбувається, перш за все спричиняє зміни характеру організаційно-економічних відносин у процесі виробництва. Сучасні підходи до ринкового господарювання ставить перед виробництвом чітко виражені цілі: випускати певні види продукції (надавати послуги) за номенклатурою, кількістю, вартістю і якістю, які відповідають існуючому попиту чи прогнозу щодо нього. Тому завдання виробництва є: систематичне підвищення рівня його організації, гнучкості реагування на зміни попиту, мобільності проектування та освоєння нової продукції (послуг); підтримка оптимальності функціонування з найменшими витратами; забезпечення високої культури трудової діяльності персоналу, спрямованої на точне і своєчасне виконання замовлень належної якості і конкурентоспроможності. Вирішення цих усіх завдань можливе при професійному, вмілому, високотехнологічному управлінському процесі. Саме менеджмент є основою успішної діяльності підприємства, оскільки в ньому закладається уся виробничо-господарська діяльність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні аспекти щодо впровадження та вдосконалення шляхів підвищення рівня технології управлінського процесу, інформаційного забезпечення управління тощо висвітлені у дослідженнях В.П. Галушка, О.Д. Гудзинського, М.Й. Маліка, Й.С. Завадського, В.В. Юрчишина та інших вчених. І саме теоретичні і методологічні основи цих та інших науковців галузі управління, стали основою для проведення дослідження. При проведенні дослідження використовувались такі методи: порівняння, анкетування, графічний, монографічний та інші.

Виклад основного матеріалу. Управління виступає невід'ємним атрибутом будь-якої людської діяльності і є передумовою самої можливості успішного її виконання. Але одним з визначальних особливостей сучасного управління вважається істотне зростання залежності його характеру та ефективності від інформаційного забезпечення процесів підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень. Більш того, виходячи з ідеї і принципів методології системного підходу, процеси

проектування та здійснення управлінської діяльності взагалі неможливі без постійного отримання і споживання інформації що мають ґрунтуватися на належному інформаційному забезпеченні. При цьому інформація має надходити з відповідною точністю, повнотою та достовірністю. Головне не збільшувати чи зменшувати обсягів інформації, а її ретельно проводити етап відбору. Отже для забезпечення ефективного управлінського процесу, потрібна та інформація і тільки з тією мірою її деталізації, яка допомагає формуванню рішення, адекватного ситуації та завданням управління. Перенасиченість інформації ускладнює процес обробки інформаційних потоків, підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень. Важливим фактором виступає також і своєчасність подання інформації та її оперативність. Оперативність з одного боку дає дійсне уявлення про оперативний стан об'єкта управління у відповідний момент часу чи за певний його проміжок, а з іншого, дозволяє своєчасно здійснити таке втручання в процес його функціонування, яке усуває можливість небажаного розвитку ситуації та відновлювало запланований хід подій. Але в окремих випадках ситуація може розвиватися за інерційною схемою і оперативне втручання, яке на перший погляд виступає як вкрай потрібне призводить до негативного результату. Досить поширеною є логічна помилка, коли подія, що настає «після цього», сприймається як «наслідок цього». Але все-таки зміни що виникають можуть бути спричинені розвитком певних попередніх процесів, в результаті виникає недоцільне втручання в процес, через непрофесійну обробку інформаційних потоків, інформаційні шуми, непідготовленість та некомпетентність менеджерів, їх перестрашування, страх відповідальності. На підтвердження цього можна розглянути функцію $f(t)$ графік якого наведено на Рис. 1. У момент часу t_0 функція досягла певного критичного стану $f(t_0)$ з тенденцією подальшого його зменшення (точка А). Менеджер, який недостатньо володіє мистецтвом управління і невмозі спрогнозувати, що в момент t_1 , пройшовши мінімум (точку В) в подальшому буде спостерігатися розвиток бажаної величини функції $f(t)$. Прикладом може існувати перебудова та переоснащення виробничого устаткування, зміна форми власності, мотиваційних механізмів, впровадження новітніх технологій тощо.

В деяких випадках менеджери стараються негайного зростання значення функції $f(t)$ та здійснюють активний управлінський вплив, щоб негайно змінити ситуацію за будь яку ціну, в певних випадках це призводить до досягнення точки С де досягається певний результат який дорівнює величині $\Delta f = |AC|$.

Однак при здійсненні цього процесу можливе переведення на нову траєкторію яка при короткочасному зростанні призведе до тривалого спаду. Дана функція описана також авторами Кременем В.Г., Пазинічим С.М., Пономарьовим О.С. [2, с.165]

Проводячи подальший аналіз ситуації потрібно сконцентрувати увагу на першопричинах виникнення такої ситуації. Перше з причин є небажання міняти поточний стан речей, відсутність адекватної відповіді на вплив оточуючого зовнішнього середовища, відверте ігнорування проблем, яким властиво переростати в загрози, очікування «кращих часів», прийняття одноденних рішень без чіткої стратегії, що призводить до результату лише на короткий період, а в подальшому ситуація погіршується. Наступною вагомою причиною є нешанобливе ставлення до управлінської праці як такої, що призводить до ситуації коли на чолі підприємств обираються непрофесійні керівники, яким бракує управлінського досвіду та не володіють належними навичками системного аналізу і прогнозування, не адекватно реагувати на ситуації що виникають в процесі виробничо-господарської діяльності, який не вміє прийняти відповідне рішення зреагувавши на ті чи інші інформаційні потоки.

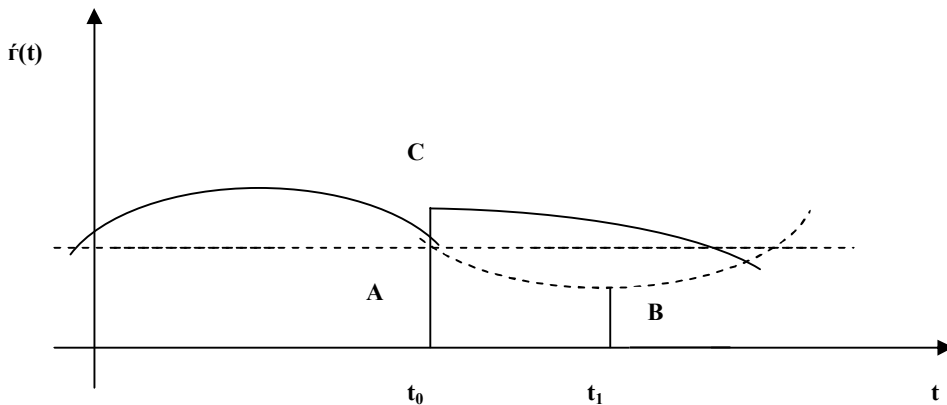


Рис. 1. Можливі результати впливу на управлінський процес

Ще одна причина – застарілий досвід, що виробився в часи планового ведення виробничої діяльності, і вміння, якими володіють керівники здатні покращити ситуацію, але тільки до певної межі, ситуація в даному випадку не покращується, а консервуються проблеми не вирішуються, відкладаються, це в певній мірі може покращити ситуацію але результат буде відповідно Рис 1. Крім того існують і психологічні аспекти проблеми. Саме через нерішучість керівника, страх перед ризиком оскільки працював в планові економіці і звик не приймати рішення, а виконувати уже доведенні.

Наступною причиною є ситуація коли зміни, вже відбулися у системі та спостерігаються керівником наближення до бажаного стану, у результаті виникає передчасне заспокоєння і задоволення результатами своїх управлінських впливів, але в реальності ще невідомо, які результати можуть бути отримані.

П'ятою причиною може бути проблеми з інформацією, виникають ситуації, коли, з одного боку, відповідальне рішення доводиться приймати в умовах певного дефіциту часу, і керівник прагне зібрати максимум інформації. З іншого боку, це відбувається тоді, коли подібна ситуація, досить характерна для радянських часів переноситься в сучасні умови і вирішується відповідно, але системи відносин уже інші.

Висновки. В загальному підводячи результат можна сказати, що головним чинником розвитку підприємства, фірми, держави є не накопичення великої кількості матеріальних ресурсів, трудових та фізичних потужностей, а саме високий рівень управлінського потенціалу з постійним удосконаленням, поглибленим вивченням управлінської думки та технології управління з усіма її складовими процесами. Основне місце управлінської діяльності так би мовити її основу складає процес прийняття рішень та інформаційне забезпечення, це універсальні функції які пронизують увесь етап управлінської діяльності починаючи з планування і закінчуючи контролем та слугують базою до розробкою подальшого плану і нового етапу управління.

І саме тому потрібно звертати увагу на керівника, що приймає рішення з попереднім етапом обробки інформації, пошуком альтернатив, впровадження та контроль по виконанню. Завдання яке стоїть на часі це – забезпечити оптимальні умови діяльності керівника, пристосування управління до ситуації, що склалася, та високий рівень підготовки самого управлінського працівника, професіонала в управлінській діяльності, лідера колективу, якісно підготовленого спеціаліста.

Список використаних джерел

1. Василенко В.О. Антикризисное управління підприємством: Навчальний посібник. – К.: ЦУЛ, 2003. – 428 с.
2. Кремень В.Г. Філософія управління: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В.Г. Кремень, С.М. Пазиніч, О.С. Порномарьов. – К.: Знання України, 2007. – 360 с.
3. Завадський Й.С. Менеджмент: Management. Т. 1, Вид. 2-е. – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. – 542 с.

Summary. The management process impossible without distinct information, because this information passer-by all management, and is a cause of management and result. The regulate of information stream must be ready expert and professional.

Key words: the information stream, management, leader, information.

УДК 331.108.5:008

*Ходикіна І.В.,
заступник голови правління ПАТ «АЗМОЛ»,
м. Запоріжжя*

МОТИВАЦІЯ, РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТА СТВОРЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ – ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНІЇ ТА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ

В статті проведений аналіз корпоративної культури, мотивації та розвитку персоналу на промислових підприємствах. Виявлено, що позиції роботодавців поступово трансформуються, стають більш соціально орієнтованими. Відбуваються пошуки більш ефективного управління персоналом, а три вище зазначені складові – це підґрунтя для формування такої системи, об'єднання працівників під дахом однієї стратегічної мети розвитку підприємства. Всі три складові пов'язані між собою. Корпоративну культуру формують не стільки зовнішні атрибути, скільки цінності, в основі яких мотивація та розвиток кожного окремого працівника. Задача сучасного керівника будувати таку корпоративну культуру, яка буде проявлятися на тільки у зовнішніх характеристиках, а і у внутрішніх переконаннях працівників. Такого ефекту можна досягти, якщо ці переконання будуть співпадати з внутрішніми мотиваторами, а ці в свою чергу розвиватися за рахунок соціального, професійного та особистісного розвитку особистості в межах окремого підприємства.

Ключові слова: корпоративна культура, цінності, розвиток персоналу, мотивація, ефективне управління.

Постановка проблеми. Якщо проаналізувати ті цілі, що ставили перед собою керівники промислових підприємств ще декілька років тому і ті, що ставлять перед собою зараз, стає зрозумілим, що змінилися вимоги керівника від підлеглих. Перед сучасним керівником стоїть задача – не збільшити обсяги випуску продукції, а зробити роботу свого підприємства ефективною. Одним із важелів у досягненні такої цілі є створення відповідних умов для ефективною роботи персоналу. Тобто на сьогодні керівники нарешті зрозуміли, що для того, щоб отримати гарний результат, не треба постійно вимагати від співробітників працювати ще потужніше, на межі можливостей. Набагато важливіше створити такі умови праці, щоб людині, яка обрала місцем роботи саме цю компанію, захотілося віддати всі свої сили, уміння, таланти задля того, щоб зробити свою компанію більш прогресивною, успішною. Щоб ця компанія, перш за все, стала його компанією. Як досягти такого ефекту – тема **актуальна**.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Багато авторів присвятили свої розробки саме цій тематиці. Одні вважають, що сприяє зміні ставлення співробітників до місця роботи – вивчення мотивації робітників. До таких авторів можна віднести роботи А. Маслоу, К. Безгіна, Гончарука А.Г. Інші дотримуються тієї точки зору, що основним тут є створення корпоративної культури, що базується на системі цінностей, створеній і розробленій саме для цього підприємства і його персоналу. Це такі автори як Жоган І.М., Савчук Л.М., Дубяга В.Ф., Полосін А.В., Тіунов А.А., Чернявський А.Д., Лапіна Т.А., Іванов І.Н., Кирилюк В.В., Кислинська В.О., Мул Н.А., Ведерніков М.Д., Филлер А.. Треті роблять ставку на розвиток персоналу, його навчання, не метя якого не тільки професіональне зростання, а і формування тієї ж корпоративної культури: Шмурікова О.П. Суков Г.С. Є такі автори, що вивчають всі ці три складові загалом, та вважають, що їх можна вивчати тільки разом Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В.

В цій статті ми також спробуємо проаналізувати ці важелі. **Задачі** дослідження зрозуміти те, як з їх допомогою можна досягти подібного ефекту впливу на персонал, та на що треба робити ставку очільнику підприємства, чого вимагати від топ-менеджмента компанії, щоб такі зміни відбулися. Таким чином, **предметом** дослідження в цій статті є корпоративна культура промислового підприємства, мотивація та навчання персоналу.

Виклад основного матеріалу. Ці три складові корпоративна культура, розвиток персоналу та його мотивація – основні напрямки вдосконалення системи управління персоналом на промислових підприємствах, це сходинки до виконання основної задачі керівників – об'єднання всіх співробітників однією місією, однією метою перспективного розвитку компанії.

Всі вони повинні базуватися, відштовхуватися від цілей підприємства, стратегії його розвитку, місії та візії компанії – стану, якого прагне компанія.

Корпоративна культура у системі управління підприємством має розглядатися як стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати усі його підрозділи та усіх працівників на загальні цілі, підвищувати ініціативу персоналу, забезпечувати відданість загальній справі, полегшувати спілкування. [1, С.143] Корпоративна культура – це система колективно поділених цінностей, переконань, традицій і норм поведінки працівників. Вона виражається в символічних засобах духовного і матеріального оточення людей, що працюють у даній організації. [2, С.49-51]

В поняття «корпоративна культура» вкладають елементи поведінки персоналу в компанії, його відношення до праці, взаємовідносини між керівниками та підлеглими, рівень самосвідомості співробітників. Корпоративна культура – це водночас і зовнішній вигляд працівників, часто це спецодяг, чи однакові краватки, хустинки, сорочки чи таке інше; і єдині вимоги до ведення документації, що витримується в єдиному форматі, в одних і тих самих кольорах, і ті ж кольори, і торгові знаки, що асоціюються з компанією – тобто, багато зовнішніх елементів, тих, що можна побачити, почути, доторкнутися до них. Всі вони формують «однаковість», якщо можна так виразитися, тобто причетність до однієї компанії, а це фактор, що об'єднує людей. Але є і невидима сторона справи. Цінності, соціальні установки, моральні принципи, ділова етика – це ті цінності, що не надруковані і не вивішені на стінах підприємств. Саме вони формують соціально – психологічний клімат у колективі, відношення працівників до роботи, до колег, до начальників. Це та ідеологія, що в радянські часи об'єднувала, наприклад, цілу державу. А зараз по такому ж принципу, будується ідеологія окремо взятої компанії.

Це ті самі знакові правила поведінки, що визначають, як звертатися до керівника – на «ти» чи на «Ви», чи можна щось обговорити з колегами під час роботи, де місяця для «перекурів» та чи вітаються перекури чи кофе-брейки взагалі, і т.д. Ці цінності передаються в усній формі від одного працівника до іншого, від «старого» до новачка. Але саме вони відіграють вирішальну роль, бо як норми моралі для людини в суспільстві, так і ці правила впливають на підсвідомість. Вони примушують співробітників діяти в унісон згідно з загально усвідомлюваними нормами поведінки, властивими цьому підприємству. Структуру корпоративної культури складають зовнішні атрибути, що відображають матеріальну сторону життя компанії (символіка, кольори, зовнішній вигляд будівель, устаткування, меблі, слогани, фірмовий стиль, організаційні церемонії, робоча обстановка та ін.), так і внутрішні цінності, норми, стратегії поведінки (вірування, цінності, ритуали, табу, образи, міфи, пов'язані з діяльністю компанії, прийняті норми спілкування) [2, С.49-51].

Основні елементи культури підприємства – це:

- цінності, соціальні установки;
- моральні принципи й ділова етика;
- методи мотивації працівників;
- організація праці й способи контролю
- стиль керівництва
- шляхи вирішення конфліктів
- способи прийняття рішень
- комунікації. [3]

Корпоративна культура виявляється у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки. Корпоративна культура регламентує поведінку людини і дає можливість прогнозувати її реакцію в критичних ситуаціях. [4]

Без цієї складової не існує сьогодні не одне підприємство. Промислові підприємства не є виключенням. Зовні їх корпоративну культуру можна побачити на фасадах будівель, де розташовані ці компанії. Часто вони прикрашені стінами, рекламними щитами. У цьому стилі бувають пофарбовані стіни всередині будівель, або виконані меблі, виготовляється вся тара, пакувальні матеріали. Символіка присутня на обладнанні, на всіх рекламних матеріалах, на фірменому одязі і таке інше. Це те, що об'єднує людей однієї компанії.

Але головна задача корпоративної культури – об'єднати людей – працівників цієї компанії не тільки зовні, скільки внутрішньо.

«Завдяки міцній корпоративній культурі організація стає подібній великій родині, коли кожний співробітник вживає тільки ті заходи, які найкращим чином служать її благу. Повна ідентифікація співробітника з компанією означає, що він не тільки визнає ідеали компанії, чітко дотримується правил та норм поведінки в організації, але і внутрішньо сприймає корпоративні цінності. В цьому випадку культурні цінності організації стають власними цінностями співробітника» [6].

Корпоративна культура організації повинна не суперечити маркетинговій політиці підприємства, стратегії розвитку самого підприємства та системі управління персоналом. Наприклад, якщо підприємство банкрутує і веде політику скорочення витрат, відповідно і корпоративна культура повинна об'єднувати людей під гаслом економії витрат заради збереження компанії. Водночас корпоративна культура повинна мати таку властивість як здатність легко трансформуватися відповідно до змін зовнішнього

середовища. Ще один важливий аспект, що характеризує корпоративну культуру на підприємстві, це те, що правила поведінки, що пропагуються і впроваджуються на підприємстві стосуються всіх без виключення. Тобто, якщо це економія витрат, то не повинен керівник їздити на дорогому автомобілі, якщо це форма, то і керівник має щось носити від цієї форми поряд із іншими співробітниками, і таке інше.

Впровадження корпоративної культури на підприємстві «здійснює весь менеджерський склад на принципах безперервності і тривалого впливу» [7].

Стиль корпоративної культури, головну ідею уособлює керівник або власник компанії, бо ця культура багато в чому залежить від самого керівника та його уявлення про свою компанію. За статистикою найбільш успішні ті підприємства – де харизматичний лідер, той, який здатен повести за собою людей, здатен організувати роботу так, щоб люди всередині самої компанії та за її межами уособлювали його з компанією та довіряли йому. Так, наприклад, є багато прикладів в історії, коли керівники не просто зробили свій внесок в історію підприємства, з їхнім ім'ям пов'язані певні періоди розквіту підприємства. Але сам керівник все одно не здатен контролювати здійснювати всі процеси впровадження корпоративної культури, тому він формує команду топ-менеджерів, ті розподіляють обов'язки між менеджерами середньої ланки. Ця підгрупа в свою чергу делегує частину повноважень нижчій ланці керівників, які підтягують до цього процесу весь колектив, всіх співробітників. Таким чином, на підставах загальної замученості до процесу формуються основні ідеї корпоративної культури, які потім починають втілюватися в життя.

З метою, щоби цей процес мав перманентний характер, потрібно розвивати персонал, навчати як керівників так і співробітників культурі спілкування, ведення бізнесу, культурі поведінки в компанії і так далі. Тому наступною цеглиною в будівництві корпоративних цінностей виступає система розвитку персоналу та мотивації співробітників.

Розвиток персоналу може відбуватися в трьох напрямках – професійний, соціальний та особистісний. Власне, під професійним розвитком розуміють фахове зростання співробітника в межах його спеціальності, посади та діяльності на підприємстві. Тут можна визначити позитивну тенденцію останніх років, яка полягає в тому, що підприємства не приймають на роботу працівників, що не відповідають кваліфікаційним вимогам посади, що обіймають. Або позбавляються, або займаються розвитком таких співробітників. Більше того, в останні роки прогресивні підприємства мають домовленості з вищими навчальними закладами, що працюють в сфері підготовки фахівців, яких потребує промислове підприємство. Співробітники кадрових служб таких підприємств або відбирають перспективних студентів ще під час їхнього навчання, запрошують їх на практику, знайомлять із підприємством – і наприкінці на момент закінчення вишу мають готового співробітника, який не просто знайомий із системою цінностей цього підприємства, а вже живе в цій системі координат: вважає, що це підприємство вдаль, що саме тут можна будувати кар'єру або знайти застосування своїм ідеям, стати визнаним шановним спеціалістом, фахівцем у якійсь галузі. Мати змогу рости і розвиватися далі і т.д. Або ті ж самі відділи кадрів промислових підприємств формують групи із своїх співробітників та оплачують їм навчання у такому навчальному закладі з метою підготовки спеціалістів для свого підприємства. За допомогою цих дій можна запобігти ситуації, коли у відділі збути працюють вчителі, у відділі кадрів – фахівці у галузі харчової промисловості, а також того, що водії отримують вищу освіту на рахунок свого підприємства, а потім не бажають працювати за фахом.

Професійний розвиток під час роботи на підприємстві виражається в організації та проведенню конференцій, семінарів, освітніх курсів чи «освітніх тижнів» для дилерів, мають школи розвитку персоналу та інші методи. Цей ресурс в останні роки розвивається найбільш прогресивно, бо дає відчуття піклування компанії про своїх робітників, відчуття спокою, бо, коли навчають, це означає, що мене цінують, мене не бажають позбутися, мені створюють умови для того, щоб я став кращий. Цей кредит довіри керівництва своїм підлеглим приносить свої плоди.

Соціальний розвиток за визначенням відбувається в результаті професійного зростання. Не рідкісні випадки, коли людина починає роботу в компанії з нижчого рівня, а потім зростає до керівника підрозділу, департаменту чи до топ-менеджера компанії. Зрозуміло, що всі не можуть бути керівниками, тому треба своєчасно вимірювати настрій в колективі, знати, хто чим дихає, хто прагне злетіти нагору, а хто не має таких прагнень, а воліє розвиватися професійно. Для цього існує ціла команда менеджерів, від топів до нижчої ланки, щоб завжди «тримати руку на пульсі» і своєчасно реагувати на бажання людей. Не завжди людині потрібен кар'єрний зріст, а от увага керівників, визнання досягнень окремої людини, оцінка його вкладу у процвітання своєї компанії – необхідний елемент успішної роботи та ефективного управління персоналом. Для цього існують різні механізми. Як приклад, можна привести хрестоматійний випадок, описаний Д.Карнегі, коли задля того, щоб заохотити токаря, що гарно відпрацював в цьому місяці, перейменували його посаду в «найкращого спеціаліста з токарних справ». На людину це справило незабутнє враження. Йому захотілося ще більше користі принести своєму підприємству. Звичайно, що всім своїм колегам і сусідам ця людина розповіла про цей випадок. І це один із механізмів формування корпоративної культури. Подібні технології широко використовуються і нині: керівник може персонально висловити подяку найкращому працівнику, потиснути йому руку на загальних зборах перед колегами, або запросити його на обід в ресторан, або зобов'язати свого водія возити його тиждень на роботу на директорській машині. До свят запрошуються журналісти, які пишуть статті про найкращих співробітників місяця, року, або іншого певного періоду. І багато чого іншого. Для того, щоб виявити найкращого, влаштовуються змагання, менеджерами постійно моніторяться результати роботи, та порівнюються або з попередніми, або з еталоном, якого прагне співробітник або його підрозділ. Це дозволяє з одного боку формувати банк даних та постійно відстежувати інформацію і своєчасно реагувати на неї, а з іншого боку допомагає формувати культуру і впроваджувати ті цінності, що важливі для даного співробітника цього окремого підприємства, а це і є особистісний розвиток персоналу – третя складова розвитку персоналу на підприємстві. До особистісного розвитку можна віднести також і формування людини як особистості, зростання її духовного, культурного, естетичного рівня, який формується в тому числі і під впливом міста роботи, робочого середовища, де ця особистість проводить більшу частину свого часу і зростає і як людина, і як фахівець, і як соціальна одиниця.

Розвиток персоналу тісно пов'язаний з мотивацією персоналу, більше того, на думку деяких вчених[8], три складові розвитку персоналу на підприємстві водночас є головними мотиваторами потреб робітників підприємства.

Згідно теорією А. Маслоу людьми керують різні мотиви від низьких до високих, від фізіологічних потреб (у їжі, сні, повітрі) і власної безпеки (здоров'я, майна, майбутнього) до соціальних мотивів (дружба, родина), мотивів визнання та самоствердження та самовираження. Якщо ці мотиви відповідають стимулам персоналу, тоді

підприємство працює злагодженою єдиною командою. Якщо «ні», тоді є незадоволення роботою.

Основними мотиваторами персоналу на підприємствах – виробниках мастильних матеріалів до сьогодні залишаються ті, що дають відчуття безпеки (заробітна плата, соціальний захист). Мало розвинуті мотиватори, що створюють у працівників відчуття причетності до компанії, дають можливість особистісному розвитку співробітників, заохочують їх до участі у цікавих проектах, самовдосконаленні, зростанню їхньої відповідальності, тобто систему корпоративних цінностей, причетність до основної ідеї розвитку підприємства, на якому вони працюють. Недостатньо уваги приділяється розвитку людині, людському потенціалу, «емоційному потенціалу» [9, С. 62] в системі координат окремого підприємства, але процес вже зрушив з місця, але надалі його треба активно розвивати.

Для керівника важливо зробити пріоритетними ті мотиви, максимально будуть відповідати стимулам сукупного працівника його компанії. Щоб сформувати портрет сукупного працівника та виявити стимули треба знову ж таки своєчасно за допомогою команди менеджерів проводити опитування співробітників, контролювати, вимірювати різні критерії, як, наприклад, задоволеність роботи в компанії, власними успіхами, рівнем заробітної плати, своїм соціальним статусом і т.д. і аналізувати ситуацію. Кількість цих критеріїв має бути однаковою для різних підгруп персоналу, обмеженою у кількості (не можна без кінця задавати питання), але в той же час повномасштабною (давати повну картину). Цей список формується командою топ-менеджерів.

У випадку, коли керівника не влаштовують задані цінності, він може спробувати їх змінити на свій лад. «Інструменти при цьому можуть бути матеріальні, умовно-нематеріальні та нематеріальні. До першої підгрупи відносяться такі, наприклад, як заробітна плата і доплати і надбавки, передбачені законодавством; премії загальні і індивідуальні, бальна винагорода і таке інше» [9, С. 217]. Треба зазначити, що це самий розповсюджений інструмент управління системою мотивації в колективі, бо до недавнього часу цей аргумент – розмір заробітної плати відіграв переважаючу роль при залученні персоналу, при управлінні ним. Така ситуація залишається на багатьох промислових підприємствах і до нині. Більше того, багато сучасних авторів продовжують використовувати цю тему у своїх дослідженнях, бо вважають цей аспект головним і вирішальним в системі мотивації персоналу. Наприклад, Гончарук А.Г. [10] навіть розробив цілу систему залежності показників роботи підприємства, зокрема взаємозалежність продуктивності праці від проценту премій. Цей автор наполягає на застосуванні різних коефіцієнтів до різних груп персоналу промислового підприємства: тільки він замість п'яти груп (адміністративно – управлінського персоналу, інженерно-технічного, службовців, робітників та обслуговуючого персоналу) виділяє три (основні виробничі робочі, допоміжні робочі та інженерно-технічний персонал, керівники, службовці та інший персонал).

На практиці або в колективному договорі прописують спеціальний підпункт, який обумовлює залежність заробітної плати керівника від розміру окладу робочої спеціальності. В такий спосіб штучно встановлюється соціальне партнерство, паритетні умови між кастою керівників і кастою робочих. За підсумками світових спостережень оптимальна залежність в 6-7 разів. Зменшення чи збільшення цього порогу негативно впливає на колектив та розбалансовує систему управління персоналом.

Або на промислових підприємствах, частіше приватної форми власності, використовується в якості такого регулятора/методу впливу – преміювання, бонусні, бальні

системи винагородження. Всі ці винагороди представляють собою заробітну плату у конвертах. Ця система не така відкрита, як попередньо описана. Вона більше зосереджена на суб'єктивній думці вище (за ієрархією підпорядкування) стоячого керівника. Навіть коли, бонусні виплати – офіційна надбавка до заробітної плати, це розгойдує колектив із середини, бо одному буде завжди здаватися, що він працював краще іншого, але його не чесно оцінили. На наш погляд, це сама делікатна тема. Безумовно, матеріальний стимулятор – найдієвіший, але використовувати в управлінні персоналом його треба дуже виважено. Краще, менш болісно, коли керівники більш активно залучають до системи управління персоналом інші інструменти впливу на мотивацію персоналу, орієнтовані на людський фактор. Це і умовно-нематеріальні інструменти: обов'язковий та необов'язковий соціальний пакет. (До першого відносять оплату обов'язкового медичного страхування, листків непрацездатності, святкових днів, тощо. До другої – пільгове кредитування з боку підприємства, надання безкоштовних стоянок для автомобілів, службових засобів зв'язку таких як корпоративний мобільний зв'язок, пільги для батьків при сплаті за дитячий садок, пільги при купівлі путівок на оздоровлення персоналу, допомога в підвищенні освіти та інші).

І нематеріальні інструменти – це ті, що насамперед формують корпоративну культуру підприємства, сукупність цінностей і норм. Це описані раніше форми визнання результатів, роботи співробітників, вибір кращих, створення приязливої атмосфери змагань, де кожен свідомо крокує до того, щоб бути кращим, стати визнаним, бути адекватно оціненим. Це набуття певного соціального статусу, просування по службі, набуття нових умінь та навичок, участь у реалізації важливих проектів, можливість самореалізації та інші [8, С. 98].

Мотивація та її рівень на сьогоднішній день залишаються інтуїтивним знанням менеджерів, яке стає одним із ключових моментів при постановці цілей і прийнятті кадрових рішень [11, С. 300] Загальна мета вимірювання мотивації полягає в її оцінці, контролі і управлінні, щоб як наслідок, підприємство все ж таки досягло поставлених цілей [12, С. 115]

Як бачимо, формування корпоративної культури підприємства, розвиток та навчання персоналу та його мотивація – це три взаємопов'язані аспекти, на яких повинно будуватися сучасне ефективне управління персоналом на промислових підприємствах.

Висновки. Підводячи підсумки, можна зазначити, що проведений змістовний аналіз трьох складових, на яких базується ефективне управління персоналом сучасного промислового підприємства. Складений образ існуючого стану та намічені важелі впливу на ситуацію з метою змін на краще. Виявлено, що існує потреба, необхідність для всіх трьох складових проводити з боку команди менеджерів постійні опитування персоналу, вимірювання, оцінювання. Полегшити роботу в цьому напрямку можуть стратегічні карти з управління персоналом, які допомагають по-перше працювати разом керівнику та підлеглому. Тобто витримується вимога особистісного підходу до управління персоналом. По-друге, складають візуальну картину того, що відбувається в системі управління, в системі цінностей окремого працівника, вимірюється його задоволеність результатами своєї діяльності в цій компанії, чи відбувається його розвиток, чи досягає він тих цілей, що ставить перед собою і так далі.

Перспективи подальших досліджень. Подальші дослідження слід спрямувати на розробку таких карт та зразка опитувальної анкети для керівників і менеджерів промислових підприємств. Проаналізувавши три складові підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах-виробниках мастильних матеріалів, може-

мо зробити висновок, що на сьогодні формування корпоративної культури, мотивація та розвиток персоналу на цих підприємствах – це три не пов’язані між собою процеси. Результати від їх втілення або взагалі не аналізуються або такий аналіз знаходиться на першому етапі. Об’єднати всі три складові під дахом ідеї стратегічного управління людським капіталом можуть допомогти стратегічні карти.

Список використаних джерел

1. Дубяга В.Ф. Организационная культура российского предприятия / Дубяга В.Ф., Полосина А.В., Тиунов А.А. Монография. – М., 2007. – 220 с.
2. Кирилук В.В. Корпоративна культура як важлива складова ефективного управління персоналом промислового підприємства // Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці: зб. матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів, молодих учених ЖДТУ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/id/eprint/4336>
3. Кислинська В.О. Корпоративна культура підприємства – один із факторів його конкурентоздатності [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/CCN/Economics/10_kislins_ka%20v.o.doc.htm.
4. Чернявський А.Д. Корпоративне управління [Текст]: навч. посіб. – МАУП, 2007. – 208 с.
5. Жоган І.М. Корпоративна культура в системі управління підприємством// Вісник національного технічного університету України КПІ [Електронний ресурс] – Режим доступу: economy.kpi.ua/files/files/69_kpi_2009.pdf
6. Корпоративная культура [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.0ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/korporativnaya_kultura_5.html
7. Іванов І.Н. Менеджмент корпорації [Текст]. – М: «ИНФА», 2006. – 234 с.
8. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. Посіб./ Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – К.: Знання, 2011. – 236 с.
9. Безгін К.С. Управління процесом створення цінності на підприємстві: людський фактор/ Безгін К.Г., Гришина І.В., Ушкальов В.В.-Донецьк: Вид-во «Ноулідж» (донецьке відділення), 2011. – 322 с.
10. Гончарук А.Г. Мотивація як елемент системи управління ефективністю підприємства // Економіка підприємства. – 2007 р., №4.
11. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией : Учебно пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.
12. Гриньова В.М. Грузіна І.А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства. – Харків: ВД «ИНЖЕК», 2007. – 184 с.

Summary. *In this article was analyzed organizational culture, motivation and development of staff on industrial enterprises. It was discovered that the recruiters, work givers positions are gradual transformed, became more social oriented. The methods of more effective personal management are involved. The mentioned parts make a basis for this system forming, for all employers knitting under one roof. This roof is goal of strategic development of company. Every of these three parts are connected one with other. Corporative culture is formed with a help of external attributes, and by intrinsically worthless, in the middle of which is motivation and evolution of every separated employer. The task for modern manager is to build those corporative culture, what would be show itself not only in the external characteristics. But in the intern views of personal. This effect is reachable when these views would agree with intern motivators. The last in their turn are in progress thank for social, professed and individual developing of each person from staff.*

Key words: *corporative culture, worthless, staff developing, motivation, effective managing.*

Чаплінський В.Р.,

асистент кафедри економіки підприємства

Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,

м. Кам'янець-Подільський

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОНЦЕПЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Досліджено процес формування теорії людського капіталу та відмічено погляди представників різних економічних шкіл щодо трактування людського капіталу в хронологічному порядку.

Ключові слова: людський капітал, інтелектуальні здібності, уміння, навички.

Постановка проблеми. В умовах переходу від індустріальної до постіндустріальної економіки суттєво зросла роль нематеріальних факторів виробництва, що у свою чергу сформувало необхідність детального їх дослідження та розвитку. Теорія людського капіталу, як окремий розділ економічної науки, сформувалась лише на рубежі 50-60-х років ХХ століття, разом з цим її джерела формувалися значно раніше. На сьогоднішній день концепція людського капіталу здобула широке визнання в Україні, але сформовані нові реалії соціально-економічного розвитку потребують подальшого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемою вивчення та аналізу людського капіталу займалися такі відомі вчені, як: Т. Шульц та Г. Беккер, Л. Туроу, С. Фішер, Р. Дорнбуш і Р. Шмалензі та інші. Однак, незважаючи на проведені дослідження, питання витоків та формування концепції людського капіталу є ще досить дискусійними.

Формування цілей статті. Метою статті є дослідження еволюції розвитку та сутності концепції людського капіталу.

Основний матеріал дослідження. З історії економічної думки видно, що ідея людського капіталу має давні корені. Початок формування якої пов'язаний ще з розвитком концепції капіталу. У загальному теорія людського капіталу досліджує зв'язок природних і набутих здібностей та навичок індивідів з доходами, безпосередньо, працівника, підприємства та суспільства загалом.

Людський капітал – це сукупність природних та набутих здібностей індивіда, використання яких в економічній діяльності дає переваги до отримання більших прибутків. До таких здібностей відносяться знання, навички, досвід, інформаційна культура і т.д., і т.п.

Передумови до формування теорії людського капіталу виникли за багато років до її офіційного визнання, так, ще у працях Платона простежуються вислови про людські здібності, уміння. У трактаті «Держава» він писав, що «люди мають різну природу, а також здібності до тієї чи іншої справи» і «кожне діло можна робити не лише в більшій кількості, але й краще та докладуючи менших зусиль, коли виконувати його за своїми природними здібностями» [18, с. 60].

Його послідовник Аристотель, стверджував, що «... знання і розуміння більше належать мистецтву, ніж досвіду,... хто володіє якимось мистецтвом, мудріший за тих, хто має досвід, бо мудрість у кожного більше залежить від знання, і це тому, що перші знають причину, а другі – ні» [2, с. 66–69].

Фома Аквінський стверджував, що праця існує для людини, де вона розкриває свою людську гідність, він ставив розумову працю вище від фізичної. Також мислитель цінував духовну, розумову працю, відмічаючи важливість інтелекту людини і наголошував, що «чуттєве сприйняття не охоплює сутності речей, а тільки їх зовнішні акциденції. Так само і уявлення охоплює лише подібність тіл. Лише один інтелект охоплює сутність речей. Саме інтелектуальне начало, яке називається розумом або інтелектом, здійснює діяння саме через себе, і тіло тут участі не бере» [1, с. 91–92].

Вагомий внесок у розкритті значення освіти, навичок в економічному житті суспільства здійснили представники класичної політекономії – В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Ф. Кене, Т. Мальтус.

Одним з перших звернув увагу на інтелектуальні здібності людини В. Петті. Економіст, розглядаючи навички і здібності робітників стверджував, що «...краще спалити продукт праці однієї тисячі людей, ніж допустити, щоб ці люди нічого не робили і, як наслідок, – втрачали своє вміння працювати» [17, с. 68]. Також, слід відмітити, що В. Петті відокремив здібності та навички робітників як складову основного капіталу. У праці «Слово мудрим» (1664) він відмічав, що «людський рід має таку вартість, як і земля», а в «Політичній арифметиці» (1676) зазначав, що країна з малочисленним населенням за своїми багатствами може бути еквівалентна багаточисельній, що досягається шляхом підвищення професійної майстерності [16, с. 82].

А. Сміт також розглядав людські здібності як складову капіталу, а першоджерелом багатства вважав працю. Так, у своїй роботі, «Багатство народів» він стверджував, що капітал є також капіталізованою цінністю «набутих і корисних здібностей усіх громадян чи членів суспільства» [22, с. 208]. Він стверджував, що «щорічна праця кожного народу становить первісний фонд, який надає йому всі життєво необхідні предмети і зручності, що споживає народ протягом року, які складаються завжди або з безпосередніх продуктів цієї праці, або з того, що одержується в обмін на ці продукти в інших народів» [22, с. 114]. Також А. Сміт, вивчав модель економічної людини і наголошував, що час та витрати, здійснені на освіту, обов'язково окупляться ціною праці та стверджував, що набуття здібностей, враховуючи також утримання їх володаря під час його виховання, навчання або учнівства, становлять основний капітал, який немов реалізується у його особистості [21, с. 103]. Також економіст виділяє людей, що працюють з розумовим, інтелектуальним навантаженням в особливий клас, стверджуючи, що «з прогресом суспільства наука стає заняттям особливого класу громадян» [21, с. 125].

Вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу зробив Д. Рікардо. Він першим ввів поняття «робочої сили» стосовно тих осіб, які хочуть і можуть працювати. Д. Рікардо відмічав, що однією з головних причин відставання країн в економічному розвитку є «брак освіти в усіх верствах народу» [19, с. 89].

Послідовник Д. Рікардо, Дж. С. Міль у своїй праці «Основи політичної економії», особливо оцінив та відмітив значення теоретичної праці, яка «з національного або загального погляду... становить частину виробництва в такому ж конкретному сенсі, як праця людини, що творить практичні винаходи, тому що багато практичних випадків були прямим наслідком теоретичних відкриттів, і кожне розширення знань про силу природи було корисним для життєвих праць» [15, с. 11].

Цієї ж доктрини дотримувався і французький економіст Ф. Кене, який у дослідженні «Населення» стверджував, що «могутність держави творять люди», а «від способу використання праці людей і від зростання населення залежить збереження і збільшення багатства нації» [27, с. 145]. Також він стверджував, що для приросту

населення і збільшення багатства потрібна впевненість у свободі та володінні багатствами, бо «заможність зумовлює працездатність тому, що люди користуються добробутом, який вони забезпечують, звикають до вигод життя (доброї їжі, гарного одягу) та бояться бідності. Вони виховують у своїх дітей звички до праці й добробуту, а діти продовжують їх старання» [8, с. 175].

Т. Мальтус відстоював дещо іншу позицію стосовно значення населення для багатства нації визнаючи, що людські ресурси є важливим фактором виробництва. У своїй роботі «Нарис про закон народонаселення» стверджував: «Я готовий визнати, як і мудреці древності, що могутність держави має вимірюватися не розміром її території, а кількістю населення. Я розходжусь з цими авторами тільки стосовно того, як отримати численне і водночас сильне і здорове населення» [11, с. 136].

Роботи К. Маркса також вплинули на розвиток теорії людського капіталу. Так, у «Капіталі» проаналізовано поняття «робоча сила», під якою він пропонує розуміти сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які вона використовує щоразу, коли виробляє певні споживчі вартості [13, с. 222]. Однак, дане визначення зосереджене на простій фізичній праці робітників і у ньому недооцінена розумова, творча та підприємницька діяльність.

У науковій роботі «Національна система політичної економії» Ф. Ліст відніс до капіталу, крім матеріальних благ, ще набуті та природні здібності людей. Стверджував, що багатство нації значною мірою залежить від рівня розвитку «розумового капіталу», бо «сучасний стан народів є наслідком нагромаджені маси різноманітних відкриттів, винаходів, покращень, удосконалень і зусиль усіх поколінь, які жили до нас. Все це становить розумовий капітал існуючого людства і кожна окрема нація є продуктивною настільки, наскільки вона зуміла засвоїти цей спадок від попередніх поколінь і поповнити його власними надбаннями...». Саме тому він відмічав, що першочерговим завданням держави має стати створення сприятливих умов для розвитку людського капіталу, що дасть змогу забезпечити суттєві переваги у майбутньому.

Г. Манків стверджує, що «людський капітал – знання та кваліфікація, які працівники набувають через освіту від початкових дитячих програм до професійної підготовки на робочому місці» [12, с. 144].

Важливість освіти у формуванні людського капіталу та її вплив на економічний розвиток країни вивчав А. Маршал. Він наголошував на потребі фінансової підтримки обдарованих дітей, стверджуючи, що діти, які народились у бідних сім'ях, не повинні витрачати свої здібності на примітивну роботу. А. Маршал відмічав, ніщо так не буде сприяти швидкому зростанню матеріального багатства, як вдосконалення шкільної освіти, бо економічна вигода від використання одного великого промислового відкриття може покрити витрати на освіту для цілого міста [14, с. 290].

Як самостійний розділ економічного аналізу теорія людського капіталу сформувалась лише на рубежі 50-60-х років ХХ століття. Її формування було обумовлено змінами в соціальному та економічному житті суспільства, викликаними науково-технічним прогресом. У ті роки постала гостро потреба у висококваліфікованих кадрах, що обумовило необхідність переосмислення значення освіти. Тоді людський капітал став одним із головних загальноекономічних понять, що дозволяють описати і пояснити через призму людських інтересів і дій багато економічних процесів.

Основоположниками теорії людського капіталу можна вважати відомих американських економістів ХХ століття Т. Шульца та Г. Беккера.

Першим опублікував наукові праці з теорії людського капіталу Т. Шульц: «Формування капіталу освіти» (1960) і «Інвестиції в людський капітал» (1961). Вчений

розглядав людський капітал як наявний у кожного запас придбаних знань, здоров'я, навичок, досвіду, здібностей, мотивацій і енергії, що може використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг, який є формою капіталу, тому що є джерелом майбутніх заробітків або майбутніх задовольень, або того й іншого разом, а людський, тому що є складовою частиною людини.

Також значний внесок у розвиток концепції людського капіталу зробив Г. Беккер. У 1964 р. він видав наукову працю «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз». У своїй роботі економіст відмічає, що людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, до яких можна віднести навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я. Сформована ним модель стала основою для всіх наступних досліджень у цій сфері.

Л. Туроу дає наступне визначення: «Людський капітал людей являє собою їх здібність виробляти предмети й послуги». Економіст відмічає людський капітал, як невід'ємну складову індивіда, що включає повагу до соціальної та політичної стабільності, яка здобувається, як правило, в результаті відповідної освіти і виховання.

«Людський капітал є мірою втіленої в людині здатності приносити дохід. Людський капітал включає вроджені здібності та талант, а також освіту і придбану кваліфікацію» так характеризують людський капітал С. Фішер, Р. Дорнбуш та Р. Шмалензі [24, с. 302].

С. Г. Струмлінін також відмічав важливість людського капіталу, а саме: він стверджував, що за рахунок освітнього фактора, економіка країни може суттєво зміцніти. Відмічаючи, що витрати на освіту окупаються з лишком уже в перші півтора року, а протягом «...наступних 35,5 років держава одержує чисті бариші на цей капітал у розмірі 73% річних» [23, с. 81].

У 80 роки ХХ ст. Р. Капелюшников розглядає людський капітал, як «наявний у кожного запас знань, здібностей і мотивацій», даний набір, на його думку, «становить капітал, тому що їхнє формування вимагає відволікання засобів на шкоду поточному споживанню, але при цьому вони слугують джерелом підвищення продуктивності й заробітків у майбутньому» [7, с. 287].

Російський учений М. М. Критський категорію «людський капітал» визначав як загально-конкретну форму людської життєдіяльності, яка є результатом попередніх форм, тобто, споживчої і продуктивної, які адекватні епохам привласнюючого і виробляючого господарства, що здійснюється, як підсумок, історичного руху людського суспільства до його сучасного стану [9, с. 9]. Погляди М. Критського розвиваються в роботах Л. Г. Сімкіної [20, с. 48]. Вона розглядає історично послідовні форми збагачення життєдіяльності як у вжитку, так і у виробництві. Джерелом і формою збагачення в життєдіяльності людини виступає інтелектуальна діяльність.

А. Чухно теорію людського капіталу ототожнює з теорією людського розвитку, визначаючи за основну мету створення умов для всебічного розвитку людини [25, с. 95].

Серед українських науковців, що працюють над аналізом та формуванням теорії людського капіталу варто виділити О. Грішнову. За її визначенням, «людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу» [4, с. 16].

Розглядаючи людський капітал Н. Голікова дає йому таке визначення: «людський капітал – це вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу

господарювання, капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток)» [3, с. 3].

Б. Кульчицький під людським капіталом розуміє сукупність здібностей і кваліфікацій, що забезпечує провідну функцію засобів виробництва і предметів тривалого користування [10, с. 27].

«Капітал сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і тим самим впливає на зростання доходів даної людини» називається людським капіталом, стверджував С. А. Дятлов [5, с. 83].

У свою чергу, Н. Р. Бовен характеризував людський капітал як набуті знання, навички, мотивації й енергію, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів та послуг.

В. Л. Иноземцев визначає людський капітал як «... знання і кваліфікація людей, причому значення заданих факторів постійно зростає, а також здатність людей спілкуватися один з одним, що має важливе значення для всіх аспектів суспільного життя» [6, с. 129].

Висновки. Отже, проаналізувавши досліджуваний матеріал щодо формування концепції людського капіталу, можна стверджувати, що з розвитком еволюційної думки стосовно поняття капітал, все більше і більше уваги приділяється людині, а саме її здібностям та інтелектуальним можливостям. Завдяки розвитку теорії людського капіталу сформувались передумови до інформаційної революції і формування інформаційного суспільства, що передбачали зміну першості матеріальних благ на користь інформаційних.

Список використаних джерел

1. Аквинский Ф. Антология мировой философии – в 4-х т. / Ф. Аквинский. – М. : Мысль, 1969. – Т. 1. – 936 с.
2. Аристотель. Метафізика – в 4-х т. / Аристотель. – М. : Наука, 1980. – Т. 1. – 119 с.
3. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання і розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : спец. економічна теорія 08.01.01, ін-т екон. прогнозування / Н. В. Голікова. – К., 2004. – 23 с.
4. Грішнова О. А. Людський капітал формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 255 с.
5. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : СПбУЭФ, 1994. – 160 с.
6. Иноземцев В. Л. Новая постиндустриальная волна на Западе : Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Академия, 1999. – 640 с.
7. Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ / Р. И. Капелюшников. – М. : Наука, 1981. – 450 с.
8. Кене Ф. Избранные экономические произведения / Ф. Кенэ; пер. с франц. – М. : Соцэкгиз, 1960. – 551 с.
9. Критський М. М. Человеческий капитал / М. М. Критський. – Л. : Ленгоста, 1991. – 119 с.
10. Кульчицький Б. В. Економічні системи суспільства: теорія, методологія, типологізація : монографія / Б. В. Кульчицький. – Львів, ЛНУ ім. Івана Франка, 2003. – 352 с.
11. Мальтус Т. Дослідження закону народонаселення / Т. Мальтус. – К. : Основи, 1998. – 535 с.
12. Манків Н. Г. Макроекономіка : підручник для України / Н. Г. Манків : пер. з англ.; наук. ред. перекл. С. Панчишина. – К. : Основи, 2000. – 588 с.
13. Маркс К. Твори – 2-е вид. – В 30 т. / К. Маркс, Ф. Енгельс : пер. з 2-го рос. вид. – К. : Держполітвидав УРСР, 1963. – Т. 23. – 847 с.

14. Маршалл А. Принципы экономической науки. – В 3-х т. / А. Маршалл : пер. с англ. – М. : Прогресс, 1993. – Т. 1. – 414 с.
15. Милль Дж. С. Основы политической экономии / Дж. Милль. – М. : Прогресс, 1980. – Т. 1. – 495 с.
16. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти. – М. [Б. и], 1970. – С. 82.
17. Петти В. Трактат о налогах и сборах / В. Петти. – М. : Ось-89, 1997. – 112 с.
18. Платон. держава / Платон; пер. з давньогре. та комент. Д. Коваль. – К. : Основи, 2000. – 355 с.
19. Рикардо Д. Сочинения: Начала политической экономии и налогового обложения / Д. Рикардо. – М. : Госполитиздат, 1955. – Т. 1. – 360 с.
20. Симкина Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике : дис. д-ра эконом. наук. : спец. 08.00.01 экономическая теория / Симкина Л. Г. – СПб. : 2000. – 349 с.
21. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов – в 3 кн. / А. Смит. – М. : Наука, 1993. – Т. 1. – 572 с.
22. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
23. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М. : Наука, 1982. – 472 с.
24. Фишер С. Экономика / Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. ; пер. с англ. со 2-го изд. – М. : Дело, 1998. – 864 с.
25. Чухно А. А. Сучасні економічні теорії : підручник / А. А. Чухно, П. І. Юхименко, П. М. Леоненко; за ред. А. А. Чухно. – К. : Знання, 2007. – 878 с.

Summary. The process of formation of human capital theory and noted the views of different economic schools on the interpretation of human capital in chronological order.

Key words: human capital, intellectual abilities, skills.

УДК 331.101.2

Шаульська Л.В.,

д.е.н., професор

Донецького національного університету,

м. Вінниця

Панькова А.Д.,

аспірантка

Інституту економіки промисловості НАН України,

м. Київ

МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЦІННОСТІ ТА ПРЕСТИЖУ ПРАЦІ

Обґрунтовано необхідність підвищення цінності людини праці та праці. Визначено перешкоди на шляху модернізації сфери праці у становленні та розвитку людства. Запропоновано напрями підвищення соціальної відповідальності в системі трудових відносин.

Ключові слова: праця, людина праці, цінність праці, суспільні відносини, соціальна відповідальність, трудова сфера.

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах праця втратила для більшості працівників цінність і перетворилася лише на інструмент отримання певних матеріальних благ. Для молоді стає популярним наслідування та копіювання так званих «успішних» людей, у яких робота займає досить скромне місце у житті, через що розуміння «успіху» та його досягнення зазнає значних змін у свідомості людей, а показник добробуту кожної людини не завжди співвідноситься з результатами її праці.

Така тенденція є досить небезпечною для суспільства, адже саме діяльність людини у праці стає невід'ємною рисою особистості – запорукою її подальшого розвитку та прогресу у світі в цілому, бо справжня цінність людини визначається не багатством, походженням чи посадою, а цінністю внутрішніх здібностей: чесністю, справедливістю, відповідальністю та працелюбством. Навіть у працях українського філософа Г. Сковороди зазначена особлива роль праці у життєдіяльності людини. Філософ визначав, що «людина, створюючи матеріальні й духовні цінності, неодмінно повинна здобути те, чого прагне. Праця – життєутверджуюча основа, не тільки фізична, а й розумова (духовна) діяльність, сутність яких визначається природними ознаками. Вона – визначальна характеристика і показник добробуту кожної людини. Її результат – продукт споживання, але найбільша насолода – процес, протягом якого ми розкриваємося і самостверджуємося як особистість!» [1].

Постановка проблеми. Відсутність високої продуктивності праці, інноваційної та трудової активності, прагнення до успіху без трудових зусиль закріплюють умови безвідповідальності, сприяють укоріненню тіньових відносин у трудовій сфері, що, в свою чергу, перешкоджає становленню соціально відповідальної особистості у суспільстві та позначається на її трудовій поведінці.

Суспільство і соціальні відносини при втраті цінності праці та працівника змінює його іншою цінністю. Член-кореспондент НАН України М. Шульга підкреслює, що відбулась орієнтація на життєвий успіх. У свою чергу, це обумовило зміну соціальної поведінки, коли стратегією людини стає, перш за все, кар'єрне зростання, досягнення високого соціального статусу, популярності, слави, навіть усупереч цінностям сім'ї, за рахунок інтенсифікації праці, відмови від відпочинку, а також нерідко через ігнорування моральних норм [2].

Мета статті – обґрунтувати необхідність зміни суспільних відносин на підвищення ролі, цінності і престижу праці і працівника.

Виклад основного матеріалу. Праця як визначальна форма життєдіяльності особистості і найважливіша сфера суспільного життя відіграє високу роль у формуванні та розвитку суспільства. Праця є предметом дослідження значної кількості наук: трудове право, економіка праці, психологія і соціологія праці, гігієна і охорона праці, ергономіка, соціологія праці тощо. Але жодна наука самостійно не компенсує переваги міждисциплінарного підходу.

Сфера праці впливає на всю систему суспільних відносин – на рівень зайнятості та безробіття, систему і характер соціальної відповідальності, продуктивність і ефективність праці, а також на рівень та якість трудового життя. Несприятлива ситуація у трудовій сфері ініціює соціальну напруг, економічні та політичні кризи, знижує рівень конкурентоспроможності працівника, підприємства, країни. Вдосконалення системи відносин в сфері праці є вкрай важливим для сталого суспільного розвитку.

В сучасних наукових дослідженнях все менше увага приділяється термінологічному та змістовному значенню поняття «праця». Найбільш привабливим є поняття праці у широкому розумінні.

Так, у «Філософському енциклопедичному словнику» праця визначається як «цілеспрямована діяльність людини, в процесі якої він за допомогою знарядь праці впливає на природу і використовує її з метою створення предметів, необхідних для задоволення своїх потреб» [3].

Але не втрачають своєї актуальності погляди на природу праці К. Маркса, які не тільки заклали основу сучасного розуміння трудової діяльності, а й стали фундаментом для розвитку вітчизняних уявлень про людську діяльність у більш широкому плані. Праця за відомою характеристикою К. Маркса – це загальна умова, «перша

передумова всякого людського існування», а відповідно, і всякого існування суспільства. Праця стає необхідним чинником суспільного прогресу, однією з його головних рушійних сил. В цілому основні положення К. Маркса зводяться до наступного:

- праця – це цілеспрямована діяльність;
- праця носить предметний характер;
- праця (як діяльність) матеріалізується в предметі праці, з форми діяльності праця переходить в форму буття, в форму предмета; змінюючи предмет, праця змінює свою власну форму, тобто перетворює самого працівника (людину);
- праця носить суспільний характер [4].

Якщо взяти в якості критеріїв розвитку уявлень про працю, уявлення про відповідність вкладу людини в загальну користь благ, одержуваних даною людиною (працівником), то умовно можна виділити наступні основні етапи у розвитку уявлень про працю, які мають спільні риси з розвитком самого людства.

Праця виступає як необхідність виживання людини в природних умовах. Колективна праця створила людину як носія особливої колективної свідомості. Почуття власної гідності конкретного індивіда визначалося його ефективною участю у спільній праці. Праця на такому етапі розвитку людства залишалася простою і зрозумілою, а уявлення про справедливий винагороду носили в основному колективний і визнаний більшістю характер.

Праця також виявляється як обов'язок і обов'язок перед своєю громадою, а пізніше і перед суспільством. Через працю людина показує свою «корисність» окремому співтовариству і завдяки праці взагалі може розглядати себе як повноцінного члена даної соціальної системи. На цьому етапі розвитку уявлень про працю кожна конкретна людина (працівник) по-своєму розуміла свій борг перед людьми і відповідно по-своєму пишалась тим, що вона робить, чим вона корисна іншим людям. Зрозуміло, що уявлення про таку корисність були різними у лідерів і звичайних членів суспільства.

З розвитком суспільного виробництва праця все більше розглядається як виробнича і технологічна необхідність. Сам людина-працівник все більше стає чинником ефективного виробництва. Але кінцеві результати виробництва все більше віддалялися від самої людини-працівника і було вже складніше оцінити свій реальний внесок у загальну справу. Складніше стало для нього оцінити і блага (зарплату), на які він міг розраховувати. В підсумку працівникові все більше доводилося «довіряти» в цьому питанні роботодавцю та його службам, які «пояснювали» працівнику, на що він може претендувати в плані оцінки своєї праці. Почуття співпричетності до того чи іншого виробництва (підприємства) та почуття причетності до тих чи інших вироблених товарів все більше стає для працівника основою для його самореалізації та задоволеністю в праці. До цього можна додати соціально-психологічний клімат, який склався у конкретних трудових колективах працівників.

З розвитком демократизації суспільства праця все більше сприймається як соціально-економічна потреба, як умова статусу людини в суспільстві. Населення ряду країн стало більш освіченим у галузі економіки (у тому числі і завдяки поширенню ідей К. Маркса), тому вже з набагато більшим розумінням розглядало свій внесок у суспільний добробут і винагороду, одержувану за свою роботу. Саме тому в усіх цивілізованих країнах почалися страйки і виникли профспілкові рухи. Реальністю стала боротьба робітників за свої права. У підсумку західне суспільство досягло більш-менш справедливого стану, коли праця стала винагороджуватися залежно від трудомісткості, необхідного рівня кваліфікації працівників, а головне – від затребу-

ваності даної роботи для більшості населення. Ринкові відносини стали визначати і уявлення про «корисність» тієї чи іншої праці. Звідси сам статус людини в суспільстві та почуття власної гідності, а відповідно і почуття задоволеності від праці, стали визначатися заробітком, який був одержуваний за «корисну» для суспільства роботу.

Більш високий рівень розвитку суспільства обумовив перетворення праці в особистісну потребу й умову розвитку людини. Навіть у рамках «ринкового» уявлення про цінності праці деяких людей виникає внутрішній протест проти того, щоб оцінювати свій внесок у вироблені блага через затребуваність з боку більшості людей (з боку «ринку»). Наприклад, в ситуаціях, коли більшість населення орієнтоване на досить примітивну продукцію, деякі професіонали вже не можуть отримати задоволення від виробництва такої продукції. Виникає «відчуженість праці від працівника».

На думку К. Маркса, відчуження праці, при якому праця стає лише засобом для підтримки існування: продукти і сам процес праці набувають самостійного буття, незалежне від волі і планів людини. Тому в процесі праці робітник ставиться до своєї власної діяльності як до чогось чужого, що йому не належить, і тільки поза межами праці робітник не відчуває себе відірваним від самого себе. Відчужена праця пов'язана з відчуженням людини від себе як творчої особистості, від інших людей, від усього світу, який сприймається як чужий і ворожий. Відчужена праця руйнує креативні здібності людини (які можуть і повинні виявлятися саме в трудовій діяльності), тим самим руйнується особистість, а людина перетворюється на річ [4].

У такому разі тоді найважливішою умовою розвитку почуття власної гідності для людини стає праця, яка виконується відповідно до особистісних уявлень працівника про суспільну користь, що одночасно може істотно розходитися про це, з існуючими уявленнями суспільства. У тому випадку, коли реалізуються власні уявлення створюваного блага, працівник отримує можливість найбільш повноцінно реалізувати себе у праці.

Гостро постає питання не тільки щодо цінності праці, а й цінності і гідності самого працівника. Коли у людини несправедливо забирають більшу частину заробленого, одночасно її позбавляють можливості відчувати себе справжнім суб'єктом, господарем своєї праці, тоді виникає ситуація, що той хто чесно і ефективно працює – неадекватно оцінюється, порівняно з тим, хто навчився дорого продавати свою менш якісну працю або вміє нав'язувати власну значущість серед інших людей за допомогою різних маніпуляцій.

Успіхи України щодо становлення та розвитку соціальної відповідальності держави за стан трудової сфери, правову регламентацію трудових відносин, якість та ефективність державного управління в цьому напрямі незначні. Навіть станом на травень 2015 року не прийнято Трудовий кодекс.

Неврегульованість, відсутність правової регламентації дій суб'єктів сфери праці разом з новими ринковими відносинами обумовлюють зростання значної кількості проблем та перешкод, які виявляються у невідповідності потреб ринку праці, наявності певних категорій спеціалістів, небезпек для життя та здоров'я працюючих на виробництві, посиленні експлуатації робочої сили, неконкурентоспроможності українського працівника тощо.

Такий стан трудової сфери становить значну перешкоду не тільки у становленні засад соціальної відповідальності, а й у забезпеченні безпеки національних інтересів у цілому.

За результатами експертного опитування з соціальної відповідальності [5] при визначенні загроз національній безпеці значна частка експертів (58,9%) відзначила,

що саме недоліки соціально-трудової сфери, які визначаються десоціалізацією відносин у трудовій сфері, зниженням цінності праці, низькою якістю трудового життя, нерозвиненістю трудових компетенцій, є загрозою національної безпеки України. А за вагомістю ця загроза посіла друге місце серед визначених експертами.

Зміна ціннісних орієнтацій населення зі зміною соціальних умов життя спричинила втрату цінності самої праці та працівника. Відсутність раціональних моделей управління трудовою сферою та трудовим потенціалом країни призвела до десоціалізації відносин у трудовій сфері, низької якості трудового життя, нерозвиненості трудових компетенцій, які через недостатній рівень розвитку соціальної відповідальності в країні стають загрозою національної безпеки.

Міжнародний досвід засвідчує значущість у стратегіях розвитку підприємств людини праці. Стає заповітом у більшості компаній теза, що їх конкурентоспроможність залежить від конкурентоспроможності персоналу. Саме «людина праці» стає центром та направляючим вектором розвитку сфери праці та розвитку всього суспільства, виконуючі різноманітні соціальні, економічні функції. Ефективність розвитку економіки більшою мірою залежить від того, скільки коштів вкладено в людину, яка за допомогою праці удосконалює себе, виробництво та суспільство. «Людина праці» є найважливішим чинником економічного розвитку та економічного зростання.

В колі рис людини праці найбільш цінним є розвинені професійні здібності, висока працездатність, прагнення до збалансованості інтересів з роботодавцем, а головне відповідальність. В. Франкл підкреслював, що «бути людиною – це значить бути свідомим і відповідальним» [3].

Багато науковців, які досліджують проблеми відповідальності людини праці, дотримуються думки про те, що професійна відповідальність – не є сума різного плану відповідальностей, а має принципово нову якість, яка передбачає соціальну відповідальність за стан і напрямок змін у суспільстві [6].

Висновки. Сьогодні сфера праці набуває нового значення, бо може виступити тією рушійною силою, через яку кожна людина відчує себе відповідальною за вибір свого життя, результат своєї роботи, суспільство, світ. Байдужість до праці, досягнення «успіху» через неправомірні, безвідповідальні дії становлять нові загрози українському суспільству – починаючи з деградації самої людини, зміни цінностей життя, моральних норм і закінчуючи руйнуванням людського потенціалу та загостренням можливостей майбутнього розвитку країни на основі соціально відповідальних засад.

Список використаних джерел

1. Сковорода Г. Повне зібрання творів: у 2 т. – К.: Дніпро, 1973. – Т. 1. – 531 с.
2. Шульга М.О. Дрейф на узбіччя. Двадцять років суспільних змін в Україні / М.О. Шульга. – К.: ТОВ «Друкарня Бізнесполіграф», 2011. – 448 с., с. 221
3. Философский энциклопедический словарь. – М., 2010. – С. 696.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.23. – С. 195.
5. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с., с.185
6. Муздыбаев К. Психология ответственности. – М., 1983.; Чавчавадзе Н.Э. Культура и ценности. – Тбилиси, 1988.

Summary. *The necessity of increasing the value of human labor and labor. Identified barriers to reform the world of work in the development of mankind. Directions increase social responsibility in the system of labor relations.*

Key words: *work, people work, the value of labor, social relations, social responsibility, labor issues.*

Титова Т.П.,

к. полит. наук

Института социологии НАН Беларуси,

г. Минск

СЕЛЕКТИВНАЯ ИММИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ: СТРАТЕГИИ И ПРАКТИКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Представлений анализ систем відбору висококваліфікованих мігрантів в зарубіжній імміграційній політиці. Досліджуються проблеми визначення висококваліфікованих фахівців, як категорії трудових мігрантів в теорії і політичних практиках.

Ключові слова: висококваліфіковані фахівці, трудові мігранти, селективна імміграційна політика.

Постановка проблемы. Рост человеческой мобильности в условиях глобализации обусловил необходимость нового подхода к управлению миграционными потоками в XXI в. В международной практике государственного регулирования трудовой миграции происходит расширение стратегических мер и инструментов, направленных на привлечение специалистов высокой квалификации из-за рубежа. В экономике, основанной на знаниях, высококвалифицированные кадры приобретают ключевое значение. Сегодня практически все развитые и многие развивающиеся страны включились в конкурентную борьбу за привлечение высококвалифицированных мигрантов, которое рассматривается как эффективный путь наращивания человеческого капитала. Это обстоятельство, в свою очередь, ведет к реформированию миграционной политики и переходу от политики жесткого контроля миграции к политике гибкого управления миграционными процессами.

Изложение основного материала. Рост человеческой мобильности в условиях глобализации обусловил необходимость нового подхода к управлению миграционными потоками в XXI в. В международной практике государственного регулирования трудовой миграции происходит расширение стратегических мер и инструментов, направленных на привлечение специалистов высокой квалификации из-за рубежа. В экономике, основанной на знаниях, высококвалифицированные кадры приобретают ключевое значение. Сегодня практически все развитые и многие развивающиеся страны включились в конкурентную борьбу за привлечение высококвалифицированных мигрантов, которое рассматривается как эффективный путь наращивания человеческого капитала. Это обстоятельство, в свою очередь, ведет к реформированию миграционной политики и переходу от политики жесткого контроля миграции к политике гибкого управления миграционными процессами.

Если традиционно большая часть административных и финансовых ресурсов принимающих стран шла на предотвращение пересечения границы и пребывания нежелательных (незаконных) иммигрантов, то сегодня все больше усилий направляется на активное привлечение желаемых категорий мигрантов. Соответственно, эффективность миграционного регулирования начинает определяться не столько в понятиях безопасности, сколько в понятиях экономической выгоды, опираясь на два ключевых фактора: во-первых, наличие последовательной миграционной стратегии, которая обозначила бы конкретные цели и задачи миграционной политики с учетом

специфических социально-экономических требований государства; и, во-вторых, наличие инструментов отбора именно тех категорий иммигрантов, которые способствовали бы достижению поставленных задач [1].

Тенденция, свойственная сегодня всем развитым странам, принимающим ежегодно большое количество мигрантов, – переход от ограничительной к избирательной миграционной политике. При этом селективная политика ориентируется не столько на нужды конкретных секторов промышленности или сельского хозяйства, сколько на общие требования постиндустриальной экономики с ее опорой на инновационность, гибкость и информационные технологии. В основу легальных рамок иммиграции уже сегодня закладывается представление о ценности/стоимости труда квалифицированного мигранта и его потенциальной способности к адаптации на рынке труда [2, с. 47].

Современная иммиграционная политика предполагает диверсифицированный подход к мигрантам в зависимости от их квалификации и способности адаптироваться к принимающему обществу. Развитые страны при помощи специальных мер расширяют возможности иммиграции квалифицированных специалистов, одновременно сокращая возможности для въезда и оседания низкоквалифицированных мигрантов. Помимо Австралии и Канады, традиционно отбиравших мигрантов по экономическим критериям, в начале 2000-х гг. селективная политика была официально введена во многих европейских странах. В 2013 г. политику поощрения иммиграции высококвалифицированных кадров проводили 68 из 172 стран, по которым имелась соответствующая информация.

Реализуемые странами миграционные стратегии и практики отбора трудовых мигрантов отличаются значительным разнообразием. Цели, механизмы и инструменты селективной иммиграционной политики зависят от многих факторов. Влияние на них оказывают степень интегрированности страны в общемировые экономические и политические процессы; макроструктурные особенности рынков труда; конкретные ресурсно-демографические характеристики населения и рабочей силы; особенности политической ситуации. Каждая страна проводит свою, хотя во многих случаях и согласованную с другими странами, миграционную политику. Растущая конкуренция за привлечение квалифицированных трудовых ресурсов стимулирует правительства постоянно разрабатывать новые подходы к регулированию трудовой миграции.

В качестве ключевых стратегий привлечения высококвалифицированных специалистов выделяются следующие:

1. Прием мигрантов, основанный на трудоустройстве, когда работодатели подают заявление о найме работника при условии защиты внутреннего рынка труда.
2. Исследование рынка труда, когда правительственные агентства определяют сектора, в которых имеется дефицит работников.
3. Нарращивание человеческого капитала, где баллы начисляются за такие характеристики, как образование и знание языка.
4. «Фильтрационная система», когда статус постоянного резидента предоставляется студентам или временным работникам, продемонстрировавшим свою ценность [3, р. 5].

При всем разнообразии инструментов селективных иммиграционных политик, в их основе лежат две базовые системы отбора мигрантов: балльная и система отбора на основании заявок работодателя. На практике страны зачастую используют сочетание элементов обеих систем.

При балльной системе отбора государство разрабатывает перечень качеств и характеристик, которыми должны обладать потенциальные иностранные работники. «Классическая» балльная система дает иммигрантам право напрямую подавать заявление в соответствующее государственное учреждение, и те, кто набирает необходимое количество баллов в соответствии с требуемыми критериями, могут получить рабочую визу. Система заявок от работодателей основана на выборе работников работодателями и исходит из конкретных потребностей в привлечении иностранной рабочей силы. Она позволяет работодателям самим определять, работники каких специальностей им необходимы. Несмотря на то, что отбор мигрантов осуществляют работодатели, государство устанавливает ряд общих параметров для отбора, например, к минимальному уровню образования и выплачиваемых зарплат для потенциальных работников.

Единых критериев отнесения мигрантов к категории высококвалифицированных специалистов не существует, каждая страна определяет собственные критерии отбора. Зачастую базовыми характеристиками выступают уровень образования и квалификация, требования к которым значительно варьируются.

В Канаде и Австралии, являющихся странами традиционной иммиграции, действуют сходные модели отбора высококвалифицированных специалистов, основанные на балльных тестах и списке востребованных профессий. Однако сами списки и требования к образованию заявителей имеют существенные отличия.

Канадская программа профессиональной иммиграции является одной из наиболее эффективных в мире. Ее успех обусловлен уровнем экономического развития государства, а также относительно мягким требованиям признания иностранного гражданина высококвалифицированным специалистом. К образованию и квалификации заявителей, проходящих по классу профессиональной иммиграции, в Канаде предъявляются следующие требования:

1. Профессия, по которой подается заявление, должна находиться в официальном списке востребованных профессий (NOC) и соответствовать одному из трех, определяемых законом, уровней квалификации. Заявитель должен подтвердить как минимум 1 год стажа по данной профессии в течение последних 10 лет на основе полной занятости и наличие дохода в этот период.

2. При определении уровня образования по балльной системе учитываются степень, полученная в результате очного обучения, и совокупная продолжительность обучения. Канадская балльная система выделяет четыре основных уровня образования, которые имеют внутреннюю градацию: степень Master's или Ph.D.; степень бакалавра; очная программа в колледже, техникуме, училище; средняя школа.

В 2014 г. список профессий был расширен правительством Канады с 24 до 50 профессий, практически все из которых требуют наличия высшего образования. Также увеличены ежегодные квоты приема иммигрантов с 5000 до 25000 заявлений. Программа предусматривает квоты для докторов наук, которым выделено 500 мест.

В Австралии иммиграция квалифицированных специалистов регулируется Программой общей профессиональной миграции. В соответствии с Программой не требуется иметь предложение работы со стороны работодателя, но необходимо обладать профессией, включенной в список востребованных профессий (SOL). Диапазон достаточно широк и содержит целый ряд профессий, не требующих высшего образования. Заявитель должен иметь образование, соответствующее одному из следующих критериев: подтвержденное австралийской экспертной организацией наличие теоретических знаний, относящихся к профессии из списка SOL; диплом или профессио-

нальное свидетельство, соответствующее III или IV разделам австралийской квалификационной структуры; степень, эквивалентную австралийской степени бакалавра и выше.

Профессиональная миграция в США строится на основе запросов работодателей. Для иностранных высококвалифицированных специалистов предусмотрена специальная рабочая виза H1-B. Образование и квалификация заявителя должны соответствовать одному из следующих требований:

- наличие образования не ниже бакалавра в одном из аккредитованных колледжей или университетов США по профессии, относящейся в США к категории «specialtyoccupation»³;
- либо образования, полученного за рубежом, эквивалентного степени бакалавра в США и выше по данной профессии;
- либо неограниченной лицензии штата, регистрации или сертификации, которая дает право практиковать по отдельным специальностям в штате, который предлагает занятость;
- либо образования, профессиональной подготовки или опыта работы по специальности, эквивалентных требуемому уровню образования, а также признания опыта работы по специальности путем последовательного занятия ответственных позиций, непосредственно связанных со специальностью.

Европейские государства относительно недавно включились в «борьбу за мозги», однако список стран, проводящих селективную иммиграционную политику, постоянно расширяется. Системы отбора высококвалифицированных специалистов, как правило, строятся на уже апробированных в странах традиционной иммиграции инструментах – балльных тестах и запросах работодателя либо их сочетании. Кроме того, в качестве критерия отбора также широко применяется уровень дохода заявителя по предлагаемой работе.

Специфика селективной иммиграционной политики стран Европейского Союза состоит в том, что миграция высококвалифицированных специалистов регулируется здесь на двух уровнях – общеевропейском и национальном. На уровне ЕС с 2011 г. действует Голубая карта ЕС, регулирующая иммиграцию высококвалифицированных специалистов из третьих стран. В то же время каждое государство вправе реализовывать собственную политику по привлечению данной категории мигрантов. Еще одним фактором, оказывающим существенное влияние на миграционные стратегии стран Европы, является инициатива по созданию ERA – единого научного и инновационного пространства государств-участников ЕС. Развитие мобильности работников сектора НИОКР, в том числе за счет привлечения специалистов из третьих стран, является одним из основных инструментов ее реализации.

В мае 2009 г. Советом ЕС была принята Директива № 2009/50/ЕС, которая ввела в Европе т.н. Голубую карту ЕС (BlueCardScheme). Эта схема была разработана специально для упрощения условий въезда и проживания, а также беспрепятственного передвижения по территории Европейского Союза высококвалифицированных специалистов из третьих стран. Претендентами на получение Голубой карты ЕС являются лица, обладающие высокой профессиональной квалификацией – дипломированные специалисты с высшим образованием (при условии, что длительность обучения составляла не менее 3 лет), а также иные лица, которые имеют пятилетний профессиональный опыт

³ Профессии, для работы по которым необходимо наличие степени бакалавра или ее эквивалента, относящегося к данной профессии.

работы по специальности, требующей высшего образования. Претенденты должны предоставить подписанный трудовой договор или имеющее юридическую силу предложение работы от европейского работодателя, в котором четко оговорена годовая брутто-зарплата. Ее размер устанавливается каждым государством отдельно и обычно как минимум в 1,5 раза превышает среднюю заработную плату по стране, однако для дефицитных профессий он может быть снижен до соотношения 1,2.

Директивы ЕС выступают своеобразными «основами законодательства» на европейском уровне, оставляя государствам-членам право разрабатывать собственные механизмы их исполнения. Так, в апреле 2012 г. парламентом Германии были внесены изменения в законодательство об иммиграции, согласно которым иностранному гражданину может быть выдана Голубая карта ЕС с целью осуществления трудовой деятельности на территории Германии. К соискателям предъявляются следующие требования:

- Наличие законченного университетского образования (немецкого или признаваемого зарубежного эквивалента);
- Наличие подписанного трудового договора или предложения работы от работодателя в Германии, подтверждающего, что годовая брутто-зарплата составит не менее 47600 евро. Для профессий группы MINT (математика, информатика, естественные науки, технологии) минимальная годовая брутто-зарплата составляет 37128 евро.

Австрия в дополнение к Голубой карте ЕС ввела в 2011 г. Красно-бело-красную карту (RWR Karte) – новую гибкую схему иммиграции квалифицированных работников и их семей из третьих стран. Красно-бело-красная карта выдается на 1 год и дает право ее обладателю на пребывание и трудоустройство у определенного работодателя на определенный срок. Претендовать на ее получение могут следующие группы лиц: высококвалифицированные работники; квалифицированные работники в дефицитных профессиях; другие ключевые работники; выпускники австрийских университетов и высших специальных учебных заведений; самозанятые ключевые работники. Отбор претендентов осуществляется на основе балльной системы. Для каждой категории претендентов действуют особые правила относительно минимальной заработной платы, уровня образования, знания языков, возраста и пр.

Ирландия – одна из трех стран, не принимающих участие в схеме Голубая карта ЕС. Государство проводит собственную политику по привлечению высококвалифицированных мигрантов определенных профессий. Особое внимание уделяется ученым и исследователям. Критерием отбора является, в первую очередь, уровень годового дохода. Для большинства должностей с годовым доходом 60000 евро и выше выдается специальный вид разрешения на работу – GreenCard, не требующий получения рабочей визы. Получить ее могут также работники с годовым доходом от 30000 до 59999 евро, если они входят в список профессий, по которым имеется дефицит специалистов. К ним, в частности, относятся химики, биологи, физики, научные сотрудники в области естественных наук и материаловедения. Гражданам стран, не входящих в Европейскую Экономическую Зону, которые выполняют научные исследования для аккредитованных исследовательских организаций Ирландии, а также аспирантам высших учебных заведений оформлять разрешение на работу не требуется вообще.

Российская Федерация также вводит элементы селективности в свою миграционную политику. Одновременно с программами развития сотрудничества с русскоязычными учеными-соотечественниками правительство России в 2010 г. внесло в

миграционное законодательство изменения, облегчающие условия найма зарубежных специалистов. Статус высококвалифицированных специалистов увязан с получением заработной платы определенного размера и предусматривает три соответствующих позиции: 1) не менее 1 миллиона рублей из расчета за 1 год – для высококвалифицированных специалистов, являющихся научными работниками или преподавателями в случае их приглашения для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью вузами, государственными академиями наук, национальными исследовательскими либо государственными научными центрами; 2) в размере не менее чем семьсот тысяч рублей из расчета за один год – для иностранных граждан, приглашаемых резидентами технико-внедренческой особой экономической зоны; 3) без учета требования к размеру заработной платы – для иностранных граждан, участвующих в реализации проекта «Сколково».

Разнообразие миграционных стратегий и практик привлечения высококвалифицированных мигрантов, и, соответственно, критериев их отбора в странах приема, отсутствие на международном уровне единых критериев оценки уровня образования и квалификации специалистов порождают ряд проблем в определении высококвалифицированных специалистов как категории международных трудовых мигрантов на концептуальном уровне.

Большинство работ, посвященных международной миграции специалистов высокой квалификации, начинается с исследования вопроса, кто же относится к категории высококвалифицированных мигрантов (*highlyskilled*). Исследователи сходятся во мнениях, что ключевыми характеристиками являются уровень образования и квалификация [4, р. 2]. В зависимости от цели, которую ставит перед собой национальное правительство, тот или иной показатель является предпочтительным. Большинство правительств, как правило, используют сочетание обоих критериев при отборе высококвалифицированных специалистов. Важными критериями отбора выступают также профессиональная деятельность и опыт работы, позволяющие отфильтровывать работников с низким уровнем необходимых навыков. Таким образом, отнесение мигранта к высококвалифицированным специалистам зависит и от образовательной составляющей, и от установленного порога минимальной компетентности в обществе, основанном на знаниях. Однако, как отмечают сами исследователи, и как показывает проведенный выше анализ зарубежных практик, эти критерии применяются далеко не всегда. Правительства могут изменять требования в зависимости от потребностей рынка труда.

Категория «высококвалифицированные специалисты» является гетерогенной, и ее внутренняя структура постоянно усложняется. Если изначально речь шла о «мигрантах-профессионалах», то сегодня эта исходная, хотя и несколько модифицированная категория стала столь важной в международной миграции, что категория «высококвалифицированные мигранты» распалась на пять подкатегорий: старший управленческий персонал; инженеры и техники; ученые; предприниматели; студенты [5, с. 109].

Рост числа стран, реализующих селективный подход в иммиграционной политике, разнообразие миграционных стратегий и политических практик по привлечению высококвалифицированных мигрантов – все это свидетельства растущей роли международной миграции высококвалифицированных специалистов в современной инновационной экономике.

Селективная иммиграционная политика сегодня ориентируется на экономические нужды государства и рассматривает человека как ресурс экономического развития. Понятие «высококвалифицированный специалист» не обязательно связано с

высоким уровнем образования и квалификации, часто критерием оценки служит экономическая выгода, которую иммигрант может принести принимающему государству. «Миграция, управляемая производством», стала наиболее значительной мотивацией [6, p. 16].

Список использованных источников

1. Papademetriou, D., O'Neil, K. Efficient Practices for the Selection of Economic Migrants //Brussels, Belgium: European Commission, DG Employment and Social Affairs. – 2004. – Mode of access: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/docs/select_econ_migr1.pdf.- Date of access: 10.01.2015.
2. Фомичева О. В. Селективная миграционная политика: цель, механизмы, результаты //Миграционное право. – 2008 – N 3. – С. 44-48.
3. World Population Policies 2013. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division//<http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/policy/WPP2013/wpp2013.pdf#zoom=100>.- Date of access: 11.01.2015
4. Lowell, B. Policies and regulations for managing skilled international migration for work// United Nations expert group meeting on international migration and development. – UN/POP/MIG/2005/03. – 23 June 2005. – 21 p.
5. Эпплеярд, Р. Миграция квалифицированных кадров в глобализированном мире / Р. Эпплеярд // Мир в зеркале международной миграции: Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир / Гл. ред. В.А. Ионцев. – М.: МАКС-Пресс, 2002. – Вып. 10. – 416 с. – С. 98—116.
6. Iredale, R. The Migration of Professionals: Theories and Typologies // International Migration, № 39 (5). Pp. 7–26.

Summary. Selection of highly skilled in foreign immigration policies and problems of their definition as a category of labour migrants are analyzed.

Key words: highly skilled, selective immigration policy, labour migrants.

Розділ 4. РОЗВИТОК ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ: ІСТОРИЧНИЙ, ГЕОГРАФІЧНИЙ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТИ

УДК 33.054.22:334

Баженова С.Е.,

*д.і.н., професор кафедри туризму та економічної теорії
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО ТУРОПЕРЕЙТИНГУ

У статті проаналізовано сучасний стан та тенденції розвитку міжнародного туropolерейтингу, а також висвітлено міжнародні туристичні заходи.

Ключові слова: міжнародний туropolерейтинг, міжнародні туристичні організації, міжнародні туристичні заходи.

Постановка проблеми. Одним із завдань туристичного підприємства і ми вчення туристичних можливостей країн для досягнення мети туropolерейтингу щодо створення тур продукту, який максимально відповідає вимогам потенційних клієнтів. Цю мету неможливо досягти без детального вивчення тенденцій розвитку світового туризму загалом і туropolерейтингу зокрема. Всі події, пов'язані зі світовим туризмом, прямо чи опосередковано впливають на процес створення туристичних продуктів, формують майбутні підходи до туropolерейтингу, розвитку того чи іншого виду туризму. Для туropolерейтингу чимале значення має глибоке знання специфіки діяльності міжнародних туристичних організацій.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи актуальність і необхідність розвитку відносин між державами в політичних, економічних, соціальних і культурних аспектах через міжнародні туристичні зв'язки, в 1925 р. був створений Міжнародний конгрес офіційних асоціацій пропаганди туризму (МКОАПТ), в 1927 р. – Міжнародний конгрес офіційних туристських організацій (МКТО), а в 1930 р. був заснований Міжнародний союз організацій та пропаганди туризму (МСОПТ).

До цього часу міжнародний туризм, постійно розвиваючись і вдосконалюючись, вже зумів практично перейти від індивідуальних форм до організованих. Це зажадало формування більш досконалої організаційної структури по керівництву світовим туризмом. У результаті в 1947 р. всі три вищезгадані організації були реформовані, а на їх базі в Парижі засновано Міжнародний союз офіційних туристичних організацій (МСОТО). Це була міжнародна спеціалізована організація.

У 1963 р. в Римі була проведена 1 конференція ООН з туризму та подорожей. На ній було розглянуто широкий перелік питань, що стосуються туризму, і вироблені рекомендації, які сприяють прискореному розвитку цієї форми спілкування людей.

У 1969 р., згідно резолюції Генеральної асамблеї ООН, неурядова організація МСОТО була реорганізована в міжурядову Всесвітню туристичну організацію (ВТО). Перша Генеральна асамблея пройшла в Мадриді в травні 1975 р. Статут СОТ було прийнято 27 вересня 1975 р. Цей факт з'явився свідченням загального визнання не лише економічного, а й політичного значення міжнародного туризму.

У 2003 р. СОР отримала статус спеціалізованого агентства Організації Об'єднаних Націй, і таким чином, підтвердила свою провідну роль у сфері міжнародного туризму.

Першого грудня 2005 р. в Дакарі (Сенегал) Генеральна асамблея СОР затвердила нове скорочена назва своєї організації. Тепер Всесвітня туристична організація називається «ЮНВТО» (UNWTO) – до колишнього скороченою назвою російською та англійською мовами додалося скорочення ООН (United Nations – Організація Об'єднаних Націй, UN). Цим офіційно було покінчено з плутаниною, пов'язаної з двома СОР: Всесвітньою туристською організацією і Світовою організацією торгівлі.

Головна мета ЮНВТО полягає в заохоченні і розвитку туризму з тим, щоб зробити внесок в економічний розвиток, міжнародне взаєморозуміння, мир, прогрес і загальну повагу і дотримання прав людини та основних свобод для всіх незалежно від раси, статі, мови і релігії. Діяльність ЮНВТО охоплює наступні напрямки:

- співпраця та розвиток;
- розвиток людських ресурсів;
- навколишнє середовище і планування;
- якість розвитку туризму;
- статистика та макроекономічний аналіз;
- комунікація та документація.

У складі ЮНВТО понад 157 дійсних і асоційованих членів, а також понад 300 приєднаних членів, у тому числі Україна. Статус дійсного члена доступний для всіх суверенних держав. Статус асоційованого члена надається всім територіям, які не є відповідальними за здійснення своїх зовнішніх відносин. Статус приєданого члена надається міжнародним організаціям, що мають спеціальні інтереси в туризмі, туристським асоціаціям, приватним компаніям, транспортним організаціям, готельним і ресторанним асоціаціям, навчальним закладам туристичного профілю.

Вищий орган організації (Генеральна асамблея) скликається раз на два роки для обговорення бюджету організації, програми її роботи, а також актуальних проблем у галузі туристського сектора. Складається з дійсних і асоційованих членів. Раз на чотири роки обирається генеральний секретар організації.

Керівний орган ЮНВТО (Виконавчий комітет) відповідає за виконання програми організації відповідно до встановленого бюджету і складається з 27 членів (проводяться засідання два рази на рік).

В ЮНВТО шість регіональних комісій – для Африки, Американського регіону, Близького Сходу, Східної Азії та Тихоокеанського регіону, Європи та південної Азії (проводяться засідання не рідше одного разу на рік).

В ЮНВТО існують спеціальні комітети для розробки рекомендацій з управління та за програмою роботи. Секретаріат має у своєму складі близько 90 співробітників, що працюють на повній ставці в штаб-квартирі ЮНВТО в Мадриді.

Бюджет ЮНВТО формується за рахунок внесків дійсних, асоційованих і приєднаних членів. Шкала внесків визначається на основі рівня економічного розвитку і значення туризму для кожної країни.

Організація ЮНВТО сприяє розвитку науково-технічного обміну і міжнародного співробітництва, розширенню партнерства між державними і приватними організаціями, що працюють в галузі туризму. Вона встановила і підтримує ефективну співпрацю з відповідними організаціями ООН та її спеціалізованими установами.

Швидкі темпи розвитку туризму в багатьох країнах зумовили необхідність інтенсивного розвитку міжнародних туристських зв'язків, що призвело до створення численних міжнародних туристських організацій і об'єднань, що сприяють розвитку туристичної індустрії та вдосконаленню міжнародних економічних відносин. Загалом близько 70 міжнародних організацій різного профілю і статусу займаються проблемами розвитку міжнародного туризму – це асоціації, групи асоціацій, союзи, федерації, комітети, бюро, комісії, ради, центри, інститути і т.д. Усіх їх можна класифікувати таким чином: світові (міжнародні), регіональні, спеціалізовані та особливі туристські об'єднання і організації.

Таким чином, існує досить велика кількість організацій та об'єднань, покликаних сприяти розвитку туризму. Метою діяльності перелічених вище організацій є обмін, контакти між фахівцями різних країн, спільні розробки туристської політики, активне лобювання своїх інтересів і т.д. Різноманіття їх цілей, завдань і видів діяльності переконливо демонструє складність туризму як системи і необхідність комплексного вирішення більшості проблем у цій галузі на міжнародному рівні.

Цілеспрямований розвиток туризму і вдосконалення туристичної діяльності здійснюється через міжнародні туристичні заходи.

Основними заходами, проведеними міжнародними туристичними організаціями, є наукові конгреси і симпозіуми, форуми, практичні конференції, зустрічі та семінари тощо.

Об'єктом цілого ряду міжнародних угод і договорів стали і спрощення туристичних формальностей. Зокрема до таких угод відносяться: Чиказька конвенція Міжнародної організації цивільної авіації (1944 р.), Конвенція щодо сприяння міжнародному морському транспорту Міжнародної морської організації (1965 р.), а також Єдиний європейський акт Європейських співтовариств (1987 р.), Міжнародні медичні правила Всесвітньої організації охорони здоров'я (1951 р.), Рішення-рекомендація Ради ОЕСР з міжнародної політики в галузі туризму (1985 р.). Чималу роль у процесі спрощення туристських формальностей відіграє Всесвітня туристична організація.

ЮНВТО підготувала і здійснює два великих проекти: «Шовковий шлях» (з 1994 року) і «Маршрутом рабів» (з 1995 р.).

З ініціативи ЮНВТО з 1980 р. щорічно 27 вересня проводиться Всесвітній день туризму.

До числа міжнародних туристичних заходів відносяться туристичні біржі, туристичні виставки та туристичні торгові ярмарки. Найбільшими міжнародними туристичними виставками та біржами є: міжнародна туристична біржа в Берліні (International Tourismus Bourse, ITB); міжнародна туристська виставка – біржа FITUR у Мадриді; всесвітня туристична виставка в Лондоні (World, Travel Market, WTM); міжнародна туристична біржа в Мілані; міжнародна виставка «Подорожі та туризм» у Москві (МИТТ). У Білорусі в Мінську проходять міжнародна туристична виставка «Турбізнес» і міжнародна туристична виставка «Відпочинок», а також регіональні туристичні виставки.

Міжнародні виставкові заходи є свого роду дзеркалом розвитку туризму, біржею інформації, засобом прогнозування кон'юнктурних змін, а також явищем з економічним, політичним і соціальним підтекстом.

Міжнародні виставково-ярмаркові заходи дозволяють:

- продемонструвати потенційним клієнтам можливості подорожей в ту чи іншу країну (регіон);
- привернути увагу до пропонованих туристських продуктів;

- розширити уявлення іноземних туристів про країну (регіон), проінформувати їх про туристську політику і заходи, спрямовані на забезпечення сталого розвитку туризму в країні (регіоні);
- встановити контакти з представниками зарубіжних туристських адміністрацій та підприємств, укласти договори про співпрацю і продаж;
- встановити контакти з представниками засобів масової інформації, скористатися можливістю з їх допомогою розширити уявлення іноземних туристів про туристський потенціал країни (регіону);
- вивчити передовий досвід організації туризму і його реклами;
- проаналізувати пропозиції конкуруючих туристських напрямків, що пропонують туристичні продукти, з аналогічними характеристиками, в чому зацікавлена країна (регіон);
- визначити існуючий попит на пропоновані поїздки за даним напрямом, зробити прогноз розвитку попиту;
- отримати інформацію про стан кон'юнктури ринку туризму.

Міжнародний туристський виставковий бізнес стрімко розвивається. Збільшується число виставок і ярмарків, розширюється їх географія і коло учасників, стає різноманітнішою тематична спрямованість. Так, великою популярністю користується виставка з туризму та караванінга в Лейпцигу, «Всесвітній тиждень туризму і подорожей» у Парижі, «Матка» у Хельсінкі, Inwetex в Санкт-Петербурзі. Сюди ж можна додати відомі спеціалізовані салони, такі як «Боут-шоу» в Лондоні, водних видів спорту в Парижі та Дюссельдорфі, а також розділи з туризму на універсальних ярмарках, наприклад, Базельської. Також проводяться спеціалізовані виставки готельного та ресторанного господарства, спортивного, екологічного, пізнавального та ділового туризму, ярмарки туристського і спортивного інвентарю і т.д.

В даний час індустрія туризму в світі є однією, що розвивається найбільш динамічно у сфері послуг. Якщо в 1950 р. кількість туристів у всьому світі складала 25 млн., а обіг туристської індустрії – 2,1 млрд. дол. США, то згідно з даними Всесвітньої туристської організації ЮНВТО у 2007 р. у світі було зареєстровано 846 млн. прибуттів туристів, а надходження від міжнародного туризму досягли 733 млрд. дол. США.

В основі інтенсивного розвитку міжнародного туризму лежать такі передумови:

- економічний і соціальний прогрес, особливо в промислово розвинених країнах, що дозволив значно підвищити рівень заробітної плати і пенсій, а також збільшити тривалість відпусток населення цих країн;
- вдосконалення транспортних засобів, прискорення і здешевлення в результаті цього перевезень туристів;
- ослаблення митних, валютних обмежень, прикордонних формальностей, а також скасування їх, зокрема, між країнами ЄС;
- створення потужної туристичної індустрії;
- істотне зростання бізнес-подорожей.

Стан світового туризму і динаміку його розвитку можна простежити по базі даних ЮНВТО, яка містить інформацію про понад 200 країн, і яка постійно підтримується і періодично оновлюється.

Тероризм, стихійні лиха, страхи з приводу погроз здоров'я, зростання цін на нафту, коливання валютних курсів, економічна і політична нестабільність – ось тільки деякі з проблем, з якими стикається індустрія міжнародного туризму.

І все ж міжнародні туристичні прибутки в світі перевершили всі очікування, які зросли з 800 млн. дол. у 2005 р. до 846 млн. у 2007 р. Згідно з оцінками, в 2005 р. зростання склало 42 млн. дол. додаткових прибутків: більше 17 млн. в Європі, 11 млн. в Азії і Тихоокеанському регіоні, 8 млн. у Північній і Південній Америці, по 3 млн. в Африці і на Близькому Сході. Результати за 2005 рік вказують не тільки на зростання в усьому світі на 5,5%, але свідчить також про консолідацію неймовірного за масштабами розвитку, досягнутого в 2004 р. (+10%). Хоча розвиток світового туризму був більш помірним в 2005 р., він все ж майже на півтора відсотка перевищив довгострокові середньорічні темпи зростання, що склали 4,1 відсотка.

У цілому 2007 р. став рекордним для світової туристичної індустрії в зв'язку із зростанням туристичних прибутків на 43 млн. або 5,4%, в порівнянні з 2006 р. З них 22 млн. припадають на Європу, 12 млн. – на Азіатсько-Тихоокеанський регіон і по 3 млн. на Америку, Африку та Близький Схід.

На світовому ринку туризму розрізняють країни-постачальники туристів і держави, як правило, приймаючі туристів. До основних лідерів серед постачаючих країн відносяться США, Німеччина, Англія, Бельгія та ін., до приймаючих – Франція, Іспанія, США, Італія й ін.

Наприклад, на Європейський регіон припадає до 60% міжнародних прибутків і близько 50% всіх надходжень від туризму в світі. Найбільша кількість туристичних прибутків зафіксовано в Європейському регіоні завдяки об'єктивним історичним і соціально-економічним чинникам. Більш ніж на 9% збільшилася кількість туристичних відвідувань Африки, що є найвищим показником зростання туристичних відвідувань 2007 р. Динамічно розвивається також Азіатсько-Тихоокеанський регіон, який відкрив за останні десятиліття багато важливих туристичних напрямів і центрів.

У 2007 р. більшість міжнародних туристичних прибутків становили поїздки з метою дозвілля, відпочинку і відпустки (51%), які досягли в цілому 430 млн. На ділові поїздки припадало приблизно 16% (131 млн.) від загального числа і ще 25% становили поїздки з інших причин, наприклад, з метою відвідування друзів і родичів, з релігійними цілями, паломництво, лікування і т.д. (212 млн.). Відносно решти 8% прибутків мета відвідування не вказувалася.

Близько половини всіх міжнародних туристів прибули до місця призначення в 2007 р. автомобільним (43%) або залізничним транспортом (4%). На повітряний транспорт припадає 46% прибутків, а на водний транспорт – 7%. З аналізу тенденцій за останні роки випливає, що популярність у туристів повітряного транспорту зростає більш швидкими темпами, ніж на наземний або водний транспорт.

Світові надходження від туризму в 2007 р. склали 733 млрд. дол. США. В абсолютному вираженні вони зросли за рік на 57 млрд. дол. США.

Для багатьох країн витрати туристів на проживання, харчування, місцевий транспорт, розваги та відвідування туристичних місць, шопінг та інші витрати становлять істотну частку в їх економіці, підвищуючи при цьому рівень зайнятості населення і можливості для подальшого розвитку. Наприклад, в 2007 р. 75 країн світу заробили понад 1 млрд. дол. США, завдяки надходженням від туризму.

За даними Всесвітньої ради з туризму та подорожей, у 2008 р. частка туризму в світовому ВВП склала 3,6%, а ч урахуванням вкладу супутніх галузей – 10,4%. Багато країн Європи, такі, як Швейцарія, Австрія, Франція, Болгарія, значну частину свого добробуту побудували на доходах від туризму. В Австрії 8,6% у ВВП країни складають прямі доходи від туризму і 15% – доходи з урахуванням мультиплікативного ефекту, в Іспанії відповідно 6,8% і 18,2%, Франції – 4,1% і 10,9%, Хорватії – 8,5% і 19%, Великобританії – 3,4% і 9,1%, Канаді – 3,4% і 11%, Болгарії – 4,1% і 14,5%.

Як експортна стаття туризм становить приблизно 6% від сукупності міжнародного експорту товарів і послуг і займає четверте місце після таких витрат, як паливо, хімія і автомобілі. Для багатьох же приймаючих країн, зокрема для країн, що розвиваються і острівних держав, туризм залишається найбільшою статтею доходу від експорту.

В останні роки в світі спостерігається тенденція перевищення темпів зростання кількості подорожуючих в сусідні країни або країни найближчих регіонів над числом подорожують в далекі країни. Деякі експерти пов'язують це з постійною загрозою тероризму в світі, інші – із збільшенням кількості туристичних поїздок на рік у зв'язку з розбивною відпусток. Цю тенденцію слід враховувати при формуванні та проведенні державної політики, спрямованої на розвиток в'їзного туризму.

Беручи до уваги темпи і швидку динаміку економічного розвитку Азіатсько-Тихоокеанського регіону (Японія, Китай та інші «нові індустріальні країни»), ступінь концентрації демографічного потенціалу і динаміку населення в найбільших країнах (Китай, Індія, Індонезія та ін.), а також випереджаючі темпи розвитку міжнародного туризму, слід очікувати, що в першій половині ХХІ ст. буде збільшуватися значення цього регіону. Про це свідчать і прогностичні оцінки ЮНВТО.

Згідно з прогнозами ЮНВТО у 2020 р. кількість міжнародних прибутків туристів складе 1,56 млрд. чоловік. Аналіз сукупних показників туристських відвідувань по регіонах показує, що до 2020 р. трьома провідними приймаючими регіонами будуть Європа (717 млн. туристів), Східна Азія і Тихоокеанський регіон (397 млн. туристів) і Американський регіон (282 млн. туристів), далі будуть слідувати Африка, Близький Схід і Південна Азія.

За прогнозами, темпи зростання Східної Азії та Тихоокеанського регіону, Південної Азії та Африки перевищать 5% на рік при середньорічних темпах зростання у світі, що дорівнює 4,1%. Передбачається, що темпи зростання в найбільш розвинених напрямках Європи та Американського регіону будуть нижче середніх світових.

Якщо розвиток туризму в Європейському регіоні у 50-70-і рр. ХХ ст. відбувався бурхливими темпами, то в 80-90-х рр. вони сповільнилися, в 1990-2000 рр. темпи розвитку туризму в цьому регіоні стали нижче загальносвітових – 2,7%, до 2010 р. прогнозується ще нижче – всього 2,5%, а до 2020 р. – темпи міжнародних відвідувань до Європи зростуть і можуть досягти 3-3,1%. Таким чином, Європа збереже позиції лідера з міжнародних відвідувань, незважаючи на те, що її частка у 2020 році знизиться з 60% до 46%.

Одним з лідерів світового туризму за кількістю туристичних відвідувань у 2020 р. стане Китай (137,1 млн. чол.), частка якого складе 8,6% у загальному світовому обсязі, далі йде США – 102,4 млн. чол. (6,4%), Франція – 93,3 млн. чол. (5,8%), Іспанія – 71 млн. чол. (4,4%), Гонконг – 59,3 млн. чол. (3,7%) і т.д.

Що стосується країн-постачальників туристів, то, як і зараз, так і в майбутньому, лідерство збережуть такі країни, як Німеччина – 163,5 млн. чол., її частка в загальному світовому обсязі якої складе 10,2%, Японія – 141,5 млн. чол. (8,8%), США – 123,3 млн. чол. (7,7%), Китай – 100,0 млн. чол. (6,2%), Великобританія – 96,1 млн. чол. (6,0%).

До 2020 р. із загального числа міжнародних відвідувань (1,56 млрд.) на регіональний туризм будуть припадати 1,18 млрд., а 377 млн. складуть поїздки на далекі відстані. Однак розвиток туризму на далекі відстані буде йти швидше, ніж внутрішній. У період 1995-2020 рр. темпи його зростання складуть 5,4%, у той час як темпи його зростання внутрішнього туризму складуть 3,8%. Відповідно співвідношення між

внутрішнім туризмом і туризмом на далекі відстані зміниться. Якщо у 1995 р. воно становило приблизно 82:18, то в 2020 р. – наблизиться до 76:24.

Поряд з туристичними потоками, найважливішими характеристиками міжнародного туризму є туристичні доходи і витрати. Вони є вартісними оцінками туризму, необхідними для вивчення його впливу на національну економіку, зокрема платіжний баланс країни.

Основні витрати на міжнародний туризм, за даними СОР, несе населення індустріально розвинених країн, головним чином, США, Німеччини, Великобританії та Японії. На частку цих чотирьох країн припадає близько третини всіх світових туристських витрат. Крім них, помітну роль у формуванні міжнародних туристських витрат, їх величини і структури, відіграють Франція, Італія й Китай.

Надходження від міжнародного туризму концентруються в групі розвинутих країн Північної Америки (США, Канада) і Західної Європи (Франція, Великобританія, Німеччина), середземноморських (Іспанія, Італія) і альпійських (Австрія, Швейцарія). На їх частку припадає близько половини світових доходів від міжнародного туризму.

Аналіз вартісних показників прибутковості туризму свідчить про перетворення його в одну з провідних галузей світового господарства. У зв'язку з цим більшість держав, розуміючи важливість і високу прибутковість розвитку туризму у своїх країнах, виділяє солідні кошти національним туристським адміністраціям на просування національного туристичного продукту.

Обсяг надходжень від міжнародного туризму широко використовується для оцінки прибутковості туристського напрямку. При цьому його величина істотно варіюється по окремих країнах. Так, дохід із загального відвідування нижче в країнах (Канада, Мексика), що мають спільний сухопутний кордон з країнами-постачальниками туристів (в даному випадку США).

Високий рівень доходів з відвідування відзначений в тих країнах, які територіально віддалені від великих ринків виїзного туризму, характеризуються високою вартістю життя або орієнтовані на елітарний туризм.

За прогнозами СОР у перспективі очікується збільшення доходів від міжнародного туризму: до 922 млрд. дол. у 2010 р. і до 2 трлн. дол. у 2020 р. Також збільшаться витрати туристів на одну подорож: з 682 дол. в 2000 р. до 1248 дол. у 2020 році.

У розвитку міжнародного туризму на початку третього тисячоліття проявляються такі основні тенденції:

- інтенсивний розвиток отримують логічний, економічний, культурно-пізнавальний, діловий, тематичний, пригодницький туризм і круїзи;
- жорстка конкуренція вимагає від туристської індустрії підвищення якості послуг;
- на ринку буде спостерігатися поляризація переваг споживачів;
- активніше за інших будуть подорожувати дві категорії населення: люди похилого віку і молодь;
- інтенсивний розвиток інформаційних технологій може призвести до зменшення традиційних каналів збуту туристського продукту;
- економічно активне населення все більше буде віддавати перевагу індивідуальному туризму;
- витрати на подорожі в сімейному бюджеті будуть збільшуватися швидше, ніж інші статті витрат;

- все більшого значення у формуванні ринкової привабливості туристського продукту будуть набувати додаткові послуги і так звані поїздки «без турбот»;
- глобалізація світової економіки буде приводити до прискорення створення в індустрії туризму корпорацій, альянсів та інших форм об'єднань, концентрації інвестицій, злиття і кооперації учасників туристичного ринку.

Висновки. Міжнародний туризм на всіх етапах його розвитку був чинником, що сприяє покращенню взаєморозуміння між державами і народами, важливим засобом зміцнення миру і дружби, активним стимулятором розвитку зовнішньоекономічних, торгових і культурних відносин. У третьому тисячолітті міжнародний туризм стане найважливішим чинником розвитку людства в цілому і світової економіки зокрема.

Таким чином, можна чітко простежити залежність розвитку різних видів туropolрейтингу у зв'язку з тенденціями розвитку міжнародного туризму. Враховуючи прогностичні показники, туropolрейтинг планує свою діяльність на майбутнє, передбачає інтереси потенційних споживачів майбутніх турів і, у зв'язку з цим, види і типи турів, зміни в паспортно-візових, санітарних та медичних формальностях, документальному оформленні розроблених туристичних продуктів.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про туризм» (№ 325/95 від 15.09.1995 р.) // Відомості Верховної Ради України. – № 31. – Ст. 241.
2. Александрова А.Ю. Международный туризм : учеб. пособие для вузов / А.Ю. Александрова. – М. : Аспект Пресс, 2004.
3. Александрова А.Ю. Структура туристического рынка : учеб. пособие / А.Ю. Александрова. – М. : Аспект Пресс, 2002.
4. Борисов К.Г. Международный туризм и право : учебное пособие / К.Г. Борисов. – М. : Нимп, 2000.
5. Гатюк М.Р. Закон України «Про туризм» : постатейний коментар / М.Р. Гнатюк. – К. : Ін Юре, 2006. – 200 с.
6. Ильина Е.Н. Туropolрейтинг: организация деятельности : учебник / Е.Н. Ильина. – М. : Финансы и статистика, 2007.
7. Туropolрейтинг та тур агентська діяльність: правничі засади : навч. посібник / упоряд. С.Е. Баженова. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2012. – 120 с.

Summary. *In the article analyzed a modern condition and tendencies of development of international turopolreying, as well as are illuminated international tourist of the event.*

Key words: *an international turopolreying, international tourist organizations, international tourist activities.*

Кизенко О.О.,
к.е.н., доцент кафедри стратегії підприємств
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
м. Київ

КЛЮЧОВІ ІНДИКАТОРИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕСТОРАНУ: СТРАТЕГІЧНИЙ КОНТЕКСТ

У статті узагальнено та систематизовано теоретичні засади контролю за ефективністю діяльності ресторану на основі розрахунку показників економічної ефективності. Запропоновано фінансову модель для розрахунку та аналізу індикаторів економічної ефективності діяльності ресторану з урахуванням раніше прийнятих стратегічних рішень щодо його базових характеристик.

Ключові слова: індикатори ефективності, ресторан, ефективність ресторану, стратегічний менеджмент, фактори успішності ресторану.

Актуальність теми дослідження. Вже понад два століття спеціалістами досліджуються проблеми ідентифікації факторів успішності у ресторанному бізнесі. Актуальність цієї теми не втрачається і у наш час. Незмінними залишились і складові популярності ресторану: вдале місце розташування, високий рівень культури обслуговування, «смачна» кухня та відповідний (очікуваний споживачем) рівень цін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед найбільш значимих авторів, що зосередили свою увагу на теоретичних засадах управління ресторанним бізнесом, необхідно виділити роботи Дж. Уокера, Ф. Котлера, К. Эгертона-Томаса, Р. Андрющенко, В. Антонової, Г.П'ятницької та інших [1-2, 4, 7, 9-10]. До сьогодні залишаються дискусійними питання розробки методики визначення ключових індикаторів ефективності ресторанів, як необхідної умови забезпечення їх довгострокової успішності.

Метою даного дослідження є розробка практичних рекомендацій для підприємств ресторанного бізнесу щодо визначення та аналізу ключових індикаторів економічної ефективності з метою досягнення поставлених стратегічних цілей.

Виклад основного матеріалу. Ресторани складають особливу групу підприємств сфери громадського харчування. Це організаційно-структурна одиниця у сфері ресторанного господарства з різноманітним асортиментом продукції, яка здійснює виробничо-торговельну діяльність: виробляє і (або) доготовляє, продає і організує споживання продукції власного виробництва і закуплених товарів, відрізняється високим рівнем обслуговування і комфорту та може організувати дозвілля споживачів [8]. У цьому дослідженні розглядається лише група звичайних повносервісних ресторанів, незалежно від їх спеціалізації, які розрізняються за відповідними класами (див. табл. 1) [3]. За результатами анкетування групи повносервісних ресторанів м.Києва, проведеного автором у 2012–2014 р.р., в закладах ресторанного типу частка постійних витрат складає до 75 % в структурі собівартості, з них: щорічні витрати на покриття капітальних витрат у формі амортизації – до 30%, загальновиробничі витрати – до 9 %, адміністративні витрати – до 36%. Змінні витрати складають лише 25% від загальних витрат підприємства. Відповідно, левову частку постійних витрат складають витрати на покриття інвестиційних витрат у формі амортизаційних відрахувань.

За ступенем комфорту, рівнем обслуговування і обсягом надаваних послуг ресторани поділяють на три класи: люкс, вищий і перший, що і визначає обсяг необхідних капітальних витрат при створенні ресторану. Таким чином, ресторанный бізнес характеризується тим, що на етапі створення закладу величина необхідних інвестицій і майбутніх операційних витрат прямо залежить від стратегічного вибору власника щодо набору специфічних характеристик закладу.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика основних класів ресторанів

Основні характеристики		Ресторан класу		
		"люкс"	"вищий"	"перший"
Архітектурно-планувальне рішення	Оформлення приміщень для відвідувачів	Унікальне за індивідуальним замовленням	Оригінальне	З використанням декоративних елементів
	Вивіска	Світлова з оригінальними елементами оформлення		Світлова з декоративними елементами
	Склад приміщень для відвідувачів	Вестибюль, (хол), гардероб, зал, бенкетний зал, окремі кабінети (кабінети), окремі жіночі і чоловічі туалети, кімнати для миття рук, кімнати для куріння		Вестибюль, гардероб, зал, бенкетний зал, жіночі і чоловічі туалети з приміщенням для миття рук
Оснащення підприємства	Матеріально-технічне оснащення	Високий рівень матеріально-технічного оснащення		
	Система кондиціонування повітря	З автоматичною підтримкою оптимальних параметрів температури і вологості	Ефективна система кондиціонування повітря	
	Освітлення	Загальне для всього залу, можливе і місцеве для кожного стола		
	Меблі	Комфортні і відповідають інтер'єру		
	Столовий посуд і прибори	Підбираються відповідно до особливостей кухні та форм обслуговування		
	Столовий текстиль	За індивідуальним замовленням	Підбираються відповідно до особливостей кухні	
Асортимент продукції, що реалізується, її різноманітність і складність приготування		Страви, вироби і напої всіх груп кулінарної продукції, переважно фірмові	Всі групи кулінарної продукції, включаючи фірмові	Широкий асортимент продукції, включаючи фірмові страви
Персонал	Штат	Працівники високої кваліфікації, що мають спеціальну освіту На основних технологічних процесах працюють «майстри-кухарі», «майстри-кондитери».		Працівники високої кваліфікації, що мають спеціальну освіту. Очолює виробництво спеціаліст не нижче 5-6 розряду
	Форма одягу	Форма одягу швейцара, гардеробника, метрдотеля, офіціанта і бармена розробляється за індивідуальним замовленням	Підбираються відповідно до особливостей кухні та стилю закладу	

Для визначення економічних індикаторів ефективності ресторану ми виділяємо три рівні стратегічного вибору: вибір класу ресторану, спеціалізація, адміністрування, – по відношенню до яких індикатори економічної ефективності бізнесу є релевантними. Тому ми пропонуємо їх аналізувати лише в контексті здійсненого стратегічного вибору, який і визначає нижню межу інвестиційних і операційних витрат.

Для вітчизняного ресторанного бізнесу ця проблема постає особливо актуально через нетривалий життєвий цикл окремого автентичного ресторану – близько 3-5 років. Представлена методика на основі критеріїв окупності витрат та оцінки ефективності бізнесу дозволяє відшкодовувати необхідну суму на покриття інвестиційних витрат до періоду настання чергової точки біфуркації – здійснення стратегічного вибору напрямку розвитку ресторану. Наприклад, такими напрямками можуть бути стратегії концентрованого зростання і комбінованого розвитку, стратегії об'єднань тощо.

Для сегментації управлінської інформації щодо взаємозалежності між управлінськими рішеннями зі стратегічного вибору напрямків розвитку ресторану і рівнем відшкодування операційних і інвестиційних витрат в процесі його функціонування ми пропонуємо використати механізм ступінчастої калькуляції сукупних витрат, який полягає у групуванні витрат, релевантних до рівня стратегічного вибору і визначенні відповідних цільових і фактичних показників маржинального доходу.

На першому етапі необхідно провести аналіз факторів формування доходу ресторану (за показниками кількість місць для гостей, кількість оборотів 1 місця для гостей на день, середня тривалість перебування 1 гостя в ресторані, середній чек на 1 гостя) і визначити цільовий рівень виручки в розрахунку на рік або квартал.

Наступним етапом є групування витрат за рівнями стратегічного вибору і визначення суми витрат на 1 рік (квартал)

Перший рівень стратегічного вибору – це вибір класу ресторану. За цим стратегічним вибором необхідно проаналізувати місце розташування закладу, персонал і технічне оснащення. Значення за цими показниками розраховуються на 1 рік (квартал) роботи ресторану виходячи з нормативного строку покриття капітальних витрат.

В розрахунку на 1 рік (квартал) роботи ресторану необхідно розрахувати наступні показники.

- За напрямом «Місце розташування ресторану»: загальна площа закладу, м²; загальна площа прилеглої території, м²; плата за землю, грн; вартість оформлення дозвільної документації, грн.; архітектурно-будівельний проект та інженерно-будівельні роботи, грн.
- За напрямом «Персонал»: загальна кількість працівників (по видам робіт і категоріям у відповідності до штатного розпису), витрати на оплату праці співробітників (крім кухарів, барменів, офіціантів та інших категорій, зайнятих безпосередньо обслуговуванням гостей).
- За напрямом «Технічне оснащення»: витрати на додаткові сервіси, грн.; матеріально-технічне оснащення приміщень для гостей, кухні, бару, адміністративних приміщень (за видами обладнання, в т.ч. програмне забезпечення).

Результуючим показником стратегічного вибору за вибір класу ресторану є «Маржинальний дохід 1», який розраховується на 1 рік (квартал) роботи ресторану як різниця між доходом і витратами, пов'язаними з вибором класу ресторану.

Другий рівень стратегічного вибору – це вибір спеціалізації ресторану. За цим стратегічним вибором необхідно проаналізувати витрати за наступними статтями:

дизайнерські і опоряджувальні роботи в приміщеннях для гостей; меблі і фірмовий одяг, столовий текстиль, столовий посуд, прибори для гостей, скляні вироби для бару. Значення показників розраховуються на 1 рік (квартал) роботи ресторану виходячи з нормативного строку покриття інвестиційних витрат. Результуючим показником за вибір спеціалізації ресторану є «Маржинальний дохід 2», який розраховується як різниця між «Маржинальним доходом 1» і витратами, пов'язаними із вибором спеціалізації закладу.

Третій рівень стратегічного вибору – це ексклюзивність меню. Ці витрати потрібно згрупувати за номенклатурними групами в меню, розподіливши значення маржинального доходу 2 між цими групами пропорційно до часток відповідних груп в виручці від реалізації в середньому за рік, див. табл. 2.

Таблиця 2

Ступінчаста калькуляція сукупних витрат ресторану: третій рівень стратегічного вибору

№ п/п	Назва показника	Кухня (за групами блюд в меню)	Бар (за групами напоїв в меню)
3.1	Ексклюзивність меню.		
3.1.1	Розподілений маржинальний дохід 2		
3.1.2	Прямі матеріальні витрати за групами блюд і напоїв, грн.		
3.1.3	Маржинальний дохід 3 (за групами блюд и напоїв)		
3.2	Якість приготування блюд і обслуговування		
3.2.1	Маржинальний дохід 3 (сумарно по кухні та сумарно по бару)		
3.2.2.	Витрати на оплату праці кухарів і барменів, грн.		
3.2.3	Маржинальний дохід 4 сумарно		
3.2.4	Витрати на оплату праці офіціантів та інших категорій співробітників, зайнятих в обслуговуванні гостей, грн.		

Останнім пунктом третього рівня стратегічного вибору є Адміністрування. Від показника «Маржинальний дохід 4» необхідно відняти адміністративно-управлінські витрати, витрати на підготовку маркетингових і спеціальних заходів, комунальні платежі та інші поточні витрати і знайти цільовий показник прибутку до оподаткування, який є оціночним показником ефективності бізнесу.

Представлений підхід до певної міри нівелює недоліки традиційного методу оцінки ефективності ресторанного бізнесу на підставі коефіцієнтного фінансового аналізу підприємства (розрахунок показників рентабельності, ліквідності, оборотності та платоспроможності) за даними статистичної фінансової звітності. Недоліки традиційного підходу обумовлені тим, що принципи калькулювання собівартості продукції за чинними стандартами бухгалтерського обліку [5-6] та відповідними методичними рекомендаціями по їх застосуванню не дозволяють диференційовано по відношенню до ключових індикаторів розвитку бізнесу ідентифікувати відшкодування поточних і інвестиційних витрат в розрахунку на 1 посадочне місце в ресторані відповідного класу.

Застосування ступінчастого методу калькуляції дозволяє сформувати відповідну базу даних управлінського обліку, створюючи передумови для ідентифікації витрат,

релевантних до певного фактору успішності ресторану (як поточних, так і інвестиційних), які можна розрахувати в середньому на 1 посадочне місце за певний розрахунковий період. Такий підхід дозволяє оцінити економічну ефективність діяльності закладу за такими традиційними показниками як заповнюваність ресторану (у відсотках) і оборотність одного посадочного місця. Крім того, даний підхід дозволяє розглядати комплексний вплив на ефективність діяльності ресторану як маркетингових індикаторів, так і фінансових з метою формування ефективної цінової політики.

Маркетингові індикатори використовуються як внутрішніми, так і зовнішніми реципієнтами інформації. В групу маркетингових індикаторів доцільно включити показники, які характеризують основні складові популярності ресторану: вдале місце розташування, високий рівень культури обслуговування, «смачна» кухня.

Фінансові індикатори використовуються переважно внутрішніми користувачами інформації. В групу фінансових індикаторів доцільно включити показники, які характеризують основні фінансові результати функціонування ресторану за звітний період, наприклад, прибуток, маржинальний дохід, які відображають фінансову успішність ресторану. Ці показники знаходяться у прямій кореляції з рівнем цін у ресторані, який повинен відображати очікування споживача ресторанного продукту щодо маркетингових складових, які впливають на вибір закладу.

Тому обґрунтування цінової політики є важливою складовою стратегічного вибору напрямку розвитку ресторану. Ціна на ресторанный продукт встановлюється як сума закупівельної вартості продуктів (сировини) для виготовлення страв та торгівельної націнки. Саме за рахунок торгівельної націнки підприємство відшкодовує всі інші витрати, крім витрат на сировину.

За ціною еластичністю попиту на ресторанный продукт всі ресторани можна поділити на дві групи. До першої групи можна віднести елітні висококомфортні заклади, ресторани клубного типу, салони-ресторани, що належать до класу «люкс» та «вищий», що знаходяться у центральній частині міста, для яких характерна низька цінова еластичність попиту. Для цієї групи ресторанів характерним є використання методу встановлення ціни на основі відчутної цінності товару. Ставка робиться на певну категорію покупців, для яких ціннішим є не тільки за найкраще співвідношення якості та вартості ресторанного продукту, а й інші складові: місце розташування, ексклюзивне меню, рівень обслуговування тощо.

Другу групу складають ресторани, що розташовані у житлових районах, переважно «першого» класу, для яких характерна висока цінова еластичність попиту. Для цієї групи ресторанів доцільно використовувати *метод* ціноутворення «Собівартість+» з орієнтацією на середній рівень цін в ринковому сегменті.

За результатами проведеного дослідження ми можемо зробити наступні висновки. Представлена методика ступінчастої калькуляції витрат дозволяє удосконалити методичні підходи до формування бази даних управлінського обліку ресторанів з метою ідентифікації їх витрат (як поточних, так і інвестиційних) в розрахунку на 1 посадочне місце в закладі, 1 гостя, класифікаційних груп меню за кухнею та баром в ресторані. Такий підхід змінює підхід до визначення індикаторів економічної ефективності діяльності ресторану, аналіз яких дозволяє розробляти програму довгострокового розвитку ресторанів в контексті стратегічних рішень.

Список використаних джерел

1. Антонова В.А. Ресторанный бизнес: механизм и эффективность управления стратегическим развитием / В. А. Антонова – Донецк : ДонНУЭТ, 2009. – 278 с.

2. Бородина В.В. Ресторанно-гостиничний бізнес: учет, налоги, маркетинг, менеджмент / В. В. Бородина. – М. : Книжный мир, 2001. – 165 с.
3. Заклади ресторанного господарства. Класифікація: ДСТУ 4281:2004. – [Чинний від 2004-31-03; розробники: Р.Андрющенко, А.Мазаракі, Г.П'ятницька та ін.]. – К.: Держспожив-стандарт України, 2004. – 12 с. – (Національний стандарт України).
4. Котлер Ф. Основы маркетинга: краткий курс: [пер. с англ.] / Филип Котлер. – М.; СПб.; К. : Вильямс, 2011. – 488 с.
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 9 “Запаси”
6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 16 “Витрати”
7. П'ятницька Г. Т. Ресторанне господарство України: ринкові трансформації, інноваційний розвиток, структурна переорієнтація [Текст] : монографія / Г. Т. П'ятницька; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – К. : КНТЕУ, 2007. – 465 с.
8. Ресторанне господарство. Терміни та визначення: ДСТУ 3862-99/2004. – [Чинний від 1999-26-03; розробники: Р. І. Андрющенко, А. С. Мізрухіна (керівник теми), Л. З. Шильман та ін.]. – (Національний стандарт України).
9. Уокер, Джон Р. Введение в гостеприимство / Д. Р. Уокер. – 4-е изд., – М. : Юнити-Дана, 2008. – 711 с.
10. Эгертон-Томас К. Ресторанный бизнес. Как открыть и успешно управлять рестораном / К. Эгертон-Томас. – М. : РосКонсульт, 1999. – 272 с.

Summary. The article summarized and systematized theoretical basis monitor the effectiveness of the restaurant based on the calculation of economic efficiency. A financial model for the calculation and analysis of indicators of economic efficiency of the restaurant based on previously adopted strategic decisions concerning its basic characteristics.

Key words: performance indicators, restaurant, restaurant efficiency, strategic management, success factors restaurant.

УДК 379.85:504.062

Ковтуник І.І.,

*к. геогр. н., старший викладач кафедри туризму та економічної теорії,
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ГОТЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Опрацювавши літературні джерела вивчено поняття «менеджмент». Статтю присвячено питанням менеджменту готельної сфери, основним елементам готельного менеджменту, специфіці менеджменту в готельному господарстві.

Ключові слова: туризм, інфраструктура, готель, готельний менеджмент.

Актуальність теми. Значення і роль туризму в наш час для розвитку економіки держав, задоволення запитів особистості, взаємобагачення соціальних зв'язків між країнами неможливо переоцінити. Розвиток індустрії туризму надає великий ринок робочих місць. На сьогодні кожна п'ятнадцята людина на планеті працює в сфері готельного і туристського бізнесу. В економіці сучасної України туризм також займає важливе місце. Готельний сервіс містить у собі цілий комплекс послуг для туристів і є ключовим чинником, що визначає перспективи розвитку туризму в Україні.

Мета і завдання. Метою статті є дослідити теорію готельного менеджменту. Досягнення поставленої мети здійснюється через постановку і вирішення наступних завдань:

1. Визначити поняття «менеджмент»;

2. Визначити складові елементи готельного менеджменту;
3. Визначити специфіку фінансового менеджменту готельної сфери та елементи фінансового менеджменту.

Виклад основного матеріалу. Поняття «менеджмент» (з англ. management – управління) трактується неоднозначно різними науковцями. Ряд науковців посиляється на визначення «менеджменту», яке запропоноване тлумачним Оксфордським словником англійської мови, де це поняття трактується як:

- спосіб, манера спілкування з людьми;
- мистецтво управління;
- особливого роду вміння й адміністративні навички;
- орган управління, управлінська одиниця [2, с. 34].

Відтак можна дійти висновку, що навіть в англійській мові цей термін трактується неоднозначно. Американський дослідник цієї проблеми П.Друкер підкреслює виключно американське походження цього поняття, а також його полісемантичний характер, тому що термін «менеджмент» включає в себе і визначену функцію, і соціальний статус осіб, які її виконують, і навчальну дисципліну, і галузь наукових досліджень. Разом із цим П.Друкер наголошує, що до організацій, діяльність яких не відноситься до сфери бізнесу, як правило, поняття «менеджмент» і «менеджер» не застосовуються. Відтак поняття «менеджмент» щодо поняття «управління» слід розглядати як частину від цілого [2, с. 49].

Менеджмент як наукова теорія виник і розвивається в зв'язку з необхідністю дослідження і пояснення таких явищ як процвітання або банкрутство організацій, визначення та застосування певних методів управління для забезпечення їх успішної діяльності.

Таким чином, можна визначити менеджмент як інтеграційний процес, за допомогою якого професійно підготовлені управлінці створюють підприємства й управляють ними шляхом визначення певної мети та віднайдення способів її досягнення. Кінцевою метою менеджменту є забезпечення прибутковості підприємства.

Найважливішим завданням менеджменту в готельному бізнесі є організація виробництва й надання готельних послуг високої якості з урахуванням інтересів споживачів і забезпечення стабільного становища підприємства на ринку послуг [2, с. 67].

Всі підприємства готельного бізнесу являють собою складні соціальні системи, всередині яких можна виділити дві складові: виробництво послуг і управління. Ці складові підпорядковані одна одній і перебувають у певних відносинах між собою. Керівники підрозділів і підпорядковані їм працівники вступають у певні відносини, які визначаються як управлінські й виступають предметом менеджменту. Відносини між працівниками підприємства можна поділити на відносини субординації та координації. Відносини субординації – це відносини між працівниками та їхнім безпосереднім керівником, чий вказівки є обов'язковими для виконання. Відносини координації мають місце між працівниками різних підрозділів внаслідок їх спільної діяльності, між колегами в одному підрозділі [1, с. 56].

Фінансовий менеджмент готелю – це система раціонального управління процесами фінансування і використання грошових фондів, забезпеченням обороту коштів у відтворювальному процесі господарської діяльності готелю. Фінансовий менеджмент спрямований на досягнення стратегічних і тактичних цілей готелю, він є невід'ємною частиною його загальної системи управління. Система фінансового менеджменту складається в свою чергу з двох підсистем:

- об'єкта управління (керована підсистема) і
- суб'єкта управління (керуюча підсистема) [2, с. 123].

Фінансовий менеджмент (financial management) – це один з видів професійної діяльності з управління готелем. Він містить у собі: розробку і реалізацію фінансової політики готелю з використанням різних фінансових інструментів; прийняття рішень з фінансових питань, їхню конкретизацію і вироблення методів реалізації; інформаційне забезпечення шляхом складання та аналізу фінансової звітності готелю; оцінку інвестиційних проектів і формування портфеля інвестицій; оцінку витрат на капітал; фінансове планування і контроль; організацію апарату управління фінансово-господарською діяльністю готелю.

Функції та економічні методи фінансового менеджменту можна поділити на два блоки: блок з управління зовнішніми фінансами і блок з внутрішнього обліку і фінансового контролю [1, с. 65].

Блок з управління зовнішніми фінансами передбачає реалізацію відносин готелю з юридично і господарсько самостійними суб'єктами ринку, включаючи власні філії, що виступають як клієнти і позикодавці, а також з акціонерами і фінансовими ринками. Сюди входять:

- управління оборотними активами готелів: рухом грошових коштів, розрахунками з клієнтами, матеріальними запасами тощо;
- залучення короткострокових і довгострокових зовнішніх джерел фінансування.

Блок з внутрішнього обліку і фінансового контролю включає:

- контроль за веденням виробничого обліку;
- складання кошторису витрат, контроль за виплатою заробітної плати і податків;
- збір і обробка даних бухгалтерського обліку для внутрішнього управління фінансами і для надання даних зовнішнім користувачам;
- складання і контроль за правильністю фінансової звітності: балансу, звіту про прибутки і збитки, звіту про рух грошових коштів та ін.;
- аналіз фінансової звітності і використання його результатів для внутрішнього і зовнішнього аудиту;
- оцінка фінансового стану готелю на поточний період і її використання для прийняття оперативних управлінських рішень і з метою планування [2, с. 46].

До функцій фінансового менеджменту готелю входять:

- аналіз фінансової звітності;
- прогнозування коштів;
- випуск акцій;
- одержання позик і кредитів;
- операції з інвестиціями;
- оцінка операцій злиття і поглинання фірм.

Відповідальність за досягнення кінцевих цілей фінансового менеджменту звичайно покладається у великих готелях на віце-президента з фінансових питань (Chief Financial Officer), що входить до складу Ради директорів, а в невеликих готелях - на заступника директора з фінансів [2, с. 107].

Віце-президенту з фінансових питань підпорядковуються скарбник і контролер з відповідним апаратом (службами, відділами, секторами). До функцій скарбника відноситься управління зовнішніми фінансами; до функцій контролера входить ведення внутрішнього обліку і фінансового контролю.

Найважливіші рішення, що приймаються в області фінансового менеджменту, відносяться до питань інвестування (investment decisions) і вибору джерел їхнього фінансування (financing decisions).

Фінансові служби займають важливе місце в загальній системі управління готелем. Не існує будь-якої установленної структури управління фінансами на рівні готелю: кожен з них сам визначає структуру управління і місце в ній фінансової служби залежно від своїх розмірів, правової форми організації, національних традицій тощо. Наприклад, у великому готелі заступнику генерального директора з фінансів підпорядковується фінансовий директор та головний бухгалтер [4, с. 107].

До функцій фінансового директора входить:

- фінансовий аналіз і планування;
- фінансування;
- інвестиційна діяльність;
- управління коштами;
- управління дебіторською заборгованістю і кредитною політикою готелю;
- управління податками і резервами;
- дивідендна політика.

До функцій головного бухгалтера входить:

- бухгалтерський (фінансовий) облік;
- управлінський облік;
- інформаційне забезпечення управлінської діяльності;
- складання фінансової та податкової звітності;
- організація внутрішнього аудиту.

Інвестиційні рішення приймаються з таких питань, як:

- оптимізація структури активів, визначення потреб у їхній заміні або ліквідації;
- розробка інвестиційної політики, методів і засобів її реалізації;
- визначення потреб у фінансових коштах;
- планування інвестицій по готелю в цілому; розробка і затвердження інвестиційних проектів;
- управління портфелем цінних паперів. Інвестиційні рішення передбачають виділення у фінансовому менеджменті двох видів фінансового управління: короткострокового і довгострокового, що мають свої специфічні риси [4, с. 156].

Короткострокові інвестиційні рішення спрямовані на визначення структури капіталу готелю на поточний період, що відбивається в його балансі. Прийняття таких рішень вимагає від фінансових менеджерів глибоких професійних знань у сфері короткострокового фінансового управління готелем, уміння застосовувати обґрунтовані методи їхньої реалізації з урахуванням поточних тенденцій розвитку ринку [4, с. 356].

Довгострокові інвестиційні рішення, що мають назву стратегічних, спрямовані на забезпечення успішного функціонування готелів у майбутньому і вимагають від фінансових менеджерів конкретних професійних знань, практичного досвіду і навичок у використанні сучасних методів аналізу для вибору оптимальних напрямків і шляхів розвитку готелів на перспективу з урахуванням об'єктивних закономірностей розвитку ринкової економіки.

Висновки. Фінансовий менеджмент – це одна з найважливіших ланок в діяльності та функціонуванні будь-якого готельного підприємства, спрямований на процеси фінансування і використання грошових фондів, забезпеченням обороту коштів у відтворювальному процесі господарської діяльності готелю. Вдала діяльність фінансового менеджменту готелю є запорукою отримання ним високих прибутків та процвітання готельного підприємства.

Список використаних джерел

1. Любіцева О. О. Туристичні ресурси України / О. О. Любіцева, О. В. Панкова, В. І. Стафійчук. – К.: «Альтерпрес», 2007. – 369 с.
2. Нечаюк Л. І. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент / Л. І. Нечаюк, Н. О. Телеш. – К.: «Альтерпрес», 2010. – 325 с.
3. Офіційний сайт Державної служби туризму і курортів України // <http://www.tourism.gov.ua>.
4. Роглев Х. Й. Основм готельного менеджменту / Х. Й. Роглев. – К.: Кондор, 2005. – 408 с.
5. Романов А. А. География туризма: учеб. пособ. / А. А. Романов, Р. Г. Саакянц. – М.: Советский спорт, 2002. – 464 с.

Summary. Having worked out literary sources the meaning of «management» was studied. The article is devoted to the questions of management of the hotel sphere, main elements of the hotel management, specific of management in the hotel industry.

Key words: tourism, infrastructure, hotel, hotel management.

УДК 27(477.4):338.48-6:2

Опря Б.О.,

*к. і. н., старший викладач кафедри туризм та економічної теорії
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

ПОЛІКОНФЕСІЙНІСТЬ ПОДІЛЛЯ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ РЕЛІГІЙНОГО ТА ПАЛОМНИЦЬКОГО ТУРИЗМУ

У статті проаналізовано поліконфесійність Поділля, охарактеризовано основні релігійні конфесії регіону та виявлено їх роль у розвитку релігійного та паломницького туризму.

Ключові слова: туризм, релігійний туризм, паломницький туризм, православ'я, католицизм, протестантизм, іудаїзм.

Постановка проблеми. Із проголошенням незалежності України відбулась активізація релігійного життя в суспільстві, що обумовлено розмаїттям конфесій, тому помітно зріс інтерес до релігійного туризму, який в умовах ринкових перетворень у вітчизняній економіці, геополітичних змін і відкритості нашої країни до культурного співробітництва стає одним із перспективних видів туристичної галузі. Інтерес до релігійних вчень та сакральних пам'яток є не лише з боку віруючих, а й інших верств населення, що сприяє формуванню конфесійної культури та духовному збагаченню суспільства.

У цьому відношенні Поділля є унікальним регіоном. Протягом багатьох століть Поділля знаходилося під владою різних країн з їхніми релігіями, культурами, традиціями. Поступово тут сформувалась специфічна поліконфесійна культура, коли навіть у невеличкому селі можуть мирно співіснувати релігійні громади різних конфесій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Низка науковців: О.О. Любіцева, С.П. Романчук, З.П. Сапелкіна, В.І. Лубський, В.І. Теремко, М.В. Лубська, О.І. Расщупкін, С.В. Трубочанінов досліджували поліконфесійність Поділля, проте дана тема є недостатньо висвітленою і потребує подальших наукових пошуків.

Мета – простежити основні історичні віхи виникнення різних релігій у цьому регіоні.

Виклад основного матеріалу. Поділля є надзвичайно привабливим регіоном для релігійних туристів через багату історію та велику кількість сакральних пам'яток.

Християнство утверджувалося на українських землях протягом багатьох віків. Із християнською вірою пов'язують імена князів Кия, Аскольда, Ольги. Хрещення Київської Русі здійснив князь Володимир у 988 р. Втім процес християнізації проходив досить болісно, а інколи навіть під примусом [1, с. 45]. Унаслідок християнізації була створена Київська митрополія і першим митрополитом призначений Михаїл з Візантії. Після монголо-татарського нашествия й розграбування Києва Константинопольський патріарх дозволив перенести кафедру до Москви. У XIV ст. політичний розкол і суперництво між Московською і Литовською державами на території України призвели до церковного розколу. У 1353 р. патріарх Константинопольський висвятив двох митрополитів: Алексія з титулом «Київський і всієї Русі» (з центром перебування у Москві) та Романа, митрополита Литовського (Київського), якому підпорядковувались землі Білорусії та України. З того часу понад двісті років київська митрополія перебувала у стані перманентного розколу аж поки у 1596 році не було укладено Брестську унію, у результаті якої окрім православної та католицької виникла ще й уніатська церква, котра перейшла під юрисдикцію Риму [2, с. 184]. Внаслідок цієї унії православної ієрархії в Україні зазнавали дискримінації. Відновлення православної ієрархії в її правах відбулося в 1620 р. стараннями Єрусалимського патріарха за підтримки православних братств, міщан і запорізького козацтва. Митрополитом Київським було обрано ігумена Києво-Михайлівського монастиря Й. Борецького. Патріаршою грамотою дозволялося єпископам самим обирати митрополита [3, с. 287].

У результаті невдач національно-визвольної революції середини XVII ст. Лівобережна частина українських земель опинилась під владою Москви і остання одразу ж взяла курс на підпорядкування Київської митрополії не Константинополю, а Москві, що й було реалізовано за гетьмана І. Самойловича у 1685 р., а з 1686 р. Київська митрополія увійшла до складу Московського патріархату. На Правобережжі, котре залишилося під владою Речі Посполитої, протягом наступного XVIII ст. Галицько-Львівська, Подільська та Луцька єпархії приєдналися до Унії. Після приєднання Правобережжя до Російської імперії, за другим поділом Польщі у 1793 р., православ'я почало відновлюватись за рахунок утисків інших релігій [4, с. 62]. У 1839 р. уніатська церква в Російській імперії взагалі була ліквідована, а її культові споруди перейшли до православної церкви.

З розпадом Російської імперії та встановленням більшовицького режиму боротьба з релігією стала одним із першочергових завдань нової влади. Як наслідок були закриті ряд монастирів, церков, храмів та зруйновано значна кількість визначних сакральних пам'яток. Така політика завдала значних збитків не лише релігії, але й туризму, оскільки окремі пам'ятки не підлягають реставрації чи відбудові.

Відновлення релігійного життя в Україні розпочалось із поваленням більшовицького режиму та розпадом СРСР. Протягом 1990-х років відбувся розкол Української Православної церкви на Українську Православну церкву (Московського патріархату) та Українську Православну церкву (Київського патріархату). З 1991 р. в Україні офіційно відновила свою діяльність і Греко-Католицька церква. Такі кардинальні зміни викликали загострення стосунків, а то й ворожнечу між вірянами та церковним керівництвом, що мало місце у 90-ті роки ХХ ст. Останнім часом, вказані проблеми спалахнули з новою силою, що викликано агресивною політикою Кремля в Криму та на сході України. В умовах російської окупації частини земель патріотично налашто-

ваним українцям важко відвідувати православні храми, які підпорядковуються Московському патріархату.

Католицизм в Україні також має давню історію та сакральні споруди, котрі приваблюють тисячі туристів з усього світу. Активну місіонерську діяльність на українських землях вели католицькі чернечі ордени ще з XIII ст., що з часом забезпечило поширення католицизму в Галичині, на Поділлі, на Волині. Католицькі громади були майже в усіх містах України. Нищівного удару зазнав католицизм на Поділлі за радянської влади, було припинено існування більшості парафій, знищено багато храмів, гонінь зазнавали священнослужителі та віруючі. Відновлення католицьких єпархій в Україні розпочалося у 1991 р. На сьогоднішній день в Україні діють католицькі парафії, храми, монастирі, навчальні заклади.

На сьогоднішній день в Україні має поширення й протестантизм, котрий виник у Європі у XVI ст. як реакція на занепад духовного життя та деградацію католицького духовенства. Виступаючи проти католицької церкви та індульгенцій, ідеологи протестантизму заперечували її посередницьку роль між людиною і Богом, культову практику, догматичні положення [5, с. 4-6]. У протестантизмі значно спрощено культ: скасовано урочистий одяг священників, коштовне оздоблення церкви, багато свят, спеціальних служб, пов'язаних із вшануванням святих, визнання Біблії єдиним авторитетом у питаннях віри. Протестантизм прийшов в Україну із Заходу: з німецькими колоністами-лютеранами, менонітами, євангелістами, баптистами та ін. Протестантизм традиційно поширюється в тих місцевостях, де населення більш змішане, де послаблені традиції ортодоксального християнства. За радянської влади протестантські течії, як і інші релігійні громади, зазнавали утисків і лише з проголошенням незалежності України вони отримали право на вільне існування.

Оскільки в протестантизмі не практикується поклоніння іконам, мощам святих та інше, відповідно відсутнє і паломництво як таке. Тому об'єкти протестантизму можуть бути привабливими лише як мистецькі шедеври, наприклад, цікавою є архітектура багатьох лютеранських кірх, тобто ці об'єкти можуть використовуватися в релігійному екскурсійному туризмі [6, с. 98].

Є на Поділлі сакральні пам'ятки і Вірменської апостольської церкви (яку називають також Григоріанською). Її назва походить від імені національного святого Григорія Просвітителя, котрий навернув до християнства вірменського царя Трдата III. Останній у 301 р. проголосив християнство державною релігією. Так, Вірменія стала першою державою світу, де християнство набуває статусу державної релігії. На території України вірмени вперше з'явилися в Криму. Значна частина вірменів оселилася в західних землях, зокрема і на Поділлі. У 1364 р. патріаршою грамотою Католикаса у Львові засновано Вірменську єпархію. В часи радянського терору Вірменська церква зазнавала гонінь і лише в 1991 р. було офіційно відновлено і зареєстровано єпархію Вірменської апостольської церкви, громади якої розповсюджені в багатьох областях України [2, с. 192–193].

Важливою релігійною течією для регіону є іудаїзм. Слід зазначити, що це перша монотеїстична релігія, на основі якої виникли християнство та іслам. Іудаїзм на території України прийшов з Хазарії, де сповідувався як офіційна державна релігія і їдеї поступово розселилися територією країни. Ще одна хвиля переселення, вже із Заходу, пов'язана з гоніннями на євреїв у середньовічній Європі. Євреї в Російській імперії були обмежені в переміщенні – існувала так звана «межа осілості» у західних та південно-західних губерніях, у тому числі й на території Поділля. Більша частина євреїв проживала в межах осілості і в деяких містечках їх чисельність становила

більше половини мешканців. Займались вони переважно торгівлею та ремеслами, жили традиційно громадами, розмовляли на їдиші і всі заходи, спрямовані на їх асиміляцію сприймали як гоніння [2, с. 193–194]. Об'єктами релігійного туризму в іудаїзмі є синагоги, частина з яких збереглась, а частина – відновлюється на Поділлі.

Окремим релігійним рухом, що виник на теренах України у XVIII ст. є хасидизм. Його засновником став основоположник вчення про благочестя – Бешт, а поширення хасидизм набув на території Галичини, Поділля, Волині. Цей релігійний рух особливого значення надає молитві, вважаючи важливим не стільки її зміст, скільки почуття і натхнення, викликані нею. Хасиди вірять, що молитва допомагає людині впливати на Бога, а через нього на весь світ. Молитви завжди відбувалися спільно і супроводжувалися співами, танцями, веселощами [3, с. 144–145]. У Меджибожі, на території сучасної Хмельниччини, Бешт прожив останні 20 років життя, де і був похований. Це місце з часом перетворилося на прочанський центр.

Отже, на території Поділля знаходиться велика кількість сакральних пам'яток різних релігій. Кожна з них має власну цікаву історію та є привабливою як для релігійних туристів, так і для паломників. Поліконфесійність є звичним явищем демократичного суспільства. Поділля, де проживають люди різних національностей та віросповідань у мирі та злагоді, поважаючи релігійні погляди один одного, є прикладом безконфліктного співіснування. Тож це дає надію на повернення мирного життя в усій Україні, що сприятиме перетворенню країни на один з провідних туристичних центрів Європи.

Список використаних джерел

1. Грушевський М. З історії релігійної думки на Україні / М. Грушевський. – К. : Освіта, 1992. – 192 с.
2. Любіцева О. О. Паломництво та релігійний туризм / О. О. Любіцева, С. П. Романчук. – К. : Альтерпрес, 2011. – 416 с.
3. Лубський В. І. Релігієзнавство / В. І. Лубський, В. І. Теремко, М. В. Лубська. – К. : Академвидав, 2002. – 432 с.
4. Расщупкін О. І. Кам'янець на Поділлі / О. І. Расщупкін, С. В. Трубочанінов. – Кам'янець-Подільський : ОІЮМ, 2008. – 112 с.
5. Жудинова Е. В. Религии мира. Протестантизм / Е. В. Жудинова. – М. : Мир книги, 2006. – 192 с.
6. Сапелкіна З. П. Релігійний туризм / З. П. Сапелкіна. – К. : Альтерпрес, 2009. – 244 с.

Summary. *The polyreligion of the Podillya was analyzed in this article. Was described the main religious denominations region and found their role in the development of religious tourism and pilgrimage, too.*

Key words: *tourism, religious tourism, pilgrimage tourism, Orthodoxy, Catholicism, Protestantism, Judaism.*

УДК 359.09

Смирнов І.Г.,

*д. геогр. н., професор кафедри країнознавства та туризму
Київського національного університету імені Т. Шевченка,
м. Київ*

ВІЙСЬКОВА ЛОГІСТИКА ТА... КРУАСАН

Розкрито зв'язок військової логістики та гастрономічного туризму на прикладі круасану – французького печива у киталті півмісяця, яке «приїшло» до Парижу з австрійської столиці Відня і пов'язане з «Битвою за Відень» 1683 р., коли об'єднані

християнські війська під командуванням польського короля Яна III Собеського розбили турецьку армію та у такий спосіб зупинили османську експансію у Центральній Європі. Показано український «слід» у цих подіях, що полягав, по-перше, в участі українського козацтва у «Битві за Відень» як легкої кавалерії у складі армії Яна III Собеського; по-друге, в участі нашого земляка Ю.Кульчицького як дипломата і розвідника у цих подіях та відкритті ним у Відні першої кав'ярні у Європі, де до кави подавали і круасани; по-третє, в захопленні саме в цей час (з 1672 по 1699 рр.) турками Кам'яця-Подільського з частиною Поділля.

Ключові слова: *військова логістика, гастрономічний туризм, круасан, Віденська битва 1683 р., Кам'янець-Подільський.*

Постановка проблеми. Розвиток гастрономічного туризму може мати свою ресурсною базою військові події, пов'язані також з військовою логістикою, що можна проілюструвати на прикладі таких ласощів, як круасан, який відомий нині за своїм французьким походженням (croissant французькою місяць), але його виникнення відбулося у Відні, Австрія, після перемоги об'єднаних християнських військ на чолі з польським королем Яном III Собеським над армією Османської імперії, яка три місяці тримала австрійську столицю в облозі. Віденські пекарі врятували це місто від турецьких підкопів та вибухів, що і було відзначено виготовленням тістечка у кшталті півмісяця під назвою круасан. Це подія, як і «Битва за Відень», що відбулася у 1683 р., має виразний український слід, що полягав як в участі українського козацтва, як легкої кавалерії, у складі війська Яна III Собеського у цій битві, так і в участі нашого земляка Ю.Кульчицького, як дипломата та розвідника, в цих подіях та у відкритті ним першої кав'ярні у Відні, де до кави сервували круасани, нарешті, в захопленні саме в цей час (з 1677 до 1699 рр.) турками Кам'яця-Подільського з частиною Поділля.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Літературні джерела та публікації з теми статті є нечисленними та мають військово-історичний [1] та туристично-гастрономічний [2] характер. Разом з тим дана стаття продовжує цикл публікацій автора з дослідження та розкриття ролі військової логістики як туристичного ресурсу [3; 4; 5; 6; 7] для розвитку внутрішнього та міжнародного туризму зокрема, таких їхніх напрямків, як ностальгійний, військово-патріотичний, військовий, гастрономічний, винний та інші.

Метою статті є розкрити роль та значення військової логістики як ресурсу для розвитку гастрономічного туризму в Україні та світі на прикладі круасану.

Виклад основного матеріалу. До Франції їдуть не тільки для того, щоб подивитися «Мону Лізу» в Луврі, піднятися на Ейфелеву вежу, але і задля того, щоб на вулиці Ріволі випити філіжанку кави з круасаном, скоштувати міндальні тістечка у кондитерській «Ладурі», спробувати сири з вином. Подорожувати по цій країні ще й смачно, тому недарма в 2010 р. французька кухня увійшла до Списку світової культурної спадщини. Щорічно 30 січня у Франції відзначають Національний день круасана. Ці тістечка у кшталті півмісяця давно і міцно асоціюються саме з французами, хоча є популярними у всьому світі, у т.ч. в Україні. Нагадаємо, що сучасний круасан – це булочка у вигляді рогалика з листового дріжджового тіста з коров'ячим маслом не менш ніж 82 % жирності. Круасани можуть бути пустими, з солодкою або солоною начинкою. У якості солодкої використовують варення, фрукти, шоколад, солодкий сир, різні креми, горіхи. А для несолодких круасанів беруть овочі, сир, шинку. Вважається, що спекти його правильно, з першого разу не всім вдається, тому у

Франції діють спеціальні курси, на яких вчать тонкошам виготовлення справжніх круасанів. Приміром, під час їх виготовлення тісто прокладають коров'ячим маслом, складають та розкачують, повторюючи це декілька разів.

Між тим, мало хто знає, що виникнення цього пиріжка пов'язане з певним військовими подіями та військовою логістикою, у яких були задіяні Австрія, Туреччина, Польща, Україна. А при чому Франція? У Франції появу круасанів пояснюють так: випічку привезла до Парижу австрійська принцеса Марія-Антуанета, що вийшла за французького спадкоємця трону Людовика XVI у 1770 р. У французькій столиці круасани одразу припали до смаку та стали незмінним доповненням до ранішнього чаю чи кави. У 1839 р. у Парижі відкрилась «Віденська пекарня», власник якої Август Цанг, у минулому австрійській офіцер (напрошується аналогія з полковником Сандерсом з KFC, *Kentucky Fried Chickens* англ. «Смажені курчаки по-кентукски») включив до меню круасани. Цей рік і вважають точкою відрахунку популярності скромного рогалика. З тих пір сніданок француза, як жартують вони самі, складається з трьох «С» – *safe, croissant, cigarette* (фр. кава, круасан, сигарета). Але від часу відкриття «Віденської пекарні» з рогаликом відбулися значні зміни: його стали робити з листового тіста та коров'ячого масла, тоді як до того випікали зі звичайного дріжджового тіста.

Щодо походження самого круасану, то існує декілька версій. Перша – військова, пояснює, що солодоші придумали ще у 1683 р. у столиці Священної Римської імперії Відні після облоги міста військом Османської імперії. Легенда розказує, що турки спробували прорватися до міста, організувавши підкоп (це був їх улюблений військовий прийом облогової тактики). Справа діялась вночі та австрійці цілком могли б втратити місто, якби не пекарі, які в цей час працювали над виготовленням хліба та почули підозрілі звуки. Вони попередили владу і та змогла дати туркам відсіч. Після перемоги віденські кондитери випекли спеціальні пиріжки на честь цієї події та надали їм кшталт півмісяця, що був символом Османської імперії. Історія навіть зберегла ім'я пекаря, який додумався до цієї ідеї – Петер Вендлер. Між іншим, вже у наші часи у сирійському місті Алеппо місцеві повстанці заборонили продавати круасани на території під їхнім контролем. Вони вважали солодоші у кшталт півмісяця знуванням над символом ісламу. До речі *croissant* французькою і означає саме «півмісяць».

Друга версія «походження» круасана – українська, пов'язує ідею його створення з нашим співвітчизником Юрієм Францем Кульчицьким – купцем, військовим, розвідником та дипломатом. Він також перебував у обложеному Відні у 1683 р. Згідно історичних даних саме він доставив лист з проханням про термінову допомогу від захисників Відня королю Польщі Яну III Собеському. Атака польських військ, у складі яких були і українські козаки, допомогла врятувати Відень від турків. Пізніше Кульчицький відкрив у Відні першу кав'ярню та став відомий як людина, що навчила європейців пити каву. До напою у його кав'ярні пропонували різну випічку, серед якої були і круасани. Існує і третя версія походження рогалика: ніби-то тістечко такого кшталту придумали у середні віки люди, що релігійно вірили в Місяць, щоправда фактами ця версія не підкріплена.

Отже, не одна, а цілих дві версії пов'язують виникнення круасану з військовими подіями 1683 р., коли столиця імперії Габсбургів – місто Відень – опинилась в облозі величезного османського війська та під її стінами відбулася велетенська битва. Турецька армія готувалася розтрощити оборону міста, але сама була розгромлена вчасно підоспілими християнським об'єднаним військом на чолі з королем Польщі Яном III Собеським, пам'ятник якому нині стоїть у Гданську.

У 1529 р. столиці Священної Римської імперії – процвітаючому місту Відень вже загрозувала Османська імперія, що постійно захоплювала нові землі, зокрема в Європі. Тоді військо султана Сулеймана Пишного оточило столицю Габсбургів, але місто було врятоване завдяки щасливому збігу обставин: погана погода та сполох епідемії змусили Сулеймана зняти облогу та відвести військо до Константинополя. Ця перша спроба взяти Відень стала лише епізодом широкомасштабної компанії, в ході якої Османська імперія настільки розширила свої кордони, що вони опинилися всього в декількох днях шляху від Відня. Тепер повернення мусульманського війська здавалося неминучим. Турки повернулися, але значно пізніше, ніж гадали у Європі. Габсбурги, що правили Віднем, отримали передих більш, ніж на сторіччя. Вони використали цей час, щоб суттєво посилити оборону міста, замінивши звичайні середньовічні мури цілою системою гарматних бастіонів та земляних валів. Однак після перших десятиріч спокою безпосередня загроза, здавалось, зменшилася та захисним спорудам Відня стали приділяти менше уваги. Передмістя вийшли за оборонні межі міста а його гарнізон сильно скоротили.

Рухомою силою османського вторгнення у Австрію 1682 р. стало марносластво не нащадків Сулеймана, а великого візира Кара (Чорного) Мустафи, який лише номінально підкорявся султану, а фактично правив усією імперією та мав намір забезпечити собі місце в історії. Він вирішив, що його репутація значно зміцніє, якщо він здобуде перемогу там, де це не вдалося самому Сулейману Пишному – у захопленні Відня. До того моменту, коли султан дав свій дозвіл на похід, приготування до Віденської компанії були практично закінчені. Широкомасштабна мобілізація вимагала ретельного логістичного (сучасними термінами) планування заходів. Так, були відновлені старі та збудовані нові дороги та мости на маршруті від Константинополя до Белграду. Турецьке військо вирушило в похід на початку жовтня, перезимувало в Андрианополі (нині Едірне), та на початку квітня поновило рух на північ. Щодня до нього приєднувалися нові контингенти, що прибували з усіх кінців Османської імперії – араби, греки, вірмени, курди, македонці, серби, босняки, болгары. Незабаром до складу османського війська приєдналась швидка та маневрена татарська кіннота, яка утворила авангард, що викликав жах у Європі. 3 травня 1683 р. мусульманська армія досягла Белграду, де закінчувався підготовлений заздалегідь маршрут. Звідси султан повернувся до Константинополя, офіційно передавши командування військом Кара Мустафі. Незадовго до початку завершаючого етапу марш-кидка на північ Кара Мустафа зібрав своїх військ начальників на військову нараду де оголосив, що їм доручається захопити міста Дьйор та Комаром (Комарно), що належали Габсбургам, після чого розпочати наступ безпосередньо на Відень. Хоча Кара Мустафа зібрав одну з найбільших армій в історії Османської імперії, однак християнська Європа теж змогла виставити потужне об'єднане військо. Битва за Відень стала значним міжнародним конфліктом, у який опинились втягнутими багато країн. Окрім імперської армії Габсбургів та величезного османського війська у військових, діях також брали участь великі сили, надіслані королем

Польщі Яном III Собеським, різноманітні османські іррегулярні війська та на швидко зібраний гарнізон Відня. Імперська армія Габсбургів формувалась на постійній основі, цим професійним військом керував Гофкрігерат (Hofkriegsrat) – Придворна військова рада: він повинен був діяти як вища військово-адміністративна структура, виконуючи функції штабу при імперському верховному командуванні та консультуючи імператора з військових питань. Проте Гофкрігерат міг надати війська лише в тій кількості, яку у змозі була оплатити Придворна палата, тобто Казначейство. Піхо-

та в австрійському війську була озброєна старими фітільними мушкетами та піками. Кіннота складалася з кірасирів, недавно сформованих підрозділів драгунів, а також гусарів. Імперська артилерія мала 12 класів гармат – від 48 фунтових до 9 і навіть півфунтових. Гармати XVII ст. не були скорострільними: 30 пострілів в день з гармати великого калібру та 100 з меншої полкової (3-фунтової) були досить непоганим результатом.

Польські війська під керівництвом короля Речі Посполитої (об'єднана польсько-литовська держава) Яна III Собеського склалися, головним чином, з піхоти та кінноти. Найкращі стрілецькі підрозділи формувалися з іноземців – найманців, що були зведені у полки західного типу. Вони були озброєні фітільними мушкетами, піками і гранатами. Кіннота вважалась престижним родом військ. У неї входили як іноземні, так і польські частини. Серед останніх виділялися «крилаті гусари» – важка кіннота. Найчисленнішими були українські козаки, що виконували функції легкої кавалерії (ще один український «слід» у битві за Відень). Іноземна кіннота була двох типів: рейтари і драгуни. Останні (піхота на конях) виконували різноманітні логістичні завдання – від спорудження мостів до розвідки та пошуку продовольства. Польська артилерія у битві за Відень не відіграла великої ролі, оскільки було задіяно лише 28 гармат калібром два-чотири фунти.

Османська армія складалася з п'яти основних частин. Перша – постійна армія – «капи-кулу» (слуги Високої Порти), що отримували плату з султанської казни. Це військо включало канонірів (топку), саперів та мінералів (лагунки), зброярів та носильників (кебеки), вершників (сипахи) та знаменитих яничар. Другу частину турецького війська складала провінційна легка кавалерія (топракли). У прикордонних областях набирали третю частину війська – серхадкулу. Це були іррегулярні формування, що включали як важку кавалерію, так і селянське ополчення. Четверта частина – ерлікулу, провінційна піхота, що збиралася місцевими губернаторами. П'яту і останню частину османського війська складала допоміжна підрозділи з країн, що сплачували данину Туреччині: кримські татари, молдовани, валахи, а також угорські повстанці. Для цих загонів були характерні низька дисципліна та ненадійність. У межах вищенаведених частин османські солдати були зведені в ортас – еквівалент полків європейських армій. При веденні облоги міст османські війська використовували три основних прийоми: спорудження траншей та підвідних окопів, бомбардування артилерією та закладання порохових зарядів.

Віденській гарнізон складався зі змішаних загонів, до яких входили фахові військові та добровольці з місцевих мешканців. Місту загрожували турецькі траншеї, що підходили під оборонні мури, та супротивник, що мав величезну чисельну перевагу. Єдиним способом не допустити захоплення Відня турками було ведення активної оборони. Командир гарнізону Ернст фон Штаремберг наказав усі наявні захисні споруди доповнити декількома рядами імпровізованих барикад та рубежів оборони. Також він вважав, що застосування контрпідкопів дозволить нейтралізувати загрозу вибухів. На ранній стадії облоги гарнізон Відня використовував кінні загоони для проведення вилазок та нападів на турецькі позиції, однак пізніше мережа турецьких траншей, що підійшла під саме місто, зробила подібні вилазки неможливими.

Хоча в австрійській столиці було відомо про вторгнення великої османської армії обстановка у Відні у першій половині 1683 р. залишалася на диво спокійною. Навіть, коли османське військо вже проходило Угорською рівниною, населення міста було впевнене, що війська Габсбургів зможуть відкинути супротивника. Однак інформація про захоплення турками Дьйору схвилювала навіть найфлегматичніших віде-

нців. На цей момент оборонні роботи у місті були далекі від завершення, а гарнізон нараховував всього 2 тис. чол. 5 липня напруга досягла межі і мешканці Відня повстали, в результаті чого 60 тис осіб, включаючи імператора та його двір, втекли з міста. Але через декілька днів на допомогу Відню прибули досвідчені військ – начальники граф Ернст фон Штаремберг та Карл Лотаринзький з військом. Штаремберг терміново скерував своїх людей зміцнювати стіни міста та закликав усіх працездатних мешканців допомогти їм. Вранці 12 липня герцог Карл Лотаринзький пішов з міста, залишивши в ньому гарнізон чисельністю 12 тис. осіб. Було вирішено, що він з'єднається з військами, що йшли допомогти Відню, та повернеться разом з ними. Пізніше того ж дня фон Штаремберг наказав зруйнувати частину віденських передмість, щоб позбавити турків схованок місць розташування. У ту ніч Відень був освітлений заревом палаючих будинків. Після декількох кінних сутичок з турками під Віднем гасбсбурська польова армія під командуванням Карла Лотаринзького відійшла від міста. В армії герцога не вистачало піхоти, без якої було неможливо організувати засідки, і тому можливості австрійців виявилися значно обмеженими. Проте Карл все ж таки зміг провести низку корисних операцій, зокрема, його драгуни знешкодили татарські загоны в околицях Відня. Липень вже закінчувався і Карл відправив гінців до короля Речі Посполитої Яна III Собеського (відомого нам Юрія Кульчицького), Йогана Георга III Саксонського та імператора Леопольда Габсбурга з проханням швидкої допомоги Відню, щоб звільнити місто від османської облоги.

Протягом майже двох місяців гарнізон Відня успішно протистояв постійним гарматним бомбардуванням, штурмам та підривам зарядів з боку турецького війська. Поки віденці тримали оборону, деблокуюча армія, на яку так надіялися захисники міста, починала збиратися. 18 липня її найважливіша частина – військо польського короля Яна III Собеського – вирушило з Варшави у далекий похід на південь. У наступному місяці до нього приєдналися контингенти з Саксонії, Баварії та Південної Польщі.

Між тим тиск турецьких військ на обложений Відень посилювався. Потужні вибухи (справа рук османських мінерів) руйнували оборонні мури та укріплення міста. Облога Відня вступила у свою завершальну фазу (у його гарнізоні залишилося усього 4 тис. боєздатних вояків), але й допомога обложеному місту та його захисникам була близькою. 11 вересня загін з 60 мушкетерів, прийшовши через Віденській ліс, піднявся на гірський хребет, що відділяв об'єднане християнське військо від Відня. Вони вибили османський пікет з найвищої гори хребта Каленберг та запустили сигнальні ракети, щоб сповістити захисників Відня про своє прибуття. Тепер османське військо Кара Мустафи опинилося між віденським гарнізоном та потужною християнською деблокуючою армією. Коли ж до останньої приєдналися польські війська під командуванням короля Яна III Собеського, поразка османів стала неминучою. Прийнявши рішення розбити османську армію раніше, ніж вона встигне перегрупуватися, польський король наказав своїй кінноті на чолі з легендарними «крилатими гусарами» атакувати позиції супротивника. Собеський особисто очолив цю атаку. У нього також були традиційні «крила» – легкі дерев'яні шести, на яких кріпилося пір'я. Ці крила були всього лише декоративним елементом та жодного практичного значення не мали, а походження їх до цього часу не встановлене. Ці вершники носили шкіри тварин поверх своєї міцної броні та були озброєні п'ятиметровими дерев'яними списами, прикрашеними прапорами. Ця зброя, як правило, використовувалася тільки на початковому етапі атаки, а потім від нього відмовлялися на користь шабель та пістолів. Османські кавалеристи – сіпахи мали доволі міцну броню, але не могли проти-

стояти розтрощуючому удару польських гусарів, а перелякану османську піхоту швидко охопила паніка. Турки в повному безладі побігли до річки Відень. Тим часом Кара Мустафа зрозумів, що це важка поразка і віддав три накази: війську зняти облогу і покинути окопи; знищити все спорядження та облогове устаткування; стратити усіх полонених (на щастя, в турків не вистачило часу виконати останній наказ). Після цього він повів свою армію в останню відчайдушну атаку. Усі його зброєносці та охоронці загинули в бою, а його самого з великими зусиллями умовили залишити поле битви, нагадавши, що смерть візіря означатиме загибель усієї армії. Отже, захопивши казну та головний прапор, Кара Мустафа втік через задній вихід свого шатра та приєднався до відступаючого війська. Облога Відня закінчилася 12 вересня 1683 р. Наступного дня переможці святкували перемогу та юрба мешканців Відня вітала героя битви – Яна Собеського. Однак він вступив у Відень раніше імператора Леопольда і це назавжди зіпсувало їх стосунки. Віденська компанія змусила Леопольда зосередити увагу на східних кордонах своєї імперії. Широкомасштабні військові дії проти турок продовжувались зі змінним успіхом аж до підписання Карловицького мирного договору 1699 р., коли від турків було звільнене Поділля з м. Кам'янець-Подільським. Війни з турками тривали усе XVIII сторіччя, але Османська імперія вже ніколи більше не загрожувала австрійській столиці.

Висновки. Події військової історії та пов'язані з ними військово-логістичні аспекти являють собою потужний туристичний ресурс для розвитку внутрішнього та міжнародного туризму, зокрема, таких їх напрямків, як ностальгійний (сентиментальний), військово-історичний, військово-патріотичний, військовий (мілітарі) та ін. Це відноситься також і до гастрономічного, кулінарного, винного (ено) туризму. У статті представлено зв'язок військової логістики та гастрономічного туризму на прикладі круасану – французьких солодоців у кшталті півмісяця, які «прийшли» до Парижа з австрійської столиці Відня і пов'язані з «Битвою за Відень» 1683 р. між об'єднаним християнським військом під командуванням польського короля Яна III Собеського та турецькою армією на чолі з візірем Османської імперії Кара Мустафою. У перемозі європейців, яка допомогла зняти трьохмісячну турецьку облогу Відня, брало участь і українське козацтво, задіяне як легка кавалерія у складі армії Яна III Собеського. Український слід також помітний у діяльності під час цих подій нашого земляка Ю.Кульчицького в якості дипломата і розвідника європейських військ, який також відомий відкриттям у Відні першої кав'ярні в Європі. Нарешті, саме на цей час припало захоплення турками Кам'янця-Подільського та прилеглої частини Поділля на 27 років (1672-1699 рр.), що будуть звільнені від Османської окупації за Карловицьким мирним договором 1699 р., який став можливим саме завдяки перемозі об'єднаного християнського війська у Віденській кампанії.

Список використаних джерел

1. 100 битв, которые изменили мир. Вып. 60. «Вена-1683». – М.: ООО «Де Агостини», 2012. – 29 с.
2. Ефименко А. Полумесяц на завтрак /А.Ефименко// Сегодня. – 2015. – 30 січня. – С. 14.
3. Смирнов І.Г. Військова логістика як туристичний ресурс: світовий та українській досвід /І.Г. Смирнов// Можливості та розвиток сучасного туризму: світовий та національний досвід: монографія /За заг. ред. проф. В.М. Зайцевої. – Запоріжжя: ЗНТУ, ТОВ «ЛІПС» ЛТД, 2014. – С. 50-69.
4. Смирнов І.Г. Еногастрономічний туризм в ретроспективі: готельно-ресторанні заклади на шляхах Давньоримської держави /І.Г. Смирнов// Актуальні проблеми управління виноградно-виноробним комплексом: монографія /За заг. ред. Шияна П.Л., Басюк Д.І. – Кам'янець-Подільський: Видавельц Зволейко Д.Г., 2014. – С. 227-244.

5. Смирнов І.Г. Військова логістика як туристичний ресурс (на прикладі пам'яток I Світової війни /І.Г. Смирнов// *Moderni vymozenosti vedy: Materialy X Mezinarodni vedecko-prakticka conference. Dil 7. Ekonomicke vedy.* – Praha: PH «Education & Science», 2014. – S. 6-17.
6. Смирнов І.Г. Військова логістика як туристичний ресурс: український досвід / І.Г. Смирнов// *Географія та туризм: Наук. зб. /Ред. кол.: Я.Б. Олійник (відп. ред.) та ін. – К.: Альфа-ПІК, 2014. – Вип. 30. – С.52-62.*
7. Смирнов І.Г. Військова логістика та національна валюта у міжнародному туристичному бізнесі в історичному аспекті: латиноамериканський приклад /І.Г. Смирнов// *Географія та туризм: Наук. зб. / Ред. кол.: Я.Б. Олійник (відп. ред.) та ін. – К.: Альфа-ПІК, 2015. – Вип. 32. – С.24-35.*

Summary. *Revealed the relationship of military logistics and gastronomic tourism on example of croissant – French cookies in form of crescent, which «came» to Paris from Austrian capital Vienna and is associated with the «Battle of Vienna» in 1683, when the United Christian troops under command of Polish King Jan III Sobieski defeated the Turkish army and thus stopped the Ottoman expansion into Central Europe. Showed Ukrainian «footprint» in these events, first, the participation of Ukrainian Cossacks in the «Battle of Vienna» as light cavalry in the army of Jan III Sobieski; second, the participation of our native Yu.Kulchytskyi as diplomat and intelligence officer in these events and the opening of his first café in Europe in Vienna, where coffee and croissants were served; thirdly, exactly at this time (1672 to 1699) Turks occupied Kamyanets-Podilskiy and part of Podillia region.*

Key words: *military logistics, Gastronomic tourism, croissant, Battle of Vienna in 1683, Kamyanets-Podilskiy.*

УДК 338.48(477)

Буга О.,
доктор хабилитат экономических наук, профессор
Бельцкого Государственного Университета им. Алеко Руссо
Мельник Н.,
аспирант
Государственного Педагогического Университета им. Иона Крянгэ,
Республика Молдова

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ТУРИЗМА: ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

У статті розглянуто значущість сфери послуг, загалом, та сфери туризму, зокрема. Досліджено інноваційні процеси у сучасному туризмі. Проаналізовано принципи модернізації туристичної сфери Молдови.

Ключові слова: *туризм, сфера послуг, інновація, модернізація.*

Постановка проблеми. В условиях расширения глобализации признаком трансформации переходных экономик в экономику рыночного типа является формирование конкурентной среды. Наличие конкуренции требует от руководства субъектов рынка выполнения целенаправленных действий по обеспечению конкурентных преимуществ. При организации соответствующей работы в странах с переходной экономикой и в развивающихся странах, в том числе и части методического обеспечения, в основном ориентируются на создание конкурентных преимуществ в сфере производства товаров. Меньшее внимание уделяется отраслям сферы услуг. Хотя они играют значительную роль в формировании результатов экономической деятельности как в целом в мировой экономике, так и, особенно в экономике, развитых стран.

Изложение основного материала. Во время начального периода процессов реформирования и реструктуризации, проводимых в странах с переходной экономикой в течение 1990–2000 гг., основное внимание было сосредоточено на сырьевых отраслях товарного производства (Россия, Украина, Казахстан, Узбекистан, Туркмения), а отрасли сферы услуг принципиально не меняли своего места и роли. Функционально в компетенции сферы услуг в этих странах по-прежнему остаются вопросы обеспечения потребностей производственной сферы. Фактически сохраняется советский менталитет приоритетности сырьевого производства (соответственно материалоемкой экономики) при формировании рыночной экономики в новых независимых государствах.

Молдова, утратив ряд производящих отраслей (машиностроение, легкую и деревообрабатывающую промышленность), не выделяется среди этих стран оригинальностью и эффективностью подходов к процессам реструктуризации. Она по-советски, ликвидировав значительный межрегиональный научно-технический потенциал (ВІПТИ, НИИЭПС, ПКБАСУ, МолдНИИНТИ, ВНИКС, КПТИБО и др.), ориентируется сегодня на традиционные отрасли производства (сельскохозяйственной продукции) и переработки (продукции животноводства и растениеводства). За основу принята модель, характерная для большинства постсоветских стран, базирующаяся на жестком неолиберальном подходе к экономическим реформам в отраслях национальной экономики: отказе от системы государственного планирования; безмерном обогащении представителей правящих элит, при средних доходах населения ниже уровня 1990 года; отсутствии системного подхода к процессу макроэкономического стратегического планирования; наличие большого числа не стыкующихся стратегических документов развития; отсутствие строго научных эффективных стратегий, выполненных в полном объеме.

Причем данная проблема часто усугубляется отсутствием преемственной долгосрочной общеэкономической стратегии национальной экономики, что осложняет возможности разработки и реализации стратегий по отдельным сферам деятельности, в том числе в сфере материального производства и сфере услуг.

Мировой экономической кризис конца 2008 – начала 2009 годов еще раз показал, насколько взаимосвязаны и взаимозависимы экономики отдельных стран и регионов, как глубоко укоренились глобализационные и интеграционные процессы в современном обществе. Глобализация является главной тенденцией развития современной мировой экономики. Для наименее развитых стран глобализация нередко проявляется в том, что слабо участвуя в процессах интеграции, они одновременно сильно ориентированы на мировые рынки. Причем не столько на экспортные, сколько на импортную их составляющую. При этом действуют, хотя в кризисных условиях и в меньшей степени, международные экономические интеграционные связи. Продолжается процесс срастания экономик особенно соседних, приграничных стран в единый хозяйственный комплекс на основе глубоких и устойчивых связей, прежде всего между отдельными их предприятиями.

В последние десятилетия в мировой научный оборот все шире включаются термины «инновации», «инновационные процессы», «инновационное развитие». При этом существует достаточно значительный разброс в определении данных терминов. Так Российское общество развития инноваций и технологий (РОРИТ) трактует инновацию как «результат внедрения нового товара, услуги или технологии, до настоящего момента неизвестных или никем неиспользуемых, более эффективных в использовании, чем предшественники». Борисов А.Б. определяет инновацию двояко: 1) вло-

жение средств в экономику, обеспечивающее смену техники и технологии; 2) новая техника, технология, являющаяся результатом достижений научно-технического прогресса. Определяющим фактором инновации является развитие изобретательства, рационализации, появление крупных открытий. Академик РАЕН Кулагин А.С. считает, что инновация – это новая или улучшенная продукция (товар, работа, услуга), способ (технология) ее производства или применения, нововведение или усовершенствование в сфере организации и (или) экономики производства и (или) реализации продукции, обеспечивающие экономическую выгоду, Российское общество развития инноваций и технологий (РОРИТ). Термины и определения в области инновационной деятельности создающие условия для такой выгоды или улучшающие потребительские свойства продукции (товара, работы, услуги).

Не претендуя на всеобъемлющий анализ преимуществ и недостатков того или иного определения термина «инновации» отметим, что для целей исследования проблем регионального стратегического развития нам ближе формулировка Кулагина А.С. Она охватывает не только узко технико-технологический подход для принципиально новых технических решений, но и элементы модернизации, в том числе в институциональной, экономической и социальной сферах. Именно на базе этой формулировки мы считаем возможным, определить международный туризм как инновационную сферу для национальной экономики Молдовы.

Разрабатывая стратегические подходы к региональному развитию, следует учитывать, что процессы глобализации мирового хозяйства усиливают конкуренцию между государствами и их объединениями. Это проявляется на всех рынках (товаров и услуг, рабочей силы, финансовых, фондовых).

Страны с относительно невысоким уровнем экономического развития, в том числе и восточноевропейские, развиваются по модели «догоняющей модернизации». В качестве догоняющих факторов за основу принимаются условия, диктуемые развитыми странами через международные организации, и в первую очередь максимальное включение национальных экономик в отдельные сегменты мирового рынка, максимальная открытость при минимальном протекционизме национального производителя для развивающихся стран. Например, свободный доступ товаров развитых стран на развивающиеся рынки не подкрепляется обеспечением свободного перетока рабочей силы на более развитые рынки. Как, например это имеет место среди граждан ЕС из Румынии и Болгарии при их трудоустройстве в Великобритании.

«Догоняющая модернизация» в принципе не позволяет достичь лидеров, сохраняя разрыв в экономическом развитии. В противовес ей креативная инновационно-ориентированная экономическая политика способна вывести страну на новые экономические рубежи. Для реализации креативного инновационно-ориентированного экономического развития совершенно необязательно, как предлагают отдельные авторы, идти по затратному пути (рост доли затрат на науку в структуре ВВП, повышение удельного веса занятых в науке и научном обслуживании, повышение оплаты труда в сфере науки и т.д.). Достичь креативного инновационного развития возможно за счет структурных преобразований национальной экономики. Осуществление стратегии креативного инновационного роста возможно за счет развития принципиально новых для региона видов экономической деятельности или, как в случае Молдовы, восстановление утраченных позиций в одной из наиболее значительных отраслей мировой экономики (в частности в международном туризме). Это резко усилит конкурентоспособность страны на мировом рынке без необходимости запрашивать разрешение у международных организаций (например, у Евросоюза на автономные

торговые преференции) или у региональных конкурентов (Украины, Румынии, России) на проникновение на их национальные рынки.

Автономные торговые преференции предоставлены Евросоюзом Молдове с 1 марта 2008 г. на пять лет. На их основании Молдова может экспортировать без применения таможенных пошлин или по заниженным пошлинам до 98% своих товаров. Квоты установлены по 13 видам продукции и при их освоении они могут ежегодно увеличиваться. Однако в 2008 году из 13 освоены только квоты по пяти видам продукции. В частности, на виноградное вино (600 тыс. дал) и сахар (15 тыс. т), а с сентября освоены квоты на кукурузу и ячмень. По прогнозам Министерства экономики и торговли и в 2015 г. Молдова не освоит квоты на экспорт животноводческой продукции, предоставленные Евросоюзом в рамках автономных торговых преференций, но планируется уже в мае завершить полное освоение квот на сахар и пшеницу, а в сентябре – освоение квот на вино, кукурузу и ячмень. Просьбы Молдовы об увеличении квот успехом пока не увенчались. Проблемная ситуация с экспортом сахара и яиц в Румынию, вина и сахара – в Россию, обязательным наличием минимальных денежных средств у граждан Молдовы при поездках в Украину и т.д. Международный въездной туризм полностью лишен подобных проблем и может быть признан на основе современного анализа стратегическим направлением развития Молдовы.

В современной Молдове проблема выбора реального эффективного стратегического приоритета усугубляется недостатками выбранной стратегии национальной экономики, которая за годы независимости доказала свою неэффективность (в частности, по показателю дохода на душу населения). Это осложняет возможности разработки и реализации стратегий по отдельным сферам деятельности, в том числе в сфере услуг. Например, принятая в стране Стратегия устойчивого развития туризма на 2003-2015 гг. не в полной мере отвечает мировым и европейским тенденциям.

Особенность современной молдавской экономики проявляется в том, что предприятиям, приходится работать на рынке в условиях нестабильной конкурентной среды. Для нее характерны: неравномерная насыщенность рынка товарами и услугами, вследствие экономического спада; перепрофилирование многих предприятий; традиционная для отдельных отраслей молдавской экономики высокая степень монополизации; ограниченная информационная прозрачность рынка; низкая договорная дисциплина производителей и поставщиков товаров и услуг и др. Это требует внесения адекватных изменений в организацию и стиль управления в пользу элементов креативного менеджмента. Постановка такого менеджмента означает освоение в комплексе всего арсенала современных методов управления туризмом, прежде всего путем активизации потенциала стратегического менеджмента. При соответствующей организации это должно позволить переориентировать весь процесс управления с решения текущих задач на обеспечение долгосрочных интересов, преодолеть фрагментарность, локализовать внимание руководства на отдельных аспектах развития туризма в стране в ущерб проблемам системного комплексного анализа и стратегического планирования.

Перевод национальных экономик на рыночные механизмы в бывших социалистических республиках усилил с начала 1990-х годов борьбу за поиск конкурентных преимуществ стран и трансформировал туристическую индустрию в один из важнейших источников этих преимуществ. Это обстоятельство обуславливает целесообразность применения стратегического менеджмента, значимость которого в настоящее время существенно усиливается действием факторов нестабильности конкурентной среды товарно-ресурсных рынков Молдовы.

Функциональная роль туризма в сфере национальной экономики может быть раскрыта в свете реализации основных стратегических концепций ресурсообеспечения. В первом варианте стратегия развития национальной экономики формируется как линия экономического поведения страны, реализующая стратегический выбор «товар услуга/рынок». Во втором варианте базовая стратегия развития национальной экономики соотносится с обеспечением конкурентных преимуществ на основе достижения масштабного или сфокусированного лидерства за счет экономии на издержках либо за счет дифференциации. Третий вариант формирования базовой стратегии развития национальной экономики предполагает привязку к циклу развития страны сообразно основным стадиям: рост, стабилизация, выживание. В качестве примера можно указать, что для страны, находящейся на стадии роста и нацеленной на международное сотрудничество основу стратегии развития туризма должна составить концепция системного ресурсообеспечения, в то время как для реализации базовой стратегии стабилизации путем экономии затрат можно использовать концепцию сокращения глубины производства.

Отрасль туризма относится к числу динамично развивающихся отраслей в мировой экономике и основных регионов, о чем свидетельствуют, в частности, данные о доходах туризма и основные показатели развития туризма в мире, Европе и Молдове. В настоящее время в Молдове и других новых независимых государствах отрасль туризм представлена предприятиями, созданными на базе государственных предприятий туристической индустрии в результате приватизации и реорганизации, и новыми структурами, получившими лицензии на оказание услуг в туристической сфере. В большинстве своем это узкоспециализированные фирмы – туристические компании (туроператоры, турагентства), предоставляющие соответствующие услуги государственным, корпоративным и частным клиентам. По структуре производственных затрат туристические компании, оказывающие экскурсионные услуги, относятся к категории трудоемких предприятий, а транспортные, гостиничные предприятия и объекты питания – к капиталоемким предприятиям.

Выводы. Наряду с позитивными тенденциями динамики выявляются перспективы дальнейшего развития отрасли. Это обусловлено, во-первых, более низкой долей туристических услуг в производстве ВВП Молдовы по сравнению с большинством стран. Виды деятельности, напрямую связанные с туризмом (размещение, питание, телетайп, туристические агентства, гиды), составляют почти 5% ВВП Европы. Все виды деятельности, находящиеся в зависимости или сотрудничающие с туризмом (транспорт, распределение, косвенные услуги, строительство, прокат автомобилей и т.д.), составляют еще примерно 12% европейского ВВП. В Молдове в 2013 г. поступления от туристической деятельности составили 181,1 млн. лей⁹³ при валовом внутреннем продукте страны 32032 млн. лей, т.е. 0,57% ВВП, что составляет 11% от среднеевропейского уровня⁹⁴. Неизмеримо ниже доля туризма в ВВП Молдовы при сравнении со странами, ориентированными на туризм. Например, на Мальдивских островах доля туризма в ВВП составляет 42%⁹⁵. Во-вторых, в Молдове более низкий уровень загрузки страны туристами в расчете на 100 человек населения (некоторое исключение здесь составляет Кишинев). В-третьих, это невысокий уровень спроса на услуги индустрии туризма, особенно, в сельских местностях страны. Это дает нам основание для констатации необходимости формирования механизмов долгосрочного стратегического сотрудничества предприятий туризма Молдовы с всемирно известными транснациональными корпорациями поставщиками туристов.

Список использованных источников

1. Российское общество развития инноваций и технологий (РОРИТ). Термины и определения в области инновационной деятельности // www.rorit.ru/termin.htm
2. 88 Борисов А.Б. Большой экономический словарь. — М.: Книжный мир, 2003. — 895 с. // www.bank24.ru/info/glossary/?srch=%C8%CD%CD%CE%C2%C0%D6%C8%DF
3. Кулагин А.С. д.э.н., академик РАЕН. Немного о термине «инновация». // www.chuvsu.ru/~tpark/innocenter/innov11.htm
4. Молдова и в 2009 году не освоит квоты на экспорт животноводческой продукции в Евро-союз. 17.04.2009. // www.tv7.md/?page=news&id=16141&lang=ru&list=1.
5. Выступление Президента Республики Молдова Владимира Воронина на 9-м форуме глав государств и правительств стран-членов Международной организации Франкофонии (Бейрут, 17 – 20 октября 2002 года) 19 Октября 2002 // www.prezident.md
6. Porras German The economic perspective and challenge of European tourism. Strengthening the position and image of Europe as a diverse and attractive set of destinations. // Brussels, The European Travel Commission, 2002, 10 December
7. Агентство по туризму Республики Молдова [Электронный ресурс]. Режим доступа: – <http://www.turism.gov.md/>
8. Доклад о социально-экономическом развитии Республики Молдова в 2005 году. // Экономическое обозрение «Логос-Пресс». – 2006. – №10. – С. 44–55.
9. Цена цунами // news.bbc.co.uk/hi/russian/news/default.stm.
10. Экономика современного туризма / Под ред. Г.А. Карповой. М.; СПб., 1998

Summary. *The article deals with the importance of the service sector in general and tourism in particular. Studied innovation processes in modern tourism. The principles of modernization of tourism sector in Moldova.*

Keywords: *tourism, services, innovation, modernization.*

УДК 338.48-44 (1-22) (474.5)

J. Daubariene

*Doctor degree, associate professor
Utena University of Applied Sciences
Utena, Lithuania*

RURAL TOURISM SERVICES INNOVATION IN UTENA REGION, LITHUANIA

Метою даного дослідження є визначення інноваційних сільських туристичних садиб, розташованих у місті Утена, Литва, а також в галузі розвитку послуг. Для досягнення вищезазначеної мети, було проведено анкетування власників сільських туристичних садиб у місті Утена, що дозволило визначити особливості інноваційного розвитку сільського туризму з моменту започаткування цього бізнесу, і з'ясувати, чи планується розробити інновації у даній сфері в найближчому майбутньому. Оцінено інновацій сільських садиб в області реалізації сервісу. Дослідження також допомогло виявити фактори, які перешкоджають більш активно розвивати інноваційний сервіс в галузі сільського туризму.

Ключові слова: *інновації, сільський туризм, сервіс.*

Introduction. Innovation – one of the main factors, which accelerate Lithuanian economy development and ensures economic rise. Innovations have been the main driver of economic growth in advance countries, which allows for a high added value and ensures an economic development, for a quite long period of time. Thus, new products, services and

goods, technologies and processes or business control models emerge. Innovations are necessary to develop new products, services or experiences as the market is changing, demand is becoming more divided.

In Lithuania *rural tourism service* is defined as an individual paid accommodation service, provided for tourists in rural residential location or town, where there are not more than 3 000 residents, when it is combined by conditions to meet the needs of catering, leisure, entertainment or event organization. Rural tourism services can be provided in homestead of farmer or in buildings, dedicated for rural tourism, when total number of rooms for tourist accommodation is not higher than 20 and there are not more than 50 beds.

In Lithuania, the beginning of rural tourism as a social phenomenon and of activity alternative to farming should be considered the year 1994, when the first seminars on possibilities of rural tourism development in Lithuania took place upon initiative of Lithuanian Farmers' Union. The beginning of rural tourism as an economic activity in village should be considered the year 1997, as first providers of leisure services came together in Lithuanian Rural Tourism Association, which undertook the promotional activity of active recreation services in village. In this year, recreation services and activities were provided by 34 Lithuanian homesteads. It should be noted that this business has grown significantly – currently (2014) there are 662 rural tourism homesteads, which make 37% of accommodation market in Lithuania. This is one of the most developed activities, a significant part of Lithuanian sector, which affects the image formation of the state, promotes the growth of incoming tourism.

The analyzed Utena Region borders with Latvia and Belarus, in Lithuania – with Vilnius and Panevėžys regions. In Lithuania, this region is not favourable for agriculture development due to low soil productivity, therefore, alternative businesses, e.g., rural tourism, are developed in rural locations. This region is distinguished by the largest relative basin (5.8%) and woodedness (33%), therefore, it is leading by number of rural tourism homesteads (176 rural tourism homesteads) and is characterized by their rapid growth. As a number of rural tourism homestead grows, competition increases, there is a need for homesteads to stand out from competitors. One of the key factors in increase of competitiveness is innovation. However, in the meantime Lithuanian homesteads pay too little attention on development and implementation of efficient, original innovations. Therefore, the *aim of this research* is to determine the innovation of services, provided by rural tourism homesteads of Utena Region in the field of service implementation.

Innovation of rural tourism services. Innovation is the process of making changes, large and small, radical and incremental, to products, processes, and services that result in the introduction of something new for the organization that adds value to customers and contributes to the knowledge store of the organization [9]. An innovation is the implementation of a new or significantly improved product (good or service), or process, a new marketing method, or a new organizational method in business practices, workplace organization or external relations [6].

Innovations can be different. The given definitions of innovations distinguish several types of innovations: technology, process, marketing, organization. M. Išoraitė [3] distinguishes eight types of innovations in rural tourism: new growth strategies, new product/services, new companies, new markets, new business model, new partnership, new business practice, sustainable innovation. This article focused on implementation of service innovations in rural tourism homesteads, since many research [2; 7; 8] showed that a lack of variety of services reduces the attractiveness and uniqueness of homesteads in Lithuania.

Three types of services can be distinguished in rural tourism, i.e., accommodation, catering, and recreation. Accommodation service is the main and provided in all rural tourism homesteads. Catering service is organized by homesteads themselves or by self-service principle. Recreation services determine the uniqueness and specialization of a homestead. In Lithuania, rural tourism homesteads specialize in the fields of passive, cognitive, active leisure, culinary heritage, agro-tourism, nature conservation, health, leisure with family, organization of events and family celebrations [4].

Although innovation implementation in rural tourism is promoted in Lithuania and it is emphasized in Lithuanian strategic documents [5] their implementation is not active. Innovation implementation in rural tourism sector is prevented by price of innovations, lack of financial sources, and high risk [3]. Innovation implementation in rural tourism sector is hindered by lack of information, competence and cooperation. The authors state that rural tourism homesteads should cooperate with other rural tourism homesteads, craftsmen, research institutes, government agencies, etc., while developing new technologies or products and services [1].

Methodology. Seeking to analyze the innovation of services, provided by rural tourism homesteads of Utena Region, questionnaire survey of their owners was conducted. The questions therein enabled to determine the features of implementation of service innovations in rural tourism homesteads from the start of business till the presence, and to find out the innovations planned to be implemented in the near future. Innovation of services, provided by homesteads, was calculated according to the following formula: $I=I_p+I_f$; where: $I_p=(P_c-P_b)$; $I_f=(P_f-P_c)$; I – innovation, %; I_p – past innovation (from the start of business till the presence), % ; I_f – innovation in the future, %; P_c – number of homesteads, where service is provided currently, %; P_b – number of homesteads, where service was provided at the beginning of business, %; P_f – number of homesteads planning to provide service in the future, %.

56 rural tourism homesteads from 176, i.e., 32 % all homesteads of the region, took part in survey. The average operation duration of rural tourism homesteads of Utena Region, which took part in survey, is 7,5 years: the oldest ones have been operating for 15 years, while the youngest – three years. 77 % of homesteads have been operating all year round. There are 5 rooms and 21 beds on average in homesteads.

Results. Research revealed implementation of innovations in homesteads was more active in past, i.e., from the start of business till the presence – then 62% of all innovations (new services) were introduced. 29% of homesteads plan to implement new services in the near future. The majority of homesteads use their funds for implementation of innovations, and only 24% of homesteads benefit the support of EU Structural Funds.

Most innovations are implemented by homesteads in the field of entertainment/leisure ($I=63$), organization of family/corporate events ($I=54$), catering ($I=48$), accommodation ($I=32$) services (see Fig. 1).

At the beginning of business all homesteads provided accommodation services, however, 25 % of homesteads have developed and expanded it. 7% of homesteads plan to develop the accommodation services in the future. It is noticed that these are small homesteads, which can accommodate up to 20 guests, while larger ones to not plan development in this field.

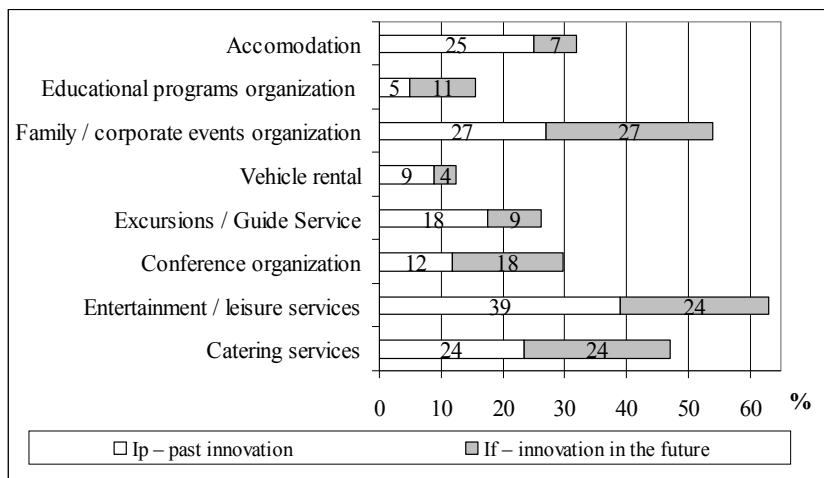


Fig. 1 Innovation of Utena Region Homesteads

Catering service has become an innovation in many homesteads. Only 24% of homesteads were providing catering service at the beginning of business ($P_b=24\%$), currently this number is equal to 48% ($P_c=48\%$), while 24% of homesteads plan to provide this service in the future ($P_f=24\%$).

Many homesteads were providing entertainment/leisure services ($P_b=79\%$) at the beginning of business, however, their range was limited: swimming in water pond ($P_b=79\%$), bath (50%), cycling (27%), rental of fishing tools, sports entertainment (21%). Business development led to expansion of range of services, thus, new entertainment measures, which were not provided at the beginning of the business, have been implemented. It is observed that the most active homesteads in entertainment/leisure innovations are those that did not provide these services at the beginning of the business. Innovations in aforementioned homesteads include fitting the bathing places in water ponds, building the sports yards, baths, increasing the variety of baths.

In future, the variety of services in rural tourism homesteads of Utena Region will develop, some exceptional services will be implemented, for example, climbing the trees ($I_f=9\%$), orienteering sports (7%), archery (5%), horse riding (4%), hot air ballooning (4%), hunting (2%), etc.

In Lithuania, rural tourism homesteads face the problem of seasonality. The research revealed that implementation of services, reducing the seasonality, i.e., the services of organizing the events have been developed, become more active in rural tourism homesteads of Utena Region. While at the beginning of business only 12% of homesteads were renting the conference equipment and premises, currently 24% of homesteads ($I_p=12\%$) offer the rent of conference equipment and premises and 18% plan to do it in the future. Rent of premises for family/company events is even more popular service: $P_b=24\%$, $P_c=51\%$, $P_f=27\%$ ($I_p=27\%$; $I_f=27\%$).

Although 77% of homesteads operate in winter, the service of winter entertainment and equipment rent was provided only in 4% of homesteads at the beginning of business, and is provided by 9% of homesteads now, while 13% of homesteads plan to provide in the future (rent of snow motorcycle $P_f=4\%$, sleigh ride $P_f=4\%$, rent of sleigh, skis $P_f=7\%$).

During winter, homesteads offer event organization together with catering, baths, and the majority plan to develop the business in this direction.

A lot of attention in Lithuania is paid on fostering the traditional businesses, EU allocates funds for promotion of business and crafts development, however, they are scarcely implemented in homesteads. Traditional agriculture and traditional animal husbandry were developed at the beginning of business, respectively $P_b=27\%$ and $P_b=21\%$, beekeeping – $P_b=5\%$. Currently, the development of these activities fell by nearly half, and will fall in the future. The owners of homesteads note that it is difficult to combine the traditional and rural tourism businesses as not all guests want to relax in homesteads with livestock, and are almost not interested in traditional agriculture. Development of traditional crafts is hindered by lack of knowledge and skills of owners in this area.

At the beginning of business, 6% of homesteads were organizing educational programmes, related with making food and beverages (making pyramidal cakes, bread, pancakes, cheese, beer, and wine). Currently, educational programmes are offered by 11% of homesteads. Rabbit homestead was furnished, horse riding, candle making, drawing, traditional celebrations educational programmes were implemented in other homesteads. 11% of homesteads will offer educational programmes in the future – Ebru art, photography, herbs collection, tea making, honey programmes – will be implemented.

39% of surveyed rural tourism homesteads cooperate with other homesteads: offer to use the services of other homesteads, organize joint events, rent the stock together, thus, developing the innovations in the field of cooperation.

Research revealed that more service innovations would have been implemented in rural tourism homesteads, but it is prevented by legal (bans to construct buildings in protected territories, near water ponds, forests, complex procedures of changing the purpose of land usage, bans to implement certain activities in protected territories, in lakes of certain size), financial factors, lack of knowledge and abilities of owners of rural tourism homesteads.

Conclusions:

1. Innovations in rural tourism homesteads are more actively implemented at the beginning of business, however, as business progresses, more exceptional services are introduced.

2. The greatest innovation of rural tourism homesteads in Utena Region is in the field of entertainment/leisure, events, catering organization services.

3. Innovations of educational programmes will be implemented in future, however, it has been increasingly shifted from traditional businesses, and traditional crafts are not planned to be implemented.

4. Seasonality problems are solved by implementing and developing the services of event organization, and too little attention is paid on innovations in winter entertainment.

5. Implementation of service innovations in rural tourism homesteads of Utena Region is prevented by legal, financial factors, and lack of knowledge and abilities of owners themselves.

References

1. Ališauskas, K., Rutkauskienė, I. Innovations in the development of rural tourism. [Electronic resource]. Jūliai University, 2012 (date of access: 23.02.2014).
2. Astromskienė, A., Kleimienė, D., Tišikienė, G. The changes in the development of rural tourism in Lithuania. // *Management Theory and Studies*, 2007. Number 11, pp. 10-14
3. Išoraitė, M. Research young people opinion about innovation strategy realization opportunities in the rural tourism sector. // *Economics and Management: Current Issues and Perspectives*, 2010. Number 3 (19), pp. 164-177.

4. Classification requirements for members of LCTA, who are in rural tourism business. 2011. Kaunas: Lithuanian Countryside Tourism Association (LCTA).
5. Lithuanian innovation development programme for 2014 – 2020, 2013. Vilnius
6. Oslo manual. 2005. Guidelines for collecting and interpreting innovation data, 3rd edition, OECD, pp. 46-61.
7. Ramanauskienė, J., Gargasas, A. Relevance of quality in the management of rural tourism business. // Management Theory and Studies, 2007. Number 10 (3), pp. 93-100.
8. Ramanauskienė, J., Trijonytė V. Quality of the rural tourism services and directions for improving. // Management Theory and Studies, 2008. Number 14, pp. 126-133.
9. Sullivan, D., Dooley, L. Applying innovation. Sage Publishing, Thousand Oaks, 2008, California.

Summary. *The aim of this research is to determine the innovation of rural tourism homesteads, located in Utena Region, Lithuania, in the field of service development. In order to achieve the aforementioned aim, questionnaire survey of owners of rural tourism homesteads in Utena Region was conducted, which enabled to determine the features of service innovation development in rural tourism homesteads from the start of business till now, and to find out the innovations planned to be developed in the near future. The innovation of homesteads in the field of service implementation was assessed. Research also helped to identify the factors that hinder to develop the service innovations in rural tourism homesteads more actively.*

Key words: *innovation, rural tourism, service.*

Наукове видання

**Вісник Кам'янець-Подільського національного університету
імені Івана Огієнка**

Економічні науки

Випуск 10

Підписано до друку 12.05.15. Формат 70×100/16. Папір офсетний.
Ум.друк.арк. 32,82. Тираж 300 прим. Зам №3-049.

ФОП Сисин Я.І. Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції від 18.07.2012 р. Серія ДК №4368.
32300, Хмельницька обл., м. Кам'янець-Подільський, вул. Князів Коріатовичів, 9а; а/с 111.
Тел./факс (03849) 2-73-84; моб. 0984253404, 0501931724, 0673808375;
e-mail: abetka2006@yandex.ru, <http://abetka.in.ua>