

ISSN (Print): 2304-5809
ISSN (Online): 2313-2167

Науковий журнал
«Молодий вчений»

№ 5.1 (57.1) травень 2018 р.

Редакційна колегія журналу

Базалій Валерій Васильович – доктор сільськогосподарських наук (Україна)
Балашова Галина Станіславівна – доктор сільськогосподарських наук (Україна)
Гриценко Дмитро Сергійович – кандидат технічних наук (Україна)
Змерзлий Борис Володимирович – доктор історичних наук (Україна)
Іртишцева Інна Олександрівна – доктор економічних наук (Україна)
Коковіхін Сергій Васильович – доктор сільськогосподарських наук (Україна)
Лавриненко Юрій Олександрович – доктор сільськогосподарських наук (Україна)
Лебедева Надія Анатоліївна – доктор філософії в галузі культурології (Україна)
Морозенко Дмитро Володимирович – доктор ветеринарних наук (Україна)
Наушкіна Світлана Михайлівна – доктор політичних наук (Україна)
Нетюхайло Лілія Григорівна – доктор медичних наук (Україна)
Пекліна Галина Петрівна – доктор медичних наук (Україна)
Писаренко Павло Володимирович – доктор сільськогосподарських наук (Україна)
Романенкова Юлія Вікторівна – доктор мистецтвознавства (Україна)
Севостьянова Наталія Іларіонівна – кандидат юридичних наук (Україна)
Стратонов Василь Миколайович – доктор юридичних наук (Україна)
Ходосовцев Олександр Євгенович – доктор біологічних наук (Україна)
Шаванов Сергій Валентинович – кандидат психологічних наук (Україна)
Шайко-Шайковський Олександр Геннадійович – доктор технічних наук (Україна)
Шапошников Костянтин Сергійович – доктор економічних наук (Україна)
Шапошнікова Ірина Василівна – доктор соціологічних наук (Україна)
Шепель Юрій Олександрович – доктор філологічних наук (Україна)
Шерман Михайло Ісаакович – доктор педагогічних наук (Україна)
Шипота Галина Євгенівна – кандидат педагогічних наук (Україна)
Яковлев Денис Вікторович – доктор політичних наук (Україна)

Міжнародна наукова рада

Arkadiusz Adamczyk – Professor, dr hab. in Humanities (Poland)
Giorgi Kvinikadze – PhD in Geography, Associate Professor (Georgia)
Janusz Wielki – Professor, dr hab. in Economics, Engineer (Poland)
Inessa Sytnik – Professor, dr hab. in Economics (Poland)
Вікторова Інна Анатоліївна – доктор медичних наук (Росія)
Глуценко Олеся Анатоліївна – доктор філологічних наук (Росія)
Дмитрієв Олександр Миколайович – кандидат історичних наук (Росія)
Марусенко Ірина Михайлівна – доктор медичних наук (Росія)
Швецова Вікторія Михайлівна – кандидат філологічних наук (Росія)
Яригіна Ірина Зотовна – доктор економічних наук (Росія)

Повний бібліографічний опис всіх статей журналу представлено у:
Національній бібліотеці України імені В.В. Вернадського,
Науковій електронній бібліотеці Elibrary.ru, Polish Scholarly Bibliography

Журнал включено до міжнародних каталогів наукових видань і наукометричних баз:
РИНЦ, ScholarGoogle, OAJI, CiteFactor, Research Bible, Index Copernicus.
Index Copernicus (IC™ Value): 4.11 (2013); 5.77 (2014); 43.69 (2015); 56.47 (2016)

Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації – серія КВ № 18987-7777Р від 05.06.2012 р.,
видане Державною реєстраційною службою України.

Відповідальність за зміст, добір та викладення фактів у статтях несуть автори. Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій. Матеріали публікуються в авторській редакції. Передрукування матеріалів, опублікованих в журналі, дозволено тільки зі згоди автора та редакції журналу.

**ВСТУПНЕ СЛОВО ПРИ ВІДКРИТТІ
Х ЮВІЛЕЙНОЇ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВЕКТОР МОДЕРНІЗАЦІЇ
ЕКОНОМІКИ: КРЕАТИВНІСТЬ, ПРОЗОРИСТЬ ТА СТАЛИЙ РОЗВИТОК»**

Шановні учасники конференції!

Щиро вітаю вас з початком роботи Х Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції «Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток». Насамперед хочеться висловити подяку всім, хто знайшов можливість взяти участь у нашій конференції. Гарною науковою традицією стало для нас проведення щорічних міжнародних науково-практичних конференцій з метою обговорення нагальних проблем та вироблення конкретних рекомендацій щодо їх розв'язання. Мені дуже приємно, що протягом десяти років кафедра економіки підтримує цю традицію і 2018 рік не став винятком. Дозвольте мені звернутися до вас із вступним словом.

З одного боку, світова економіка увійшла у якісно новий етап свого економічного розвитку, для якого притаманні універсалізація і глобалізація економічних відносин, формування загального економічного, правового та інформаційного простору, вироблення єдиних підходів до господарювання підприємств, їх прояву не лише в економічному, а й в соціальному середовищах. А з іншого, економічна криза, нестабільна політична та соціальна ситуації в Україні та світі – в черговий раз за останні роки поставили світове співтовариство перед принциповим вибором: які шляхи і форми розв'язання соціальних конфліктів та економічної кризи є найбільш ефективними; як збалансувати економічні вигоди та соціальну захищеність. Є очевидним, що для збереження України як єдиної і неподільної, для зміцнення її територіальної цілісності і суверенітету актуальним є не тільки економічний розвиток, а й соціальна стабільність. Креативність, прозорість та сталий розвиток дозволять соціалізувати економіку України та вивести її на Європейський рівень.

В роботі конференції приймали участь більше 400 молодих науковців та досвідчених спеціалістів, вони представляють більше 10 країн світу. Учасники з України представлені майже всіма регіонами. Більшість важливих і складних питань можна вирішити лише спільними зусиллями представників вітчизняних та закордонних наукових шкіл, бізнес-структур, влади та громадськості.

Давайте разом прагнути до досягнення спільної мети – модернізації економіки нашої держави на засадах креативності, прозорості та сталого розвитку.

**Голова організаційного комітету
Х Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції
«Європейський вектор модернізації економіки:
креативність, прозорість та сталий розвиток»
д-р. арх., проф., ректор
Харківського національного університету
будівництва та архітектури Ю.М. Шкодовський**

ЗМІСТ

Благой В.В., Сазонова Е.В.

Документаційне забезпечення управління підприємством.....1

Благой В.В., Тихомирова А.О.

Дослідження напрямків підвищення ефективності використання людського потенціалу на основі впровадження колективних просторів.....5

Борисюк О.В.

Використання інструментів трансфертного ціноутворення у системі податкової безпеки національної економіки.....9

Бредіхін В.М., Мосолова А.О.,**Царицина К.І.**
Сучасний світ та проблеми соціально-економічного розвитку країн.....13**Гелеверя Є.М., Белоглазова К.В.**

Наукові засади управління проектами і програмами розвитку продуктивних сил житлово-будівельної галузі: регіональний аспект.....18

Демкура Т.В., Луценко Н.О.

Парадоксальна природа глобальних трансформацій.....23

Калініченко А.А., Ветрова В.В.,**Константинова К.Г.**
Фінансове забезпечення старту підприємницької діяльності.....31**Колмакова О.М., Андріянова О.А.**

Методи оцінки конкурентоспроможності підприємства.....37

Колмакова О.М., Брюховецька Т.В.

Фактори, що впливають на ефективність використання матеріальних ресурсів на підприємстві та шляхи її підвищення.....42

Пакуліна А.А., Беліченко А.О.,**Белоглазова К.В.**
Удосконалення публічного управління соціально-економічною системою у відкритій публічній сфері.....47**Польова В.В., Ветрова В.В.**

Теоретико-методичні основи дослідження економічної конкуренції підприємств-роботодавців на ринку праці в Україні.....52

Смачило В.В., Божидай І.І.

Визначення провідних підприємств агропромислового комплексу України.....58

Смачило В.В., Дюжова Т.О.

Гендерна рівність та її вплив на розвиток громадянського суспільства....62

Смачило В.В., Войтова Н.О.

Визначення стейкхолдерів будівельного підприємства.....68

Солодовник Г.В.

Моделювання стратегії розвитку виробничого підприємства.....74

Тодріна І.В., Євсєєв С.Є., Шебалкова Є.І.

Економічні проблеми дорожнього будівництва України у 20–40 роки ХХ ст.....84

Устіловська А.С.

Теоретико-методичний базис системи управління персоналом91

Якименко-Терещенко Н.В., Палієнко О.І.

Антикризове управління промисловими підприємствами98

Янченко Н.В., Безрук С.О.,**Орябинська В.А.**
Управління розвитком підприємства за допомогою інновацій.....102**Янченко Н.В., Белоглазова К.В.,****Скрипка І.А.**
Конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці.....107**Янченко Н.В., Брюховецька Т.В.,****Андріянова О.А.**
Роль послуг в розвитку сучасної економіки111

CONTENTS

Blagoy V.V., Sazonova E.V.

Documentation of the management of the enterprise.....4

Blagoy V.V., Tikhomirova A.O.

Investigation of directions of improving the efficiency of use of human capacity on the basis of implementation of collective spaces.....8

Borysiuk O.V.

Use of transfer values in tax security system of the national economy.....12

Bredikhin V.M., Mosolova L.A.,

Tsaritsyna E.I.

New world and problems of social-economic development of countries.....17

Geleverya Y.M., Beloglazova K.V.

Scientific bases of project management and programs of development of productive forces of building branch: regional aspect.....22

Lutsenko N.O., Demkura T.V.

The paradoxical nature of global transformations.....30

Kalinichenko L.L., Vetrova V.V.,

Konstantinova K.G.

Financial security of the start of business activity.....36

Kolmakova O.M., Andriianova O.A.

Methods of estimation of competitiveness of the enterprise.....41

Kolmakova O.M., Briukhovetska T.V.

Factors affecting the efficiency of the use of material resources in the enterprise and the ways of its improvement.....46

Pakulina A.A., Belichenko A.A.,

Beloglazova E.V.

Improving public management of socio-economic system in the open public sphere.....51

Polova V.V., Vietrova V.V.

Theoretical and methodological bases of research of economic competition of enterprises-employers on the labour market in Ukraine.....57

Smachilo V.V., Bogiday I.I.

Defining the leading enterprises of agricultural complex of Ukraine.....61

Smachylo V.V., Duzhova T.A.

Gender equality and its effect on civil society development.....67

Smachylo V.V., Voytova N.A.

Definition of stakeholders of building enterprise.....73

Solodovnik G.V.

Modeling the strategy of development of a production enterprise.....83

Todrina I.V., Evseev S.E., Shebalkova E.I.

Economic problems of road construction of Ukraine in the 1920–40 years of the XXth Century.....90

Ustilovska A.S.

Theoretical and methodical basis of the personnel management system.....97

Yakimenko-Tereshchenko N.V.,

Palienko E.I.

Anti-crisis management of industrial enterprises.....101

Yanchenko N.V., Bezruk S.O.,

Oryabinskaya V.A.

Management of enterprise development with the help of innovations.....106

Yanchenko N.V., Beloglazova K.V.,

Skrypka I.A.

Competitiveness of young factors in the labor market.....110

Yanchenko N.V., Briukhovetska T.V.,

Andriianova O.A.

Role of services in the development of the modern economy.....114

УДК 651

ДОКУМЕНТАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**Благой В.В., Сазонова Е.В.**

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Стаття спрямована на вивчення теперішнього стану документаційного забезпечення діяльності підприємств. Багато факторів впливають на кінцевий результат підприємницької діяльності. Значне місце займає документаційне забезпечення, воно гарантує еластичність та результативність у схваленні рішень, зробити можливим їх здійснення та контроль за усією діяльністю підприємства. Одним з найважливіших різновидом праці є фіксація на паперовому або іншому носії підприємницьких заходів за установленими нормами, іншими словами, у створенні документів. При виконанні документаційного забезпечення у функціонуванні підприємств необхідно направитись на створення системи електронних інформаційних ресурсів.

Ключові слова: документація, інформаційні ресурси, інформаційні технології, інформаційні системи, автоматизація.

Постановка проблеми. Робота нинішнього робітника керованих структур з підготовки, прийому та застосування управлінських рішень не може працювати без користування службових документів, теперішніх інформаційних технологій, техніки та інше. Документаційно-інформаційна основа яка складає базу управлінської культури, управляти без якої не можна у сучасному світі. Незалежно від технічного та технологічного прогресу у області керування, важливе значення документування діяльності підприємств безупинно збільшується разом з інформаційно-правовою складовою документа. Документування діяльності на сьогоднішній день включає усі процеси, з запису та реєстрації необхідних даних за установленими нормами до збереження на тривалий час або видалення керівницького документу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останній час збільшилась проблема ведення документації і інформаційної діяльності, переминявся ступінь теперішньої технології діловодства, документаційного забезпечення в нашій країні і проблеми її модернізації і злагодженості з закордонними методами управління документації, які розглядалися в наукових статтях І.Є. Антоненко, Н.І. Гончарової, О.М. Загорецької, С.В. Сельченкової.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проблема документаційного забезпечення керування підприємством є мало розглянутим. У науковій літературі велика частина статей направлена на висвітлення досвіду праці державних підприємств. Ділова активність, що направлена на прийом, та реалізацію рішень управлінських структур підприємства викликає все більш досконалого опрацювання та вироблення рекомендацій для формування керівницької документації та організування праці зі службовими документами.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є збільшення ефективності керування розвитком підприємства способом інформатизації із застосуванням сучасних інформаційно-комп'ютерних

технологій і технологій електронного самоврядування та з забезпеченням максимального залучення структур до цього процесу.

Виклад основного матеріалу. У наш час в організаційній структурі комп'ютерне забезпечення трансформувалося на необхідну річ для діяльності кожен день. З його підтримкою виконується накопичення та обробка даних. Тому часто у підприємства постають труднощі з вибором інформаційної системи, недолік коштів на її закупівлю, невпевненість в надійності інвестицій в дану сферу, бо техніка швидко застаріває, сумнів у віддачі від впровадження комп'ютерної системи для відшкодування затрат на її організацію. У діяльності підприємств на сьогодні відомі такі труднощі впровадження інформаційних технологій:

1. Постійне збільшення кількості технологічних пропозицій, які тягнуть за собою чималих інвестицій, а надто підвищення залежності від інших доповнень та сервісів.

2. Приріст та розширення затрат у сфері інформаційних технологій.

3. Модифікація вагомості інформаційних технологій у функціонуванні більшості підприємств; інформаційні технології сьогодні відіграють помітну та одну із провідних ролей.

Електронний офіс – без паперове виробниче місце, що розміщується на основі користуванні комп'ютера, способі передачі матеріалу та інших електронних приладів. Він включає комплект програм для вирішення проблем і задач.

Введення інформаційних технологій формує фундамент для процвітання нового напрямлення праці і готує до політики перенаправлення підприємства. Застосування інформаційних комп'ютерних систем для пошуку вирішення проблем, підйому ефективності, контролю, складання плану й аналізу, здійснення у мережевому стані зв'язків з партнерами та клієнтами, призвело б до підвищення інформаційної необхідності, дало шанс не звужувати інформаційні потоки та процеси в рамках одного підприємства і привело до збільшення інвестицій у комп'ютерні технології.

Введення цілковито нових інформаційних технологій в керівницьку справу здійснює автоматизацію комунікативного руху на новітньому рівні. Комп'ютерна інформаційна система є багатоаспектною структурою і має взаємозалежну групу поєднаних апаратно-програмних пристосувань для збирання, перенесення і обробка інформації.

Механічна повідомна система є об'єктом керівництва людиною та під час свого існування здійснює кілька фаз від проекту до створення, використання і списання.

В роботі підприємства дуже важливу роль займає робота з документацією, яку слід отримувати ззовні, а робити у самому підприємстві, реєструвати, передавати співробітникам, управлінням виконання, керування довідковою роботою тощо. Управління роботи з документацією є дуже важливою частиною справи керування і прийняття управлінських постанов, які впливають на результативність, економічність і надійно функціонує апарат керування підприємства, культуру справи управлінського персоналу і характер управління.

Якщо на підприємстві діловодство організоване раціонально, то в результаті цього підвищується результативність його справи, зменшуються збитки від праці апарата керування.

Треба забезпечити автоматизоване здійснення підрозділами і робітниками організації наведених нижче дій оброблення документів:

- застосування електронних карток документації для реєстрації;
- передача з підтримкою електронної пошти зареєстрованих електронних карток користувачам для майбутньої праці з ними і документацією;
- відбір у базі даних та редагування електронних карток і текстів документації з відповідними правами користувачів;
- керування за надходженням і реалізація документації;
- проведення документації в архів.

Для отримання економічної ефективності має важливе значення якість даних, які визначаються їх чисельністю, результативністю, надійністю, рівнем складності і цінності. Коли в організації не злагоджена робота з документацією то знижується керування, бо воно зв'язане з якістю та достовірністю, оперативністю отримання і передавання інформації, точної установки довідково-інформаційної служби, точної налагодженої системи пошуку, збереження і застосування документації.

Для кожного підприємства дуже важливо підвищувати якість документаційного забезпечення управління. На сьогоднішній день воно виконується само по собі, без врахування функціонуючої нормативної бази і практики вдосконалення документаційного забезпечення управління. З розширенням підприємства та збільшенням робітників питання з приводу

його ефективності стає на одному із перших місць. Основні проблеми, які виникають:

- керівництво не може охопити усієї картини, що відбувається на підприємстві;
- підрозділи, які не мають інформацію про діяльність інших підрозділів, не виконують ефективно свої обов'язки через незлагодженість, знижується якість обслуговування клієнтів і можливість підприємства підтримувати контакти з зовні;
- падає продуктивності праці та виникає дефіцит ресурсів;
- необхідно збільшувати штат, вносити кошти в нові робочі місця та обладнання для них, приміщення, комунікації, підготовки нових співробітників;
- для підприємства яке виготовляє продукцію, розширення штату може викликати зміну технології виробництва, а через це – необхідність додаткових інвестицій.

Зрозумівши значення удосконалення документаційного забезпечення керування, підприємства роблять велику кількість помилок, при його автоматизації. Саме розповсюджене вирішення полягає в автоматизації окремих робочих місць: бухгалтер, менеджер та керівник. Основний мінус цього підходу – нестача функціонального зв'язку автоматизації прикладних процедур з діловодством.

Система автоматизації діловодства має у складі засоби та правила створення документації, ведення електронного архіву, підтримки документообігу спираючись на програмно-технічну платформу підприємства. Усі інші складові керування повинні опиратись на систему ведення діловодства з орієнтиром на ефективне користування інформацією для досягнення поставлених цілей та вирішення проблем та питань, які знаходяться перед організацією. З огляду сукупної автоматизації функціонування підприємства прикладні інформаційні системи повинні опиратись на програмно-технічну платформу і систему автоматизації діловодства. Отже, перед підприємством, яке хоче створити ефективну обробку інформації, постають наступні завдання:

- удосконалення роботи з документальною інформацією через створення механізму документаційного забезпечення керування;
- вибір вірної стратегії автоматизації.

У сьогоднішньому підприємстві основним технологічним механізмом праці з документацією є комп'ютер, який знаходиться на робочому місці та поєднаний з мережею. Якщо комп'ютерна мережа включає у собі усі робочі місця робітників, які працюють з документацією у структурних підрозділах підприємства, стає можливо експлуатувати мережу для переміщення документації та централізовано слідкувати за ходом процесу роботи з документами. Існують такі види робіт з документами:

– Робота з документом, зокрема з файлом документа на машинних носіях.

– Керування документом. Мається на увазі, що будь-який документ описується складними структурованими даними. Системи контролю за документами гарантують ефективно збереження та обробку даних.

– Пересилання документів. Це системи пошти, які створюють умови пересилання документації для роботи з ними іншими користувачами комп'ютерної мережі.

– Командна робота над документами. Ці системи допомагають команді користувачів комп'ютерної мережі разом працювати над документами.

– Управління потоком робіт. Ці системи автоматизують дуже складні багато етапові алгоритми роботи з документацією на підприємстві.

Формування інформаційних систем документообігу ґрунтуються на таких принципах:

– системності – між елементами системи установлені зв'язки, які гарантують цілісність і взаємодію з іншими системами;

– відкритості – система формується з можливістю доповнення її функцій без порушення функціонування;

– уніфікації – при розробці системи використовують типові, уніфіковані і стандартизовані рішення;

– сумісності – при формуванні системи користуються інформаційно-технологічним інтерфейсом, через це вона може взаємодіяти з іншими системами;

– ефективності – у результаті створення системи слідкують за співвідношенням між затратами на формування системи і цільовими ефектами.

Основні вимоги до систем електронного документообігу:

Великоємність. Система могла підтримувати будь-яку кількість користувачів.

Розподіленість. Систем повинна підтримувати взаємодію розподілених площ для роботи з документацією в територіально-розподілених підприємствах.

Модульність. Система повинна складатись з автономних модулів, які взаємодіють між собою.

Відкритість. Системі необхідно мати відкриті інтерфейси для подальшого доопрацювання.

У підсумку, з викладеного вище, можна зробити висновок, що введення інформаційних технологій – це процес динамічний, за допомогою якого інформація циркулює в системі управління. Інформаційні потоки являються основою цього процесу, вони так само складають цю систему. Інформаційні технології пов'язані з керуванням та являються базою для виготовлення та обґрунтування рішень, які стосуються напрямків досягнення мети управління продуктивністю підприємства. Таку систему можна показати у вигляді функції:

$$F_t = f(I_t; G_t; D_t; C_t), \quad (1)$$

де F_t – оцінене керування продуктивності підприємства;

I_t – інформативні ресурси та потенціал;

G_t – інформативні ресурси підприємства у галузі;

D_t – діяльність підприємства, прийняті рішення керівництва;

C_t – показники діяльності підприємства;

t – проміжок часу діяльності підприємства.

При накопиченні таких даних, можна сформувати статистично-інформаційні ресурси, що дадуть змогу підприємству отримати не єдино разовий зріз статичної інформації, а який розгортатиметься у часі (місяць, квартал, півроку), а у просторі (галузь, фірма, підприємство). Це дасть їм можливість зробити аналіз динаміки результату керування підприємством.

Висновки і пропозиції. Використання інформаційних технологій для керування підприємством перетворює його на більш конкурентоспроможне за рахунок росту управління й пристосування до змін ринкової кон'юнктури. Автоматизація – діяльність яка спрямована на оптимізацію організаційно-штатної структури підприємства і його процесів. Необхідно сформувати інформаційну систему, яка буде ефективно функціонувати на підприємстві та задовольняти його потреби. У нас час тільки великі підприємства можуть дозволити собі включати до штату спеціалістів, які будуть спроможні опрацювати та обслуговувати інформаційну систему, яка відповідатиме потребам підприємства. Тому для середніх та малих підприємств доцільніше створювати інформаційну систему на базі уже існуючих програм, різноманітність яких повинна задовольнити потреби таких підприємств.

Список літератури:

1. Діловодство : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.В. Комова ; М-во освіти і науки України, Нац. ун-т «Львівська політехніка». – 4-те вид. – Львів: Триада плюс; Київ: Алерта, 2011. – 217 с.
2. Діловодство у державних установах [Текст] : зб. інструкцій. – 2-ге вид. – Київ: КНТ, 2009. – 593 с.
3. Теорія і практика підприємництва [Текст] : навчальний посібник. Ч. 2. Діяльність підприємства в ринкових умовах / В.Г. Полонський, О.М. Коваленко, Ю.О. Гарачук ; М-во культури і туризму України, Нац. акад. керівних кадрів культури і мистецтв. – Київ: НАКККиМ, 2010. – 251 с.
4. Діловодство в органах державного управління та місцевого самоврядування [Текст] : навч. посібник / Т.В. Іванова, Л.П. Піддубна. – Київ: Центр учбової літератури, 2007. – 359 с.
5. Організація загального діловодства (зі зразками сучасних ділових паперів) : навчальний посібник / Ю. Палеха ; Міністерство освіти і науки України. – 2-ге вид. перероб. і допов. – Київ: Ліра-К, 2009. – 457 с.

Благой В.В., Сазонова Э.В.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Аннотация

Статья направлена на изучение нынешнего состояния документационного обеспечения деятельности предприятий. Многие факторы влияют на конечный результат предпринимательской деятельности. Значительное место документационное обеспечение, оно обеспечивает эластичность и результативность в принятии и одобрении решений, делает возможным их осуществление и контроль за всей деятельностью предприятия. Одним из важнейших видов работы является фиксация на бумажном или ином носителе предпринимательских действий по установленным правилам, то есть в создании документов. При выполнении документационного обеспечения в деятельности предприятий необходимо направляться на создание системы электронных информационных ресурсов.

Ключевые слова: документация, информационные ресурсы, информационные технологии, информационные системы, автоматизация.

Blagoy V.V., Sazonova E.V.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

DOCUMENTATION OF THE MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

Summary

The article is aimed at studying the current state of documentation support for the activities of enterprises. Many factors affect the final result of entrepreneurial activity. Significant place of documentation support, it provides flexibility and effectiveness in the adoption and approval of decisions, makes it possible to implement and control all the activities of the enterprise. One of the most important types of work is the fixation of entrepreneurial actions on paper or other media in accordance with established rules, that is, in the creation of documents. When implementing documentation support in the activities of enterprises, it is necessary to be directed to the creation of a system of electronic information resources.

Keywords: documentation, information resources, information technologies, information systems, automation.

УДК 331.5

ДОСЛІДЖЕННЯ НАПРЯМКІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ОСНОВІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПРОСТОРІВ

Благой В.В., Тихомирова А.О.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Досліджено теоретичні питання формування науково-обґрунтованих напрямків підвищення ефективності використання людського потенціалу. Розкрито існуючі заходи щодо впливу дискримінації, стереотипів поведінки та положення на ринок праці. Проведено системне дослідження ефективності формування і використання людського потенціалу. Вироблено теоретичні та практичні рекомендації щодо впровадження запропонованого інструмента, що дозволяє оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого носія трудового потенціалу так і їх сукупності, а також забезпечує ефективне регулювання професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації завдяки сприяння створенню рівних можливостей для чоловіків і жінок в суспільній сфері.

Ключові слова: ринок праці, людський потенціал, аналіз, колективні простори, зайнятість населення, коворкінг.

Постановка проблеми. Нова економічна система країни в сучасних умовах потребує розроблення й прийняття науково обґрунтованих рішень, які допоможуть забезпечити досягнення темпів сталого економічного зростання. У цьому контексті важливе теоретичне і практичне значення має формування ринку праці на основі розвитку людського потенціалу. Це пов'язано перш за все з глибокими змінами у виробництві. Внаслідок їх впровадження скорочується чисельність персоналу, підвищується питома вага спеціалістів, керівників, робочих високої кваліфікації. Вміння уявляти складні процеси, системність, розуміння статистичних величин – головна відмінна риса сучасності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у застосування гендерних підходів до досліджень соціально-економічних відносин зробили В. Близнюк, Г. Герасименко, О. Грішнова, Е. Лібанова, Л. Лобанова, О. Макарова, В. Новіков, Ю. Саєнко, В. Сичова, В. Стещенко, О. Шестаковський та ін.

Автори доводять, що на ринку праці в основному реалізується прихована дискримінація, яка проявляється в політиці найму і звільнення, та відображає гендерні переваги роботодавців по відношенню до певних робочих місць і видів діяльності. Це в свою чергу сприяє формуванню горизонтальної та вертикальної сегрегації на ринку праці.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В Україні на сьогоднішній день явно не вистачає спеціальних програм, які б допомогли змінити традиційний поділ праці в сім'ях, програм, які сприятимуть створенню рівних можливостей для чоловіків і жінок в суспільній сфері та на ринку праці.

Мета статті. Розгляд та обґрунтування теоретичних і методичних підходів до дослідження формування науково-обґрунтованих напрямків підвищення ефективності викорис-

тання людського потенціалу на основі впровадження колективних просторів в контексті специфічних умов ринкової трансформації господарства.

Виклад основного матеріалу. Реформування системи економічних відносин в Україні вимагає вироблення адекватної соціальної політики, як на державному, так і на місцевому рівні. В умовах зміни ринкової кон'юнктури загострюється конфлікт між гендерними ролями жінок. Працююча жінка, як правило, збільшує сукупний сімейний дохід більш ніж в півтора рази, що при нинішній економічній ситуації позбавляє її можливості відмовитися від роботи на користь сім'ї. В той же час висока зайнятість жінок ставати одним з основних факторів зниження народжуваності.

Одне з основних напрямків в політиці по відношенню до жінок – забезпечення умов гармонійного поєднання професійних та сімейних обов'язків через розвиток соціальної інфраструктури. У силу сформованих в суспільстві стереотипів тягар сімейних обов'язків сьогодні лягати в основному на жінок, що негативно позначається на виконанні ними професійних функцій, знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Соціальна політика в сфері зайнятості передбачає застосування соціальних заходів щодо підвищення конкурентних здібностей жінок на ринку праці. Вони полягають в наступному:

- надання податкових, кредитних та інших пільг підприємствам державного і недержавного секторів економіки, а так само приватним особам та об'єднанням, що забезпечує організацію праці осіб з обмеженою працездатністю, жінок, які мають малолітніх дітей;
- залучення додаткових джерел фінансування, створення необхідних умов для благодійності, громадської взаємодопомоги;
- розвиток форм субсидується зайнятості, особливо для окремих категорій населення, в тому числі жінок;

- залучення жінок до підприємницької діяльності, забезпечення їх необхідною інформацією, консультаційними послугами та спеціальної підготовки;
- надання допомоги бажаним почати свою власну справу в отриманні додаткових знань і професійної підготовки;
- надання різного роду кредитів, необхідних для організації жінками індивідуальну трудову діяльність;
- забезпечення умов для підвищення кваліфікації або перенавчання робітниць, що мають перерви в трудовій діяльності, в тому числі при поверненні з відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і догляду за дитиною, для їх якнайшвидшої професійної реадaptaції;
- врахування потреб жінок при проведенні структурної перебудови економіки, фінансова підтримка розвитку соціальної сфери і сфери послуг як місць докладання переважного жіночого праці.

Центром зайнятості міста Харків проводяться такі види послуг:

- надання інформаційно-довідкових консультацій (профінформація, профконсультація);
- направлення на інформаційно-активізуючі семінари;
- психологічна підтримка;
- професійне навчання (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації).
- участь в інформаційно-активізуючих семінарах;
- направлення на громадські та сезонні роботи.

Обслуговування надається на високому рівні, але спектр пропонуємих вакантних місць перевищують вакансії фізичної праці. Спеціалістам з певною професійною підготовкою в деяких випадках необхідна перекваліфікація для отримання робочого місця.

Категорія, яка показує єдність здібностей сукупного працівника, а також умов реалізації та можливостей цих здібностей є трудовий потенціал. В умовах реформування економіки зростає значення цілеспрямованого формування таких якісних характеристик у носіїв трудового потенціалу, як гнучкість, здатність до структурних змін, швидка адаптації до мінливих умов трудової діяльності, високий професіоналізм всіх категорій працівників, формування соціальних якостей персоналу, економічна культура.

Дане поняття дозволяє оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їх сукупності. Трудовий потенціал працівника характеризує його як особистість, оскільки – це не постійна величина, вона змінюється постійно: підвищується в міру розвитку і вдосконалення знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов життя і праці; знижується з погіршенням здоров'я, якос-

ті трудового життя і т. д. Трудовий потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника до тієї чи іншої посади в даний час, а його можливостями в довгостроковій перспективі. При цьому до уваги беруться вік, освіту, практичний досвід, ділові якості. Кожен працівник має різний рівень трудового потенціалу, від цього і формуються різні вакансії та вимоги до найманих робітників.

На основі проведеного аналізу економічно-активного населення Харківської області за методологією МОП, оскільки воно враховує постійне населення і тимчасово проживаючих людей на даній території, але не враховує тимчасово відсутніх та дефіциту вакантних місць центру зайнятості, було розраховано коефіцієнт збалансованості, який показує значення >1 , тобто пропозиція професійної робочої сили перевищує попит на період з 2014–2016 роки. Це характеризує ринок, як працедефіцитний.

Розрахунки коефіцієнта навантаження і вакантності на одне робоче місце з 2014–2016 років також представляють значення >1 , тобто це ознака циклічного безробіття, оскільки пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, чим більший коефіцієнт, тим гірша ситуація на ринку праці. Тобто не всі безробітні, зможуть бути працевлаштовані. Для міста Харків дана ситуація є несприятливою.

При умові, що частина безробітних, які не працювали через такі причини: догляд за дітьми, обставини, що впливають на ККД (за умовою тиску на робочому місці) та дефіцит вакантних місць, будуть працювати в коворкінг-центрі, показник безробіття знизиться. Оскільки показник зайнятості буде зростати.

Для аналізу показника безробіття за умовою, що люди, які втратили роботу, будуть працювати в коворкінг-центрі.

Так як коворкінг – це модель роботи, в якій учасники, залишаючись незалежними і вільними, використовують загальне простір для своєї діяльності. Зокрема, коворкінг популярний серед фрілансерів, віддалених співробітників, перекладачів, програмістів, дизайнерів і підприємців-початківців. Коворкінг займає проміжне місце між роботою з дому і використанням окремого офісу.

Коворкінг центри – послуги з організації раціонального робочого процесу.

Потенційними клієнтами центру можуть стати: підприємці; журналісти, дизайнери, програмісти, які працюють як фрілансери; фахівці з консалтингу; іногородні компанії, що організують виїзні семінари, тренінги та інші заходи; письменники; студенти і школярі; представники творчих і професійних співтовариств.

Ринок коворкінг-послуг в Харківському регіоні представлений малою кількістю компаній, слабо розвинутий. Оцінка ємкості цих послуг є складною задачею. Треба відмітити, що користувачі коворкінг-послуг в основному фрі-

лансери – самозайняті люди, які надають різні послуги. Ця категорія людей ведуть свою діяльність, як правило через Інтернет. Показники їх діяльності складно оцінити чисельно, так як офіційна статистика в Харківській області не ведеться.

Виходячи з цього, об'єм ринку можна розрахувати лише приблизно. Для цього була використана статистика пошукових запитів Google (Google AdWords). Здійснено обробку даних: коворкінг – 33100, коворкінг Харків – 720, коворкінг-центр – 880, коворкінг-центр Харків – 30. Всього запитів по тематиці – 34730. Але оцінити скільки реально людей зацікавлені у роботі в коворкінг-центрі складно, тому для аналізу більш точно треба обрати запити, що пов'язані з Харківською областю. Отримаємо в результаті 750 запитів людей, які цим зацікавлені.

За умовою, що ця кількість людей буде працювати в коворкінг центрі можна зробити висновок, що будуть працювати на 750 осіб більше.

Таким чином при умові, що частина безробітних, які не працювали через такі причини: догляд за дітьми, обставини, що впливають на ККД (за умовою тиску на робочому місці) та де-

фіцит вакантних місць, будуть працювати в коворкінг-центрі, показник безробіття знизиться. Оскільки показник зайнятості буде зростати.

Тобто зменшаться ознаки циклічного безробіття, коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї. Не всі безробітні, зможуть бути працевлаштовані, але це зменшить тиск на існуючі робочі місця центру зайнятості, та дасть можливість знайти необхідний кадровий потенціал малим підприємствам.

Висновки і пропозиції. Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що пропозиції щодо ефективного використання людського потенціалу можуть бути використанні у практичній діяльності з метою покращення загальної економічної ситуації. Практичну цінність мають розроблені напрямки щодо впровадження запропонованого інструмента, що дозволяє оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого носія трудового потенціалу так і їх сукупності, а також забезпечує ефективне регулювання професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації завдяки сприяння створенню рівних можливостей для чоловіків і жінок в суспільній сфері.

Список літератури:

1. Благой В.В. Коворкінг у контексті розвитку бізнес-туризму / В.В. Благой, В.В. Блага, А.О. Тихомирова // Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання. – № 16. – Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, 2017. – С. 119–121.
2. Благой В.В. Особливості розвитку трудового потенціалу вітчизняної економіки в умовах конкуренції / Актуальні проблеми та напрями розвитку потенціалу соціально-економічних систем в умовах конкуренції: колективна монографія / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л.Л. Калініченко. – Харків: ФОП Панов А.М., видав. дім «В справі», 2017. – 182–190 с.
3. Sychova V.V., Abakumova N.Yu., Korzhenko O.A. Gender peculiarities of youth employment in the labor market in Kharkiv in 2014–2015 (according to Kharkiv City Employment Center). Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2015-2/doc/1/04.pdf>.
4. Батлер Дж. Гендерное регулирование / Дж. Батлер. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/2gsXXB>.
5. Верлан О. Проблеми гендерної рівності в політичній системі України / О. Верлан // Теорія і практика гендерного виховання студентської молоді: досвід, проблеми, перспективи: збірник матеріалів Міжнародної наук.-практич. конференції, м. Запоріжжя, 2004. – С. 10–19.
6. Рудік О. Основи гендерного аналізу / О. Рудік. – К.: К.І.С., 2013. – 111 с.
7. Глобальний рейтинг гендерної рівності: українкам до рівноправ'я ще далеко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dw.de>.
8. Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Почему женщины соглашаются на менее оплачиваемую работу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/SJZP8K>.
10. Василькова Р.В. Женская безработица в Украине / Р.В. Василькова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/>.
11. The Global Gender Gap Report 2016. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/uhUASd>.
12. Глобальний рейтинг гендерної рівності: українкам до рівноправ'я ще далеко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dw.de>.
13. Василькова Р.В. Женская безработица в Украине. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/>.
14. Гендерные стереотипы тормозят экономический рост. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/LHguZu>.
15. Дискримінація на ринку праці та шляхи її подолання. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studme.com.ua/120807026273/ekonomika/diskriminatsiya_rynke_truda_puti_preodoleniya.htm.

Благой В.В., Тихомирова А.О.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ИССЛЕДОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПРОСТРАНСТВ

Аннотация

Исследованы теоретические вопросы формирования научно обоснованных направлений повышения эффективности использования человеческого потенциала. Раскрыты существующие меры по влиянию дискриминации, стереотипов поведения и положение на рынке труда. Проведено системное исследование эффективности формирования и использования человеческого потенциала. Произведено теоретические и практические рекомендации по внедрению предложенного инструмента, позволяющего оценить степень использования потенциальных возможностей как отдельно взятого носителя трудового потенциала так и их совокупности, а также обеспечивает эффективное регулирование профессиональной переподготовки и повышения квалификации благодаря содействию созданию равных возможностей для мужчин и женщин в общественной сфере.

Ключевые слова: рынок труда, человеческий потенциал, анализ, коллективные пространства, занятость населения, коворкинг.

Blagoy V.V., Tikhomirova A.O.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

INVESTIGATION OF DIRECTIONS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF USE OF HUMAN CAPACITY ON THE BASIS OF IMPLEMENTATION OF COLLECTIVE SPACES

Summary

Theoretical questions of formation of scientifically grounded directions of increase of efficiency of use of human potential are investigated. Existing measures on the impact of discrimination, stereotypes of behavior and the situation on the labor market are revealed. A systematic study of the effectiveness of the formation and use of human potential was conducted. The theoretical and practical recommendations for implementation of the proposed instrument are developed, which allows to evaluate the degree of use of potential opportunities as a separate carrier of labor potential and their aggregate, and also provides effective regulation of professional retraining and advanced training by promoting the creation of equal opportunities for men and women in the public sphere.

Keywords: labor market, human potential, analysis, collective spaces, employment, coworking.

УДК 351.84

ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ТРАНСФЕРТНОГО ЦІНОУТВОРЕННЯ У СИСТЕМІ ПОДАТКОВОЇ БЕЗПЕКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Борисюк О.В.

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

Сучасні економічні процеси характеризуються високим рівнем глобалізації, підвищенням швидкості інформаційних процесів, одночасним посиленням конкуренції та кооперації партнерів, постійним територіальним розширенням діяльності транснаціональних корпорацій (ТНК). У цих умовах необхідно говорити про перехід від класичних методів досягнення конкурентних переваг до принципово нових, що базуються на якісній зміні організаційно-управлінських, інформаційних і фінансових механізмів функціонування організацій. У такій ситуації важливо правильно підійти до процесу формування ціни, що називається «трансферним ціноутворенням» для внутрішньої групової, транскордонної передачі товарів, нематеріальних активів та послуг. В сучасних умовах трансфертне ціноутворення – широко поширений спосіб мінімізації податків, що сплачуються. З метою недопущення зловживань у багатьох країнах застосовуються правила контролю за трансферним ціноутворенням. В Україні вони діють з 2013 року, але саме зараз ця сфера набуває особливої актуальності та є важливою складовою податкової безпеки держави.

Ключові слова: трансфертне ціноутворення, податкові юрисдикції, Державна фіскальна служби України, оптимізація трансфертного ціноутворення, об'єкт оподаткування, відтоки капіталу.

Постановка проблеми. Регулювання процесу трансфертного ціноутворення є досить важливим і дає змогу державі проконтролювати відтоки капіталу в країни з «низькою податковою юрисдикцією». Реалізація механізму контролю потребує додаткових витрат з боку ТНК на ведення обліку контрольних транзакцій та державних витрат на перевірку, обробку отриманої інформації та контроль за додержанням податкового законодавства з боку таких платників податків. Більшість країн світу вважає такі витрати виправданими і реалізує механізм контролю та регулювання трансфертного ціноутворення.

Держава, з одного боку, зацікавлена в максимізації податкових надходжень як основного елемента своїх доходів, а підприємства, з іншого – в мінімізації податкових зобов'язань. Податкове адміністрування трансфертних цін є необхідним процесом для створення конкурентних економічних відносин, введення зрозумілих і прозорих механізмів визначення контрактних цін. Крім того, постає завдання систематичного теоретичного осмислення сутності трансфертного ціноутворення та формування концептуальних основ подальшого його дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема становлення та розвитку трансфертного ціноутворення в Україні знайшла своє відображення у працях сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема: А. Волошенко, К. Друрі, П. Хорвача, А. Вагенгофера, Д. Пфафа, Г. Кюппера, П. Дзюба, А. Задої, Н. Гришко, М. Макаренка, К. Непесова, Т. Савченко, О. Чумакова та ін.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є оцінка сутності трансфертного ціноутворення, визначення його мети й завдань, які мають вплив на податкову безпеку вітчизняної економіки.

Виклад основного матеріалу. Трансфертне ціноутворення – процес формування структури трансфертних цін. Існують різні підходи до трактування поняття трансфертної ціни, відповідно є різні підходи до трактування поняття трансфертного ціноутворення. Існуючі підходи до поняття «трансфертне ціноутворення» представлені у таблиці 1.

Таблиця 1
Існуючі підходи до поняття «трансфертне ціноутворення»

Автор	Підхід до визначення
Савченко Т. і Павленко Л.	Інструмент забезпечення внутрішньобанківської рівноваги.
Бескаровайний Е.Л.	Інструмент варіювання контрактною ціною по відношенню до її ринкових значень
Рябов А.В.	
Мельник Д.Ю.	
Драчєєва Е.Л.	
Лібман А.М.	Процес формування внутрішньої розрахункової ціни, за якою відбувається продаж товарів або послуг
Вахрушина М.А.	
Заїкін А.А.	
Алборов Р.А.	
Семяновскій А.А.	Процес визначення ціни, що використовується для визначення вартості продукції, що передається центром прибутку іншим центрам відповідальності всередині компанії
Волков А.В.	
Р. Ентоні	Процес формування ціни, за якою продукти (напівпродукти) або послуги одного центру відповідальності підприємства передаються іншому цього підприємства (концерну, холдингу).
Дж. Рис	
К. Друрі	
Терещенко О.О. та Волошанюк Н.В.	

Джерело: систематизовано на основі джерел [5; 6; 7]

Важливим завданням трансфертного ціноутворення є зменшення інформаційної асиметрії між учасниками господарських відносин всередині підприємства та сприяння зменшенню конфліктів інтересів між цілями менеджменту окремих лінійних підрозділів та цільовими орієнтирами підприємства.

Інакше кажучи, як інструмент контролінгу трансфертні ціни мають стимулювати менеджмент усіх рівнів приймати оптимальні рішення з точки зору підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому, а не окремих структурних підрозділів чи секторів. Суть трансферного ціноутворення проявляється в його меті та цілях (рис. 1).

За даними НБУ, переважна більшість великих експортерів здійснюють операції через посередників, розташованих в низькоподаткових юрисдикціях.

Так, лише 50 найбільших компаній-експортерів в 2015 році провели операції, які мають ознаки переміщення прибутку, на суму 14,4 млрд дол. США, що становить 37,6% від загального експорту. За оцінками більшості експертів, 60% міжнародної торгівлі здійснюється в рамках транснаціональ-

них корпорацій. Скептики вважають, що ця цифра занижена, і називають показник 70%. Організація Global Financial Integrity вважає, що це призводить до щорічної втрати декількох сот мільярдів доларів США податків. За оцінками фонду Christian Aid за період з 2005 по 2007 тільки в ЄС і США заниження склало 1,1 трлн. дол. США [7].

Структура зовнішньої торгівлі України товарами у I півріччя 2017 року з країнами низько податкових юрисдикцій у порівнянні з I півріччям 2016 року показано у табл. 2.

Дані таблиці свідчать, що зовнішня торгівля з країнами низькоподаткових юрисдикцій має місце, тобто потреба в трансферному законодавстві не є бездумною калькою європейських податкових практик.

Втім, у суб'єктів господарювання є свій погляд на цю проблему, і заниження податкового зобов'язання часто виступає не єдиним спонукальним мотивом вітчизняних компаній до недотримання правила витягнутої руки.

За даними Державної фіскальної служби України з-під оподаткування через механізм трансфертного ціноутворення щороку виводиться приблизно 240 млрд. грн., внаслідок



Рис. 1. Мета та цілі трансфертного ціноутворення

Джерело: систематизовано на основі джерел [4; 5; 7]

Таблиця 2

Структура зовнішньої торгівлі України товарами у I півріччя 2017 року з країнами низько податкових юрисдикцій у порівнянні з I півріччям 2016 року

Країна	Експорт		Імпорт	
	тис. дол. США	у % до I півріччя 2016	тис. дол. США	у % до I півріччя 2016
Болгарія	192 307,90	94,50	83 618,70	116,00
Боснія і Герцеговина	5 787,70	118,30	4 388,80	108,20
Ірландія	37 047,50	109,30	47 074,60	111,80
Катар	9 739,70	159,10	6 568,90	92,80
Македонія	15 866,50	193,70	5 548,90	94,70
Кіпр	42 446,70	146,10	10 757,50	131,70

Джерело: сформовано на основі даних Державної служби статистики

чого Державний бюджет України недовтримує майже 20–25 млрд. грн. Ці оцінки співпадають з даними Світового фінансового співтовариства, згідно з якими щорічний відтік капіталу з України становить близько 9,15 млрд. дол. США (за цим показником Україна займає 17 місце у світі). Проблема перерозподілу прибутку через механізм трансфертного ціноутворення та недоотримання бюджетом податку на прибуток характерна не тільки для України, але і для більшості країн світу, 86% міжнародних материнських компаній та 93% дочірніх компаній у всьому світі стикаються з цією проблемою. Таким чином, за даними Світового банку, 2/3 торговельних операцій проводяться в середині ТНК [6].

Зрештою, можна виділити такі кроки до оптимізації трансфертного ціноутворення:

- перегляд Податкового кодексу;
- знищення недоліків законодавства, які використовуються для створення систем відмивання коштів за межі України;
- пропис чітких і точних правил, норм та процедур регулювання трансфертного ціноутворення;
- визначення градації штрафних санкцій, оскільки спочатку існує висока можливість помилок у веденні та поданні звітності щодо використання трансфертних цін;
- створення перехідного періоду для компаній;
- перевірка та реформування кадрів органів державного управління (особливо Податкової адміністрації);
- формування виконавчого органу при ДФС;
- формування центру дослідження щодо визначення впливу на компанії прийнятих законодавчих правил регулювання трансфертного ціноутворення;

– збір та аналіз даних щодо використання трансфертних цін для визначення впливу на розвиток економіки;

– формування форуму щодо співпраці із податковими державними органами інших країн, особливо з розвинутою системою регулювання трансфертного ціноутворення;

– контроль та координація виконання норм регулювання трансфертного ціноутворення: як компаній, так і державних органів управління, оскільки можуть бути використані корупційні схеми;

– створення діалогу з компаніями, зокрема: компанія може попередньо узгодити із податковою службою щодо розміру своєї трансфертної цін, довівши її ринковість.

Також важливо, аби зміни до трансфертного законодавства насамперед обговорили з усіма зацікавленими сторонами ще на стадії підготовки. Інакше можливий варіант, коли роботи додасться і платникам, і податківцям, і суддям. А відчутної користі для бюджету від цього не буде.

Крім того, деякі фахівці звернули увагу на те, що одним посиленням контролю за трансфертним ціноутворенням проблеми виведення капіталу з України в низькоподаткові зони розв'язати неможливо, оскільки необхідно реформувати податкову систему і рухатися до таких ставок податків, аби платникам було вигідніше сплачувати їх усередині країни, ніж будувати якісь ризикові схеми.

Висновки і пропозиції. Отже, контроль за трансфертним ціноутворенням в Україні є одним з найбільш пріоритетних напрямів підвищення фіскальної ефективності механізму податкового адміністрування. Прийняті в 2013–2017 рр. нормативно-правові акти дозволяють говорити про значну увагу, яка приділяється даному питанню практиками, урядом та фіскальними органами. Однак прийняття таких документів є лише першим етапом впровадження в Україні нових підходів до регулювання трансфертного ціноутворення, адже результативність використання вказаного законодавства прямо залежить від прийняття системних управлінських рішень у сфері податкового адміністрування, а також чіткої деталізації процедур контролю за трансфертним ціноутворенням. Ключовим питанням також залишається розвиток міжнародного співробітництва, а також вибір моделі імплементації наявних напрацювань у межах Плану дій BEPS, які безпосередньо відносяться до регулювання процесів трансфертного ціноутворення. Зокрема це стосується застосування модельного законодавства щодо документації з трансфертного ціноутворення, а також впровадження цілого ряду інших заходів з високим та середнім рівнем пріоритетності.

Список літератури:

1. Волошенко А.В. Трансфертне ціноутворення як сфера тіньової економіки в Україні / А.В. Волошенко // Економіка та управління національним господарством. – 2014. – № 2. – С. 53–58.
2. Карлін М.І. Управління державними фінансами: [навч. посібн.] / М.І. Карлін, О.В. Борисюк. – Луцьк: ПП Іванюк, 2013. – 273 с.
3. Методы трансфертного ценообразования: сравнительная характеристика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.korpusprava.com/ru/publications/analytics/metodi-transfertnogo-cenoobrazovaniya-sravnitel'naya-harakteristika.html>.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Савченко Т.Г. Напрямки оптимізації національного механізму регулювання трансфертного ціноутворення у комерційних банках [Електронний ресурс] / Т.Г. Савченко. – Режим доступу: <http://dspace.uabs.edu.ua/bitstream/123456789/7174/1/government%20regulation%20of%20the%20transfer%20pricing%20in%20Ukraine.pdf>.
6. Чумакова О.О. Податкова політика у сфері трансфертного ціноутворення: економічна ефективність і тонка капіталізація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2013-3/doc/2/17.pdf>.
7. World Investment Report 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://unctad.org/Sections/dite_dir/docs/WIR11_web%20tab%2034.pdf.

Борисюк Е.В.

Восточноевропейский национальный университет имени Леси Украинки

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ТРАНСФЕРТНОГО ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ НАЛОГОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация

Современные экономические процессы характеризуются высоким уровнем глобализации, повышением скорости информационных процессов, усилением конкуренции и кооперации партнеров, постоянным территориальным расширением деятельности транснациональных корпораций (ТНК). В этих условиях необходимо говорить о переходе от классических методов достижения конкурентных преимуществ в принципиально новых, основанных на качественном изменении организационно-управленческих, информационных и финансовых механизмов функционирования организаций. В такой ситуации важно правильно подойти к процессу формирования цены, называется «трансфертным ценообразованием», для внутригрупповой, трансграничной передачи товаров, нематериальных активов и услуг. В современных условиях трансфертное ценообразование – широко распространенный способ минимизации налогов, уплачиваемых. С целью недопущения злоупотреблений во многих странах применяются правила контроля за трансфертным ценообразованием. В Украине они действуют с 2013 года, но именно сейчас эта сфера приобретает особую актуальность и является важной составляющей налоговой безопасности государства.

Ключевые слова: трансфертное ценообразование, налоговые юрисдикции, Государственная фискальная службы Украины, оптимизация трансфертного ценообразования, объект налогообложения, оттоки капитала.

Borysiuk O.V.

Lesia Ukrainka Eastern European National University

USE OF TRANSFER VALUES IN TAX SECURITY SYSTEM OF THE NATIONAL ECONOMY

Summary

Modern economic processes are characterized by a high level of globalization, an increase in the speed of information processes, the simultaneous enhancement of competition and cooperation of partners, a constant territorial expansion of the activities of transnational corporations (TNCs). In these conditions, it is necessary to talk about the transition from the classical methods of achieving competitive advantages to fundamentally new, based on a qualitative change in organizational and managerial, information and financial mechanisms of the functioning of organizations. In such a situation, it is important to approach the pricing process called "transfer pricing", for intra-group, cross-border transfer of goods, intangible assets and services. Under current conditions, transfer pricing is a widespread way of minimizing paid taxes. In order to prevent abuse, many countries apply the rules for controlling transfer pricing. In Ukraine, they have been operating since 2013, but this area is now of particular relevance and is an important component of the tax security of the state.

Keywords: transfer pricing, tax jurisdictions, State fiscal services of Ukraine, optimization of transfer pricing, object of taxation, and outflows of capital.

УДК 338.46

СУЧАСНИЙ СВІТ ТА ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇН

Бредіхін В.М., Мосолова Л.О., Царицина К.І.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Досліджено теоретичні питання проблем прогресивності соціально-економічного розвитку, який забезпечує реальне зростання якості життя людей як основного індикатора розвитку країн та їх конкурентоспроможності на світових ринках. Розглянуто структуру індексу інклюзивного розвитку її недоліки та перспективи. Доведено що в Україні за останні п'ять років інклюзивність економічного розвитку, або ступінь поширеності позитивних ефектів впливу економіки на всі шари населення знизилась. Разом з тим є позиційні зрушення в напрямку майбутнього поліпшення соціально-економічного розвитку країни. Узагальнюючи результати дослідження, спираючись на основні складові інклюзивного зростання, складність і багатогранність цього поняття, запропоновано основні характеристики показників індексу інклюзивності для України.

Ключові слова: індекс інклюзивності, глобалізація світу, ВВП, продуктивність праці.

В умовах постіндустріального, глобалізованого світу проблема прогресивності соціально-економічного розвитку, який забезпечує реальне зростання якості життя людей як основного індикатора розвитку країни та її конкурентоспроможності на світових ринках, набуває першочергової актуальності і стає одним із пріоритетних напрямків розвитку України. Досвід останніх часів свідчить про те, що стрімкість науково-технічного прогресу, модернізація економіки й економічне зростання можуть супроводжуватися підвищенням нерівності доходів і посилюються соціальними нерівностями. Ці тенденції актуалізують проблеми соціально-го розшарування в процесі розвитку.

Постановка проблеми. Тому в рамках Всесвітнього економічного форуму в Давосі була представлена альтернативна система оцінки економічного розвитку країн світу. Її називають більш сучасним аналогом валового внутрішнього продукту (ВВП) – головного економічного показника, за яким визначається становище країни в світі [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Провідні вчені, які займаються даним питанням є Клаус Шваб, Мариз Цвик, Сьюзен Хокфилд та інші.

Мета статті. У зв'язку з тим, що глобалізаційні світові процеси призводять до розмежування бідних та заможних слід визначити місце України в цьому процесі відносно інших держав та намітити шляхи покращення ситуації в країні.

Виклад основного матеріалу. Всесвітній економічний форум (ВЕФ) – це неофіційний захід організацією та проведенням якого займається неурядова структура, формально це лише зустріч експертів і лідерів формування інноваційної моделі соціально-економічного розвитку суспільства. Результатом їх роботи була презентація індексу інклюзивного розвитку (Inclusive Development Index, скорочено – IDI). На думку аналітиків ВЕФ, мультипарамет-

ровий показник, за допомогою якого виміряли 103 держави, повинен замінити внутрішній валовий продукт, бо він, як кажуть економісти, не відображає реальний стан справ у світовій економіці і конкретних країнах.

Акцент на концепцію інклюзивного зростання при пошуку інноваційного вектора соціально-економічного розвитку можна вважати виправданим з позиції ключових викликів, які стоять перед сучасним суспільством. У IDI всього 12 параметрів або три групи, розділені по 4 показника в кожній.

У першій групі характеристик, названої «Зростання і розвиток», зазначено:

1. ВВП на душу населення (в доларах США на 2010 рік).
2. Продуктивність праці – ВВП на одного зайнятого (в доларах США).
3. Очікувана середня тривалість життя.
4. Зайнятість населення працездатного віку (вказується у відсотках).

У другій групі характеристик «Інклюзивна» відзначені:

1. Коефіцієнт розшарування (розподілу) доходів в суспільстві (0 – повна рівність, 100 – повне нерівність).
2. Рівень бідності.
3. Коефіцієнт розшарування суспільства за розподілом багатства (0 – повна рівність, 100 – повне нерівність).
4. Медіанні щоденні витрати домогосподарств (показник, заснований на купівельній спроможності, він ділить населення країни на дві половини: тих, хто витрачає вище і нижче цієї планки).

У третій, під загальною назвою «Наступність поколінь і стійкість розвитку», представлені:

1. Скориговані чисті заощадження (розраховуються за схемою: запаси природних багатств плюс витрати на освіту і мінус споживання ресурсів, виснаження запасів енергії, збиток від викидів, вказуються в процентах від валового національного продукту).

2. Парниковий ефект ВВП (показник викиду CO₂ за кожен долар валового внутрішнього продукту, який виробляє економіка країни).

3. Розмір державного боргу (у відсотках від ВВП).

4. Демографічне навантаження (співвідношення громадян-спадкоємців віком від 0 до 15 і старше 64 років на загальну кількість працездатного населення) [2].

З усіх 12 показників складаються спочатку групові індекси, а вже після їх складання виходить підсумковий показник як середнє арифметичне.

Цікаво, що неофіційно індекс інклюзивного розвитку представили скромно ще в 2017 році, але дані рік назад не були опубліковані настільки детально, не було чіткого пояснення методології розрахунків. Цього разу презентаційний звіт більш-менш можна назвати інформативним. Хоча питань до авторів накопичилося чимало.

По-перше, запропонована система підрахунків радикально змінює розстановку сил на економічній карті світу. Наприклад, США, згідно зі своїм IDI, в списку 30 розвинених країн планети займають лише 23-є місце, поступаючись, здавалося б, не настільки успішним Чехії, Словенії та Естонії. Аналітики пояснюють це невисокою, у порівнянні з іншими благополучними країнами, тривалістю життя громадян, величезним розміром держборгу, відсутністю справедливого розподілу доходів і багатств в американському суспільстві.

По-друге, автори і самі підкреслюють, що користувалися в розрахунках дуже великим масивом відкритих даних: результатами звітів Світового банку, ООН, Всесвітньої організації охорони здоров'я, Організації економічного співробітництва і розвитку, профільних і статистичних агентств різних держав і викладками неурядових організацій різного рівня.

Незрозумілим залишилося те, що таким самим впливом на індекс інклюзивного розвитку можуть похвалитися як неймовірно високий рівень ВВП (позитивний вплив), так і досить велика кількість утриманців в особі переживають комфортну старість мільйонів пенсіонерів (негативний вплив).

Наприклад, Непал, уряд якого максимального зберігає природу і мінімізує викиди, займає в новому рейтингу 22-є місце серед країн, що розвиваються, а другий в світі за розміром економіки Китай нижче непальських сусідів в цьому рейтингу відразу на чотири позиції. Повторимося, КНР поступається Непалу, у якого ВВП на душу населення становить всього 682 долара. Економіку Піднебесної, на думку авторів рейтингу, підводить неймовірну кількість викидів промисловості, нерівномірний розподіл доходів між міськими і сільськими жителями.

Результати розподілу країн за індексом інклюзивного розвитку (IDI) представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Індекс інклюзивного розвитку (IDI) країн, що розвиваються, за 2017 рік [4]

Загальний ранг	Країна	Загальна кількість балів IDI	Загальний 5-річний тренд IDI
1	Литва	4,73	+2,01
2	Азербайджан	4,73	-0,46
3	Угорщина	4,57	+3,14
4	Польща	4,57	+1,12
5	Румунія	4,53	+5,17
...	...	...	...
13	Росія	4,42	+1,24
...	...	...	...
17	Казахстан	4,37	+4,36
...	...	...	...
47	Україна	3,76	-3,16
...	...	...	...
50	Вірменія	3,66	-1,86
...	...	...	...
53	Таджикистан	3,52	-3,68
...	...	...	...
57	Киргизія	3,49	-4,48

Та останнє місце в списку претензій займає скептичне відношення величезного числа економістів. Індекс інклюзивного розвитку занадто ідеалізовано з точки зору соціальних аспектів. Скептики стверджують, що показник розподілу доходів і багатств в суспільстві не так важливий для глобального позиціонування країни, як ті ж показники продуктивності праці і ВВП.

Але лідери країн з розвиненим соціалізмом спростовують даний аргумент скептиків. У світовій десятці лідерів IDI суцільно знайомі обличчя: благополучні в багатьох сенсах Норвегія, Швеція, Данія, Швейцарія, Ірландія та Австралія. Ці країни не мають серйозних проблем з екологією, і природні багатства не вичерпані, і соціальна рівність дотримується. Бентежить лише значне число утриманців, тягар турботи про яких припадає на працюючих. Якись із цих держав рятуються нафтовими надприбутками, другі працюють в статусі банківських офшорів, треті – просто привабливі економічні зони для чужих інвестицій.

Також, новий індекс дозволяє поглянути і на те, що ховається за показною благополучністю країн «Великої сімки». Японія з рівнем державного боргу в 239% в новому рейтингу знаходиться навіть не в світовій двадцятці, а всього лише на 24-му місці. Знаменитий Сінгапур, успіхи якого названі економічним дивом, згідно з індексом інклюзивного розвитку знаходиться на 13-му місці, а все через те що він має дуже токсичну економіку: рівень викидів (співвідношення CO₂ до одного долара ВВП) у цій економіці порівняємо, наприклад, з Болівією.

Ще один корисний плюс рейтингу – наявність статистики за останні 5-6 років. За допомогою аналітичних викладок уважний економіст

зможє простежити, як, наприклад, структурно змінюється економіка тієї чи іншої держави, як вона реагує на зміни державної політики, що змінюється в поведінці громадян, споживачів і так далі. Більш обґрунтованої зведеної бази даних, мабуть, ще не публікувалося.

А що ж відносно нашої держави? В 2017 р. дослідження показали, що:

Населення України: 42,760,500

Щільність населення: 70.83

ВНД: 2,310

Регіон: CIS, що розвивається

Згідно зі звітом, цього року в Україні погіршилася ситуація відносно 2016 р. по ряду показників. Зокрема, експерти форуму констатують, що на 1,4% скоротився рівень ВВП на душу населення – до 2906 дол. Також відзначається зниження продуктивності праці на 3,2%. Скоректований чистий дохід і чисті заощадження українців, по оцінках дослідників, скоротилися на 0,6% і 0,7% відповідно. При цьому вчені відзначають значний ріст викидів вуглецю й збільшення державного боргу.

Отож, в Україні за останні п'ять років інклюзивність економічного розвитку, або ступінь поширеності позитивних ефектів впливу економіки на всі шари населення, знизилася на 6,8%. Наша країна зайняла 49-е місце серед 74 країн, що розвиваються, але що більш важливо – індекс IDI знизився на два пункти в порівнянні з 2017 роком.

Існуюча модель капіталістичного розподілу, на думку багатьох політиків і економістів, вже не працює. Напередодні презентації рейтингу IDI інша міжнародна організація підготувала добре підґрунтя для роздумів. Союз 19 благо-

Таблиця 2
Індекс інклюзивного розвитку (IDI) України
за 2016–2017 рр. [5]

Найменування показника	2017 р.	2016 р.
IDI Rank	79	78
IDI Value	5,62	5,31
IDI ACCESS SUB-INDEX	5.59	6.60
Fixed-telephone subscriptions per 100 inhabitants	13.57	19.76
Mobile-cellular telephone subscriptions per 100 inhabitants	101.53	132.64
International internet bandwidth per Internet user (Bit/s)	74464	79884.65
Percentage of households with computer	46.61	65.10
Percentage of households with Internet access	51.46	54.79
IDI USE SUB-INDEX	4.26	3.17
Percentage of individuals using the Internet	45.91	52.48
Fixed (wired)-broadband subscriptions per 100 inhabitants	12.39	11.99
Active mobile-broadband subscriptions per 100 inhabitants	52.23	22.57
IDI SKILLS SUB-INDEX	5.85	8.56
Mean years of schooling	8.52	11.30
Secondary gross enrolment ratio	84.00	99.24
Tertiary gross enrolment ratio	38.69	82.31

дійних організацій під назвою Oxfam опублікував щорічний звіт за підсумками 2017 року.

З документа випливає, що поки в одних куточках планети розігруються гуманітарні катастрофи, в інших – великі бізнесмени примножують мільярдні статки. Найбагатший 1% населення Землі володіє на 1 січня 2018 року

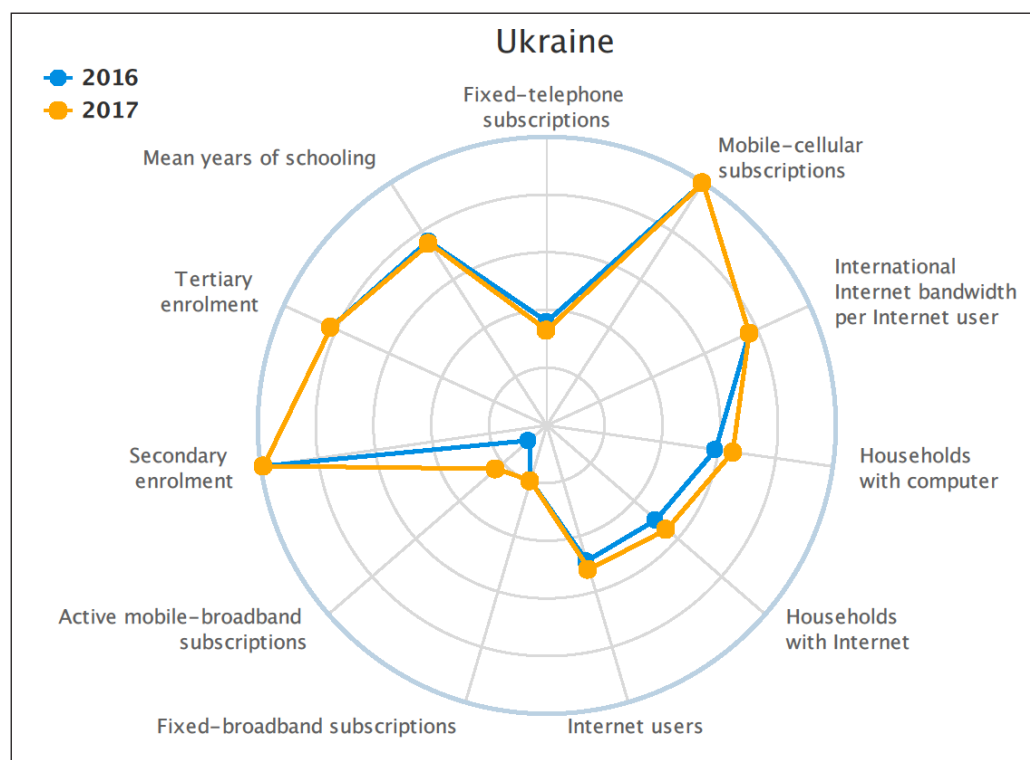


Рис. 1. Складові впливу на зміну IDI [5]

50% всього світового багатства, а бідна половина населення в цей же час задовольняється менш 1% світового багатства, або навіть 0,5%, якщо відняти їх чисті борги. За 2017 рік кількість мільярдерів зросла відразу на 233 людини, і тепер в цьому списку присутні 2043 прізвища. Це рекордний приріст в історії людства.

Стан мільярдерів, які фігурували в рейтингу Forbes, збільшилася на 762,5 млрд доларів. За даними благодійних організацій, цього вистачило б, щоб в семиразове розмірі ліквідувати бідність на планеті в 2017 році. На планеті 846 млн людей, що живуть за межею бідності по всьому світу, і було потрібно всього 107 млрд доларів, щоб підтягнути їх доходи до так званої розмежувальної лінії.

Також, в Oxfam вказують, що загальне багатство мільярдерів з 2010 року збільшувалася зі швидкістю 13% на рік – в шість разів швидше, ніж росли доходи звичайних робітників і службовців по всій планеті.

У деякому плані це йде врозріз з тим, що двигуном світової економіки є середній клас. Навпаки, згідно з наведеними даними, найзаможніші мешканці планети розбагатіли в тому числі і за рахунок погіршення умов праці для сотень мільйонів робочих і службовців по всьому світу. Експлуатації сьогодні піддаються як жителі країн, що розвиваються, так і трудящі в США. Наприклад, у В'єтнамі працюють на швейних фабриках жінки місяцями не бачать своїх дітей, а жінки, які працюють на птахівницьких підприємствах Сполучених Штатів, змушені приходити на роботу в спеціальних підгузниках, тому що під час зміни їм забороняють ходити в туалет.

Одночасно з урізанням прав трудящих на планеті зростає вплив великого бізнесу на прийняття державних рішень, а також збільшуються виплати основним акціонерам.

Висновки і пропозиції. Узагальнюючи результати дослідження, спираючись на основні складові інклюзивного зростання, складність і багатогранність цього поняття, запропоновано основні його характеристики:

- забезпечення рівних можливостей для всіх громадян;
- всебічний розвиток людського капіталу;
- стимулювання підприємницької активності;
- активізація інноваційної діяльності;
- комерціалізація інновацій;
- дбайливе використання природних ресурсів і захист довкілля;
- провадження справедливих і ефективних заходів з розподілу доходів;
- реалізація державних програм тимчасового працевлаштування і системи гарантій зайнятості.

Отже, інклюзивне зростання як інноваційний вектор соціально-економічного розвитку спирається на залучення всіх ресурсів, насамперед людських, які, своєю чергою, одержують доступ не тільки до створення сукупного національного продукту, а й відповідної його частки. Проте інклюзивне зростання на сьогодні залишається переважно предметом обговорення, ніж програмою дій.

Загалом, звіт благодійної організації заслуговує пильної уваги і дає прекрасне підґрунтя для роздумів про сучасне становище в світі.

Список літератури:

1. На Всесвітньому економічному форумі придумали альтернативу показнику ВВП URL: <https://ukr.segodaya.ua/economics/enews/na-vsemirnom-ekonomicheskome-forume-pridumali-alternativu-pokazatelyu-vvp-1108779.html>.
2. Индекс инклюзивного развития украины URL: <http://blog.liga.net/user/mprazdnikov/article/29486.aspx>.
3. The Growth Report Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/6507/449860PUB0Box3101OFFICIAL0USE0ONLYLY1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
4. Єрмак С.О. Дескриптивні характеристики інклюзивного зростання як інноваційного вектора соціально-економічного розвитку країни / Проблеми економіки, № 4, 2017, с. 8–14.
5. ICT Development index 2017 URL: <http://www.itu.int/net4/ITU-D/idi/2017/#idi2017economy-card-tab&UKR>.

Бредихин В.М., Мосолова Л.А., Царицына Е.И.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

СОВРЕМЕННЫЙ МИР И ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТРАН

Аннотация

Исследованы теоретические вопросы проблем прогрессивности социально-экономического развития, который обеспечивает реальный рост качества жизни людей как основного индикатора развития стран и их конкурентоспособности на мировых рынках. Рассмотрена структура индекса инклюзивного развития ее недостатки и перспективы. Доказано, что в Украине за последние пять лет инклюзивность экономического развития, или степень распространенности положительных эффектов влияния экономики на все слои населения снизилась. Вместе с тем есть позиционные сдвиги в направлении будущего улучшения социально-экономического развития страны. Обобщая результаты исследования, опираясь на основные составляющие инклюзивного роста, сложность и многогранность этого понятия, предложены основные характеристики показателей индекса инклюзивности для Украины.

Ключевые слова: индекс инклюзивности, глобализация мира, ВВП, производительность труда.

Bredikhin V.M., Mosolova L.A., Tsaritsyna E.I.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

NEW WORLD AND PROBLEMS SOCIAL-ECONOMIC DEVELOPMENT OF COUNTRIES

Summary

Theoretical problems of the progressiveness of social and economic development are investigated, which ensures a real increase in people's quality of life as the main indicator of the development of countries and their competitiveness in world markets. The structure of the index of inclusive development is considered, its shortcomings and prospects. It is proved that in Ukraine over the past five years the inclusiveness of economic development, or the extent of the positive effects of the impact of the economy on all segments of the population has decreased. At the same time, there are positional shifts in the direction of the future improvement of the country's socio-economic development. Summarizing the results of the research, based on the main components of inclusive growth, the complexity and versatility of this concept, the main characteristics of indexes of inclusiveness index for Ukraine were proposed.

Keywords: index of inclusiveness, globalization of the world, GDP, labor productivity.

НАУКОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ І ПРОГРАМАМИ РОЗВИТКУ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ ЖИТЛОВО-БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Гелеверя Є.М., Белоглазова К.В.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Досліджено механізми регулювання розвитку продуктивних сил житлово-будівельної галузі регіону (накопичений основний капітал у вигляді потужного регіонального фонду житла, робочу силу та землю як фактор виробництва) та надані ефективні пропозиції щодо удосконалення державного регулювання їх розвитку. **Ключові слова:** управління проектами, продуктивні сили, житлово-будівельна галузь, регіональна економіка.

Постановка проблеми. До продуктивних сил жилого-будівельної галузі регіону відносяться: накопичений основний капітал у вигляді потужного регіонального фонду житла, робоча сила та земля як фактор виробництва. Харківський регіон має наявний міський житловий фонд, побудований переважно в 20-40 рр. та у 60-80 рр. минулого століття, має катастрофічний стан, низькі експлуатаційні якості, що зумовлює необхідність його негайного відновлення з усебічним урахуванням класифікаційних ознак й розгляду його як капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням розвитку продуктивних сил жилого-будівельної та інших галузей народного господарства на регіональному рівні присвячені наукові праці відомих вчених: Бушуєва С.Д., Долишнього М.І., Геєця В.М., Данилишина Б.М., Дорогунцова С. І., Пономаренка В.С., Кизима М.О., Бабаєва В.М., Іванілова О.С., Бальцеровича Л. та ін.

Разом з тим, необхідно, на наш погляд, більш повне врахування сучасних економічних умов та регіональних особливостей, більш досконалі організаційні механізми й методичне забезпечення, комплексне вивчення питання й надання практичних пропозицій та рекомендацій, спрямованих на сталий розвиток продуктивних сил будівельної галузі Харківського регіону у сучасному житті.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У роботах науковців відсутні дієві механізми державного регулювання управління розвитком продуктивних сил житлово-будівельної галузі у Харківському регіоні. Вирішення кадрових проблем у житловому секторі економіки регіону повинне ґрунтуватися на переформатуванні внутрішнього господарського механізму, ураховуючи пріоритетні структурні «точки зростання» підприємств житлового сектора економіки регіону. У роботах попередників також недостатньо науково обґрунтовано напрями удосконалення підготовки економістів для підприємств житлового господарства, а також не визначено пріоритетні напрями розвитку земельних відносин у процесі відновлення житла, зовсім не представлено механізми подолан-

ня чинників, що гальмують процес відновлення міського житлового фонду, серед яких: недосконалість нормативного забезпечення містобудівної діяльності, складність і значна тривалість дозвільних процедур, недостатність інформаційного забезпечення й участі громадськості у процесі вирішення питань відновлення житла.

Мета статті. Отже метою представленої статті є розробка теоретичних засад та практичних пропозицій щодо управління проектами і програмами розвитку продуктивних сил житлово-будівельної галузі в регіональному аспекті, а також розробка методичних засад розвитку продуктивних сил житлово-будівельної галузі в Харківському регіоні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз практики функціонування і реформування житлово-будівельної галузі України свідчить, що задекларовані Проекти і Програми по комплексному відновленню кварталів й мікрорайонів застарілого житла у найближчий час реалізовані не будуть і існуючий житловий фонд ще довго буде слугувати нашим співгромадянам, найчастіше залишаючись самим найдорожчим майном, яким наші співгромадяни володіють. А тому в сучасних умовах вкрай потрібні відповідаючі існуючим реаліям наукові засади управління проектами і програмами розвитку продуктивних сил житлово-будівельної галузі на регіональних рівнях, адже Україні потрібна децентралізація, які би формували науково-методичне обґрунтування процесу збереження житла, комплексно і системно враховували усі сторони і аспекти цієї проблеми.

Разом з тим питання теоретичного, економіко-правового та практичного забезпечення процесу управління проектами і програмами розвитку продуктивних сил житлово-будівельної галузі мають переважно рекомендаційно-декларативний характер і найчастіше представлені в наукових публікаціях у науково-дискусійному викладі.

Слід відзначити, що до продуктивних сил жилого-будівельної галузі регіону відносяться: накопичений основний капітал у вигляді потужного регіонального фонду житла, робоча сила та земля як фактор виробництва.

Житловий фонд – це сукупність жилих будинків і жилих приміщень на всій території України, що визнані у встановленому порядку житлом, придатним для проживання громадян. Житловий фонд України є сукупністю жилих квартир (будинків) приватної, державної, комунальної та колективної власності [6].

До житлового фонду України належать:

1) жилі будинки – будинки, призначені для проживання людей, мають одну або кілька квартир, а також необхідні допоміжні приміщення.

Під жилими будинками розуміють будівлі, що характеризуються сукупністю таких ознак:

– відповідність будівель архітектурно-будівельним, санітарно-гігієнічним, протипожежним та іншим нормам і стандартам, що робить ці будівлі придатними для постійного проживання в них громадян;

– прийняття в експлуатацію комісією фахівців і спеціалістів зведеного будинку, що відповідає зазначеним умовам;

– реєстрація в органах місцевого самоврядування будівлі як жилої;

2) квартири – частини жилих будинків, призначені для проживання самотніх осіб, однієї або кількох сімей з упорядженими жилими кімнатами, підсобними приміщеннями, окремим виходом на сходову клітку, галерею, у коридор або на вулицю;

3) частина квартири (одноквартирного будинку) – жила кімната (кімнати) у квартирі (одноквартирному будинку), придатна для постійного проживання самотньої особи чи сім'ї, а також підсобні приміщення квартири (одноквартирного будинку).

Відповідно до форм власності житловий фонд поділяється на

1) державний (комунальний),

2) колективний, що включає громадський житловий фонд і фонд житлово-будівельних кооперативів, та

3) приватний.

За ст. 7 проекту Житлового кодексу, житловий фонд України за формою власності поділяють на такі категорії:

1) приватний житловий фонд. Сюди входять зведені жилі будинки, приватизовані квартири (будинки), що знаходяться на праві приватної власності та призначені для задоволення житлових потреб власників і членів їхніх сімей. Законодавство дозволяє належне їм житло здавати в оренду чи найом іншим особам.

Суб'єктами права приватної власності на житло є громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які набули на нього право власності на законних підставах;

2) житловий фонд колективної власності включає громадський житловий фонд і фонд житлово-будівельних кооперативів.

До громадського житлового фонду в першу чергу належить фонд колективних сільськогосподарських підприємств, створених на

основі колгоспів й радгоспів. Слід зазначити, що в регулюванні житлових відносин у колективному житловому фонді є багато особливостей щодо його надання, користування цим житлом, його утримання та відновлення.

Суб'єктами права на житло колективної власності є трудові колективи державних підприємств, колективи орендарів, колективні підприємства, кооперативи, господарські товариства, об'єднання громадян, релігійні й інші організації, що є юридичними особами;

3) державний житловий фонд складається з житлового фонду, що належить державним підприємствам, установам і організаціям на праві повного господарського відання або оперативного управління.

4) комунальний житловий фонд – це фонд, що належить на праві власності територіальним громадам сіл, селищ, міст, районів у містах.

Суб'єктом права власності на комунальний житловий фонд є територіальні громади.

До житлового фонду спеціального призначення належать:

1) службове житло;

2) гуртожитки для проживання самотніх громадян (жилі кімнати для спільного користування кількох осіб, які не перебувають у родинних стосунках);

3) гуртожитки для проживання сімей (житло), що складається з однієї або кількох кімнат і перебуває у користуванні окремої сім'ї;

4) будинки (квартири) маневреного житлового фонду;

5) будинки-інтернати для інвалідів, ветеранів, самотніх громадян похилого віку;

6) готелі-притулки.

Готелі-притулки призначені для тимчасового проживання громадян, які потерпіли від стихійного лиха або іншої екстремальної ситуації, а також для розміщення біженців із зони АТО. Готелі-притулки створюються у разі виникнення надзвичайної ситуації на базі існуючих готелів, гуртожитків, баз відпочинку, пансіонатів та інших приміщень, що можуть бути пристосовані для тимчасового проживання громадян, переміщених з тимчасово окупованих територій України.

Згідно з Номенклатурою продукції будівництва (НПБ), розробленою в розвиток Державного класифікатора будівель та споруд (ДКБС) і затвердженою наказом Держкомстату України від 30.08.02 № 321, будівельна продукція поділена на два розділи: будівлі та інженерні споруди. Будівлі за своїм функціональним призначенням поділяються на підрозділи: житлові будівлі (будинки житлові, гуртожитки, будинки-інтернати тощо) та нежитлові будівлі (готелі, ресторани, будівлі офісні, будівлі органів державного управління, фінансового обслуговування, торговельні тощо). Згідно із зазначеною класифікацією будівлі, об'єднані у підрозділ «Будівлі житлові» поділяються на класи,

підкласи, категорії, підкатегорії та типи, у т.ч. за рівнем комфорту житла. Наприклад: група «будинки одноквартирні» за класом поділено на будинки одноквартирні масової забудови, котеджі та будинки підвищеної комфортності, які також мають відповідні підкласи та категорії.

Основне нормативне визначення класифікації житла повинне ґрунтується на положеннях державних будівельних норм ДБН В.2.2-15-2005 «Житлові будинки. Основні положення», які набрали чинності з 1 січня 2006 року згідно з наказом Держбуду України від 28.09.2005 р. № 175 та якими встановлено раціональні й економічні вимоги до архітектурно-планувальних рішень та інженерного обладнання житлових будинків з урахуванням необхідних санітарно-гігієнічних вимог.

Рада директорів Української будівельної асоціації (УБА) також затвердила класифікацію житла. Згідно з цією класифікацією, житло поділяється на 5 класів: соціальне, економ, бізнес, преміум і де-люкс. Для визначення класу житла розробники використовували більше 100 параметрів, які були поділено на 7 основних критеріїв: місце розташування; будівельні і технічні характеристики будівлі та її конструктивних елементів; облаштування будівлі і прибудинкової території; соціальна інфраструктура будівлі; матеріали й устаткування; технічна інфраструктура; організація управління та експлуатації. Крім цього, експерти УБА відзначають, що найважливішою складовою впровадження класифікації є створення відповідної структури, яка б контролювала якість житла, що будується.

За рівнем комерціалізації слід класифікувати житло на звичайне і прибуткове. Сьогодні в Україні склалися обставини, що об'єктивно сприяють розвитку «прибуткових будинків», а саме: збільшення внутрішньої та зовнішньої міграції; відміна інституту прописки; наявність великої кількості потенційних інвесторів тощо.

Важливим питанням є встановлення контингенту людей, потреби яких найбільш повно може забезпечити тимчасове житло. Актуальним питанням про покращення умов проживання мають такі верстви населення, як молоді сім'ї, держслужбовці, студенти, учні та ін.

Будинки такого типу мають всі підстави, щоб стати альтернативою так званому «муніципальному» житлу, яке будується на замовлення та за кошти держави. Примушуючи приватний капітал працювати на соціальні потреби, можна досить успішно вирішувати питання розселення людей.

Одним з пріоритетних наукових напрямів в житлово-будівельній галузі є розробка нормативно-правової бази, зокрема щодо класифікації будівель і споруд. Комплексне вивчення цього питання дозволяє класифікувати житловий фонд за певними економічними, нормативними, правовими, соціальними та техніко-технологічними ознаками. Разом з тим класифікаційні ознаки житлового фонду з погляду управ-

ління ним ігноруються сучасною практикою управління проектами і програмами розвитку продуктивних сил житлово-будівельної галузі. Отже нами запропоновано враховувати рівень комерціалізації житла при формуванні механізмів його відновлення, що дозволить «увімкнути» мотиваційну складову в організаційно-фінансове забезпечення відновлення житлового фонду, надасть можливість забезпечити тимчасовим житлом переселенців з тимчасово окупованих територій Донецької і Луганської областей, яких лише у Харківській області нараховується близько 180 тис. осіб.

Слід відзначити, що майже для половини домогосподарств Харківської області характерне житло, побудоване у 70-80-х роках, а частка житла, побудованого у 1991 р. і пізніше, складає лише 5,1%, при цьому лише кожні два з п'яти домогосподарств задоволені та дуже задоволені своїми житловими умовами.

Окремим питанням у розгляді регіонального житлового фонду як капіталу та об'єкта інвестування є незавершене будівництво – («заморожений капітал» та специфічний об'єкт інвестування), залучення якого у господарський обіг житлової сфери регіону повинно стати «локомотивом» у вирішенні організаційно-фінансових задач в процесі відновлення житлового фонду.

У ході реформування міського управління й господарства в системі розвитку продуктивних сил житлового сектора регіональної економіки продовжує залишатися актуальною проблема дефіциту підготовлених до ринкових умов управлінських і робочих кадрів. Сформована ситуація вимагає невідкладних стратегічних підходів до організації, управління та навчання персоналу у житлово-будівельному й ремонтно-експлуатаційному секторах житлової сфери.

Розглядаючи ремонтно-будівельне підприємство як соціальний інститут, доцільно виділяти елементи, що становлять його структурні «точки росту» і визначаючих його як особливе утворення. При цьому зміцнення позицій і подальше зростання кожного з цих елементів супроводжується певними кадровими витратами.

В існуючих умовах нами пропонується модель визначення індивідуальної цінності працівника, яка відрізняється від існуючих тим, що в ній вартість людських ресурсів є імовірнісною величиною. Такий підхід може бути використаний як підприємствами, задіяними у процесі відновлення міського житлового фонду, так і рекрутинговими агенціями при побудові рейтингів будівельних і ремонтних бригад, а також окремих фахівців.

На сучасному етапі формування ринкових відносин в містобудуванні та землекористуванні важливою проблемою залишається проблема підвищення економічної ефективності використання територіальних ресурсів населених пунктів у різних сферах господарської діяльності. Так, організаційно-економічне забезпе-

чення процесу відновлення міського житлового фонду потребує визначення на науково-методологічному, інституційному та законодавчому рівнях оптимальних схем використання ресурсу «земля», що дозволить поширитися перспективним напрямом удосконалення регулювання розвитку регіонів. Одним з таких напрямів у регулюванні регіональних земельних відносин є девелоперська діяльність.

Висновки і пропозиції. Збалансований розвиток міської території, спрямований на створення повноцінного життєвого середовища на основі ефективного планування та забудови території, раціонального використання природних ресурсів, удосконалення соціальної, виробничої, інженерної, транспортної інфраструктури міста, поліпшення умов проживання мешканців можливий за умови забезпечення скоординованої діяльності місцевих органів влади відносно прийняття та реалізації основних документів у сфері містобудування – Генерального плану м. Харкова до 2026 року і Правил забудови м. Харкова.

Місцеві правила забудови є правилами поведінки суб'єктів містобудівної діяльності, які визначають порядок вирішення питань проектування, будівництва, введення в експлуатацію об'єктів містобудування, надання земель для містобудівних потреб, інформаційного забезпечення і контролю за процесом забудови і прийняття містобудівних рішень органами місцевого самоврядування м. Харкова.

Необхідність прийняття Правил забудови м. Харкова зумовлена низкою чинників, серед яких: недосконалість нормативного забезпечення містобудівної діяльності, складність і значна тривалість дозвільних процедур, недостатність інформаційного забезпечення і участі громадськості у процесі вирішення питань містобудування.

Головною метою Правил має стати впорядкування процесу містобудування на території

м. Харкова, забезпечення раціонального використання земель для містобудівних потреб, удосконалення дозвільної системи на будівництво об'єктів містобудування для створення умов розвитку інфраструктури міста, виходячи з забезпечення прав членів територіальної громади м. Харкова на безпечне життєве середовище, раціональне і справедливе використання природних ресурсів, охорону культурної спадщини, здобуття необхідної інформації і безпосередню участь в обговоренні питань містобудування.

Організаційно-економічними передумовами оптимального використання земельних ресурсів міст у процесі відновлення житлового фонду регіону повинні стати Правила забудови міст, спрямовані на комплексне вирішення завдань оптимального землекористування, основними з яких є: удосконалення механізмів реалізації прав фізичних і юридичних осіб у сфері містобудування в місті; забезпечення належних правових і організаційних заходів, необхідних для ефективного виконання архітектурно-містобудівних завдань у процесі комплексної забудови відповідної території; об'єднання зусиль територіальних органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадськості для забезпечення і захисту повноцінного і безпечного життєвого середовища, раціонального природокористування, збереження пам'яток культурної спадщини у процесі містобудівної діяльності; сприяння ефективній реалізації Генерального плану м. Харкова до 2026 року; формування ефективної дозвільної системи і спрощення погоджувальних процедур у містобудівній сфері; впровадження дієвих механізмів суспільного контролю над процесом ухвалення рішень у сфері містобудування органами місцевого самоврядування міст; стимулювання інвестиційної діяльності фізичних і юридичних осіб у містобудівній сфері.

Список літератури:

1. Креативные технологии управления проектами и программами: Монография / С.Д. Бушуев, Н.С. Бушуева, В.Б. Яковенко, Е.В. Гриша, С.В. Дзюба, А.С. Войтенко. – К.: «Саммит-Книга», 2010. – 768 с.
2. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка: [підручник] / С.І. Дорогунцов, Т.А. Заяць, Ю.І. Пітюренко та ін. / За аг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України С.І. Дорогунцова. – Вид. 2-е, без змін. – К.: КНЕУ, 2007 р. – 992 с.
3. Моделирование экономической безопасности: держава, регион, предприятие: Монография / В.М. Гесць, М.О. Кизим, Т.С. Клебанова, О.І. Черняк. – Х.: ХНЕУ, 2006. – 518 с.
4. Моделирование социально-экономических систем: теория и практика: Монография / О.І. Черняк, В.С. Пономаренко, Т.С. Клебанова, Н.А. Кизим, К.Л. Юрченко / Под ред. В.С. Пономаренко, Т.С. Клебановой, Н.А. Кизима. – Харьков: ИД «ИНЖЭК», 2012. – 592 с.
5. Данилишин Б.М., Микитенко В.В. Феноменологічні альтернативи економічного зростання України: Монография / Данилишин Б.М., Микитенко В.В. – У 2 т. – Т. 1. – К.: РВПС України НАН України, ЗАТ «Нічлава», 2008. – 336 с.
6. Бабаев В.М. Управління міським господарством: теоретичні та прикладні аспекти / В.М. Бабаев / Національна академія держ. управління при Президенті України. Харківський регіональний ін-т. – Х.: Видавництво ХарПІ НАДУ, 2004. – 204 с.
7. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование: монография [Д. Лукьяненко, А. Колот, Я. Столярчук и др.]: под. науч. ред. профессоров Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. – К.: КНЕУ, 2013. – 466 с.
8. Бальцерович Л. 800 дней: краткая история великих перемен 1989–1991 / Лешек Бальцерович; записал Ежи Бачинский; в сотрудничестве с Ежи Козьминским. – Харьков: Золотые страницы, 2014. – 204 с.

Гелеверя Е.М., Белоглазова Е.В.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ И ПРОГРАММАМИ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ СИЛ ЖИЛИЩНО-СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Аннотация

Исследованы механизмы регулирования развития производительных сил жилищно-строительной отрасли региона (накопленный основной капитал в виде мощного регионального фонда жилья, рабочую силу и землю как фактор производства) и предложены эффективные предложения по совершенствованию государственного регулирования их развития.

Ключевые слова: управление проектами, производительные силы, жилищно-строительная отрасль, региональная экономика.

Geleverya Y.M., Beloglazova K.V.

Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture

SCIENTIFIC BASES OF PROJECT MANAGEMENT AND PROGRAMS OF DEVELOPMENT OF PRODUCTIVE FORCES OF BUILDING BRANCH: REGIONAL ASPECT

Summary

Mechanisms of regulation of development of productive forces of building branch of the region are investigated (the saved-up fixed capital in the form of powerful regional fund of housing, labor and the earth as a production factor) and effective suggestions for improvement of state regulation of their development are offered.

Keywords: project management, productive forces, building branch, regional economy.

ПАРАДОКСАЛЬНА ПРИРОДА ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Демкура Т.В., Луценко Н.О.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

У статті розглянуто глобалізаційно-інформаційні процеси, що супроводжуються інтернаціоналізацією виробництва та збуту, які сприяють появі як стабільних, так і динамічних внутрішніх мережевих організацій.

Ключові слова: глобалізація, трансформація, мережевий бізнес.

Постановка проблеми. Глобальні трансформації ведуть до певних перетворень, які торкаються всієї планети. Ці перетворення можуть мати незалежний від людства, об'єктивний характер, а можуть бути викликані суб'єктивними цілеспрямованими діями певних учасників цих трансформацій. У першому випадку йдеться про глобалізацію як таку. Виходячи з її об'єктивного характеру, тобто незалежності від наявності чи відсутності бажань людства бути її учасником, можна стверджувати, що у самій по собі глобалізації недоцільно очікувати проявів тих чи інших парадоксів. Дійсно, якщо в основі економічної складової глобалізації знаходиться закон міжнародного поділу праці, то як інтеграційні, так і транснаціональні процеси розгортатимуться відповідно до його вимог й ніяких парадоксів як невиконання цих вимог не спостерігатиметься. Але процес глобалізації є не тільки об'єктивним, але й до певної міри керованим. І якщо управління глобалізацією не відповідатиме об'єктивним законам її розвитку, то глобальні трансформації супроводжуватимуться суперечностями й характеризуватимуться неочікуваними, парадоксальними проявами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми парадоксальної природи глобальних трансформацій розглядають у своїх дослідженнях Бабець І.Г., О.І. Дацко, Н.П. Мешко, Ю.В. Полякова, О.В. Присвітла, О.В. Собкевич, Гальчинський А.С., Мокій А.І., Єрмошенко М.М., Т. Осташко, Л. Шинкарук, Егорушкін П.А., Jovanovic B., Lucas R., В.П. Кузьменко, О. Глушко, Правик Ю.Н., Сухоруков А.І., Шведюк О., Цихан Т., Cook K.S., Култыгин В.П., Nomans George.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Глобалізація створила сприятливі умови для розвитку бізнесу і сформувала комунікаційні площадки для обміну досвідом та найкращими практиками ведення бізнесу завдяки зростанню інформатизації в країнах з різним рівнем економічного розвитку. Новим етапом у розвитку глобальної економіки стала мережева економіка, в якій не існує часових бар'єрів та просторових перешкод. За таких умов компанії для розширення своєї діяльності розпочали розробку нових стратегій виходу на ринки та використання маркетин-

гових комунікацій. Тому мережева організація бізнесу стала закономірним об'єктивним процесом розвитку світової економіки.

Формулювання цілей статті: розглянути особливості глобальних трансформацій та проаналізувати глобалізаційно-інформаційні процеси в сучасному світі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Глобальні трансформації ХХІ ст. змінили не лише геополітичну та гео економічну карту світу, але й характер відносин між суб'єктами міжнародних економічних відносин. Тому формується новий світовий економічний порядок, де все більшу роль відіграють не держави, а корпоративний сектор. Практика спрощення умов міжнародної торгівлі та переміщення капіталу, пройшовши тривалий еволюційний шлях розвитку з середини ХХ ст., наштовхнулася на прояви протекціонізму між країнами. У той же час, на мікрорівні вплив глобалізації виявився більш позитивним.

Новим етапом у розвитку глобальної економіки стала мережева економіка, в якій не існує часових бар'єрів та просторових перешкод.

В економіку мережевий підхід прийшов з соціології, яка зараз органічно проникла в усі сфери суспільного життя. Поштовхом до розвитку мережевого підходу стала теорія соціального обміну (засновником якої є Джордж Хоманс), яка базується на тому, що обмін соціальними та матеріальними ресурсами є фундаментальною формою людської взаємодії [1; 2; 3]. К. Кук та Р. Емерсон [4] здійснили низку експериментів, пов'язаних з соціальною владою (силою) та справедливістю в обмінних операціях, що дозволили дослідникам вивчити силу/владу, справедливість та роль зобов'язань під час торговельних процесів, які в подальшому були апробовані мережевими структурами бізнесу для організації їхньої діяльності.

Відповідно до мережевого підходу сучасне господарство розглядалося як сукупність соціальних мереж – стійких зв'язків між індивідами і фірмами, тому економічні відносини повинні бути тісно переплетені із соціальними, що у підсумку полегшує обмін інформацією, пошук роботи, збільшує довіру між учасниками обміну [5]. Разом з тим, розвиток мережевого підходу відбувався в період активної інформа-

тизації світової економіки, тому погоджуємося з позицією соціолога М. Кастельса, що нові економічні форми виникають навколо глобальних мережевих структур капіталу, управління та інформації [6, с. 497], а мережева структура виступає як комплекс взаємозв'язаних вузлів, зміст яких залежить від характеру самої мережевої структури. Теоретико-методологічна база мережевого підходу до організації економічного простору представлена в табл. 1.

Поглиблення глобалізаційно-інформаційних процесів, яке супроводжується інтернаціоналізацією виробництва та збуту, сприяло появі як стабільних, так і динамічних внутрішніх мережевих організацій. Характерними рисами мережевих організацій є:

- використання колективних активів декількох учасників;
- кооперування між учасниками з метою підтримання власного місця в ціннісному ланцюжку;
- мережі є об'єднанням організацій, діяльність яких координується ринковими механізмами замість командних.

Під мережевою структурою у сфері економіки розуміють мережеві організації, міжфірмові мережі, організаційні мережі, квазіфірми. Головною ж ознакою, за якою варто відносити ту чи іншу організаційну форму до мережевої, слід вважати автономність економічних агентів, які вступають у повторювані акти обміну, але між ними існує взаємозалежність в отриманні власних вигод [16].

Основними перевагами використання компаніями мережевих структур є наступні:

- гнучкість до зміни зовнішнього середовища;
- ґрунтується на довірі між партнерами;

– стратегічні вектори розвитку компанії визначаються колективно;

– основним управлінським ресурсом є інформація;

– синергійний підхід до взаємодії ланок мережі та підтримання відчуття згуртованості.

Використання мережевого підходу до розподілу продукції через залучення до нього не обмеженої кількості самоорганізованих партнерів, сприяло появі мережевого маркетингу як виду бізнесу.

В трактуванні вітчизняних та зарубіжних науковців сутнісних характеристик мережевого маркетингу (англ. «network marketing») та багаторівневого маркетингу (англ. «multilevel marketing») існують різні, досить суперечливі підходи [17; 18–21]. Узагальнення основних визначень поняття «мережевий маркетинг» наведено в табл. 2.

На нашу думку, термін багаторівневий маркетинг в більшій мірі є ширшим та передбачає створення незалежних підприємницьких структур на шляху дистрибуції продукції від виробника до споживача, мережевий же маркетинг характеризує створення певної мережі на кожному рівні дистрибуції. Однак, зважаючи на той факт, що рівні дистрибуції у підсумку також формують певну мережу, то зазначені терміни можуть вживатися як однозначні.

Теоретичні та прикладні роботи, присвячені питанням мережевого маркетингу виділяють наступні його особливості [22]:

- компанії мережевого маркетингу вперше зацікавили торгових агентів не лише роздрібним доходом, але й комісійними від особистого продажу, а також від продажу тих агентів, яких залучив сам агент;

Таблиця 1

Теоретико-методологічна база мережевого підходу до організації економічного простору

Напрямок	Основні теорії	Представники	Характеристика
Соціологія	Теорія соціального обміну	Дж. Хоманс	Визначення характеру впливу сили взаємовідносин між індивідами в процесі обміну на моделі міжособистої взаємодії
		К. Кук, Р. Емерсон	Вивчення впливу влади, справедливості та зобов'язань під час здійснення торгівельних операцій
	Нова економічна соціологія	Х. Уайт, М. Грановеттер, У. Пауней та ін.	Визначено сутність соціальних мереж, як стійких зв'язків між індивідами і фірмами. Доведено, що саме мережі допомагають знаходити роботу, обмінюватися інформацією та вибудовувати довіру
	Теорія інформаційної економіки	М. Кастельс	Визначено основні причини виникнення мережевої економіки, з'ясовано форми мережевих організацій
Економічна теорія	Нова інституціональна економічна теорія	Р. Коуз, Д. Норт	Виявлено місце мережі між ринками та ієрархією. Визначено та класифіковано транзакційні витрати, які, на їхню думку, впливають на тип управлінської структури; з'ясовано основні фактори, що впливають на розвиток мережі, як нової управлінської структури
Менеджмент	Теорія фірми	Р. Майлз, Ч. Сноу, П. Друкер	Визначено основні види мережевих структур та їх характеристику. Обґрунтовано, що економіка майбутнього є «суспільством мереж»
Маркетинг	Теорія маркетингу взаємовідносин	К. Прахалад, В. Рамасвами, П. Друкер	Побудова мережевої моделі взаємовідносин, визначення видів маркетингу взаємовідносин

Джерело: побудовано на основі [1–15]

Таблиця 2

Характеристика основних визначень понять «мережевий маркетинг»

Автор	Визначення
1	2
Дж. Каленч, Д. Вуд, Л. Клементс	Мережевий маркетинг – маркетингова концепція, що передбачає створення мережевої (багаторівневої) організації, мета якої просувати товари та послуги від виробника до споживача, використовуючи прямий контакт людини з людиною
Т. Амблер	Використання персональних контактів як для організації збуту, так і для створення неформальних організаційних структур
Р. По	Будь-який маркетинговий метод, який дозволяє одним незалежним комерційним представникам приймати на роботу інших комерційних представників та отримувати комісійні з торгівельних угод залучених комерційних представників
В. Барбер	«Багаторівневий маркетинг» об'єднує різні види бізнесу, ріст яких засновується на формуванні нових рівнів або напрямів розвитку, в яких беруть участь люди, які діють самостійно і незалежно, і самі запрошують до співробітництва інших людей, тобто кадровими питаннями в даному випадку займається не компанія, а окремі люди, які діють за власною ініціативою
Р. Руделіус, О.М. Азарян, Н.О. Бабенко та інші	Багаторівневий маркетинг – це система організації бізнесу та компенсацій, що використовується компаніями прямого продажу, за якої дистриб'ютор чи незалежний продавець може отримувати дохід не лише від особистого продажу, а й від продажу, здійсненого через мережу інших незалежних продавців
В. Пилипчук, О. Данніков	Один із видів маркетингу, який забезпечує товарообіг через багаторівневу мережу агентів збуту фірми-виробника

– вперше виник механізм не лише продажу, але й просування товару на ринку при переміщенні його по дистриб'юторській мережі по одній і тій же ціні до споживача, який матеріально стимулює всіх учасників;

– виникла можливість заробляти не лінійно (скільки продав – стільки і заробив), а експоненційно, за рахунок залучення в мережу нових учасників бізнесу. Причому заробляють не стільки за рахунок прямого продажу, скільки за рахунок просування товару на ринку мережею, займаючись в першу чергу передачею інформації;

– вперше мережевий маркетинг реалізував можливість незалежного підприємництва з незначними інвестиціями.

Схема багаторівневого бізнесу та його відмінність від лінійного представлена на рис. 1.

Побудова відносин мережевої організації під впливом процесів глобалізації стала поштовхом до швидкого розвитку мережевих компаній, які на правах партнерства об'єднують свої ресурси для більш ефективної роботи на ринку. Досить часто компанії мережевого маркетингу ототожнюють з компаніями прямого продажу, не виділяючи в окрему категорію.

Глобальна компанія мережевого маркетингу (MLM-компанія) – це глобальна компанія чи корпорація, побудована у формі динамічної самоорганізованої мережі, що здійснює просування товарів та послуг через незалежних дистриб'юторів, які отримують дохід від власного продажу та продажу побудованої ними мережевої структури. Основна мета діяльності компаній – яконайширше інформаційне охоплення споживачів та розвиток підприємницької діяльності через залучення незалежних дистриб'юторів до взаємодії.

Незамінним інструментом налагодження взаємовідносин в мережевому маркетингу ви-

ступають маркетингові комунікації – це постійно діючий процес взаємодії між учасниками маркетингової системи, що ґрунтується на діалоговому обміні інформацією з допомогою маркетингових комунікаційних інструментів та з використанням різних (особистих та неособистих) каналів передачі заради досягнення як економічних, так і соціальних цілей. Існує тісний взаємозв'язок між новим комунікативним середовищем, індивідуалізацією потреб споживача та появою концепції інтегрованих маркетингових комунікацій.

Ця концепція базується на об'єднанні зусиль господарюючого суб'єкта з формування та реалізації багатоканальної синхронізованої системи взаємодії з усіма учасниками маркетингового процесу через оптимальне поєднання як безпосередніх, так і опосередкованих інструментів впливу для створення вищої цінності (як економічної, так і соціальної) та отримання синергетичного ефекту. При цьому інтеграція забезпечується не лише на предметному рівні, але й процесному (вертикальна та функціональна, а також внутрішня і зовнішня інтеграція відповідно до рівнів інтеграції О. Хольма).

Існують два типи моделей формування інтегрованих маркетингових комунікацій: процесні або комунікативні, що характеризують процес управління комунікаціями, та ієрархічні або поведінкові, що характеризують поведінку покупця та його реакцію на комунікативні інструменти. На сьогодні відбувається трансформація процесних моделей з «суб'єкт-об'єктних» або «push моделей» у «суб'єкт-суб'єктні» або «pull моделі». Останні представлені моделями як персональної комунікації, так і багатосторонніми діалогічними, за яких споживач є безпосередньо втягнутим в комунікативний процес (рис. 2).

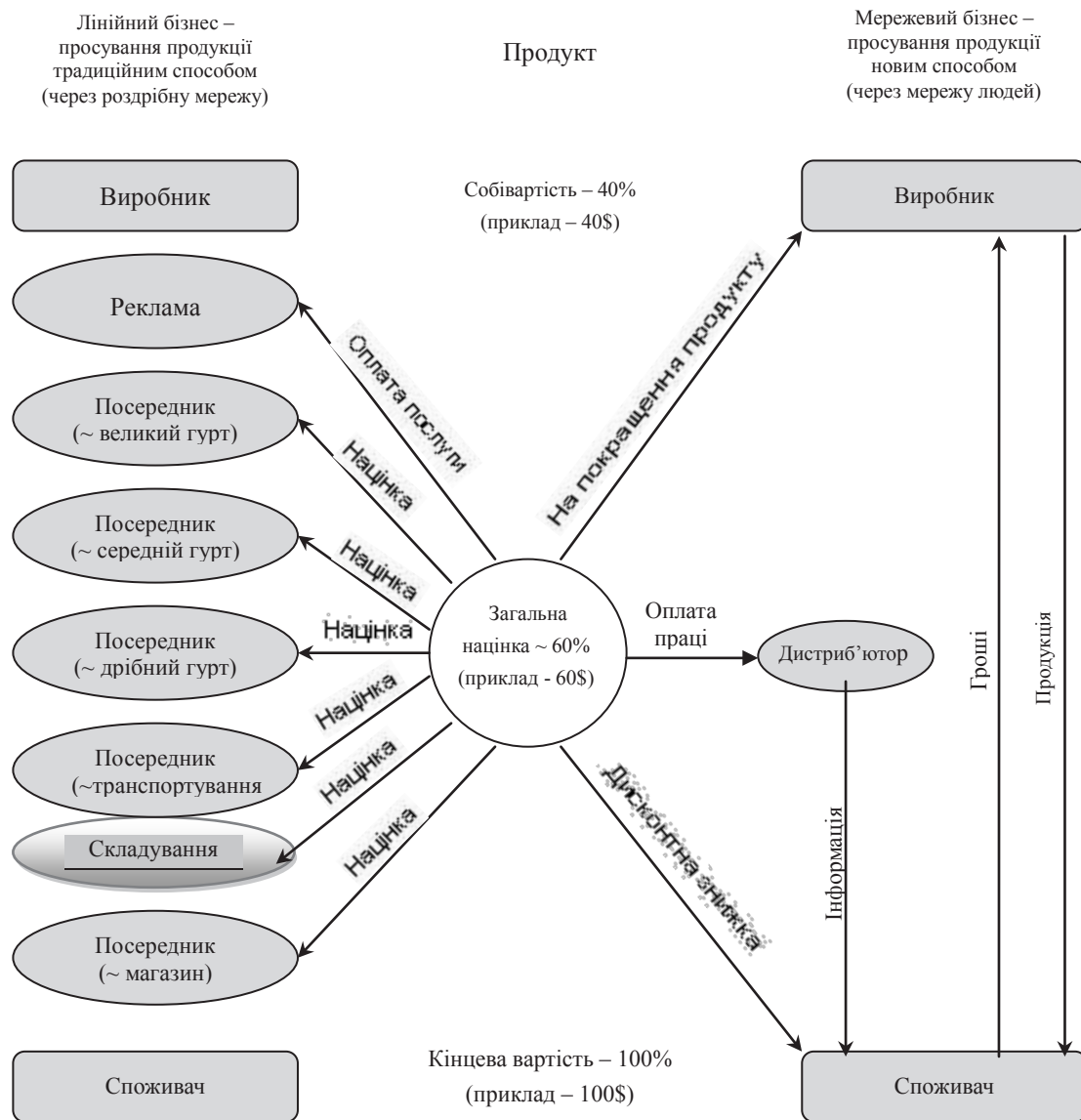


Рис. 1. Порівняльні схеми розподілу в лінійному та мережевому бізнесі [23]

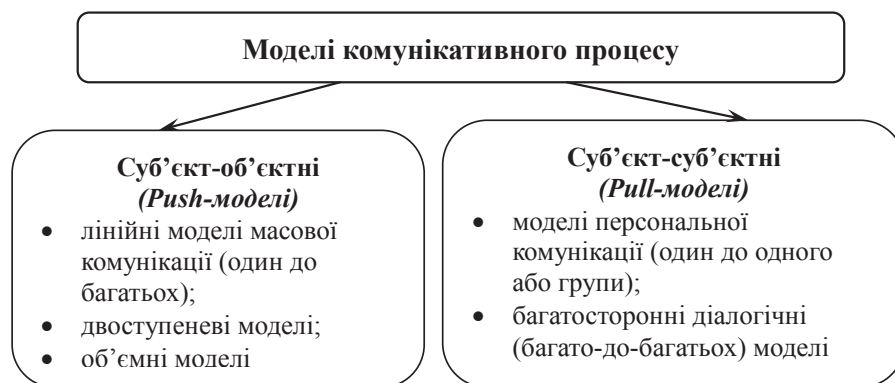


Рис. 2. Класифікація моделей комунікативного процесу

Для залучення покупця в процес взаємодії з компанією при розробці інтегрованих маркетингових комунікацій необхідною є імплементація системи елементів моделі «ієрархія залучення» (рис. 3).

Відповідно до реалізації кожного з етапів залучення покупця, а саме: створення обізнаності, залучення до взаємодії та утримання (див. рис. 2), компанія формує комунікативний інструментарій впливу. Комунікативні інстру-



Рис. 3. Модель «ієрархія залучення»

менти здійснюють вплив на одержувачів, які для MLM-компаній представлені не лише потенційними клієнтами, а йди стриб'юторами (незалежними підприємцями).

Глобальним компаніям мережевого маркетингу притаманні особливості щодо здійснення маркетингових комунікацій, зокрема: індивідуалізація роботи з клієнтом, впровадження принципу дуплікації або експоненційного зростання, використання особистого продажу, акцентування уваги не стільки на продажах, скільки на залученні до співпраці та мотивуванні до зайняття підприємницькою діяльністю при незначних інвестиціях для входження у бізнес.

Моделі комунікативного процесу визначають основні елементи процесу розробки та реалізації маркетингових комунікацій, а їх розвиток та трансформація відповідають змінам, що відбуваються в маркетинговій діяльності: ринок перетворюється в сукупність конкуруючих сіток компаній; основними цільовими споживачами стають не масовий покупець чи окремі сегменти, а конкретний індивід, що дає можливість говорити про впровадження нової концепції маркетингу – персонального або «one 2 one» маркетингу, при якій кожний покупець повинен розглядатися як окремий ринковий сегмент, який вимагає індивідуальної взаємодії, виявлення потреб та адаптації ринкової пропозиції до вимог окремого покупця.

Персоналізація попиту в значній мірі обумовлюється швидким розвитком інформаційних технологій. Можливості доступу до отримання інформації в будь-якій частині світу стирає певні відмінності в споживанні товарів. Покупець при виборі товарів стає більш «інтернаціональним», однак при цьому зберігаючи свої національні риси. Використання нових інформаційних технологій та отримання споживачем доступу до всієї необхідної інформації зробило споживача більш інформованим.

Глобалізаційно-інформаційні зміни вплинули також на вибір покупцем каналів отри-

мання інформації та довіру до них. В процесі глобального опитування, що проводилось дослідницькою компанією The Nielsen Global, на предмет з'ясування довіри споживачів до реклами та основних джерел інформації, в процесі якого було опитано більше 30000 споживачів з 60 країн Азіатсько-Тихоокеанського регіону, Європи, Латинської Америки, Близького Сходу, Африки та Північної Америки, які мали онлайн доступ, показало, що основне джерело, яке має найбільший рівень довіри серед різних за віком груп респондентів є рекомендації знайомих та друзів, відгуки споживачів онлайн та сайти брендів.

Глобальні інформаційні системи, побудовані на інтернет-технологіях, з однієї сторони стали важливим фактором росту глобального бізнесу, з іншої – глобальний бізнес є постійним каталізатором розвитку інформаційних систем, які визначають зміни в маркетингових комунікаціях. Розвиток Інтернет, його темпи (рис. 4), надають можливість бізнесу здійснювати глобальне просування та продаж значної кількості різноманітних товарів.

Зазначене змінює конфігурацію конкурентних сил, призводить до диференціації бізнесу в різних галузях, пришвидшує процес розповсюдження нових технологій.

Завдяки розвитку інтернет-технологій компанії почали використовувати прогресивні методи продажу товарів, в тому числі й з використанням інтерактивних торговельних сайтів, онлайн площадок, соціальних мереж. Першопочатково соціальні мережі створювалися не як платформи для продажу, але з часом особисті контакти стали одним із чинників розвитку такої торгівлі, зважаючи на розширення аудиторії. Важливим при цьому є не лише пропозиція товару, а пошук однодумців, формування груп людей за інтересами. Тому особисті контакти у соціальних медіа є заміником реклами та логістики просування й збуту товару.

Діяльність MLM-компаній – це бізнес взаємовідносин, саме тому він ідеально адаптований до політики соціальних мереж: можливість долучення друзів друзів, коментування подій та презентаційного матеріалу, вмонтовані механізми організації цікавих подій та зустрічей, відео-контент як один із сучасних способів комунікації, який відкриває багато можливостей для компаній тощо. У практиці MLM-компаній сучасним трендом часу, що об'єктивно викликаний процесами глобалізації, є розповсюдження інформаційного контенту, який має ознайомчий та просвітницький характер, тому контент-маркетинг стає новим інструментом компаній для залучення клієнтів.

Особливості комунікативної політики компаній мережевого маркетингу в глобальному просторі обумовлені, в першу чергу, особливостями самої бізнес-моделі мережевого маркетингу, яка, на відміну від традиційних

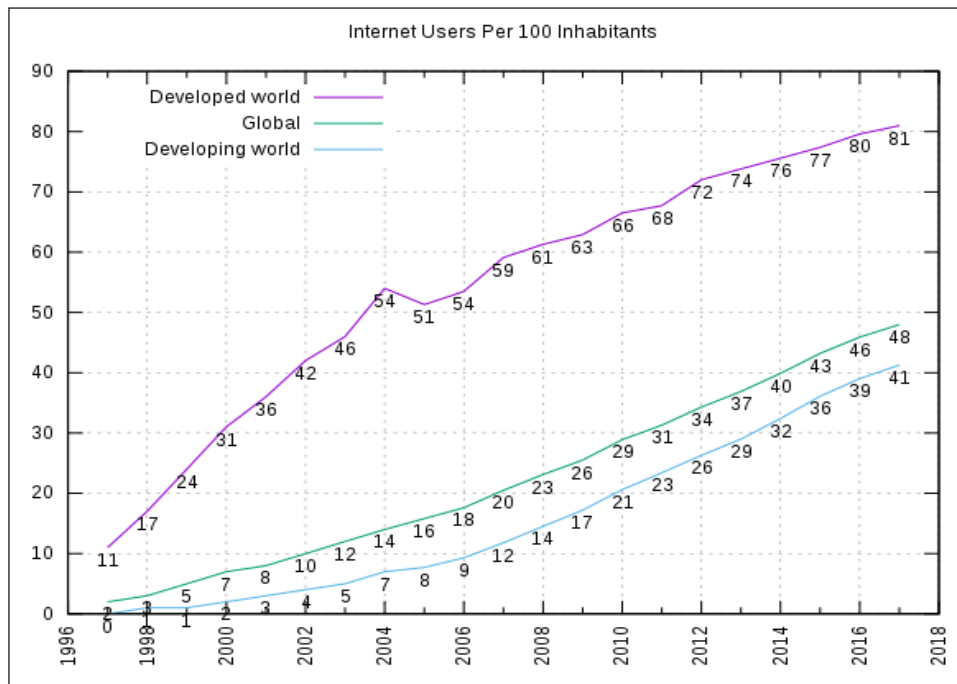


Рис. 4. Динаміка користувачів Інтернет на 100 осіб

Джерело: побудовано на основі [24]

способів розповсюдження продукції через систему роздрібної та гуртової торгівлі, базується на особистому продажі. Основним підходом до організації збуту в MLM-компаніях є підхід «особа-до-особи», який використовується при розповсюдженні продукції по всьому світу. Хоча деякі компанії, такі як Avon Products, Oriflame Cosmetics SA допускають можливість продажу своєї продукції в роздріб. Крім того, деякі країни, як наприклад, Китай, для врегулювання питань продажу продукції методом мережевого маркетингу та уникнення появи «пірамідальних» та інших шахрайських схем ввів на законодавчому рівні норму щодо обов'язкового продажу через магазини. Хоча ці магазини в більшій мірі працюють як демонстраційні зали, однак законодавче врегулювання сприяло швидкому поширенню MLM-компаній. Однак, більшістю компаній збут продукції через традиційні канали розподілу не використовується, так як вони закладають в якості основного принципу в організацію розповсюдження продукції відмінний принцип – принцип дуплікації або експоненціального росту, що базується на законі Ріда.

Кінець XX – початок XXI ст. характеризується активним розвитком компаній мережевого маркетингу. За даними Світової федерації асоціацій прямого продажу (WFDSA), індустрія прямих продажів представлена в 125 країнах світу (рис. 5).

Лідером серед країн залишаються США, компанії якої займають перші місця в рейтингу компаній прямого продажу (за обсягом продаж), а рейтинг за даними Direct Selling

News (DSN) очолює компанія Amway. У першу п'ятірку увійшли також Avon (\$ 5,7 млрд), Herbalife (\$ 4,5 млрд), Vorwerk (\$ 4,2 млрд) та Mary Kay (\$ 3,5 млрд).

Таблиця 3
Характеристика найбільших глобальних компаній прямого продажу (2016 р.)

Компанія	Країна походження	Рік заснування	Річний товарооборот (млрд дол. США)
Amway	США	1959	8,80
Avon	США	1886	5,70
Herbalife	США	1980	4,50
Vorwerk	Германія	1883	4,20
Mary Kay	Германія	1963	3,50
Infinitus	Китай	1992	3,41
Perfect	Китай	1994	3,06
Quanjian	Китай	-	2,89
Natura	Бразилія	1969	2,26
Tupperware	США	1946	2,21

Джерело: побудовано на основі [26]

Найбільшими ринками, де продукція збувається методом мережевого маркетингу є Азійсько-Тихоокеанський (Азія/Океанія) регіон та Північна, Південна та Центральна Америка, які загалом є і найбільшими регіонами за чисельністю населення. На Азійсько-Тихоокеанський регіон припадає трохи менше половини загального обсягу продажу – близько 46%. Найбільш важливими та такими, що швидко розвиваються, є ринки Японії, Китаю, Півден-



Рис. 5. Індустрія прямих продажів у світі (2015 р.)

Джерело: побудовано на основі [25]

ної Кореї, Малайзії, Тайваню та Таїланду, Австралії, Філіппін, Індонезії та Індії. За даними WFDSA, Японія, Китай та Південна Корея забезпечують третину всього продажу в глобальному просторі.

Другим за величиною ринком є ринок Північної, Південної та Центральної Америки, які зберігають стабільні темпи росту та складають третину світового ринку, де чисельність зайнятих в даній сфері становить 35 млн осіб. В США та Канаді до діяльності MLM-компаній залучено 16,6 млн осіб.

Обсяги продаж індустрії прямого продажу у Південній та Центральній Америці становили 25,181 млрд дол. в 2015 р., в Північній Америці – 37,753 млрд дол. Найбільшим ринком збуту в зазначеному регіоні є ринок Бразилії, яка займає 45% ринку збуту Південної та Центральної Америки. Наступні позиції займають Мексика, Колумбія, Венесуела, Аргентина та Перу.

На Європу припадає близько 20% світового продажу. Позитивною тенденцією є стабільний розвиток даного ринку. До галузі прямих продажів в Європі залучено 14,5 млн осіб. Франція, Німеччина, Італія, Великобританія та Ірландія є найбільшими ринками в Західній Європі за обсягами продажів. Стабільній роботі зазначеного типу організацій в Західній Європі сприяло запровадження відповідних правових норм, що регулюють відносини в системі мережевого маркетингу (від жорсткої регламентації на рівні принципів до моментів маркетинг-плану, як це відбувається

у Франції та Італії, до загальних розпорядчих норм, які існують у Великобританії).

З 2011 р. з'явився ще один важливий регіон, який має великий нерозвинений потенціал для діяльності глобальних компаній прямого продажу – африканський. На сьогодні цей регіон забезпечує близько 1% світового товарообігу.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Таким чином, вплив глобалізаційних процесів в першу чергу проявляється в появі MLM-компаній різних організаційних форм, які змінюють інструменти та способи поширення комунікацій через їх диференціацію, впровадження новітніх технологій. Саме міжнародні компанії сприяли появі інтегрованих маркетингових комунікацій через необхідність забезпечення впізнаваності їх брендів в різних країнах світу, єдиного посили до різних аудиторій. Основними факторами, що сприяють швидкій експансії мобільної реклами є швидке прийняття смартфонів та планшетів, нові формати рекламних охоплень, спеціально адаптованих для мобільної реклами, а також поліпшення стандартизації форматів оголошень, вдосконалення вимірюваності реклами

Процеси інформатизації, що набувають швидких темпів поширення в глобальному економічному просторі, стимулюють прискорений розвиток нових організаційних форм бізнесу, а саме, мережових організацій, які, завдяки своїм характеристикам, гнучко та адаптивно пристосовуються до змін під впливом глобальних трансформацій.

Список літератури:

1. Homans G.K. Social Behavior Its Elementary Forms. N. Y., 1961.
2. Homans George C. Social Behaviour as Exchange / George C. Homans // American Journal of Sociology, 1958. – Vol. 63. – № 6. – P. 597–606.
3. Култыгин В.П. Современные зарубежные социологические концепции: Учебник / Под ред. Т.Н. Юдиной. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2000. – 158 с.
4. Cook K.S. The Distribution of Power in Exchange Networks: Theory and Experimental Results / K.S. Cook, R.M. Emerson, M.R. Gillmore, T. Yamagishi // American Journal of Sociology, 1983. – Vol. 89. – № 2. – P. 275–305.
5. Гавра Д.П. Основы теории коммуникации. Ч. I / Д.П. Гавра. – СПб.: Роза мира, 2005. – 173 с.
6. Кастельс М. Становление общества сетевых структур / М. Кастельс // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 494–505.
7. Култыгин В.П. Современные зарубежные социологические концепции: Учебник / Под ред. Т.Н. Юдиной. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2000. – 158 с.
8. Miles R.E. Causes of failure in network organizations / R.E. Miles, C.C. Snow // California Management Review. – 1992. – Vol. 34(4). – P. 53–72.
9. Барбер Д. Сетевой маркетинг: Руководство для начинающих / Д. Барбер. – М.: Фаир-Пресс, 2001. – 192 с.
10. Каленч Дж. Величайшая возможность в истории человечества / Джон Каленч. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 48 с.
11. Многоуровневая система маркетинга: концепция и история становления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mirznani.com/a/138429/mnogourovnevyy-marketing>.
12. ICT Facts and Figures [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/default.aspx>.
13. Prahalad C. Co-opting Customer Competence / C. Prahalad, V. Ramaswamy // Harvard Business Review, 2000. – January-February. – P. 79–90.
14. Шведюк О. Визначення мережевої структури як сучасної форми координації економічної діяльності / О. Шведюк // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 5(107). С. 22–29.
15. Катенев В.И. Сетевой подход к организации взаимодействия предпринимательских структур / В.И. Катенев. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2007. – 217 с.
16. Шведюк О. Визначення мережевої структури як сучасної форми координації економічної діяльності / О. Шведюк // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 5(107). С. 22–29.
17. Miles R.E. Causes of failure in network organizations / R.E. Miles, C.C. Snow // California Management Review. – 1992. – Vol. 34(4). – P. 53–72.
18. Амблер Т. Практический маркетинг / Т. Амблер, [пер. с англ. под общей ред. Ю.Н. Каптуревского]. – СПб.: Изд-во «Питер», 1999. – 299 с.
19. Барбер Д. Сетевой маркетинг: Руководство для начинающих / Д. Барбер. – М.: Фаир-Пресс, 2001. – 192 с.
20. Каленч Дж. Величайшая возможность в истории человечества / Джон Каленч. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 48 с.
21. Правовые вопросы MLM. Пирамидальность. Американский опыт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mlm.marksmen.ru/www.duma.gov.ru/infocom/mlm/part_1/put_usa.htm.
22. Цихан Т. О модели сетевого маркетинга и деятельности MLM компаний / Т. Цихан // Теория и практика управления, 2004. – № 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.k-istine.ru/mlm/mlm_csihan.html.
23. Многоуровневая система маркетинга: концепция и история становления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mirznani.com/a/138429/mnogourovnevyy-marketing>.
24. ICT Facts and Figures [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/default.aspx>.
25. Офіційний сайт Всесвітньої федерації асоціацій прямого продажу [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://wfdsa.org>.

Луценко Н.О., Демкура Т.В.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ПАРАДОКСАЛЬНАЯ ПРИРОДА ГЛОБАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Аннотация

В статье рассмотрены глобализационно-информационные процессы, сопровождающиеся интернационализацией производства и сбыта, которые способствуют появлению как стабильных, так и динамических внутренних сетевых организаций.

Ключевые слова: глобализация, трансформация, сетевой бизнес.

Lutsenko N.O., Demkura T.V.

Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture

THE PARADOXIAL NATURE OF GLOBAL TRANSFORMATIONS

Summary

The article considers globalization information processes, accompanied by the internationalization of production and marketing, which contributes to the emergence of both stable and dynamic internal network organizations.

Keywords: globalization, transformation, network business.

УДК 33

ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАРТУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Калініченко Л.Л., Ветрова В.В., Константинова К.Г.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Рівень розвитку підприємництва визначається в якості показника стійкого економічного розвитку держави. За рахунок підтримки підприємництва держава вирішує загальні проблеми підвищення рівня добробуту населення, податкових надходжень в бюджет, підвищує рівень соціальної відповідальності. На шляху розквіту підприємництва нашої країни перешкодами є перш за все відсутність фінансової підтримки на початковій стадії розвитку. Фінансове забезпечення стартового етапу підприємництва повністю забезпечується внутрішніми ресурсами самого підприємця, оскільки інші джерела важкодоступні.

Ключові слова: підприємництво, бутстрепінг, венчурне фінансування, бізнес – ангели, фінансові компанії.

Постановка проблеми. Ефективне реформування економіки будь-якої країни, її структурні перетворення, відновлення виробництва, створення ефективної інфраструктури обумовлено рівнем підприємницької активності. Саме мале підприємництво займає провідну роль в процесі соціально-економічного розвитку, у якісній характеристиці валового внутрішнього продукту.

Малий і середній бізнес є фундаментом для сучасної держави. Він підвищує ефективність економіки, забезпечує зайнятість населення і соціальну стабільність. Тому рівень розвитку малих і середніх підприємств використовується в якості показника стійкого економічного розвитку держави.

Як показує практика господарювання вітчизняних малих підприємств, за результативністю своєї діяльності вони ще не посіли належного місця, відповідно до світового рівня. В Україні частка малого бізнесу у ВВП у 2016 р становила лише 16,7% [1], у той час як у інших країнах світу доля малого та середнього бізнесу у ВВП країни доходить до 60 відсотків (рис 1).

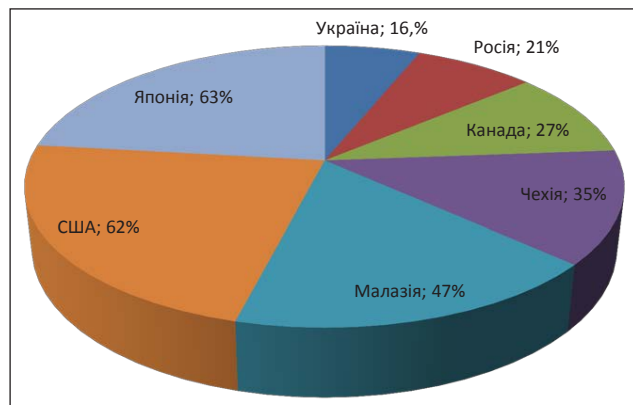


Рис. 1. Доля малого та середнього бізнесу у ВВП країн світу

Джерело: за матеріалами [2; 3]

Ступінь розвитку малого бізнесу і активності підприємців багато в чому визначає рівень демократизації держави і відкритості його економіки. За рахунок підтримки сегменту

малого підприємництва держава вирішує загальні проблеми підвищення рівня добробуту населення, також податкові надходження від малого бізнесу значною мірою сприяють поповненню бюджету. Крім того, малий бізнес дозволяє підвищити середній рівень соціальної відповідальності, економічної ініціативи і обізнаності громадян окремо взятої держави.

Але на шляху розквіту малого підприємництва нашої країни стоїть багато перешкод, таких як:

- відсутність фінансової підтримки на початковій стадії розвитку;
- неоднозначність і суперечливість чинної нормативно-правової бази;
- відсутність внутрішніх стимулів для інвестицій та розвитку технологій;
- інфляція;
- податкове навантаження;
- високі відсоткові ставки в системі фінансування й кредитування малого бізнесу;

З метою аналізу точок зростання, які стимулюють розвиток малого підприємництва Європейська Бізнес Асоціація провела спільне з компанією «Ліга: Закон» дослідження індексу настроїв малого бізнесу в Україні. Індекс настроїв малого бізнесу – це показник, що відбиває настрої підприємців малого бізнесу, відносно можливості ведення підприємницької діяльності на території країни, без особливого тиску з боку державних органів. Розраховується цей індекс, як зважений показник чотирьох індикаторів:

- оцінка поточного стану можливості ведення малого бізнесу;
- очікувані нововведення з боку державних органів по відношенню можливості ведення бізнесу (виключення частих перевірок, можливість пільгового кредитування і т.д.);
- поточний стан підприємства;
- оцінка можливостей підприємства в найближчому майбутньому.

Виходячи з результатів дослідження, Індекс настроїв малого бізнесу в Україні у 2018 році склав 3,2 / 5, що є нейтральним рівнем. Проте, розвиток малого бізнесу в Україні ускладнено

за рахунок складнощів з отриманням фінансових ресурсів. За даними дослідження, близько 82% респондентів потребують фінансування за рахунок запозичених джерел, 65% мають труднощі в отриманні кредиту, а 15,5% і зовсім не можуть отримати кредитні кошти [3].

Аналіз останніх джерел і публікацій. Проблема розвитку малого бізнесу є об'єктом для досліджень вже на протязі багатьох років, тому їй присвячена низка праць, як вітчизняних так і зарубіжних учених. Дослідженню підлягали різні аспекти діяльності малих підприємств. Зокрема світовий досвід фінансового забезпечення розвитку суб'єктів малого бізнесу та виявлення проблем їх фінансового забезпечення досліджують такі вітчизняні вчені, як Ломачинська І.А. [4], Ольвінська Ю.О. [5; 6; 7], Прокопенко О.В.

[8], Криворучко Л.Б. [8], Чубарева Л.І. [9], Юсупова Н. [10] та ін. Однак, дуже багато проблемних питань щодо фінансування малого бізнесу, особливо на початковому періоді його розвитку, мають невизначений характер. Таким чином, ситуація у сфері малого бізнесу та гострота і проблеми занадто дорогих фінансових ресурсів для малих підприємств вимагає подальших досліджень у вищезазначеному напрямі.

Мета статті: дослідити джерела фінансування новостворених малих підприємств, визначити переваги та недоліки форм фінансування на стартовому етапі становлення підприємця.

Виклад основного матеріалу. Актуальною проблемою, що стоїть перед вітчизняним підприємництвом, є відсутність фінансової підтримки на початковій стадії розвитку. Для компанії, що тільки розпочинає свій бізнес боргове фінансування, як правило, не підходить, оскільки фірма ще не має постійних доходів щоб регулярно виплачувати відсотки за кредитом, а також не має необхідних активів, щоб надати їх в забезпечення за позикою. Отже, новостворені малі підприємства проходять декілька етапів фінансування, розглянемо їх на рис. 2.

Першою фазою фінансування невеликих фірм є фаза бутстрепінгу. Термін «бутстрепінг» походить від німецької легенди про барона Мюнхаузена, який витягнув себе з озера, потягнувши за свої шнурки (у оригіналі потягнути за шнурки, затягнути їх – bootstrapping). Отже, бутстрепінг (bootstrapping) – це спосіб фінансування невеликих бізнесів, при якому мінімум капіталу притягується ззовні (в якості інвестицій), з використанням внутрішніх ре-

сурсів настільки, що доводиться «затягувати пояси», тобто, максимально ефективно скористатися тими ресурсами, які є. Розглянемо види фінансування при фазі бутстрепінгу на рис. 3.

У бутстрепінгу основна ставка робиться на товар або послуги, які максимально затребувані на ринку. Необхідно знайти і використовувати ще незайняту нішу для того, щоб уникнути конкуренції. Можливо, це буде новий товар, який у регіон ще ніхто не привозив, або послуги, які затребувані в незвичний час (наприклад, у вихідні та святкові дні в нічний час).

Бутстрепінг – унікальна форма ведення бізнесу. Він має переваги і недоліки. Розвивати підприємство без навичок, бізнес-плану, стартового капіталу та інвесторів – нелегко. Але спосіб має ряд переваг для підприємця (рис. 4).

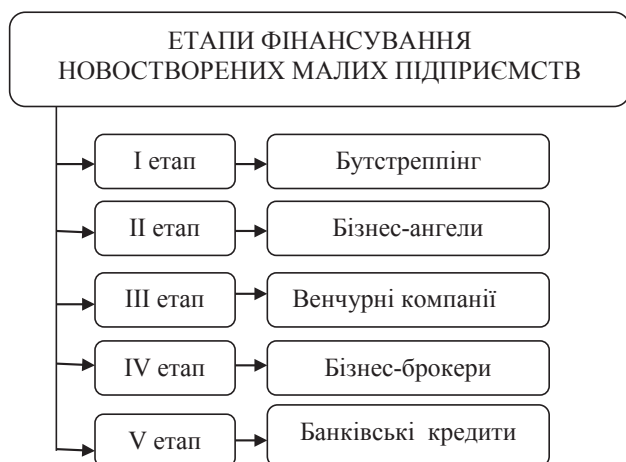


Рис. 2. Етапи фінансування новостворених малих підприємств



Рис. 3. Види фінансування у бутстрепінгу

Джерело: складено автором на основі [11]

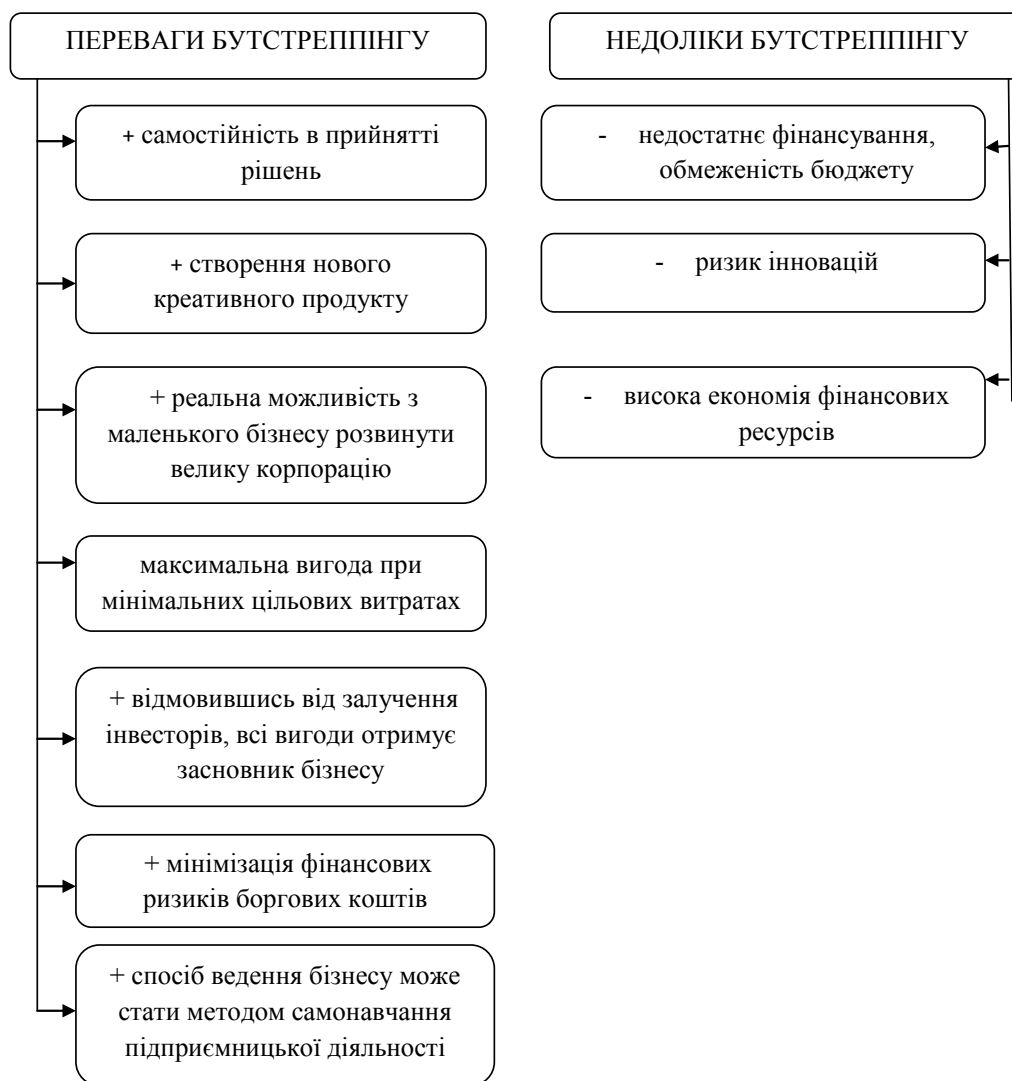


Рис. 4. Переваги та недоліки бутстрепінгу

Джерело: складено автором на основі [12; 13; 14]

Наступним етапом фінансування є інвестиції приватних інвесторів частини власних коштів в новостворену компанію. Приватні інвестори, так звані «бізнес-ангели» – є найважливішим класом інвесторів, що заповнює розрив між первинними вкладеннями власників компаній і подальшими джерелами фінансування, такими як традиційний венчурний капітал, банківське фінансування, розміщення акцій на біржі і так далі. Окрім надання стартового капіталу, приватні інвестори приносять в компанію цінний вклад професійний і управлінський досвід, чого зазвичай бракує компаніям на початкових стадіях.

Шукати «бізнес-ангела» можна:

- серед найближчого оточення родичів, оскільки стосунки з приватним інвестором будуть виключно на довірі;
- серед відомих заможних людей, яким може стати цікавим інвестування у ваш проєкт. Тут можуть допомогти засоби масової інформації, аналітичні матеріали, прес-релізи, соціальні мережі;

– через інтернет, наприклад, на спеціальних біржах стартапів;

– на виставках і конференціях, де збираються інвестори;

– в асоціації приватних інвесторів, мережі бізнес-ангелів та інших об'єднаннях.

Експерти відмічають чотири основні стадії процесу взаємодії підприємця з інвестором (рис. 5).

Наступною фазою фінансової підтримки малого підприємництва є венчурне фінансування. Поняття «венчур» (venture) в перекладі з англійської означає «ризик», «ризикована ініціатива», «ризикове підприємство». Під венчурним інвестуванням розуміють фінансування приватним і інституційним інвестором дуже ризикового, але потенційно прибуткового проєкту, успішна реалізація якого не гарантована. Венчурні підприємства спеціалізуються у сферах наукових досліджень, розробок, упровадження інновацій, організація яких пов'язана з підвищеним ризиком.

Переваги венчурного фінансування полягають у тому, що нові невеликі фірми мають

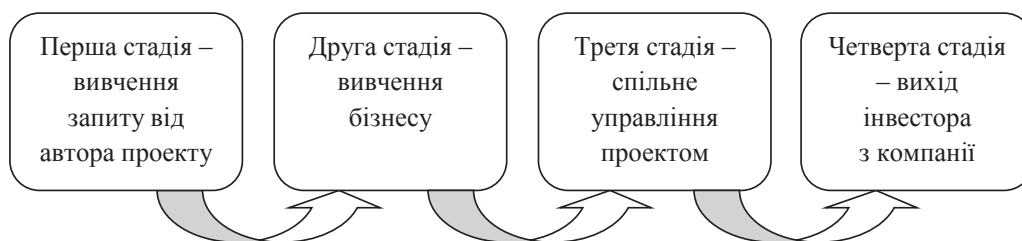


Рис. 5. Стадії процесу взаємодії з підприємця з інвестором.

доступ до фінансових ресурсів, а також можливість консультацій з питань виробництва, фінансів, управління персоналом, чим забезпечуються гнучкість в управлінні та швидкість прийняття рішень.

Основним недоліком венчурного фінансування є те, що через високий ризик такий капітал надається під вищий відсоток, ніж банківський кредит, а в деяких випадках, пов'язаних із збільшенням гарантії проти нецільового використання вкладених коштів, венчурні інвестори можуть залишатися співвласниками підприємства, створеного під перспективний інвестиційний проект, протягом всього життєвого циклу освоєння продукту. В цьому випадку вони розраховують на одержання дивідендів з очікуваних прибутків.

Розглянемо ще одне джерело фінансування початкового бізнесу, це кредитування у фінансових компаніях.

Головною відмінністю кредитування у фінансових компаніях від банківського є швидкість оформлення позики. Деякі компанії навіть пропонують привозити кредити позичальнику після заповнення анкети онлайн або по телефону. Кредити фінансові компанії видають виключно в гривнях, під високий відсоток і лише на умовах аннуїтетного погашення. У результаті щомісячний платіж іноді виявляється у 1,1-1,5 раз вище, ніж після аналогічних кредитів в банках.

Фінансові компанії надають два види кредиту:

- з підтвердженням платоспроможності позичальника (довідка про доходи, іноді підтвердження кредитної історії клієнта);

- без довідки про доходи (так званий експрес-кредит).

Якщо в першому випадку дорожчання складає 40-60% за весь термін кредитування, то при отриманні кредиту лише на основі паспорта (без додаткових документів) може досягти 80-100%. Таким чином компанія компенсує ризики неповернення позикових коштів несумлінного клієнта.

Кредит фінансовою компанією може надаватися у один із таких способів:

- готівкою через касу банків;

- шляхом перерахування коштів на рахунок підприємця.

Повернення кредиту та внесення плати за кредит, включно з платою за річною процентною ставкою та платою за управління кредитом, здійснюється щомісячно відповідно до визначених сторонам умов.

У день укладення кредитного договору кредитор відкриває технічний рахунок для зарахування грошових коштів від позичальника, спрямованих на повернення кредиту, внесення плати за кредит, сплату неустойки (штраф, пені) та відшкодування збитків.

Виконання позичальником своїх грошових зобов'язань здійснюється шляхом внесення належних до сплати сум шляхом безготівкового перерахування на рахунок кредитора через фінансові установи (банки).

Днем виконання позичальником своїх грошових зобов'язань вважається:

- у разі здійснення позичальником платежу в терміни, визначені кредитним договором – день зарахування грошових коштів на рахунок кредитора.

- у разі дострокового здійснення позичальником платежу в інший термін, ніж визначений у кредитному договорі – найближчий наступний термін визначений

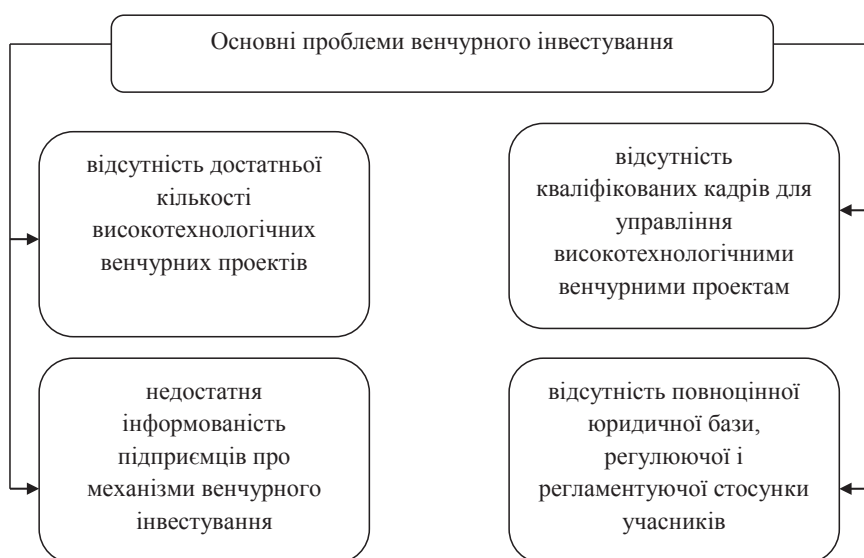


Рис. 6. Проблеми венчурного інвестування в Україні

для сплати таких платежів відповідно до кредитного договору.

Отже, якщо гроші потрібні терміново і не надовго, то фінансові компанії дійсно можуть стати в нагоді. Швидке оформлення і мінімум документів, але дуже високі відсотки – вибір за клієнтом.

У структурі кредитування банків малий бізнес займає лише близько 2% через низку причин, до яких вітчизняні фахівці відносять низький рівень попиту на кредити з боку дрібних підприємств; невисоку рентабельність цього напряму кредитування для банків; недосконалість нормативно-правової бази; труднощі об'єктивної оцінки реального фінансового стану суб'єктів малого підприємництва, нестачу ліквідного забезпечення кредитів, високі ризики неповернення кредитів; брак довгострокових коштів у банківській системі; малоефективний механізм державних гарантій.

Висновки. Рушійною силою відновлення позитивних темпів економічного зростання є підприємництво, функціонування якого не можливо без фінансових ресурсів. Сьогодні особливо складно початкує підприємствам, які роб-

лять перші невпевнені кроки в незнайомому для них середовищі і в умовах несприятливої економічної ситуації. Фінансове забезпечення стартового етапу підприємництва повністю забезпечується внутрішніми ресурсами самого підприємця, оскільки інші джерела важкодоступні, за винятком дуже дорогих і ризикованих позик від фізичних осіб або кредитних кооперативів. Створити успішний бізнес в Україні – це і виклик і можливість одночасно. Отже, новостворені малі підприємства проходять декілька етапів фінансування таких як бутстрепінг, фінансування «бізнес-ангелами», венчурне фінансування, фінансування кредитними кооперативами, банківське кредитування. Для вирішення проблеми фінансової підтримки новостворених підприємств необхідно удосконалити механізм фінансово-кредитного сприяння розвитку підприємництва. Одними із основних напрямів цієї підтримки є фінансова допомога міжнародних та українських фінансових організацій та фондів, позики комерційних банків та кредитних спілок, лізинг. Але всі вищезазначені джерела є об'єктом аналізу подальших публікацій.

Список літератури:

1. Закон України «Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємства в Україні. Верховна Рада України від 21.12.2000 № 2157-III. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2157-14>.
2. Доля малого и середнього бізнесу в ВВП. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2157-14>.
3. Індекс настроїв малого бізнесу – 2018. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://company.ligazakon.ua/archives/7092>.
4. Ломачинська І.А. Формування джерел фінансового забезпечення розвитку суб'єктів малого підприємництва / І.А. Ломачинська. – Вісник Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 2012. – Том 17, вип. 3-4, с. 37-7.
5. Ольвінська Ю.О. Наукові проблеми господарювання на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях / Ю.О. Ольвінська. – Одеса, 2014: Міжнародна науково-практична конференція (24-25 квітня 2014). – С. 28-31.
6. Ольвінська Ю.О. Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. / Ю.О. Ольвінська, ред. М.І. Зверяков. – Одеський держ. екон. ун-т. – Одеса, 2007. – Вип. 25, с. 266-270.
7. Ольвінська Ю.О. Роль банківського кредитування у розвитку малого бізнесу України / Ю.О. Ольвінська // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький: ХНУ, 2007. – Т. 1, № 4. – С. 203-206.
8. Прокопенко О.В. Малі підприємства України: поточний фінансово-економічний стан / О.В. Прокопенко, Л.Б. Криворучко. – Механізм регулювання економіки, 2010, № 3, Т. 1, с. 165.
9. Чубарева Л.І. Малі бізнес: теорія, механізми підтримки становлення та розвитку: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / Л.І. Чубарева. – Донецьк, 2008. – С. 20.
10. Юсупова Н. Піддержка малого предпринимательства в США / Н. Юсупова. – Мировая экономика и международные отношения: научн. журнал. – 2001. – № 5. – С. 87-89.
11. Бутстрэппинг: развитие бизнеса с нуля. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://1neof.ru/butstrepping-razvitie-biznesa-s-nulya/>.
12. Бутстрэппинг: плюсы и минусы. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bbcont.ru/business/butstrepping-plyusy-i-minusy.html>.
13. Преимущества и недостатки бутстрэппинга. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://biznes-prost.ru/preimushhestva-i-nedostatki-butstreppinga.html>.
14. Бутстрэппинг (значения). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>.
15. Словарь предпринимателя: бутстрэппинг. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rb.ru/howto/bootstrapping/>.
16. Бутстрэппинг: 10 принципов стартапа без внешнего финансирования. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mybiz.ru/articles/butstrepping-10-principov-startapa-bez-vneshnego-finansirovaniya/>.
17. Бутстрэппинг – бизнес с нуля. Часть 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://habrahabr.ru/company/speakasap/blog/301350/>.
18. Бутстрэппинг – новое **в**згляде бизнеса. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://arena.ua/2016/04/15/butstrepping-novoe-veyanie-biznesa/>.
19. Калініченко Л., Кобзистий С. Актуальні проблеми фінансування підприємств малого та середнього бізнесу в сучасних умовах / Л.Л. Калініченко, С.М. Кобзистий // Економічний форум. – 2013. – № 2. – С. 1-8.
20. Офіційний сайт статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Венчур>.

Калиниченко Л.Л., Ветрова В.В., Константинова К.Г.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАРТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация

Уровень развития предпринимательства определяется в качестве показателя устойчивого экономического развития государства. За счет поддержки предпринимательства государство решает общие проблемы повышения уровня благосостояния населения, налоговых поступлений в бюджет, повышает уровень социальной ответственности. На пути расцвета предпринимательства нашей страны препятствиями являются прежде всего отсутствие финансовой поддержки на начальной стадии развития. Финансовое обеспечение стартового этапа предпринимательства полностью обеспечивается внутренними ресурсами самого предпринимателя, так как другие источники труднодоступны.

Ключевые слова: предпринимательство, бутстрепинг, венчурное финансирование, бизнес – ангелы, финансовые компании.

Kalinichenko L.L., Vetrova V.V., Konstantinova K.G.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

FINANCIAL SECURITY OF THE START OF BUSINESS ACTIVITY

Summary

The level of development of entrepreneurship is defined as an indicator of sustainable economic development of the state. At the expense of supporting business, the state solves common problems of increasing the level of welfare of the population, tax revenues to the budget, increases the level of social responsibility. On the way of flourishing business in our country obstacles are primarily the lack of financial support at the initial stage of development. Financial support for the starting phase of the enterprise is completely provided by the internal resources of the entrepreneur, as other sources of hard-to-reach.

Keywords: entrepreneurship, bootstrapping, venture financing, business angels, financial companies.

УДК 339.137

МЕТОДИ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Колмакова О.М., Андріянова О.А.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

В статті розглянуті основні методи оцінки конкурентоспроможності підприємства. Методи оцінки конкурентоспроможності неможливо розглядати без факторів, що впливають на підприємство. При детальному аналізі методів розглянуті їх переваги та недоліки. Об'єднавши виділені фактори та методи було складено таблицю-матрицю. Результати досліджень суто теоретичні і в подальшому планується формалізувати результати аналізу.

Ключові слова: матричний метод, методи оцінки конкурентоспроможності.

Постановка проблеми. Конкурентоспроможності – є вирішальним фактором комерційного успіху в ринковій економіці. Це багатоаспектне поняття, що означає відповідність товарів і послуг компанії умовам ринку, конкретним вимогам споживачів не тільки за своїми якісними, технічними, економічними, естетичними характеристиками, але і за умовами їх реалізації. Інакше кажучи, оцінка конкурентоспроможності – це досить великий комплекс заходів щодо аналізу відповідності стану товарів і послуг компанії умовам ринку тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Конкурентоспроможність підприємства була і залишається предметом дослідження багатьох провідних науковців, таких як Портер Майкл Е. [1], Колмакова О.М. [2; 3], Білоножко М.М. [3], Смачило В.В. [4], Білоусько Т.Ю. [5] та інші. Методам оцінки конкурентоспроможності присвячена лівова частка цих досліджень.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В результаті проведених досліджень провідними вченими було розроблено багато методів оцінки конкурентоспроможності, описані основні принципи оцінки, перелічений інструментарій оцінки. Методи оцінки конкурентоспроможності також неможливо розглядати без факторів, що впливають на підприємство. Різноманітна велика кількість досліджень потребує упорядкування, класифікації.

Метою даної статті є розглянути переваги та недоліки методів дослідження конкурентоспроможності, об'єднати виділені фактори та методи в таблицю-матрицю.

Виклад основного матеріалу дослідження. Слово «конкуренція» походить від латинського – «concurrere», тобто «стикатися». Вона являє собою механізм суперництва на ринку товарів, боротьби ринкових структур за право знайти свого покупця і за можливість продати свій товар на найбільш вигідних умовах і отримати бажаний прибуток.

Для визначення конкурентоспроможності підприємства на ринку необхідно виділення факторів, що впливають на можливості виграшу чи програшу організації в конкурентній боротьбі.

Зовнішніми факторами є [1; 2; 3; 4]: рівень відкритості економіки країни; рівні конкурентоспроможності країни, регіону, галузі; державна підтримка малого і середнього бізнесу в країні; правове регулювання функціонування економіки країни і регіонів; податкові ставки; відсоткові ставки; національна система стандартизації та сертифікації; якість інформаційного забезпечення управління на всіх рівнях ієрархії; наявність доступних і дешевих природних ресурсів; державна підтримка науки, освіти та інноваційної діяльності; прогресивність системи підготовки та перепідготовки кадрів в країні; кліматичні умови і географічне положення країни або регіону тощо.

Внутрішніми факторами є [1; 2; 3; 4]: 1) Структурні: прогресивність виробничої структури підприємства (гнучкі виробничі системи, автоматизовані модулі); досконалість організаційної структури підприємства, що дозволяє здійснювати вертикальну і горизонтальну інтеграцію з виробництва конкурентного товару; рівень уніфікації та стандартизації продукції, що випускається; рівень регулювання виробничих процесів з метою досягнення конкурентних переваг підприємства; досконалість інформаційної та нормативно-методичної бази управління конкурентоспроможним виробництвом; 2) Ресурсні: людські ресурси; фізичні ресурси; ресурс знань; грошові ресурси. 3) Інфраструктура – транспортна система країни, система зв'язку, поштово-ві послуги, переказ платежів та коштів з банку в банк всередині і за межі країни, система охорони здоров'я і культури, житловий фонд і його привабливість з точки зору проживання і роботи. 4) Технічні: питома вага патентованих товарів, технологій, обладнання; рівень якості виготовлення товарів. 5) Управлінські: стратегія підприємства; менеджмент; маркетинг; організація поставок сировини, матеріалів і комплектуючих виробів; 6) Економічні: показники рентабельності продукції, виробництва, капіталу і продажів; швидкість оборотності всіх видів матеріальних ресурсів; фінансова стійкість функціонування підприємства; частка експорту товарів.

На основі відібраних факторів було виділено перелік основних методів оцінки кон-

курентоспроможності [1; 2; 3; 4]. Існує шість основних підходів до визначення конкурентоспроможності (рис. 1).

Методи оцінки включають три основні групи показників.

Перша група - це показники, які характеризують ефективність виробничо-торговельної діяльності підприємства. Серед них можна виділити: співвідношення чистого прибутку до чистої вартості матеріальних активів, співвідношення чистого прибутку до чистих продажів, а також використовується співвідношення чистого прибутку до чистого оборотного капіталу.

Друга група показників є показниками інтенсивності використання основного капіталу і оборотного. Як представників цієї групи можна назвати: співвідношення чистих продажів до чистого оборотного капіталу, співвідношення чистих продажів до чистої вартості матеріальних активів, співвідношення основного капіталу до вартості матеріальних активів, співвідношення чистих продажів до вартості матеріально-виробничих запасів і співвідношення матеріально-виробничих запасів до чистого оборотного капіталу.

Заклучна група показників представлена показниками фінансової діяльності. Це такі характеристики, як: співвідношення поточного боргу до вартості матеріальних активів, співвідношення поточного боргу до вартості мате-

ріально-виробничих запасів, співвідношення оборотного капіталу до поточного боргу, співвідношення довгострокових зобов'язань до чистого оборотного капіталу.

На сьогоднішній день розроблено безліч методів оцінки конкурентоспроможності підприємств, їх можна класифікувати наступним чином (табл. 1).

Матричні методи оцінки є досить простими і дають наочну інформацію. Більш того вони засновані на розгляді процесу конкуренції в розвитку і в разі наявності правдивої інформації дають можливість здійснити досить якісний аналіз конкурентних позицій.

Методи, які базуються на проведенні оцінки конкурентоспроможності продукції, пов'язують за допомогою поняття «ефективного споживання» конкурентоспроможність підприємства і конкурентоспроможність товару. Вважається, що конкурентоспроможність вище, чим вище якість товару і менше його вартість. Серед позитивних рис цих методів можна назвати: простоту і наочність проведення оцінки. Але разом з тим вони не дають повного уявлення про сильні та слабкі сторони в роботі підприємства.

Відповідно до теорії ефективної конкуренції найбільш конкурентоспроможними вважаються фірми, в яких найкращим чином налагоджена робота всіх підрозділів і служб. Оцінка



Рис. 1. Основні підходи до оцінки конкурентоспроможності

Таблиця 1

Методи оцінки конкурентоспроможності підприємств [1; 3; 4; 5]

Назва методу	Відмінні риси методики	Плюси і мінуси методу
1. Матричні методи: 1.1 матриця БКГ; 1.2 матриця Портера; 1.3 матриця «привабливість ринку/конкурентоспроможність» (так звана модель GE/McKinsey); 1.4 матриця «привабливість галузі/конкурентоспроможність» (так звана модель Shell/DPM); 1.5 матриця «Стадія розвитку ринку конкурентна позиція» (так звана модель Hofer/Schendel); 1.6 матриця «Стадія життєвого циклу продукції конкурентна позиція» (так звана модель ADL/LC)	Оцінка починається з побудови спеціальної матриці в певній системі координат: по осі абсцис відкладають темпи зростання або скорочення обсягу продажів; по осі ординат розташовується відносна частка, яку підприємство займає на ринку. Згідно з цією методикою найбільш конкурентоспроможними вважаються ті економічні суб'єкти, які функціонують на швидко зростаючому ринку і займають суттєву його частку.	Плюси: забезпечує високу адекватність оцінки. Мінуси: не дає можливість провести аналіз причин ситуації, що склалася, чим ускладнює процес розробки управлінських рішень, крім того ці методи вимагають наявності точної маркетингової інформації, а це пов'язане з необхідністю проведення таких досліджень.
2. Методи, які ґрунтуються на процедурі оцінювання конкурентоспроможності товару, що виробляється або послуги, що надається підприємством	Ключова ідея таких методик в тому, що конкурентоспроможність підприємства і товару знаходяться в прямій залежності, тобто з ростом конкурентоспроможності товару зростає і конкурентоспроможність фірми. З метою визначення конкурентоспроможності товару можуть бути використані маркетингові методи, більшість з них націлені на визначення співвідношення ціна/якість. При розрахунку показника конкурентоспроможності за кожним видом продукції, що виробляється використовуються економічні і параметричні індекси конкурентоспроможності.	Плюси: методи засновані на оцінці однієї з найважливіших складових конкурентоспроможності фірми - це конкурентоспроможність товару або послуги, що створюється. Мінуси: не дає повного уявлення про сильні та слабкі сторони в діяльності підприємства, оскільки конкурентоспроможність фірми підміняється конкурентоспроможністю товару і не включає інші характеристики її діяльності.
3. Методи, в основу яких покладено теорію ефективної конкуренції	Теорія ефективної конкуренції полягає в тому, що найбільш конкурентоспроможними є ті компанії, в яких найкращим чином налагоджена робота всіх підрозділів і служб. Причому вважається, що на ефективність функціонування будь-якої зі служб впливає цілий комплекс факторів – ресурсів підприємства. І оцінка ефективності роботи кожної зі структур має на увазі оцінку ефективності використання ними цих ресурсів. зору наявних ресурсів	Плюси: облік різноманітних елементів діяльності компанії. Мінуси: в основу методики покладено ідею про те, що рівень конкурентоспроможності підприємства можна визначити за допомогою простого складання здібностей підприємства до досягнення конкурентних переваг. Але сума різноманітних елементів такої складної системи як підприємство, найчастіше за все, не призводить до того ж результату, як і вся система в цілому
4. Методи, засновані на комплексному підході до оцінки конкурентоспроможності	У відповідності з цією методикою прийнято вважати, що конкурентоспроможність підприємства це величина інтегральна по відношенню до поточної конкурентоспроможності та конкурентного потенціалу. В даному випадку поточна і потенційна конкурентоспроможність та їх співвідношення в рамках інтегрального показника конкурентоспроможності підприємства в залежності від використовуваного методу можуть відрізнятися	Плюси: дає можливість врахувати не тільки існуючий рівень конкурентоспроможності компанії, а разом з тим і його майбутню можливу динаміку. Мінуси: в ході визначення поточної і потенційної конкурентоспроможності використовуються методи, розглянуті вище, а це означає, що і недоліки тих підходів переходять на цей

ефективності роботи будь-якої такої структури має на увазі оцінку ефективності використання нею ресурсів. Така методика оцінювання застосовується найбільше в оцінці промислових підприємств і включає всі найважливіші оцінки господарської діяльності, виключаючи дублювання конкретних показників, дає можливість створити загальну картину конкурент-

ного становища фірми на внутрішньому і зовнішньому ринку швидко і точно.

Реалізація комплексних методів оцінювання конкурентоспроможності підприємства здійснюється з використанням методу інтегральної оцінки. Цей метод включає дві складові: по-перше, критерій, що характеризує ступінь задоволення потреб споживача, по-друге, кри-

терій ефективності виробництва. Позитивною рисою цього методу можна назвати простоту здійснюваних розрахунків і можливість однозначно інтерпретувати результати. Разом з тим, важливим недоліком є неповна характеристика діяльності підприємства [2; 4; 5].

За результатами аналізу авторами була побудована матриця співвідношення показників основної діяльності підприємства та основних методів оцінки конкурентоспроможності (рис. 2).

Показники	Матричні методи	Методи, які ґрунтуються на процедурі оцінювання конкурентоспроможності товару	Методи, в основу яких покладено теорію ефективної конкуренції	Методи, засновані на комплексному підході до оцінки
Перша група	+	-	+	Показники всіх груп
Друга група	+	+	-	
Третя група	+	-	-	

Рис. 2. Матриця оптимального співвідношення методів оцінки конкурентоспроможності та показників підприємства

Здійснивши аналіз розроблених на сьогодні методів оцінювання рівня конкурентоспроможності підприємства, можна прийти до висновку, що не існує ідеальної з усіх боків методики комплексного оцінювання конкурентоспроможності підприємства. Виділені недоліки наявних підходів до оцінювання конкурентоспроможності підприємств обумовлюють сильно обмежені можливості практичного застосування більшої їх частини. Наприклад, від методу, за допомогою якого, здійснюється оцінка конкурентоспроможності фірми не виробничої сфери, суттєво залежить надійність отриманих результатів, простота їх ідентифікації та можливості подальшого застосування.

Висновки з даного дослідження. Для коректної оцінки і подальшого підвищення конкурентоспроможності підприємства розроблено безліч методів, які можуть застосовуватися як окремо, так і в комплексі, в залежності від завдань, поставлених перед початком проведення оцінки. Різноманіття існуючих сьогодні методів ускладнює вибір найкращих методів оцінки. Розроблена автором матриця оптимального співвідношення методів оцінки конкурентоспроможності та показників підприємства дає можливість підібрати найбільш ефективний і простий метод оцінювання для кожного конкретного підприємства.

Список літератури:

1. Портер Майкл Е. Конкуренція.: пер. з англ. М.: Вільямс, 2005. – 608 с.
2. Колмакова О.М. Основні принципи побудовання економічного механізму прогнозування та швидкого реагування на подію «настання кризи» / Колмакова О.М. / Вісник економіки транспорту і промисловості. – Харків: УкрДАЗТ. – 2011. – № 34 – С. 399–401.
3. Колмакова О.М., Білоножко М.М. Основні аспекти процесу формування та активізації механізму управління витратами сільськогосподарських підприємств у позаштатних ситуаціях / О.М. Колмакова, М.М. Білоножко / Науковий журнал «Молодий вчений» № 4.4(44.4), квітень, 2017 р. – С. 68–72.
4. Колмакова О.М., Смачило В.В. Адаптація систем збалансованих показників для оцінювання діяльності транспортних підприємств / О.М. Колмакова, В.В. Смачило / Вісник економіки транспорту і промисловості. – Харків: УкрДАЗТ. – 2011. – № 33. – С. 191–194.
5. Білоусько Т.Ю. Вибір матричних методів в обґрунтуванні стратегії розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Т.Ю. Білоусько. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?

Колмакова Е.Н., Андриянова О.А.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В статье рассмотрены основные методы оценки конкурентоспособности предприятия. Методы оценки конкурентоспособности невозможно рассматривать без факторов, влияющих на предприятие. При детальном анализе методов рассмотрены их преимущества и недостатки. Объединив выделенные факторы и методы была составлена таблица-матрица. Результаты исследований носят теоретический характер и в дальнейшем планируется формализовать результаты анализа.

Ключевые слова: матричный метод, методы оценки конкурентоспособности.

Kolmakova O.M., Andriianova O.A.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

METHODS OF ESTIMATION OF COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

Summary

The article considers the main methods of assessing the competitiveness of an enterprise. Methods for assessing competitiveness can not be considered without factors affecting the enterprise. With detailed analysis of methods, their advantages and disadvantages are considered. By combining the selected factors and methods, a table-matrix was compiled. The results of the research are of a theoretical nature and in the future it is planned to formalize the results of the analysis.

Keywords: matrix method, methods for assessing competitiveness.

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

Колмакова О.М., Брюховецька Т.В.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

У статті розглянуто проблему підвищення ефективності використання основних фондів і забезпечення їх відтворення на виробничих і будівельних підприємствах, яка набуває особливої актуальності в ситуації, що склалася дефіциту коштів на модернізацію і оновлення виробничого апарату галузі. У статті представлені різні підходи і методи вирішення проблеми ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства.

Ключові слова: матеріальні ресурси, ефективність, матеріаломісткість, матеріаловіддача, модернізація, амортизація.

Постановка проблеми. У сучасних умовах модернізації національної економіки рівень ефективності використання матеріальних ресурсів визначається повнотою і цілеорієнтованістю їх застосування в модернізаційних проектах розвитку підприємства. В даному процесі важливим компонентом є аналіз показників використання матеріальних ресурсів, що дозволяє дати оцінку потенціалу їх реалізації в інноваційних стратегіях, виявити фактори і умови, що сприяють підвищенню ефективності функціонування підприємства на основі раціонального використання ресурсної бази. Матеріальні ресурси в значній мірі визначають виробничий потенціал підприємства, забезпечують можливості раціоналізації витрат ресурсів на виробництво продукції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливо що, матеріальні ресурси складають дві третини витрат на виробництво товару в собівартості виробленої продукції і не менше половини її ціни [1]. Саме тому багато провідних вчених займаються питанням підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів та скорочення собівартості продукції: Бердникова, Т.Б. [1], Орлова, В.С. [2], Колмакова О.М. [3; 4], Смачило В.В. [3], Білоножко М.М. [4], Головачев А.С. [5], Грюнштам В.А. [6], Авдейчик О.В. [7]. Результатом досліджень провідних вчених є появлення досить великої кількості методів та підходів до оцінки ефективності використання матеріальних ресурсів.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Загальним недоліком існуючих методів і підходів є те, що вони не враховують динамічні характеристики споживання матеріальних ресурсів, а також не дозволяють оцінити втрати від нецільового та неефективного використання. Це дозволяє зробити висновок про необхідність вдосконалення інструментарію оцінки ефективності використання матеріальних ресурсів, а також методики їх нормування згідно з темпами розвитку виробничої діяльності підприємства.

Основною метою статті є дослідження понять «матеріальні ресурси» та «матеріаломісткість виробу» та виділення основних шляхів зниження матеріаломісткості за умови підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Існує безліч обґрунтувань матеріальних ресурсів, представимо деякі з них.

Матеріальні ресурси – це споживані в процесі виробництва предмети праці, які одноразово беруть участь в процесі виробництва і переносять свою вартість на вартість виробленої продукції [2]. Матеріальні ресурси – це предмети праці, до складу яких входять: сировина, основні матеріали, покупні напівфабрикати, комплектуючі вироби, допоміжні матеріали, паливо, запасні частини [3]. Матеріальні ресурси об'єднують предмети праці, що переробляються в процесі виробництва: матеріали та конструкції загальнопромислового призначення, деталі, вузли, обладнання, що відносяться до системи інженерного забезпечення будівель і споруд [4]. Беручи до уваги вищесказане, визначення «матеріальні ресурси» полягає в наступному – це використовувані в процесі виробництва продукції (робіт, послуг) натурально-речові предмети праці (сировина, основні і допоміжні матеріали, власні та покупні напівфабрикати, комплектуючі вироби, запчастини, паливно-енергетичні ресурси), які в ході виробничої діяльності втілюються в експлуатаційні ресурси і ресурсні відходи. Як показники використання матеріальних ресурсів розглядають прибуток на одиницю матеріальних витрат, матеріалоемність, матеріаловіддачу, коефіцієнт співвідношення темпів зростання виробництва і матеріальних витрат, питома вага матеріальних витрат у собівартості продукції, коефіцієнт використання матеріальних витрат, відносну економію матеріальних витрат і приватні показники використання матеріальних ресурсів та ін. [5].

При цьому важливо відзначити, що існуючі в різних країнах методи мають значні відмінності в цільових установках проведення аналізу (рис. 1) [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7].

Підходи	• Сутність • Недоліки • Переваги
Вітчизняні підходи	• Орієнтовані на виявлення корисної віддачі кожного виду матеріальних ресурсів. • Переважають інструменти часткового співвідношення, відсутній облік напрямку імпортозаміщення. • Дозволяє деталізувати видовий рівень витрат ресурсів, зіставляти одиниці продукції по вигідності виробництва.
Європейський підхід	• Націлений на оцінку динаміки матеріалоефективності, а також оцінку ефективності вторинного використання матеріальних ресурсів • Переважає оцінка комплексної ефективності використання матеріальних ресурсів на всю партію товару, оцінка ефективності кожного виду матеріальних ресурсів. • Враховує використання вторинних матеріальних ресурсів, залежність матеріалоефективності від прямих і непрямих факторів впливу.
Американський підхід	• Відрізняється використанням граничних величин, що дозволяють дати оцінку ефективності економії (вкладення) додаткової одиниці ресурсів • Дозволяє визначити вигідність виробництва від граничних витрат (економії), враховувати ефект від застосування нових матеріалів. • Відсутній облік вторинних матеріальних ресурсів, відходів, зіставлення окремих видів продукції по ефективності вкладених матеріальних витрат.
Японський підхід	• Основу його становить концепт якості використовуваних ресурсів, орієнтир на імпортозаміщення сировини. • Відсутній облік вигідності використання окремих видів матеріальних ресурсів, факторної взаємодії на формування ефективного використання матеріалів. • Орієнтир на виявлення віддачі від підвищення якості використовуваних матеріальних ресурсів, облік імпортозаміщення матеріальних ресурсів.

Рис. 1. Основні підходи до оцінки матеріальних ресурсів

Таким чином, узагальнення вітчизняних і зарубіжних підходів до управління матеріальними ресурсами на основі інструментарію оцінки ефективності їх використання, виявлення їх переваг та недоліків дозволяє визначити в якості важливого напрямку розвитку даного інструментарію обліку показників, що відображають швидкість споживання матеріальних ресурсів у виробничому процесі, упущену вигоду в результаті неефективного використання матеріальних ресурсів, що визначають нецільове використання матеріальних ресурсів. Все це дозволить забезпечити можливість пошуку резервів підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів згідно з темпами розвитку виробничої діяльності підприємства і цільовим установкам його модернізаційного розвитку. Динаміка ефективності використання матеріалів і рівень матеріало-

місткості формуються під впливом численних факторів, в основу класифікації яких покладена диференціація на зовнішні і внутрішні чинники (рис. 2).

Внутрішні чинники визначають безпосередній рівень використання матеріальних ресурсів на підприємстві. До них відносяться: технічні, технологічні, організаційні та економічні. До технічних факторів ефективного використання матеріальних ресурсів відносять: зниження маси виробу, підвищення якості матеріалів, заміна дорогих і дефіцитних матеріалів. Вважаємо, що до технічних факторів слід віднести також конструкційні зміни в кінцевій готовій продукції по витраті основних і допоміжних матеріалів, енергії.

Технологічні фактори діють на стадії виробництва продукції, призводять до скорочення відходів і втрат матеріалів. До них відносяться:

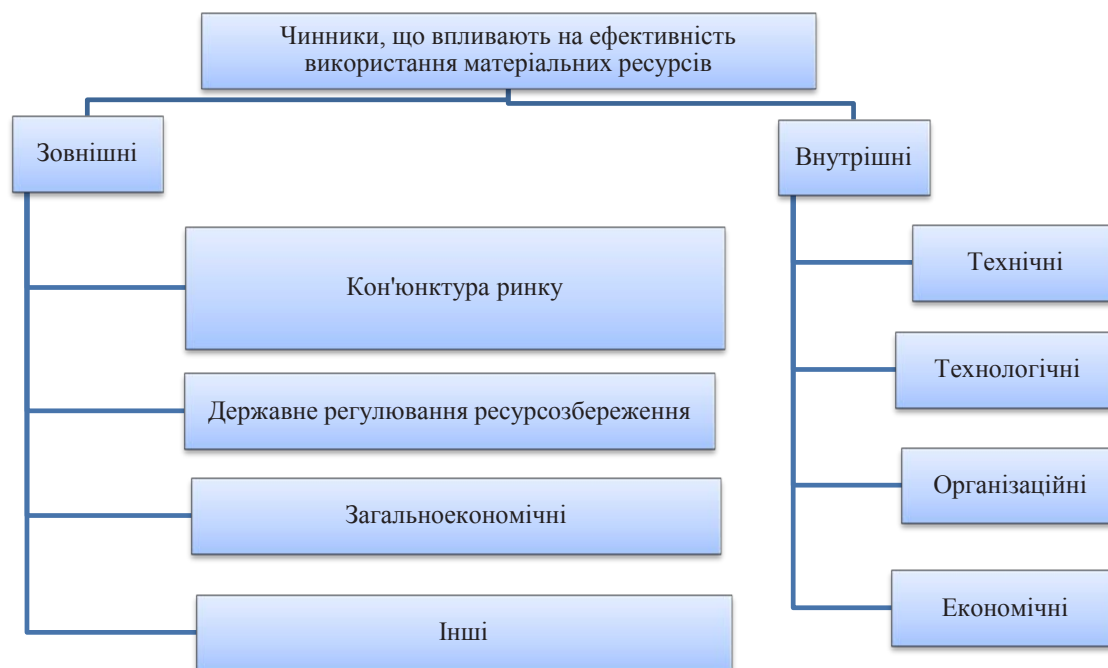


Рис. 2. Чинники, що впливають на ефективність використання матеріальних ресурсів

впровадження нового обладнання з поліпшеними характеристиками, модернізація існуючого обладнання; впровадження ресурсозберігаючих технологій; впровадження методів зміцнюючої технології; вдосконалення методів виготовлення і обробки деталей. Вважаємо, що до технологічних факторів слід віднести також автоматизацію виробництва, нормування використання ресурсів відповідно до передових науково-технологічних досягнень, експериментальне виробництво на основі науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок, спрямовані на скорочення витрат і оптимізацію нормування використання ресурсів.

Організаційні фактори спрямовані на вдосконалення структури і організації виробництва. До них відносять: вдосконалення організації виробництва (організованість виробничої системи в часі), вдосконалення обліку фактичного використання матеріальних ресурсів, вдосконалення контролю якості продукції, системи забезпечення матеріальними ресурсами.

Економічні чинники обумовлюють створення умов, що сприяють раціоналізації процесів використання матеріальних ресурсів на підприємстві та включають: систему економічного стимулювання працівників, систему економічної відповідальності за нераціональне використання матеріальних ресурсів, економічний стан підприємства. Вважаємо, що до економічних факторів слід віднести також формування локальної нормативної бази підприємства щодо рівня витрат усіх видів сировини і матеріалів, інвестиційну привабливість суб'єкта господарювання.

Досягнення мети ефективного використання матеріальних ресурсів підприємства, пов'язане з раціоналізацією використання матеріалів,

економією матеріальних ресурсів. Скорочення матеріальних витрат досягається при можливості найповнішого врахування їх витрат на основі формування інформаційної бази за напрямками: формування замовлень матеріальних ресурсів; нормування витрат матеріальних ресурсів; раціоналізація використання матеріальних ресурсів; мінімізація витрат при заміщенні матеріальних ресурсів.

Узагальнюючи все вищевикладене, підкреслимо, що нове економічний зміст управління матеріальними ресурсами, диференціація їх класифікаційних ознак зумовили можливість максимально повного врахування чинників впливу на рівень ефективного використання матеріальних ресурсів, а також можливість угруповання і уніфікація ресурсної бази при виконанні порівняльних аналітичних процедур щодо поставлених цілей підприємства.

Підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів дозволяє знизити рівень виробничих витрат суб'єкта господарювання і області в цілому, забезпечує можливість збільшення прибутку.

Для переважної більшості підприємств головним джерелом інвестицій в основний капітал залишаються власні фінансові кошти. Основну частку у власних коштах підприємств і організацій, які направляються на інвестиційні цілі, (близько 60%) становить амортизація. Однак мають місце відставання балансової вартості фондів від реальної, запізнення проведення їх переоцінки, розрив часу нарахування амортизації і її використання, різке зростання ринкової вартості машин. Підвищення частки амортизації в загальному обсязі власних коштів – важлива проблема, вирішення якої ста-

не запорукою прискореного відновлення і розвитку ОФ підприємства, створить необхідні для цього умови і дозволить отримувати додаткові фінансові ресурси.

Величина амортизаційних відрахувань враховується при визначенні податку на прибуток організації і податку на її майно. З одного боку, будівельна організація зацікавлена в зменшенні податку на прибуток за рахунок збільшення амортизаційних відрахувань при використанні дозволених законодавством методів нарахування амортизації або нарощування основних засобів як в натуральному, так і у вартісному вираженні. З іншого боку, податок на майно спонукає організацію зменшувати обсяги основних фондів. Таким чином, підприємству необхідно визначати оптимальне значення амортизаційних відрахувань, що забезпечує мінімізацію платежів по податках на прибуток і майно і необхідний розмір джерела інвестування для розвитку і розширення виробництва. Будівельна організація для регулювання амортизаційного фонду може використовувати такі основні важелі: переоцінку вартості основних засобів; методи нарахування амортизації; механізм прискореної амортизації; можливість самостійно визначати строк корисного використання об'єкта основних засобів. Досягнення мети ефективного використання матеріальних ресурсів підприємства, пов'язане з раціоналізацією використання матеріалів, економією матеріальних ресурсів (рис. 3).

Одним з найважливіших чинників зростання ефективності виробництва є раціональне вико-



Рис. 3. Основні шляхи зниження матеріаломісткості

ристання матеріальних ресурсів, яке в більшій чи меншій мірі пов'язано з усіма перерахованими факторами. Поліпшенню ресурсозбереження сприяє упорядкування первинної документації, широке впровадження типових уніфікованих форм, підвищення рівня механізації і автоматизації облікових, складських робіт, забезпечення строго порядку приймання, зберігання і витрачання сировини, матеріалів, напівфабрикатів, комплектуючих виробів, палива та ін., обмеження числа посадових осіб, які мають право підпису документів на видачу особливо дефіцитних і дорогих матеріалів.

Висновки з даного дослідження. Для забезпечення збереження матеріальних ресурсів, правильного приймання, зберігання та відпуску цінностей важливе значення має наявність на підприємстві в достатній кількості складських приміщень, оснащених ваговими і вимірювальними приладами, мірною тарою та іншими пристосуваннями. Необхідно також впровадження ефективних форм попереднього і поточного контролю за дотриманням норм запасів і витрачанням матеріальних ресурсів.

Список літератури:

1. Бердникова Т.Б. Ринок цінних паперів: минуле, сучасне, майбутнє: монографія / Т.Б. Бердникова. М.: ИНФРА-М, 2007. – 115 с.
2. Орлова В.С. Пошук резервів зниження витрат на матеріальні ресурси / В.С. Орлова // Молодий вчений. – 2014. – № 4-2(63). – С. 141–143.
3. Колмакова О.М., Смачило В.В. Адаптація систем збалансованих показників для оцінювання діяльності транспортних підприємств / О.М. Колмакова, В.В. Смачило / Вісник економіки транспорту і промисловості. – Харків: УкрДАЗТ. – 2011. – № 33. – С. 191–194.
4. Колмакова О.М., Білоножко М.М. Основні аспекти процесу формування та активізації механізму управління витратами сільськогосподарських підприємств у позаштатних ситуаціях / О.М. Колмакова, М.М. Білоножко / Науковий журнал «Молодий вчений» № 4.4 (44.4), квітень, 2017 р. – С. 68–72.
5. Головачев А.С. Устойчивое и эффективное функционирование предприятий: проблемы и пути достижения: монография / А.С. Головачев, В.И. Кудашев. – Минск: «Вишэйшая школа», 2006. – 146 с.
6. Грюнштам В.А. Оплата труда в строительстве: монография / В.А. Грюнштам. – СПб.: ПИТЕР, 2002. – 222 с.
7. Авдейчик О.В. Экономическая эффективность инновационных проектов: методологические и прикладные аспекты: монография / О.В. Авдейчик. – Гомель: ИММС НАНБ. – 2005. – 114 с.

Колмакова Е.Н., Брюховецкая Т.В.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПУТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

Аннотация

В статье рассмотрена проблема повышения эффективности использования основных фондов и обеспечения их воспроизводства на производственных и строительных предприятиях, которая приобретает особую актуальность в сложившейся ситуации дефицита средств на модернизацию и обновление производственного аппарата отрасли. В статье представлены разные подходы и методы решения проблемы эффективности использования материальных ресурсов предприятия.

Ключевые слова: материальные ресурсы, эффективность, материалоемкость, материалоотдача, модернизация, амортизация.

Kolmakova O.M., Briukhovetska T.V.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF THE USE OF MATERIAL RESOURCES IN THE ENTERPRISE AND THE WAYS OF ITS IMPROVEMENT

Summary

The article considers the problem of increasing the efficiency of the use of fixed assets and ensuring their reproduction in production and construction enterprises, which acquires particular urgency in the current situation of shortage of funds for the modernization and renewal of the production apparatus of the industry. The article presents different approaches and methods for solving the problem of the efficiency of using the material resources of an enterprise.

Keywords: material resources, efficiency, material consumption, material output, modernization, depreciation.

УДК 332.1

УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ У ВІДКРИТІЙ ПУБЛІЧНІЙ СФЕРІ

Пакуліна А.А., Беліченко А.О., Белоглазова К.В.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Стаття присвячена обґрунтуванню концептуальної моделі публічного управління соціально-економічною системою, основних принципів впровадження механізму публічного управління соціально-економічним розвитком території. Під результативністю функціонування територіальної системи публічного управління авторами розуміється рівень задоволення суспільних потреб і потреб населення за допомогою надання публічних послуг та виконання публічних функцій відповідно до стандартів, адміністративних регламентів, встановлених для даного тимчасового періоду граничними обсягами послуг. Це ураховує досягнення цільових показників і темпів соціально-економічного розвитку території. Під ефективністю публічного управління авторами розуміється відношення досягнутих результатів до затрачених бюджетних ресурсів. Такий підхід обумовлює необхідність розробки концептуальної моделі систем публічного управління соціально-економічним розвитком території в єдності з підсистемою управління бюджетним процесом.

Ключові слова: публічне управління, соціально-економічна система, управління, ефективність, сталий розвиток.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

Багато вітчизняних і зарубіжних дослідників пов'язують відсутність запланованих результатів за деякими напрямками реформування української економіки на початку XXI століття з недосконалістю управління цими процесами. Найважливішим протиріччям в системі управління економікою і її сферами, яке не дозволяє досягти необхідної ефективності в реалізації політичних рішень на різних рівнях, є протиріччя між об'єктивною потребою посилення публічного характеру управління і наростаючим відчуженням об'єкта управління від прийняття управлінських рішень. У цьому світі необхідно створення нової системи публічного управління в контексті оновлення суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків, яка, по-перше, дозволила б досягти суспільного консенсусу всіх учасників цього процесу (держави, бізнесу, науково-експертного співтовариства, некомерційних громадських організацій і т.д.), забезпечивши узгодженість поглядів на стратегію і тактику розвитку економіки, її сфер і секторів, і, по-друге, шляхом використання нових управлінських технологій привела б до підвищення ефективності державної економічної політики, включаючи її важливу частину – аграрну політику.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Проблеми публічного управління соціально-економічною системою досліджували Д. Осборн [1], Ф. Томпсон [2], українські науковці, серед яких: О.О. Євсєєва [3], О.І. Крюков [4], М.А. Міненко [5], О.Ю. Оболенський [6], С.Л. Пакулін [7] та інші. Віддаючи належне їх науковому доробку, потрібно зауважити, що дослідження за цією тематикою не втрачають своєї ак-

туальності як у світі, так і в Україні. Аналіз наявних досліджень свідчить про необхідність обґрунтування теоретико-методологічних засад удосконалення публічного управління соціально-економічною системою у відкритій публічній сфері.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.

Незважаючи на значне число робіт, присвячених різним проблемам управління аграрною сферою економіки в рамках розробки та реалізації державної аграрної політики, можливість впровадження технологій публічного управління та оцінка ефективності їх використання системно не досліджені [8, с. 27]. Слабка вивченість означеної проблеми, що має в умовах триваючого реформування економічної системи України та її аграрної сфери особливу значущість та актуальність, зумовила вибір теми проведеного нами дослідження.

Цілі статті (**постановка завдання**). Завданням дослідження є обґрунтування концептуальної моделі публічного управління соціально-економічною системою, основних принципів впровадження механізму публічного управління соціально-економічним розвитком території (СЕРТ).

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Українська управлінська практика демонструє неефективність як розробки державної економічної політики, так і управління економікою на етапі реалізації політики, що обумовлено відчуженням об'єкта управління від прийняття управлінських рішень, оскільки використовувані методологічні підходи не дозволяють враховувати значення публічної сфери, а також системно застосовувати принципи публічності, гласності, відкритості, прозорості. Для того щоб врахувати ці моменти при вирі-

шенні проблеми підвищення ефективності державної аграрної політики як частини державної економічної політики і вдосконалення державного управління економікою і її сферами, представляється необхідним застосувати такий методологічний підхід, як синтез діалектичного методу (розв'язання суперечностей) і сучасних методологій Public Policy (публічна політика) і Public Administration (публічне управління).

Найголовнішим завданням державної економічної політики є визначення стратегічної лінії розвитку соціально-економічної системи країни і її різних сфер [9, с. 16], в силу чого політика має два основних етапи – розробку (створення прогнозу, концепції, стратегії) і реалізацію (з використанням відповідного інструментарію). До інструментів розробки економічної політики відносять стратегічне планування, створення стратегій; формування спеціальних концепцій, які мають сукупність принципів і доктрин як систем певних поглядів. Інструментами реалізації політики є державні програми і проекти (для приватного сектора мають рекомендаційний характер).

Інструментарій (система методів, технологій, механізмів і т.д.), за допомогою якого будуть виконуватися плановані заходи, з метою ефективної реалізації політики визначається вже на етапі її розробки. Для цього необхідно застосувати відповідний методологічний підхід, який забезпечував би найбільш раціональний вибір інструментів. Так, в розвинених країнах Заходу за останні десятиліття були істотно реформовані органи державного управління, що відповідають за розробку і реалізацію економічної політики, на базі методологій «публічна політика (Public Policy)» і «державне адміністрування (Public Administration)», що призвело до підвищення ефективності управління різними сферами життєдіяльності суспільства.

Вважається цікавим використовувати класичний діалектичний метод, в рамках якого здійснюється пошук вирішення основоположної суперечності між об'єктивною необхідністю посилення публічного характеру управління і наростаючим відчуженням об'єкта управління від прийняття управлінських рішень. Даний методологічний підхід дозволяє забезпечити вирішення основоположної суперечності сучасного державного управління і розробити інструментарій досягнення суспільного консенсусу всіх зацікавлених сторін (держави, бізнесу, науково-експертного співтовариства, різних суб'єктів громадянського суспільства) з проблем прогнозування, стратегії і тактики розвитку об'єкта управління в ході розробки і реалізації державної аграрної політики на основі принципів гласності, публічності, відкритості, прозорості.

Такий методологічний підхід дає можливість розробити концептуальну модель публічного управління соціально-економічною

системою у відкритій публічній сфері, що забезпечує включення об'єкта в процес управління і активний облік зворотних зв'язків в ході управлінського впливу. Це призводить до необхідності звернути особливу увагу на суб'єктно-об'єктні відносини, а також проводити декомпозицію суб'єкта й об'єкта управління на окремі підсистеми (компоненти, ланки) для більш детального дослідження процесу публічного управління.

Концептуальна модель публічного управління соціально-економічною системою включає суб'єкт і об'єкт управління, мету, зовнішнє середовище, принципи і технології публічного управління, прямі і зворотні зв'язки і враховує наявність публічної сфери, яка розуміється як певна галузь суспільного життя, в якій суспільство і держава взаємодіють з найбільш важливих питань подальшого розвитку з метою їх вирішення на основі чинного законодавства при здійсненні громадського контролю та формування запиту на досягнення певних цілей і проведення конкретних дій органами управління (рис. 1).

Тут суб'єкт управління – органи публічної влади, а об'єкт – соціально-економічна система і її сфери, зовнішнє середовище являє собою, в першу чергу, інституційне середовище та макроекономічні умови; мета публічного управління полягає в забезпеченні оптимальної організації та реалізації керівництва процесами, що відбуваються при взаємодії суб'єкта та об'єкта управління, з включенням останнього в управління; основними принципами є гласність, публічність, прозорість, відкритість. Важливою специфічною рисою саме публічного управління є облік зворотних зв'язків.

Підвищення ефективності та відкритості системи публічного управління територією є актуальною проблемою економічної науки. У процесі формування систем публічного управління (СПУ) територією, незважаючи на динамічний розвиток нормативно-правової бази, виявляються проблеми теоретико-методичного характеру. Відсутні концепції формування ефективної і відкритої СПУ соціально-економічним розвитком території (СЕРТ), науково обґрунтовані механізми прийняття управлінських рішень в області: визначення потреби в публічних послугах і оцінки їх якості, взаємодії органів ДМУ, населення та інших зацікавлених сторін. Потребує вдосконалення організаційно-методичний інструментарій моніторингу та оцінки відкритості і ефективності діяльності органів ДМУ, програм СЕР, якості публічних послуг, виконання публічних функцій та ін. Таким чином, розробка методичних підходів до формування територіальної системи публічного управління (ТСПУ) представляється нам вкрай актуальною. Сучасні підходи до управління соціально-економічними системами на макрорівні базуються на концепту-



Рис. 1. Концептуальна модель публічного управління соціально-економічною системою у відкритій публічній сфері

Джерело: авторська розробка

альній моделі взаємодії бізнесу, суспільства (населення) і держави, ефективне функціонування якої забезпечує підвищення якості життя населення України. Категорія «якість життя населення, які визначають ступінь гідності та свободи особистості кожної людини. Ґрунтуючись на систематизації різних підходів до категорій «державне (муніципальне) управління», «публічне управління» та ін., ми виявили, що держава виступає як посередник між суспільством і його індивідами, тобто члени суспільства є не тільки платниками податків, виборцями і споживачами публічних послуг, але індивідами, які несуть певну відповідальність за вироблення державної (муніципальної) політики і ефективність механізмів її реалізації. Під публічним управлінням ми розуміємо діяльність органів державного (муніципального) управління при безпосередній участі громадян та інших зацікавлених сторін, спрямовану на формування і розвиток суспільних відносин з метою сталого розвитку держави, орієнтованого на забезпечення прав і свобод громадян та задоволення їхніх потреб у коротко-, середньо- і довгостроковій перспективі. В рамках механізму реалізації стратегії довгострокового СЕР України, СПУ трансформується в ТСПУ, що забезпечує облік унікальних потреб і потреб населення, зумовлених специфікою розвитку території.

Під публічною послугою нами розуміється врегульована нормами права і регламентована діяльність уповноваженого державного органу,

органу місцевого самоврядування або уповноваженої організації, спрямована на задоволення потреб і потреб населення, які формуються в рамках гарантованих державою прав і свобод громадян, а також діяльність з реалізації державних функцій. Ґрунтуючись на принципах формування ТСПУ, ключових процесах та ін., нами була обґрунтована необхідність оцінки результативності та ефективності функціонування ТСПУ як інтегральних показників, що відображають якість надання публічних послуг та виконання публічних функцій.

Під результативністю функціонування ТСПУ нами розуміється ступінь (рівень) задоволення суспільних потреб і потреб населення за допомогою надання публічних послуг та виконання публічних функцій відповідно до стандартів, адміністративних регламентів, встановлених для даного тимчасового періоду граничними обсягами послуг, з урахуванням досягнення цільових показників і темпів СЕР території; під ефективністю публічного управління – відношення досягнутих результатів до затрачених бюджетних ресурсів. Такий підхід обумовлює необхідність розробки концептуальної моделі СПУ СЕРТ в єдності з підсистемою управління бюджетним процесом.

Концептуальна модель системи публічного управління соціально-економічним розвитком території, орієнтованого на результат і ефективне використання ресурсів, в тому числі бюджетних коштів, передбачає включення населення в число суб'єктів зазначеної системи і забезпечує формування та реалізацію про-

гнозів, стратегій, комплексних цільових програм і планів соціально-економічного розвитку на принципах CMR (customer management of relationships – клієнт, керуючий відносинами) і узгодження інтересів різних суспільних груп, бізнес-структур, органів влади та місцевого самоврядування в короткостроковій, середньо- і довгостроковій перспективі. Побудова моделі системи публічного управління СЕРТ базується на визначенні тієї цінності, яка забезпечується всім зацікавленим сторонам (громадянам, громадським організаціям (об'єднанням), господарюючим суб'єктам, державі) на умовах мінімізації витрат створення цієї цінності. У ТСПУ як цінності для громадян виступають доступні якісні публічні послуги, які задовольняють потреби і потреби більшості членів суспільства; для бізнес-структур – наявність комфортного середовища, що сприяє зростанню ділової активності та підвищенню конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів; для органів ДМУ – забезпечення якості життя на основі сталого СЕРТ. Пріоритетним критерієм ефективності функціонування ТСПУ є ступінь задоволеності зазначених суб'єктів у співвідношенні з витраченими бюджетними ресурсами. Нами виявлено комплекс основних принципів впровадження механізму публічного управління СЕРТ, що включає наступні модулі: підвищення ефективності СПУ СЕРТ з урахуванням узгодження інструментів бюджетної та адміністративної реформ; підвищення рівня компетентності суб'єктів системи – ТСПУ СЕР в цілях адекватного виконання правил (адміністративних регламентів)

і чітких процедур надання публічних послуг певної вартості і належної якості; моніторинг і оцінка ефективності та результативності функціонування ТСПУ СЕР.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. 1. Декомпозиція суб'єкта й об'єкта управління на окремі підсистеми (компоненти, ланки) дозволяє досліджувати суб'єкт управління на різних рівнях (національному, регіональному, місцевому), а утворюючи його органи публічного управління – з точки зору різних функціональних напрямків; об'єкт управління може бути представлений як той, що складається з таких компонентів, як виробництво, інфраструктура, соціальна сфера, сфера інвестицій тощо. 2. Для забезпечення реалізації принципів публічного управління (транспарентності, відкритості та ін.) на основі узагальнення кращих практик регіонів України необхідно удосконалити механізми виконання наказів виборців і проведення публічних слухань як інструментів публічного управління, що дозволяють виявити першочергові потреби, забезпечити вимірність очікуваних результатів, координацію виконання заходів з урахуванням тимчасового чинника і ресурсного забезпечення, моніторинг виконання програм наказів, цільових програм та проектів соціально-економічного розвитку території. 3. У сучасних умовах потребують поглибленого опрацювання питання визначення тенденцій та пріоритетів розвитку та удосконалення публічного управління соціально-економічною системою у відкритій публічній сфері.

Список літератури:

1. Osborne D. Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector from Schoolhouse to Statehouse, City Hall to the Pentagon / D. Osborne, T. Gabler. – N.Y., 1992.
2. Thompson F. The New Public Management / F. Thompson // Journal of Policy Analysis and Management. – 1997. – Vol. 16. – № 1. – P. 165–176.
3. Євсєєва О.О. Стратегічні напрями соціального розвитку, шляхи державного регулювання : монографія / О.О. Євсєєва. – К.: СПД-ФО Коваленко В.Ф., 2011. – 524 с.
4. Крюков О.І. Роль політико-управлінської еліти в публічному управлінні / О.І. Крюков // Публічне управління: шляхи розвитку [Текст] : матер. наук.-практ. конф. За міжнар. уч. (26 листопада 2014 р., м. Київ) : у 2 т. Т. 1 / [за наук. ред. Ю.В. Ковбасюка, С.А. Романюка, О.Ю. Оболенського]. – К.: НАДУ, 2014. – С. 25–27.
5. Міненко М.А. Публічне управління: теорія та методологія: монографія / М.А. Міненко. – К.: Київ. нац. торг.-екоп. ун-т, 2014. – 404 с.
6. Оболенський О.Ю. Розвиток суспільства та публічне управління / О.Ю. Оболенський // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України [Текст]. – 2013. – № 3. – С. 27–33.
7. Пакулін С.Л. Концепція управління потенціалом соціально-економічного розвитку регіону / С.Л. Пакулін // Materials of the XI International scientific and practical conference, [«Science and civilization», – 2015] (30 January – 07 February 2015). – Volume 5. Economic science. Political science. – Sheffield: Science and education LTD, 2015. – S. 5–7.
8. Pakulina A.A., Feklistova I.S., Tsympkin Y.A. & Pakulin S.L. (2017). “Sustainable development of the agricultural sector of the regional economy”, Proceedings of II International scientific conference “Innovations in science and technology”, Oct 31, 2017. London, SI Universum, 2017. P. 25–34.
9. Pakulina A.A. & Pakulin S.L. (2017). “Forming of social strategy in the region”, Proceedings of IV International scientific conference “Discussion of problems related to the development of science in different countries”, Dec 25, 2017. London, SI Universum, 2017. P. 13–21.

Пакулина А.А., Беличенко А.А., Белоглазова К.В.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМОЙ В ОТКРЫТОЙ ПУБЛИЧНОЙ СФЕРЕ

Аннотация

Статья посвящена обоснованию концептуальной модели публичного управления социально-экономической системой, основных принципов внедрения механизма публичного управления социально-экономическим развитием территории. Под результативностью функционирования территориальной системы публичного управления авторами понимается уровень удовлетворения общественных нужд и потребностей населения посредством предоставления публичных услуг и исполнения публичных функций в соответствии со стандартами, административных регламентов, установленных для данного временного периода предельными объемах предоставляемых услуг. Это учитывает достижения целевых показателей и темпов социально-экономического развития территории. Под эффективностью публичного управления авторами понимается отношение достигнутых результатов и затраченных бюджетных ресурсов. Такой подход обуславливает необходимость разработки концептуальной модели систем публичного управления социально-экономическим развитием территории в единстве с подсистемой управления бюджетным процессом.

Ключевые слова: публичное управление, социально-экономическая система, управление, эффективность, устойчивое развитие.

Pakulina A.A., Belichenko A.A., Beloglazova E.V.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

IMPROVING PUBLIC MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC SYSTEM IN THE OPEN PUBLIC SPHERE

Summary

The Article is devoted to the substantiation of the conceptual model of public management of the socio-economic system, the basic principles of the introduction of the mechanism of public management of socio-economic development of the territory. The authors understand the effectiveness of the territorial system of public administration as the level of satisfaction of public needs and needs of the population through the provision of public services and the performance of public functions in accordance with the standards, administrative regulations established for this time limit the volume of services provided. This takes into account the achievement of targets and the pace of socio-economic development of the territory. Efficiency of public management by authors is understood as the ratio of the achieved results and the spent budgetary resources. This approach makes it necessary to develop a conceptual model of public management systems of socio-economic development of the territory in unity with the subsystem of management of the budget process.

Keywords: public management, socio-economic system, management, efficiency, sustainable development.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ-РОБОТОДАВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Польова В.В., Ветрова В.В.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

В статті визначено сутність і природу економічної конкуренції та конкурентоспроможності підприємств-роботодавців на ринку робочої сили, окреслено основні тенденції ринку праці в Україні, проаналізовано найважливіші критерії вибору підприємств-роботодавців та критерії вибору пропозиції роботи, розроблено рекомендації щодо підвищення конкурентоспроможності підприємств-роботодавців.

Ключові слова: економічна конкуренція, ринок праці, конкурентоспроможність роботодавців, цінність пропозиції праці, управління персоналом, мотивація і оплата праці.

Постановка проблеми. Ефективне функціонування національного ринку праці на основі розвитку конкуренції стає основним трендом сфери трудових відносин, який спрямований на підвищення ефективності формування і використання національних трудових ресурсів та розглядається як базова передумова зростання національної конкурентоспроможності економіки України в цілому. На сьогоднішній день ситуацію на вітчизняному ринку праці можна охарактеризувати як багаторівневе конкурентне середовище, в якому наймані працівники конкурують за робочі місця й посади, а підприємства-роботодавці – за висококваліфікованих працівників.

Конкуренція – це суперництво між учасниками економічних відносин за обмежені ресурси: сировину, робочу силу, капітал, ринки збуту. З поняття «конкуренція» витікає і поняття конкурентоспроможності – здатність суб'єкта відповідати вимогам ринку, в тому числі ринку праці, та витримувати конкуренцію.

Високий рівень конкурентоспроможності підприємства на ринку праці дозволяє залучити висококваліфікованих працівників та мотивувати персонал на високопродуктивну працю ціннісною пропозицією вакантних місць.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічну базу наукової роботи складають праці вітчизняних та зарубіжних вчених, які зробили вагомий внесок в дослідження економічної конкуренції на ринку праці, а саме: А. Херманна [1, с. 665], який розглядає корпоративну конкурентоспроможність на ринку праці як результат підприємницької винахідливості; Дж. Мічі та М. Шехан-Куїні [2, с. 287], які досліджують взаємозв'язок між динамікою ринку праці та корпоративною ефективністю діяльності підприємств; Б. Кауфмана [3, с. 775–787], який доводить неможливість досконалої конкуренції на ринку праці; Л. Балабанової та Є. Сардак [4, с. 94–97], які діагностують конкурентоспроможність бренду роботодавця як його стратегічну конкурентну перевагу на ринку праці; Л. Лісогор [5, с. 109], яка розглядає макроекономічні, регуляторні,

зовнішньо-кон'юнктурні та інші чинники формування конкурентного середовища на ринку праці; Л. Кондрацької [6, с. 103–131], яка дає ґрунтовні рекомендації щодо формування і впровадження системи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили; В. Лобанової [7, с. 63–65], яка так, як і М. Семикіна [8, с. 100], глибоко розкривають у своїх працях сутність та значення конкуренції та конкурентоспроможності на ринку праці.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Не дивлячись на існування широкого кола робіт вітчизняних та зарубіжних вчених у сфері управління економічною конкуренцією на ринку праці, сьогодні недостатня увага приділяється питанням визначення вимог до конкурентних переваг вітчизняних підприємств-роботодавців та факторам формування їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Метою статті є дослідження конкурентної боротьби між підприємствами-роботодавцями за потенційних працівників на ринку робочої сили та розробка пропозицій щодо підвищення їх конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу. Предметом функціонування ринку трудових відносин є транзакції (операції) з купівлі-продажу здатності до праці між роботодавцями, які висувають певні вимоги до професійної компетенції кандидатів на конкретну посаду та пропонують певні умови праці і рівень заробітної плати, інші пільги й компенсації, і потенційними працівниками, які пропонують свої знання, уміння, талант і досвід на ринку. Результатом торгу стає усний договір, що відображає правовідносини сторін в частині купівлі-продажу робочої сили, та в подальшому закріплюється письмово в індивідуальному, колективному або трудовому договорі чи контракті.

Реалізація соціально-трудових відносин може відбуватися як з використанням, так і без використання принципу конкуренції. Відсутність використання принципу конкуренції можлива в сегментах ринку праці, що характеризуються перевищенням числа кандидатів

на вакантні посади над кількістю вільних вакансій. Це означає, що компанія-роботодавець має всі можливості для організації і проведення конкурсів на заміщення вакантних посад, а потенційні працівники мають можливість проявити себе при конкурсному відборі.

Натомість в умовах дефіциту кадрів підприємства-роботодавці змушені або приймати на роботу менш кваліфікованих працівників без жорсткого відбору, або вступати в боротьбу за кандидатів, використовуючи при цьому всі наявні конкурентні переваги.

Отже, на ринку праці можлива конкуренція двох основних видів: конкуренція між найманими працівниками за робочі місця та конкуренція між підприємствами-роботодавцями за потенційних працівників.

Об'єктом нашого дослідження є останній вид конкуренції, тому зупинимося на ньому докладніше.

Конкуренція роботодавців може бути охарактеризована як процес їх змагальної поведінки, обумовленої існуванням низки факторів [7, с. 65]:

- перевищення кількості пропозицій вакантних посад над реальною кількістю претендентів в конкретному сегменті ринку праці чи галузі;

- наявність працівників з унікальною професійною компетенцією, залучення на роботу яких забезпечить роботодавцю стійку конкурентну перевагу галузевого масштабу;

- застосування працівниками конкурентного типу поведінки при пошуку роботи, який виражається в систематичній пошуковій діяльності більш привабливого місця роботи, вищого рівня заробітної плати, умов для реалізації власних талантів та здібностей тощо.

Наразі останній фактор, на нашу думку, є найбільш характерним для ринку висококваліфікованих IT-спеціалістів, які щодня отримують в професійних соціальних мережах LinkedIn, Djinni, AngelList, TurboHiring та інших десятки запрошень та пропозицій працевлаштування від IT-рекрутерів.

Роботодавці починають конкурувати між собою за рахунок більш конкурентоспроможного поєднання параметрів конкретної вакансії, яка становить безпосередньо предмет конкуренції.

Таким чином, не лише на ринку товарів і послуг, а й на ринку праці, який в цілому тотожний за своєю сутністю ринку товарів і послуг, єдиним реальним способом існування бізнес-структур і головним критерієм їх успішності є висока конкурентоспроможність. Як ми бачимо, на ринку праці також є продавець і покупець робочої сили, а їх взаємовідносини регулюються ставкою заробітної плати. Але якщо питанню конкуренції працівників за робочі місця в теорії і практиці приділено достатньо уваги, то специфіка конкуренції компаній-роботодавців за висококваліфікованих

працівників та досвідчені кадри робітничих спеціальностей наразі досліджена мало.

Деякі автори [4, с. 94–97] розглядають сутність категорії конкурентоспроможність підприємства на ринку праці крізь призму оцінки й розвитку іміджу роботодавця, чи так званого HR-бренду. Але на наш погляд конкурентоспроможність підприємства на ринку праці це значно ширше поняття, а HR-бренд – лише один з інструментів, що забезпечує певні конкурентні переваги підприємств перед пошукачами роботи та HR-спільнотою.

Коли ми говоримо про конкурентоспроможність підприємства в цілому, то розуміємо здатність підприємства використовувати свої сильні сторони і концентрувати дії в тій галузі виробництва товарів і послуг, де вона може зайняти лідируючі позиції на внутрішньому і зовнішніх ринках.

Конкурентоспроможність підприємства на ринку праці також виростає з поняття конкуренції. Під конкуренцією між підприємствами на ринку праці необхідно розуміти процес боротьби за робочу силу потрібної якості, яка необхідна для досягнення встановлених підприємством цілей. В даному випадку, робоча сила потрібної кваліфікації виступає цільовою аудиторією підприємств-роботодавців.

І. Корогодін [9] під конкурентоспроможністю підприємства на ринку праці розуміє здатність підприємства володіти ціннісною пропозицією, яке приваблює і утримує цільову аудиторію підприємства-роботодавця, а також здатність даної ціннісної пропозиції витримувати конкуренцію з ціннісними пропозиціями аналогічних підприємств-конкурентів.

Сутність конкурентоспроможності підприємства на ринку праці розкривається через загальноекономічні категорії, при цьому її специфіка визначається специфічністю товару, тобто цільовою аудиторією (кваліфікований, досвідчений, талановитий або потенційно перспективний персонал) та її характеристиками (професійні знання, вміння, навички, ділові та особистісні якості та ін.), за яку ведуть боротьбу підприємства-роботодавці на ринку праці для забезпечення своєї подальшої конкурентоспроможності на ринку товарів і послуг.

Конкурентом підприємства на ринку праці є будь-яке підприємство, яке для досягнення намічених перед собою цілей привертає і утримує аналогічну цільову аудиторію.

Класифікація роботодавців-конкурентів представлена на рис. 1.

Показники конкурентоспроможності підприємства на ринку праці – це величини, які дозволяють оцінити результативність ціннісної пропозиції з точки зору поставлених цілей. Наприклад, конкурентоспроможність підприємства на ринку праці може визначатися успішністю діяльності в області підбору персоналу. Для даної підсистеми показниками кон-



Рис. 1. Класифікація роботодавців-конкурентів на ринку праці

Джерело: опрацьовано автором на основі даних [1–9]

курентоспроможності підприємства на ринку праці будуть виступати такі показники, як швидкість закриття вакансій, кількість рекомендацій компанії в якості роботодавця, кількість вакансій, закритих за рекомендаціями, відсоток прийнятих job offers.

За даними, оприлюдненими HeadHunter Україна [10] 18.09.2017–28.11.2017 р., в результаті проведеного двохетапного онлайн-опитування (перша хвиля вересень-жовтень: 2 225 респондентів; друга хвиля жовтень-листопад: 2 175 респондентів), а також експертного опитування (листопад 2017 р., 7 експертів) на основі врахування оцінок як пошукачів, так і експертів (співвідношення ваги оцінки – 60/40) визначено рейтинг найкращих роботодавців за регіонами України та у країні в цілому, з успіху та досвіду яких на ринку праці необхідно брати приклад (табл. 1).

Серед найважливіших критерії вибору підприємств-роботодавців 69% респондентів зазначили стабільність компанії, 40% – корпоративну культуру (цінності, місія) та 34% – соціальну відповідальність компанії. Матриця конкурентних переваг компаній-роботодавців, визначених респондентами в залежності від їх досвіду роботи наведена на рис. 2.

Серед найважливіших критерії вибору пропозиції роботи 83% респондентів зазначили заробітну плату, 35% – професійний розвиток, 32% – можливість кар'єрного зростання. Матриця критеріїв вибору пропозиції роботи, визначених респондентами в залежності від їх досвіду роботи наведена на рис. 3.

Компанії-роботодавці використовують найрізноманітніші інструменти для того щоб привернути увагу працівників і відібрати найкращі кадри. Найвпливовішими джерелами інформації про компанію-роботодавця за даними опитування HeadHunter Україна від 18 вересня – 28 листопада 2017 року, 56% опитаних респондентів вважають рекомендації знайомих, 45% – Інтернет-джерела з відгуками працівників, 31% – сайт компанії. Також значну долю інформації про роботодавця пошукачі черпають з соціальних мереж та кадрових порталів, адже сьогодні в якості найбільш популярних інструментів виступає просування через соціальні мережі і сайт компанії, який спрямований на дуже широку аудиторію.

Так, майже всі найбільш успішні компанії мають свою сторінку / групу в таких соціальних мережах, як Instagram та Facebook. Інший формат формування привабливості бренду-ро-

Таблиця 1

Рейтинг найкращих роботодавців України у 2017 році

Топ-20 кращих роботодавців України (компанії представлені в алфавітному порядку)				
1+1 Медіа	ДТЕК	Миронівський хлібопродукт		
АХА Страхування	Ернст енд Янг	Нова Пошта		
Ашан Україна	Київстар	ОЛХ		
Бай ер	Кока-Кола	ПриватБанк		
ВОГ	Лайфселл	Райффайзен Банк Аваль		
Водафон Україна	Майкрософт Україна	Укрсиббанк		
Делойт Україна	Макдональдс Україна			
Найкращі роботодавці. Регіональний фокус. 5 областей				
Дніпропетровська	Київська	Львівська	Одеська	Харківська
1+1 Медіа	1+1 Медіа	1+1 Медіа	1+1 Медіа	1+1 Медіа
АХА Страхування	Бай ер	Бай ер	Водафон Україна	Водафон Україна
Водафон Україна	Водафон Україна	Водафон Україна	Ді Ейч Ел	Ді Ейч Ел
ДТЕК	Ернст енд Янг	Київстар	Київстар	Ернст енд Янг
Ернст енд Янг	Київстар	Кока-Кола	Кока-Кола	Київстар
Інтерпайп	Кока-Кола	Лайфселл	Лайфселл	Кока-Кола
Київстар	Лайфселл	Майкрософт	Люксофт	Майкрософт
Кока-Кола	Майкрософт	Україна	Майкрософт	Україна
Лайфселл	Україна	Макдональдс	Україна	Макдональдс
Майкрософт	Макдональдс	Україна	Макдональдс	Україна
Україна	Україна	Нестле	Україна	Нестле
Макдональдс	Нова Пошта	СофтСерв	Проктер енд Гембл	Філіп Морріс
Україна			Україна	

Джерело: опрацьовано автором на основі даних [10]

Досвід пошукачів	Критерії вибору компаній-роботодавців		
Відсутній досвід	Стабільність компанії 69 %	Розташування офісу	Відгуки про компанію у відкритих джерелах
До 1 року		Корпоративна культура 40 %	Розташування офісу
1-2 роки			
3-5 років			Соціальна відповідальність компанії 34 %
6-10 років			
Понад 10 років			

Рис. 2. Матриця конкурентних переваг компаній-роботодавців, визначених респондентами в залежності від їх досвіду роботи

Джерело: опрацьовано автором на основі даних [10]

Досвід пошукачів	Критерії вибору пропозиції роботи		
Відсутній досвід	Заробітна плата 83 %	Можливість кар'єрного зростання 32 %	Графік роботи
До 1 року			Професійний розвиток 35 %
1-2 роки			
3-5 років			
6-10 років			
Понад 10 років		Зміст і масштаб задач	

Рис. 3. Матриця критеріїв вибору пропозиції роботи, визначених респондентами в залежності від їх досвіду роботи

Джерело: опрацьовано автором на основі даних [10]

ботодавця – це участь в заходах орієнтованих на певну аудиторію, прикладами можуть служити участь в ярмарках вакансії, які безпосередньо орієнтовані саме на бренд організації як роботодавця, лекції, конкурси, підтримка соціальних заходів та благодійність. Даний інструмент спрямований на більш вузьку ауди-

торію, але при цьому більш ефективний, так як дозволяє максимально залучити аудиторію.

У той же час для досягнення максимального ефекту, необхідно поєднувати різноманітні інструменти. Організаціям необхідно постійно підтримувати інтерес до своєї діяльності, оприлюднювати власні досягнення, переваги

й можливості працевлаштування саме на їхньому підприємстві.

Крім того при працевлаштуванні пошукачів підприємству важливо продемонструвати об'єктивну характеристику себе як роботодавця та підтвердити свою реальну конкурентоспроможність. Не можна забувати, що пошукачі аналізують підприємство не лише як роботодавця, але й як виробника або надавача послуг, що може здійснюватися шляхом оцінки якості та затребуваності його товару (послуг), спілкування зі споживачами та його співробітниками тощо.

Висновки і пропозиції. В умовах підвищення конкурентної боротьби підприємств-роботодавців за висококваліфікованих працівників,

які сьогодні є найціннішою складовою у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств, велику роль відіграє пошук дієвих інструментів та засобів формування комплексної системи конкурентних переваг підприємства на ринку праці.

В результаті проведеного дослідження авторами визначено сутність і природу економічної конкуренції та конкурентоспроможності підприємств-роботодавців на ринку робочої сили, окреслено основні тенденції ринку праці в Україні, проаналізовано найважливіші критерії вибору підприємств-роботодавців та критерії вибору пропозиції роботи, розроблено рекомендації щодо підвищення конкурентоспроможності підприємств-роботодавців.

Список літератури:

1. Herrmann A.M. Rethinking the link between labour market flexibility and corporate competitiveness: a critique of the institutionalist literature / A.M. Herrmann // *Socio-Economic Review*, 2008. – Vol. 6, Issue 4. – P. 637–669.
2. Michie J., Sheehan-Quinn M. Labour Market Flexibility, Human Resource Management and Corporate Performance / J. Michie, M. Sheehan-Quinn // *British Journal of Management*, 2001. – No. 12(4). – P. 287–306.
3. Kaufman B.E. The impossibility of a perfectly competitive labour market / B.E. Kaufman // *Cambridge Journal of Economics*, 2007. – No. 31. – P. 775–787.
4. Балабанова Л.В., Сардак Е.В. Диагностика конкурентоспособности бренда предприятия-работодателя / Л.В. Балабанова, Е.В. Сардак // *Економічний Часопис* – XXI, 2013. – Том 1. – № 1–2. – С. 94–97.
5. Лісогор Л.С. Чинники формування конкурентного середовища на ринку праці / Л.С. Лісогор // *Демографія та соціальна економіка*, 2008. – № 2. – С. 104–114.
6. Кондрацька Л.П. Управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили: дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01 / Л.П. Кондрацька. – Тернопіль: ТДЕУ, 2005. – 180 с.
7. Лобанова В.В. Сущность и значение конкуренции для рынка труда / В.В. Лобанова // *Экономика: теория и практика*. – 2012. – № 1(25). – С. 60–68.
8. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // *Демографія та соціальна економіка*, 2008. – № 2. – С. 94–103.
9. Корогодін І.Т. Научные принципы и подходы к анализу конкурентоспособности на рынке труда / И.Т. Корогодін // *Человек в постиндустриальном обществе: сб. науч. статей по мат. международной науч.-практ. конф.*, 2013. – ВГУ. – С. 59–65.
10. HeadHunter Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hh.ua>.

Полевая В.В., Ветрова В.В.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ-РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА В УКРАИНЕ

Аннотация

В статье определена сущность и природа экономической конкуренции и конкурентоспособности предприятий-работодателей на рынке рабочей силы, обозначены основные тенденции рынка труда в Украине, проанализированы важнейшие критерии выбора предприятий-работодателей и критерии выбора предложения работы, разработаны рекомендации по повышению конкурентоспособности предприятий-работодателей.

Ключевые слова: экономическая конкуренция, рынок труда, конкурентоспособность работодателей, ценность предложения труда, управление персоналом, мотивация и оплата труда.

Polova V.V., Vietrova V.V.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASES OF RESEARCH OF ECONOMIC COMPETITION OF ENTERPRISES-EMPLOYERS ON THE LABOUR MARKET IN UKRAINE

Summary

The essence and nature of economic competition and competitiveness of employers' enterprises in the labour market are determined in the article, the main tendencies of the labour market in Ukraine are outlined, the most important criteria for selection of employer enterprises and criteria for choosing the job offer are analyzed, and recommendations for increasing the competitiveness of employers are developed.

Keywords: economic competition, the labour market, the competitiveness of employers, the value of labour supply, personnel management, motivation and remuneration.

ВИЗНАЧЕННЯ ПРОВІДНИХ ПІДПРИЄМСТВ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

Смачило В.В., Божидай І.І.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

В роботі проведений аналіз агропромислового ринку, визначені підходи до оцінки найбільших підприємств АПК, проаналізовані рейтинги та створений на їх основі узагальнений перелік лідерів національного сільськогосподарського ринку.

Ключові слова: агропромисловий комплекс, галузь, агрохолдинг, підприємство АПК, лідер, рейтинг.

Постановка проблеми. На даному етапі розвитку України безумовним пріоритетом є агропромисловий комплекс, як потужний важіль становлення національної економіки. Для забезпечення умов створення складного виробничого ланцюга у рамках країни, для значного збільшення величини доданої вартості – необхідно пройти складний та тернистий шлях від аграрної до індустріально розвиненої країни. Аналіз провідних технологій, перейняття досвіду провідних агрохолдингів, законодавчі євроінтеграційні реформи та державна програма підтримки дозволить створити сильний імпульс для розвитку агропромислового комплексу України.

Визначення лідерів ринку АПК, дозволить виявити основні їх принципи та методи роботи, стратегію, цілі та фактори їх успіху, що в свою чергу призведе до встановлення пріоритетних напрямів діяльності для агропромислових підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання аналізу агропромислового ринку присвячені роботи таких вітчизняних науковців: Андрійчук В.Г., Багров І.В., Барановський О.І., Березіна Л.М., Гавриш В.І., Перебийніс В.І., Помаз О.М., Яценко О.М. та інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проведені законодавчі реформи, зміна кон'юнктури ринку, значний вплив зовнішніх факторів – дозволяє стверджувати про можливість зміни провідних гравців ринку та необхідність їх визначення.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є визначення підприємств-лідерів, що найбільш ефективно функціонують в межах агропромислового комплексу України.

Виклад основного матеріалу. Сільське господарство – це комплекс технологічно і організаційно взаємозв'язаних галузей, що утворюють збалансовану, інтегровану і структурно завершену систему, яка направлена на стабільне нарощування обсягів продукції рослинництва та тваринництва. Воно являється сукупністю агропромислових підприємств, що виробляють чи надають послуги, які забезпечують потреби населення у харчових продуктах, а промисловість – сировиною.

За даними Державної служби статистики України у 2016 році на території нашої держави функцінувало майже 45 тис. підприємств в сільському, лісовому та рибному господарствах; серед них: 20 – великих, 2501 – середніх, 42477 – малі та 37457 мікропідприємств [1]. Даний розподіл ґрунтується на кількості зайнятих працівників та розміром річного доходу, так, для великих підприємств – це 250 осіб та дохід, що перевищує 50 мільйонів євро [2].

Для виявлення найбільших підприємств рослинництва, що займають ліву частку агропромислового ринку, доцільніше використовувати розмір їх земельного банку (табл. 1). За таким підходом зіставлені рейтинги Huser [3], BusinessViews [4], Дело [5], Latifundist [6], Фокус [7] та ін.

З даних видно, що за аналізований період, серед найбільших за площею аграрних підприємств з'явилися нові гравці (створені у 2015 році «Агрохолдинг – 2012» та у 2014 році «ТАС АГРО»). Агрохолдинг «Кернел», у 2017 році придбав холдингову компанію «Українські аграрні інвестиції», що дозволило значно збільшити обсяг землі для обробки. «Агрейн» припинив свою діяльність на території України за результатами 2016 року.

Разом з тим земельний фонд знаходиться в оренді, а не є власністю компаній, тому не раціонально визначати їх ефективність за активами, що їм не належать.

В світовій практиці визначення найбільш ефективних агрокомпаній ґрунтується на загальноприйнятому показнику – EBITDA на гектар. За даним підходом побудовані рейтинги за версією журналу Forbes [8]. Показник EBITDA, не встановлений міжнародними стандартами фінансової звітності як обов'язковий, широко використовується для порівняльного аналізу підприємств галузі, в першу чергу, як оцінка фінансового стану та вартості компанії. Він дає змогу порівняти підприємства без впливу обсягів інвестицій, фінансового навантаження за борговими виплатами та режиму оподаткування. Даний показник активно використовують підприємства з високим рівнем інвестицій/реінвестицій та амортизаційним навантаженням для завищення своїх результатів.

Даний рейтинг доцільно застосовувати лише для аграрних підприємств, так як не врахову-

Таблиця 1

Рейтинг аграрних підприємств України, побудований за розмірами земельного банку

Рейтинговий №	Компанія	Земельний банк, тис. га				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Кернел	405	390	385	602,5	604,5
2	UkrLandFarming	670	654	605	605	570
3	Агропросперіс (НСН)	400	430	430	430	430
4	Миронівський Хлібопродукт	320	360	370	370	370
5	Астарт-Київ	245	245	250	250	250
6	Мрія Агрохолдинг	320	180	185	185	165
7	Індустріальна молочна компанія (ІМК)	137	136,7	137	137	136,6
8	Агротон	151	108	151	151	122
9	Укрпромінвест-Агро	96	122	122	122	122
10	AgroGeneration	120	120	120	120	120
11	Агрохолдинг 2012	-	-	116	116	116
12	Агрейн	130	130	127	-	-
13	Украгропром	107	107	107	107	107
14	Приват-АгроХолдинг	116	100	100	100	100
15	HarvEast	197	97	97	97	97
16	ТАС АГРО	-	88	88	88	88
17	Sintal Agriculture	150	150	82,6	82,6	82,6
18	Нібулон	81	82,5	82,5	82,5	82,5
19	Южная Аграрно-Экспортная Компания (ПАЭК)	58,9	58,9	58,9	58,9	81
20	Сварог Вест Груп	80	80	80	80	80

Джерело: [6]

Таблиця 2

Оцінка ефективності агрохолдингів України за показником EBITDA на гектар, \$

Рейтинговий №	Компанія	EBITDA на гектар, \$
1	Сварог Вест Груп	700
2	Grain Alliance («Баришівська зернова компанія»)	560
3	Агропросперіс	520
4	Чиста криниця	500
5	Індустріальна молочна компанія (ІМК)	420
6	Вінницька агропромислова група	347
7	Trigon Agri	336
8	Кернел	319,2
9	UkrLandFarming	311
10	Росток-Холдинг	297

Джерело: [8]

ються такі види діяльності агрохолдингів, як: зберігання, логістика та переробка, що, в свою чергу, призводить до отримання некоректних даних під час співставлення агрохолдингів.

Той же Forbse [9] сформував загальний рейтинг провідних підприємств України, спираючись на такі показники як: виторг, прибуток, активи, оціночна вартість та рейтингова оцінка [табл. 3]. Не всі компанії, включені до даного реєстру являються прибутковими. За даними Держкомстату за січень-вересень 2017 року 89,9% сільськогосподарських підприємств одержали чистий прибуток [1].

Не всі наведені підприємства одержали прибуток, а лише 50%; взаємозв'язок між виторгом, прибутком, активами та оціночною вартістю явно не виражений. Тому стверджувати про доцільність даної вибірки не можливо.

Автором пропонується визначити середню зважену оцінку для формування зведеного рейтингу. Ґрунтуючись на наведених рейтин-

гах, сформуємо загальний перелік провідних підприємств АПК. При створенні рейтингу були включені підприємства, що згадуються хоча б двічі. Для формування зведеного показника, за відсутності даних, використовуємо максимальне можливе значення.

Базуючись на отриманих результатах, маємо:

- 1) «Кернел»: виробництво та експорт олії, зернотрейдинг і логістика, рослинництво;
- 2) «Агропросперіс»: агропромислове виробництво, зернові й олійні культури, логістика;
- 3) UkrLandFarming: рослинництво, тваринництво, зберігання, переробка;
- 4) Миронівський Хлібопродукт: птахівництво, м'ясопереробка, рослинництво;
- 5) Індустріальна молочна компанія (ІМК): рослинництво, зберігання та переробка, виробництво молока;
- 6) Сварог Вест Груп: рослинництво, тваринництво, зберігання, проекти «зеленої енергетики», органічна продукція;

Таблиця 3

Рейтинг найбільших підприємств АПК України за версією Forbse

№	Місце в рейтингу	Компанія	Виторг (млн. грн)	Прибуток (млн. грн)	Активи (млн. грн)	Оціночна вартість (млн. грн)
1	10	Cargill Україна	10868	1646	4756	15254
2	18	Bunge Україна	7053	675,3	4055	6022
3	37	Кернел	28237	-1160	11765	20224
4	39	Миронівський хлібопродукт	21789	-6515	23965	21399
5	42	Нібулон	22757	-1950	10303	14348
6	49	UkrLandFarming	24600	-4136	23671	4407
7	52	Louis Dreyfus Україна	5172	886,1	939,1	2512
8	59	ADM Україна	6408	130,1	2558	768,1
9	61	Агротрейд	2304	375	3501	1058
10	79	Група Креатив	6996	-44393	8063	1896

Джерело: [9]

Таблиця 4

Зведені рейтингові показники агрохолдингів України

№	Компанія	Місце у рейтингу			Зведений показник
		розмір земельного банку	EBITDA на гектар	найбільших підприємств за версією Forbse	
1	Кернел	1	8	3	12
2	UkrLandFarming	2	9	6	17
3	Агропросперіс (NCH)	3	3	-	16
4	Миронівський Хлібопродукт	4	-	4	18
5	ІМК	7	5	-	22
6	Нібулон	18	-	5	33
7	Сварог Вест Груп	20	1	-	31

Джерело: розроблено авторами

7) Нібулон: зберігання та перевалка зерна; виробництво, переробка та торгівля.

Висновки і пропозиції. На основі ряду показників, таких як: розмір земельного банку, EBITDA на гектар, виторг, прибуток, активи,

оціночна вартість підприємств автором були визначені провідні агрохолдинги України. Подальшим напрямком роботи є ретельне дослідження їх діяльності, стратегії та політики.

Список літератури:

1. Державна Служба Статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukrstat.org/uk>.
2. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>.
3. Топ-10 самых крупных агрохолдингов Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://hyser.com.ua/business_and_finance/88902-88902.
4. Топ-10 агрохолдингов Украины в одной инфографике [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://businessviews.com.ua/ru/business/id/top-10-agroholdingov-ukrainy-v-odnoj-infografike-1151/>.
5. Топ-200 агрокомпаний: Как изменился земельный банк агрохолдингов за год [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://delo.ua/business/top-200-agrokompanij-kak-izmenilsja-zemelnyj-bank-agroholdingov-309094/?supdated_new=1504693394.
6. Топ-100 латифундистов Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://latifundist.com/rating/top100#>.
7. 20 самых успешных аграриев Украины. Рейтинг Фокуса [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн.: <https://focus.ua/ratings/235005/>.
8. Рейтинг 20 самых эффективных агрокомпаний Украины. Кто больше всех зарабатывает на украинском черномоземе? [Електронний ресурс] // Дария Исакова // Forbes Україна. – 2015. – № 8. – Режим доступу до журн.: <http://forbes.net.ua/magazine/forbes/1399408-rejting-20-samyh-effektivnyh-agrokompanij-ukrainy#20>.
9. 200 найбільших компаній [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forbes.net.ua/ua/ratings/3>.

Смачило В.В., Божидай И.И.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕДУЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА УКРАИНЫ

Аннотация

В работе проведен анализ агропромышленного рынка, определены подходы к оценке крупнейших предприятий АПК, проанализированы рейтинги и создан на их основе обобщенный перечень лидеров национального сельскохозяйственного рынка.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, отрасль, агрохолдинг, предприятие АПК, лидер, рейтинг.

Smachilo V.V., Bogiday I.I.

Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture

DEFINING THE LEADING ENTERPRISES OF AGRICULTURAL COMPLEX OF UKRAINE

Summary

The analysis of the agro-industrial market was conducted, the approaches to the estimation of the largest enterprises of the agrarian and industrial complex were determined, the ratings were analyzed and a general list of leaders of the national agricultural market was created on their basis.

Keywords: agroindustrial complex, branch, agroholding, agroindustrial enterprise, leader, rating.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Смачило В.В., Дюжова Т.О.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

У статті проведено аналіз нормативно-правової бази, що регулює питання з гендерної рівності. Виокремлено проблеми з гендерної тематики, які існують на сучасному етапі. Приділено увагу питанням рівноправного партнерства обох статей. Зроблено висновок, що розвиток будь-якого громадянського суспільства та безпека держави в цілому залежать, зокрема, від того, наскільки будуть забезпечені рівні можливості чоловіків і жінок.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендерні дослідження, забезпечення рівних прав і обов'язків.

Постановка проблеми. Проблематика гендерної рівності/нерівності набуває популярності в Україні, а у світі є досить актуальною. Цей напрямок досліджень відповідає Цілям сталого розвитку, що прийняті ООН в 2015 р., а саме: цілі під номером п'ять, яка присвячена забезпеченню гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток. Так як вказані цілі розміщені за пріоритетністю, то можна сказати, що гендерна нерівність є актуальною проблемою у всьому світі. І це не дивно, адже дискусії, щодо рівності прав обох статей ведуться вже не одне століття. Історично так склалося, що в усіх суспільствах і культурно-історичних епохах домінувала аксіома про нерівність статей, про обов'язкове підпорядкування жінки особі чоловічої статі. При цьому, нерівність охоплювала та продовжує охоплювати всі сфери суспільного життя – політико-правову, виробничу, культурно-освітню та сімейно-родинну. Так як Україна приєдналася до попереднього програмного документу ООН «Цілі Тисячоліття», прийнявши «Цілі розвитку тисячоліття. Україна 2000–2015», де було визначено 7 цілей, 15 завдань та 33 показників, за якими наша держава досягла певних прогресивних змін, про що було вказано у звіті 2015 р. [1].

За цілями сталого розвитку 2016–2020 рр. в Україні проводиться робота, до якої залучено понад 800 фахівців у відповідних сферах, з метою їх адаптивної інклюзії до українських реалій. Результатом цієї праці стала національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», яка підготовлена Міністерством економічного розвитку і торгівлі України, в якій окреслено орієнтовні напрямки впровадження нашої державою ЦСР [2].

Все вищевказане й обумовило актуальність даного дослідження, його своєчасність та необхідність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Метою сучасних гендерних досліджень є розгляд та порівняльний аналіз моделей гендерних взаємовідносин. Сучасні міжнародні гендерні дослідження спрямовані на такі сфери

суспільного життя індивіда, як: професійна діяльність та кар'єра, сім'я та міжстатеві зв'язки, гендерні стереотипи та подолання дискримінації. Науковці здійснюють пошук шляхів поглибленого вивчення та розуміння того, як гендер взаємодіє з іншими поняттями, як змінюються гендерні форми у взаємозв'язку з соціальними та економічними трансформаціями, як гендерні стосунки відтворюються і видозмінюються в історичній ретроспективі в різних регіонах. Слід відмітити, що дослідження гендерних відносин вже стало невід'ємною частиною багатьох соціальних та гуманітарних наук, зокрема, соціології та психології, економіки та юриспруденції, філософії та політології. У сучасному світі серед науковців, громадян, громадських активістів все частіше постає питання гендерної рівності чоловіків та жінок. Дана проблематика є актуальною для науковців багатьох сфер – психологів, політологів, соціологів, економістів, юристів.

Питаннями гендерної рівності в Україні займаються такі науковці як О.М. Вовченко, Н.В. Лавриненко, Т.М. Мельник, Л.С. Кобелянська, Н.В. Максименко та інші. Вченими досліджуються проблеми становлення та дотримання гендерної рівності на всіх етапах розвитку українського суспільства. Ними порушено ряд наукових проблем з питань гендерної рівності та пропонуються шляхи їх вирішення.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Не применшуючи значення праць вище вказаних науковців дана проблема досягнення рівності в суспільстві, особливо в гендерному розрізі, потребує подальшого дослідження. Це пов'язано із високими темпами глобалізації суспільства та його стрімким розвитком, що вимагає постійного оновлення правового поля у відповідності до світових тенденцій.

Формулювання цілей статті. Головною метою цієї статті є здійснення аналізу міжнародного базису та нормативно-правової бази України, що регулює питання з гендерної рівності.

Виклад основного матеріалу. У міжнародній та вітчизняній науці початок ХХІ ст. характеризується підвищеною зацікавленістю до

поняття «гендер» та активізуються дослідження з гендерних питань. Зупиняючись на понятійно-категоріальному апараті в цій сфері, слід зауважити, що не можна ототожнювати поняття «стать» та «гендер», бо «гендер» є соціальним конструктом, а «стать» – біологічним.

Досить часто поняття «гендерних досліджень» науковці асоціюють із процесом «дослідження жіночих проблем» та таким явищем як «фемінізм», що не є коректним. Адже об'єктом гендерних досліджень виступає весь спектр соціальних взаємодій між обома статями, а не окремо жінка чи чоловік. Предметом гендерного аналізу є обидві статі, їх стосунки між собою, їх взаємозв'язки і взаємодетермінації з соціальними системами різних рівнів, соціальні, психологічні та економічні чинники взаємовідносин.

До базових понять в цій царині відноситься й категорія гендерна рівність, яка розуміється як універсальний принцип у галузі прав людини. Зміст цього поняття включає відсутність привілеїв за статтю, заборону дискримінації, а також свободу вибору, розвитку, пошуку кожної особистості [3].

На думку Т. Мельник, гендерна рівність – універсальний принцип у галузі прав людини. Зміст цього поняття включає відсутність привілеїв за статтю, заборону дискримінації, а також свободу вибору, розвитку, пошуку кожної особистості. Авторка вважає, що рівність жінок і чоловіків передбачає: рівність у правах; рівність у свободах; рівність у обов'язках; рівність у відповідальності; рівність у можливостях; рівний доступ жінок і чоловіків до процесу прийняття рішень та розподілу ресурсів [4]. Нею відстоюється слушна думка про те, що гендерної рівності можна досягти тоді, коли жінки і чоловіки мають рівні права, можливості, відповідальність та обов'язки.

Розглянемо правове поле становлення гендерної рівності в світі в цілому та в Україні. Увага до гендерних проблем у їх сучасному розумінні посилилася у ХХІ столітті. В питаннях забезпечення рівних умов для розвитку чоловіків і жінок відбулося дуже багато прогресивних змін, і не лише в світі, а й в Україні.

До ХХ ст. законодавство практично всіх країн світу закріплювало панівне становище чоловіка в сім'ї, нерівність майнових прав жінок. Їхні батьки часто вирішували за доньку, з ким їй одружуватися. Після шлюбу для жінок фактично наставала «громадянська смерть» – вони не мали права на власну фі-

нансову незалежність, не ставали власницями майна, не могли самостійно отримати паспорт та обрати місце свого проживання.

На зміну суспільного становища жінок в різний період часу впливали різні чинники: революції, війни, зміни форм і способів виробництва, сфери послуг і управління, поширення нових ідей у політико-правовій сфері, в системі освіти і виховання. Упродовж ХХ ст. відбувався розвиток гендерних відносин, рис. 1.

Міжнародна спільнота постійно відслідковує стан справ із питань дотримання рівних прав і можливостей. Питання гендерної рівності включено до міжнародних звітів. Це свідчить про цінність поняття гендерної рівності. Розроблено індекс із гендерної рівності (Gender Equality Index), який є важливим компонентом щорічного міжнародного Звіту з людського розвитку Програми розвитку ООН (UNDP Human Development Report). Станом на 2015 рік Україна посідає 81 місце за рівнем розвитку людського потенціалу.

У міжнародному звіті Рівня свободи у світі (Freedom in the World, Freedom House) теж є розділ про «особисту автономію та індивідуальні права». Україну 2016 року названо в ньому «частково вільною» країною із значенням 3 (при максимумі – 7), що свідчить про те, що в Україні існують проблеми із забезпеченням гендерної рівності. В той же час, відповідно до Конституції: «Гендерна дискримінація забороняється», але урядовці демонструють мало

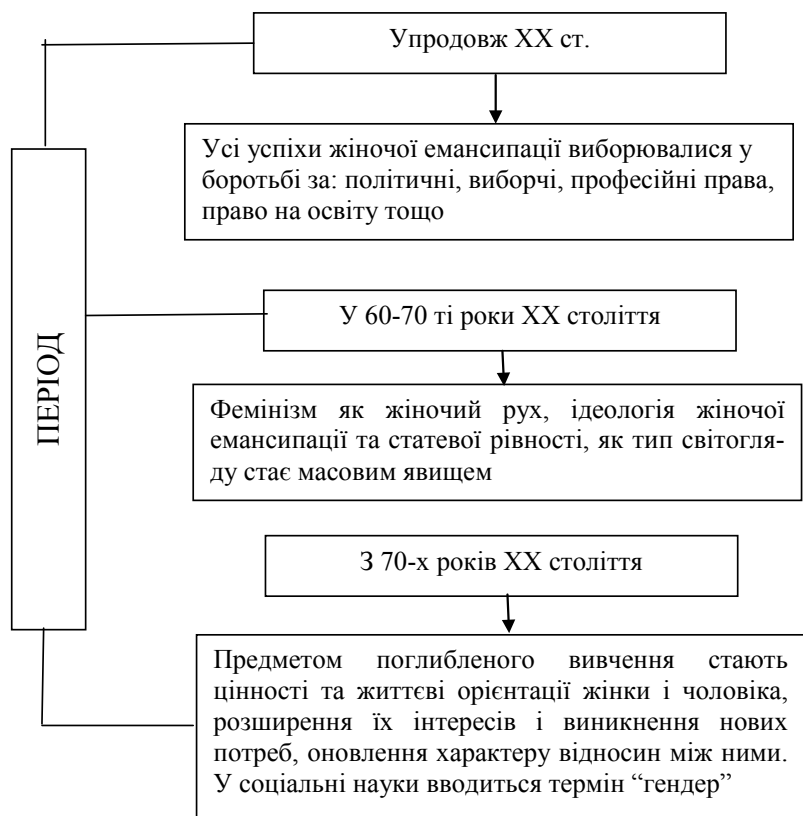


Рис. 1. Розвиток гендерних відносин

Джерело: розроблено авторами на основі [5]

інтересу чи розуміння проблеми. Правозахисні організації скаржаться, що роботодавці відкрито дискримінують за ознаками статі, зовнішності та віку» [6].

Звичайно, проблематикою гендерної рівності опікується ООН та її структурний орган Міжнародна організація праці (МОП). У 1980 році Україна ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.). Сторони домовилися прикласти максимум зусиль для зміни соціальної та культурної моделі поведінки чоловіків та жінок. Метою яких є викорінення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей по відношенню до іншої.

На Четвертій всесвітній конференції ООН зі становища жінок (вересень 1995 р., м. Бейджін), були прийняті методологічно важливі документи: Декларація та Платформи дій зі стратегічною програмою утвердження гендерної рівності. Внаслідок цього активізувався гендерний рух в Україні та почали проводитися гендерні дослідження.

Конституція України забезпечує рівні громадянські права і свободи чоловіків та жінок. В Україні на рівні законодавства забезпечується принцип рівноправ'я статей у здобутті освіти, професії, охороні здоров'я.

Слід відмітити, що в ст. 24 Конституції України закріплено, що всі громадяни рівні, незалежно від їх раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Аналогічні засади закладено у Загальній декларації прав людини, яка прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН 10 грудня 1948 року.

Україна ратифікувала низку міжнародних документів, які стосуються забезпечення гендерної рівності: Цілі Розвитку Тисячоліття, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Конвенція № 111 про дискримінацію у сфері праці і занять; Конвенція про захист прав і основних свобод людини; Міжнародний пакт про економічні, соціальні права [7].

Запровадження політики гендерної рівності стає в Україні однією із важливих передумов розбудови громадянського суспільства. Невипадково, що однією із цілей розвитку тисячоліття, підтверджених Україною, є сприяння гендерній рівності та надання більше повноважень жінкам. Україна стала однією з країн – членів ООН, яка зобов'язалася забезпечити рівність чоловіків і жінок до 2015 року. На сьогодні цей термін відтерміновано до 2021 року. Згідно із зобов'язаннями Україна планувала до 2015 року забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30% частки жіночої статі у представницьких органах влади і на

вищих щаблях вертикалі влади, скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків. Проте, поки що взяті на себе зобов'язання не виконано в жодному із перелічених напрямків

Ще до появи цілей тисячоліття та цілей сталого розвитку Україною було прийнято ряд чинних державних документів, а саме: Указ Президента від 25.04.2001 р. «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» [8]; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (8.09.2005 р.).

В Україні гендерні питання регулюються також Політичною декларацією й підсумковим документом «Подальші заходи й ініціативи щодо здійснення пенсійної декларації і Платформи дій», прийнятим на Спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН з порядком денним «Жінки у 2000 році: рівність між жінками і чоловіками. Розвиток і мир у ХХІ столітті».

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» набув чинності з 1 січня 2006 року. Основною метою цього закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією та законами України.

Статтею 1 цього закону визначена термінологія, яка зображена на рис. 2 [9].

В тому ж законодавчому акті визначені напрямки державної політики в цій сфері (рис. 3)

Проте рівність прав жінок і чоловіків, задекларована багатьма вітчизняними юридичними документами, розходиться із можливістю їх реалізації в практичній площині: у політиці, освіті, економіці, культурній та соціальній сферах, у повсякденному житті.

На суспільному рівні задекларовані права та можливості особистості, незалежно від статі, реально не дотримуються. Упереджене ставлення чоловіків щодо жінок й гендерна дискримінація продовжується. Не можна обійти поза увагою той факт, що жінки та чоловіки все ж таки мають неоднаковий доступ до соціальних статусів, розподілу ресурсів, різного роду привілеїв, престижу та влади. Як наслідок українське суспільство постійно втрачає значний потенціал для власного розвитку та обмежує можливості для самореалізації.

Вважаємо, що формування і реалізація комплексної політики забезпечення гендерної рівності в суспільстві повинно здійснюватися як на державному, так і на регіональному рівнях. Так, на рівні держави доцільно розробити загальні положення програми, провести експертизу вітчизняного нормативно-правового поля на відповідність європейським прин-

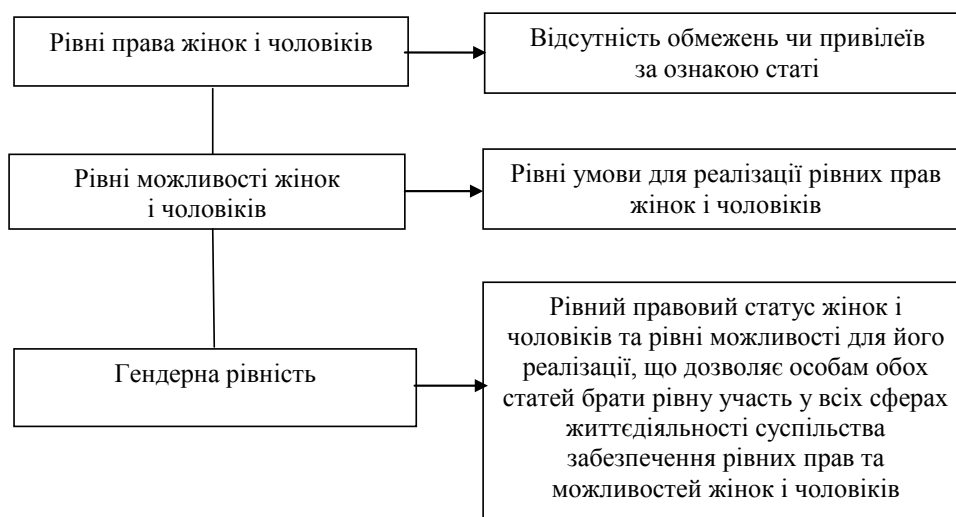


Рис. 2. Визначення термінів в сфері гендерної рівності

Джерело: розроблено авторами на основі [9]



Рис. 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Джерело: розроблено авторами на основі [9]

ципам в сфері гендерної рівності та можливості забезпечення імплементації провідних міжнародних практик в цій сфері в українські реалії; здійснити адаптацію законодавства України до законодавства Європейського Союзу, запропонувати заходи, спрямовані на підвищення гендерної культури населення України та проведення освітніх заходів в сфері гендерної рівності, які були б націлені на руйнування гендерних стереотипів сфері праці; створити окремі програми з протидії дис-

кримінації жінок на ринку праці. На рівні регіону чи міста, в рамках децентралізації цих процесів, доступно формування і реалізація регіональної політики забезпечення гендерної рівності, формування концепції гендероорієнтованого міста (приклад – м. Харків, в якому діє Координаційна рада з гендерної політики та розроблено Комплексну програму реалізації гендерної та сімейної політики в Харкові на 2018–2021 роки, яка складається з семи основних розділів [10].

Висновки і пропозиції. На сьогодні, розвиток будь-якого громадянського суспільства, безпека держави залежать, зокрема, від того наскільки будуть забезпечені рівні можливості чоловіків і жінок. Політика держави може бути якісно сформована, реалізована та втілена в життя громадян лише за тієї умови, коли її формують представники обох статей. Лише така політика реально відповідатиме потребам усіх категорій громадян.

Аналіз нормативно-правових актів показує, що законодавство України містить дефініції гендерного спрямування. Регулювання питань гендерної рівності в країні забезпечується низкою нормативно-правових актів, норми яких не завжди мають відповідну реалізацію. Громадянське суспільство сьогодні потребує нових знань з гендерної тематики через проведення відповідних навчань. Особливо це стосується чоловіків. За рахунок Міжнародних програм та проектів,

що діють в Україні вже є можливість безкоштовного навчання чоловіків і жінок з цих питань. Проте, на державному рівні слід проводити гендерні дослідження, гендерні експертизи всіх законів та підзаконних актів. Проводити інформаційні кампанії з гендерних питань серед населення. Всі ці заходи в підсумку призведуть до впровадження гендерної рівності та рівноправного партнерства в українському суспільстві.

На підставі вище викладеного, можна зробити загальний висновок, що розвиток українського суспільства залежить від багатьох зовнішніх та внутрішніх факторів. На цей процес впливає розвиток науки в країні, національне законодавство, внутрішня та зовнішня політика держави. При цьому, суспільство може повністю реалізувати свій потенціал, коли жінки та чоловіки у повній мірі беруть участь у якості рівноправних партнерів у своїх сім'ях, на робочих місцях і у громадах.

Список літератури:

1. Цілі Сталого розвитку в Україні // Офіційний сайт ООН в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.
2. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна» // Офіційний сайт ООН в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.
3. Гендерна абетка для українських медіа. Видання друге / Котова-Олійник С., Стельмах Б., Ярош О.: посібник / Софія Котова-Олійник, Богдана Стельмах, Оксана Ярош. – Луцьк: Волинська мистецька агенція «Терен», 2017. – 108 с.
4. Мельник Т., Кобелянська Л. 50/50: Сучасне гендерне мислення: Словник / Т. Мельник, Л. Кобелянська. – К.: К.І.С., 2005. – 280 с. – С. 123.
5. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: ООН; Конвенція, Міжнародний документ від 18.12.1979 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207.
6. Freedom in the World 2016. Freedom House, about Ukraine // <https://freedomhouse.org/report/freedom-world/2016/ukraine#U9tj6PmSwbQ> (станом на 20.11.2016).
7. Максименко Н.В. Гендерна рівність: проблеми становлення та дотримання / Н.В. Максименко // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 551–556 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11mnvctd.pd>.
8. Про підвищення соціального статусу жінок в Україні: Указ Президента України від 25.04.2001 № 283/2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/283/2001>.
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
10. У міськраді обговорили ініціативи в сфері гендерної рівності та запобігання насильству в сім'ї на 2018 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.city.kharkov.ua/uk/news/u-miskradi-obgovorili-initsiativi-v-sferi-gendernoi-rivnosti-ta-zapobigannya-nasilstvu-v-simi-na-2018-rik-37451.html>.

Смачило В.В., Дюжова Т.О.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Аннотация

В статье исследовано понятие гендерного равенства и его влияния на развитие гражданского общества. Проведен анализ нормативно-правовой базы, регулирующей вопросы гендерного равенства в Украине. Выделено гендерные проблемы, существующие на современном этапе. Обращено внимание на вопросы равноправного партнерства мужчин и женщин. Сделан вывод о том, что развитие любого гражданского общества и безопасность государства зависят от того, насколько будут обеспечены равные возможности мужчин и женщин.

Ключевые слова: гендер, гендерное равенство, гендерные исследования, обеспечение равных прав и возможностей.

Smachylo V.V., Duzhova T.A.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

GENDER EQUALITY AND ITS EFFECT ON CIVIL SOCIETY DEVELOPMENT

Summary

The article is devoted to the concept of gender equality and its impact on the development of civil society. An analysis of the regulatory framework governing gender equality issues in Ukraine was conducted. The current gender problems were singled out. The attention has been paid to the issue of equal partnership of men and women. It is concluded that the development of any civil society and the security of the state depend, in particular, on how equal opportunities for men and women will be ensured.

Keywords: gender, gender equality, gender studies, equal rights and responsibilities.

ВИЗНАЧЕННЯ СТЕЙКХОЛДЕРІВ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Смачило В.В., Войтова Н.О.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Досліджено теоретико-методичні аспекти формування карти стейкхолдерів підприємств. Проаналізовано зацікавлені сторони будівельних підприємств. Побудовано карту стейкхолдерів будівельного підприємства із врахуванням галузевої специфіки.

Ключові слова: стейкхолдери, будівельні підприємства, карта стейкхолдерів.

Постановка проблеми. Стійкий розвиток організацій залежить не лише від внутрішнього середовища, потенціалу, але й від зовнішнього оточення та факторів, що впливають на підприємство. Саме тому, необхідно діагностувати зовнішнє середовище та його представників, щоб нівелювати негативний вплив та посилити позитивний ефект від взаємодії. Тому вивчення пріоритетності зацікавленості сторін в галузевому розрізі є актуальним науковим завданням, вирішення якого дозволить підприємствам відповідної галузі працювати більш ефективно та стало.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання взаємодії суб'єкта господарювання із зовнішнім середовищем вивчалось представниками різних наукових шкіл в розрізі функціональних сфер. В той же час, концепція взаємодії зі стейкхолдерами, широко представлена в західних дослідженнях, почала розглядатися вітчизняними науковцями відносно недавно і, відповідно, базується на закордонних напрацюваннях та стандартах [1; 2]. Вивчення проблеми налагодження діалогу зі стейкхолдерами, виставлення пріоритетів в співпраці та коректне визначення зацікавлених сторін представлено в роботах вітчизняних вчених [4-5].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. В той же час, незважаючи на велику кількість робіт в цій сфері, обмежено представлені систематизовані дослідження відносно стейкхолдерів підприємств будівельної сфери із врахуванням їх специфіки.

Формулювання цілей статті провести аналіз зацікавлених сторін будівельного підприємства та побудувати карту його стейкхолдерів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Діяльність бізнес-структур в сучасних умовах господарювання вимагає врахування економічних інтересів споживачів та постачальників, а й інших контрагентів, соціальних груп, які можуть вплинути на ефективність діяльності та сталий розвиток організації. Саме тому проблему співпраці із зовнішнім оточенням треба розглядати ширше, аніж просто виконання договірних зобов'язань, і здійснювати аналіз зацікавлених сторін (стейкхолдерів). Теоретичні засади сутнісної характеристики та класифікації стейкхолдерів бізнес-структури наведено на рис. 1.

Необхідність визначення груп стейкхолдерів та вивчення їх інтересів пояснюється тим, що інтереси різноманітних груп мають різний вектор спрямування, і їх неврахування може призвести до конфлікту. Вплив кожної з визначених груп може мати різну силу та значимість для підприємства. За дослідженнями Центру «Розвиток КСВ» частіше компанії враховують інтереси споживачів (84%) та органів державної влади (57%), рідше – недержавних організацій (14%) та дослідницьких організацій, навчальних закладів (20%), бізнес-організацій (21%) [3].

Кожна компанія визначає своїх власних стейкхолдерів, їх очікування і побажання та проводить аналітичні дослідження в цій сфері.

Під аналізом стейкхолдерів розуміється процес, за допомогою якого можна визначити та оцінити важливість ключових груп людей або організацій, які здатні вплинути на успішність діяльності компанії [5]. Інструменти аналізу стейкхолдерів досить диверсифіковані та передбачають використання матричних методів (матриця «влада/інтерес»; матриця стейкхолдерів; матриця «влада/динамізм»), моделі Мітчела, моделі ASC (Accountability Scorecard), візуалізацію через карту зацікавлених сторін (Stakeholder's Map) [6].

Ідентифікація стейкхолдерів, звичайно, носить індивідуальний характер щодо сили впливу тієї чи іншої групи, їх значущості для організації, але, в багатьох випадках, самі групи визначає галузева специфіка.

Будівельну галузь вважають найважливішою складовою економіки будь-якої країни, що викликано її високою роллю як важеля розвитку всіх суміжних галузей, ринку праці та ринку капіталів. Зауважимо на деякі її особливості [7]:

- по-перше, будівництво має різні напрямки: житлове та промислове, а також інженерні споруди, що обумовлює різний рейтинг стейкхолдерів;

- по-друге, будівництво є матеріало-, трудо- та капіталомісткою галуззю, з розтягнутим у часі процесом створення кінцевої продукції (об'єкта будівництва) високої вартості, що обумовлює ризикованість процесу будівництва;

- по-третє, висока значущість для громади та органів місцевого самоврядування, адже

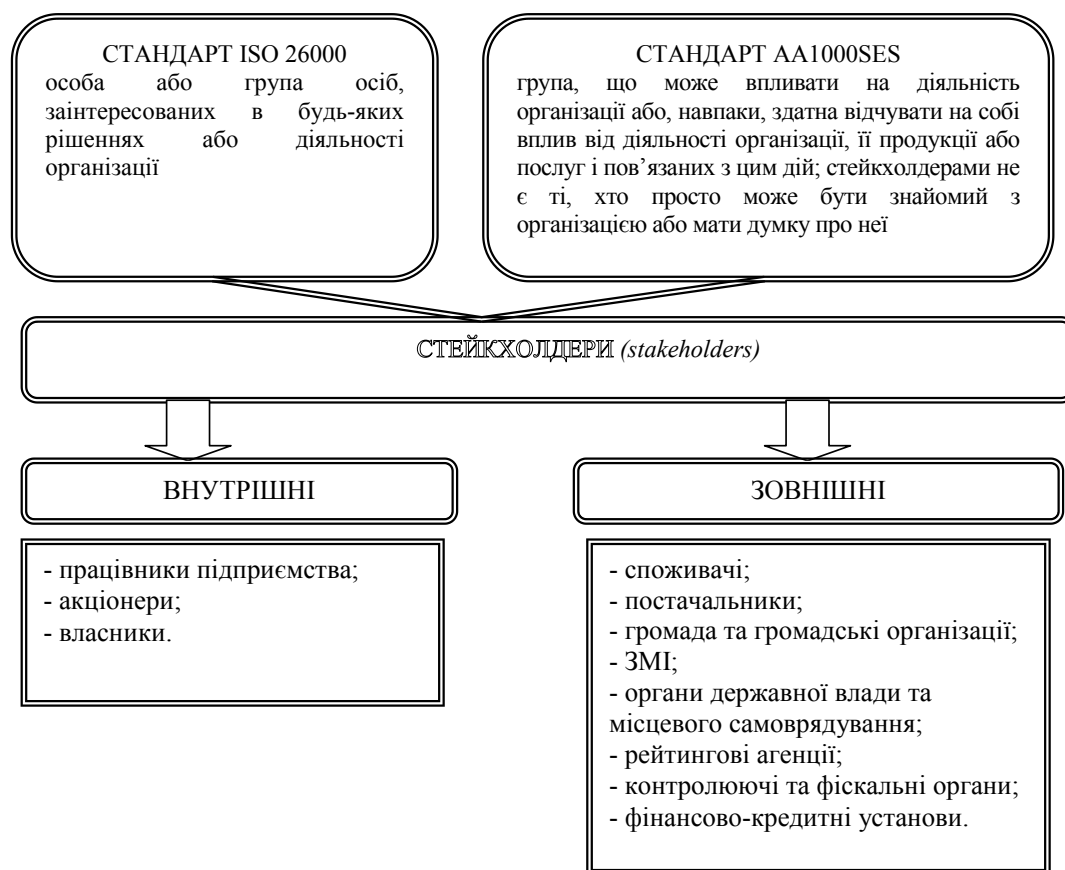


Рис. 1. Сутнісна характеристика та класифікація стейкхолдерів бізнес-структури

Джерело: побудовано авторами на основі [1; 2]

будівництво визначає ступінь розвитку інфраструктури в місті чи регіоні та забезпечує, відповідно, розвиток самої території;

– по-четверте, висока залежність від контролюючих органів.

У якості суб'єкта господарювання, що діє в будівельній галузі, було обрано провідне підприємство м. Харкова АТ «Трест Житлобуд-1», яке є лідером регіонального будівельного ринку [8].

Застосування експертного методу та бальний оцінці дозволило визначити основні групи заінтересованих сторін АТ «Трест Житлобуд-1» (табл. 1), до яких віднесено: клієнти та споживачі; постачальники сировини, матеріалів та конструкцій; співробітники підприємства; громада (ближнє суспільство); контролюючі органи з будівництва; суспільство (даліше суспільство); державні органи; страхувальники; майбутні працівники (кадровий резерв); бізнес-партнери (субпідрядні організації, агенції з реалізації нерухомості, дизайн-установи, архітектори); організації фінансової сфери; місцеві органи влади, акціонери, інвестори, власники, рейтингові агенції.

За результатами, що представлено в табл. 1, використовуючи такий інструмент як «карта стейкхолдерів» здійсимо візуалізацію, що представлено на рис. 2.

Визначивши зі стейкхолдерами та представивши їх на карті, доцільно провести аналіз за

матрицею «влада/інтерес». Це дозволяє сформувати групи стейкхолдерів з високим/низьким інтересом та з сильною/слабкою владою відносно АТ «Трест Житлобуд-1». Для цього використовується формула типу [5]:

$$PS = V \times I, \quad (1)$$

де PS – сила впливу стейкхолдерів;

V – «Влада» – ступінь здатності впливати на підприємство;

I – «Інтерес» – рівень вмотивованості здійснювати вплив на підприємство.

Узагальнені результати за стейкхолдерами представимо в табл. 2.

Базуючись на даних табл. 2 та на матриці «влада/інтерес» (табл. 3) було виділено три групи стейкхолдерів В, D та А.

Група А: організація практично не витрачає зусиль на цю групу. Ці стейкхолдери не становлять жодної загрози, оскільки відсутня заінтересованість і влада [9]. До цієї групи віднесено майбутніх працівників (кадровий резерв) та кадрові агенції. Група В: ця група має високу заінтересованість, але не має достатньої влади, тому їй потрібно лише тримати в курсі подій [9]. До цієї групи належить суспільство. Цю групу стейкхолдерів проявляють високий інтерес до діяльності підприємства, адже від діяльності підприємства залежить забезпеченість житлом та рівень його соціальної, благодійної діяльності. Група D: компанія повинна намагатися задовольнити цю групу

Таблиця 1

Ідентифікація та групування стейкхолдерів будівельного підприємства

Позначення	Група стейкхолдерів	Інтереси стейкхолдерів
S_1	Клієнти та споживачі	Якісне житло, площа та планування житла відповідно до потреб, зручна транспортна розв'язка, безперебійне енергопостачання, наявність побутової інфраструктури, доступна ціна експлуатації (комунальні платежі), якість експлуатації, ціна придбання
S_2	Постачальники сировини, матеріалів та конструкцій	Збільшення обсягів замовлення, вчасна оплата, ціна, що забезпечує плановий прибуток, дотримання угод
S_3	Співробітники підприємства та їх об'єднання	Заробітна плата, психологічний клімат в колективі, перспективи кар'єрного зростання, зручне розташування, гнучкий (зручний) графік роботи, впевненість в майбутньому, техніка безпеки, дотримання КЗпП
S_4	Громада (ближнє суспільство – місце спорудження)	Безпечне будівництво, ергономіка будівлі, зручність під час будівництва (розриті дороги, вантажівки, шум, кран тощо)
S_5	Контролюючі органи з будівництва	Відповідність будівельної організації вимогам, що висуваються до БМР відповідного типу
S_6	Суспільство (даліше суспільство – громада району або міста)	Забезпечення населення житлом, благодійна діяльність, екологізація продукції та будівельного процесу, розширення асортименту
S_7	Державні та фіскальні органи	Дотримання законодавства у всіх сферах, вчасна сплата податків, доброчесність, прозорість
S_8	Страховальники	Доброчесність в страхуванні, відсутність страхових випадків, фінансова вигода у кожному клієнті
S_9	Майбутні працівники (кадровий резерв)	Робочі місця, місце практики та стажування під час навчання
S_{10}	Бізнес-партнери (субпідрядні організації, агенції з реалізації нерухомості)	Дотримання угод, збільшення обсягів будівництва, зростання % бізнес-партнера
S_{11}	Організації фінансової сфери (банки, кредитні спілки)	Дотримання угод, процедура надання-повернення коштів
S_{12}	Місцеві органи влади	Забезпечення населення житлом, відсутність соціальної напруги
S_{13}	Акціонери, інвестори, власники	Зростання вартості підприємства, його капіталізація, зростання розміру дивідендів
S_{14}	Рейтингові агенції	Господарська діяльність, соціальна відповідальність

Таблиця 2

Аналіз стейкхолдерів за матрицею «влада/інтерес»

№	Група стейкхолдерів	V	I	PS	Група	Ранг
S_1	Клієнти та споживачі	9,8	9,3	91,14	D	1
S_2	Постачальники сировини, матеріалів та конструкцій	8,4	9,1	76,44	D	2
S_3	Співробітники підприємства та їх об'єднання	7,9	8,2	64,78	D	6
S_4	Громада (ближнє суспільство – місце спорудження)	8,1	7,1	57,51	D	10
S_5	Контролюючі органи з будівництва	9,8	7,6	74,48	D	3
S_6	Суспільство (даліше суспільство – громада району або міста)	4,1	6,3	25,83	B	12
S_7	Державні та фіскальні органи	8,4	7,2	60,48	D	9
S_8	Страховальники	6,5	6,1	39,65	D	11
S_9	Майбутні працівники (кадровий резерв)	3,2	4,7	15,04	A	14
S_{10}	Бізнес-партнери (субпідрядні організації, агенції з реалізації нерухомості)	7,9	8,6	67,94	D	5
S_{11}	Організації фінансової сфери (банки, кредитні спілки)	8,7	7,1	61,77	D	8
S_{12}	Місцеві органи влади	8,6	7,2	61,92	D	7
S_{13}	Акціонери, інвестори, власники	8,4	8,1	68,04	D	4
S_{14}	Рейтингові агенції	3,5	4,2	14,7	A	13

Суспільство (даліше суспільство – громада району або міста) 	Державні та фінансові органи 	Рейтингові агенції 
Клієнти та споживачі 	Співробітники підприємства та їх об'єднання 	Постачальники сировини, 
Бізнес-партнери (субпідрядні організації, агенції з реалізації нерухомості) 	АТ «ТРЕСТ ЖИТЛОБУД-1» 	Організації фінансової сфери (банки, кредитні спілки) 
Громада (ближнє суспільство – місце спорудження) 	Контролюючі органи з будівництва 	Місцеві органи влади 
Страховальники 	Майбутні працівники (кадровий резерв) 	Акціонери, інвестори, власники 

Рис. 2. Карта стейкхолдерів АТ «Трест Житлобуд-1»

Джерело: розроблено авторами

Таблиця 3

Матриця «влада/інтерес»

Влада	Сильна $S_1, S_2, S_3, S_4, S_5, S_7, S_8, S_{10}, S_{11}, S_{12}, S_{13}$	Інтерес	
		Низький S_9, S_{14}	Високий $S_1, S_2, S_3, S_4, S_5, S_6, S_7, S_8, S_{10}, S_{11}, S_{12}, S_{13}$
		С (Підтримувати задоволеність)	D (Ключові гравці)
	Слабка S_6, S_9, S_{14}	A (Мінімальні зусилля)	B (Підтримувати інформованість)

в першу чергу, оскільки вона має владу впливати на організацію і існує ймовірність, що вона зможе використовувати свою владу [9]. Проаналізуємо кожну групу зацікавлених сторін групи D.

Клієнти та споживачі: ця група зацікавлена в ефективному функціонуванні підприємства, оскільки дане підприємство є їхнім джерелом постачання певних груп товарів і відповідно від них залежить прибутковість підприємства.

Постачальники сировини, матеріалів та конструкцій: всі ми розуміємо, що без товарного забезпечення не буде відбуватись такий процес як торгівля. Отже, постачальники забезпечують наявність товарів, а організація повинна вчасно оплачувати їхню вартість. В свою чергу, постачальники, як і підприємство, зацікавлені в швидкій реалізації товарів, бо від товарообороту залежить їхній прибуток.

Співробітники підприємства та їх об'єднання: експертами визначено цього стейкхолдера як дуже впливового, бо будівництво – процес специфічний і знайти висококваліфіковані кадри досить складно. Тому підприємство зацікавлене в їх утриманні.

Громада (ближнє суспільство – місце спорудження): активізація громадської діяльності значно вплинула на процес спорудження житла. Забруднення оточуючого середовища, перекопані дороги, бруд негативно приймається оточуючою громадою, що може викликати протестні настрої та соціальне напруження й призвести до зміни проекту будівництва, що вплине на його вартість.

Контролюючі органи з будівництва: даний стейкхолдер є чи не основним в діяльності будівельного підприємства, адже має значну владу через перевірки та видачу дозвільної документації, а також через непрозорі механізми.

Державні та фіскальні органи: їх влада посилена високим рівнем коруптованості, нестабільним законодавством, що потребує пристальної уваги до них. Це дозволить нівелювати непередбачувані ризики та фінансові збитки. Крім того, сплата податків впливає на діяльність підприємства, на їх прибутковість, платоспроможність, фінансову стабільність.

Страховальники: мають великий рівень впливу та інтересу через специфіку будівельної діяльності – тривалий процес спорудження,

що обумовлює високі та диверсифіковані ризики. Крім того, відносно клієнтів підприємства з боку страхувальників також висока ступінь зацікавленості – страхування власності, тощо.

Бізнес-партнери (субпідрядні організації, агенції з реалізації нерухомості): бізнес-партнери в будівництві мають і високу владу (невиконання або відсутність узгодження інтересів веде до призупинення будівництва та невідповідність термінів здачі об'єкту, а інтерес – підприємства-забудовника є їх джерелом заробітку.

Організації фінансової сфери (банки, кредитні спілки): в сфері будівництва від них залежить безперервність процесу та прибутковість діяльності, адже самим будівельним компаніям не вистачає власного фінансування для завершення повного циклу спорудження.

Місцеві органи влади: їх відношення до будівництва та дозвільна діяльність ставить у високу залежність компанію-забудовника.

Акціонери, інвестори, власники: мають високий інтерес, адже ефективність діяльності підприємства є їх власною прибутковістю, впливають через голосування під час прийняття рішень, що впливає на стратегію розвитку підприємства.

В цілому можемо зробити висновок, що будівельне підприємство (на прикладі АТ «Трест Житлобуд-1») має велику групу стейкхолдерів, від яких залежить ефективність його діяльності, що викликано як специфікою галузі, так і непрозорістю, негнучкістю та коруптованістю в цілому в економічній системі.

Серед стейкхолдерів, на яких підприємство може здійснити певний вплив слід виділити групи з рейтингом за значимістю: 1, 2, 6, 10, 11, 12. Інші стейкхолдери з високим рівнем впливу на підприємство не підпадають під безпосередній вплив компанії. Цей вплив може бути опосередкованим.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Аналіз та ідентифікація стейкхолдерів, дозволив виділити групи зацікавлених сторін, характерних для будівельного підприємства. Відповідно до визначених груп стейкхолдерів доцільно розробляти заходи щодо співпраці та налагодження діалогу, а також здійснюватися побудова стратегій, які забезпечать стійкий його розвиток.

Список літератури:

1. Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами AA1000SES. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.accountability21.net/uploadedFiles/publications/SES%20Exposure%20Draft%20-%20FullPDF.pdf>.
2. Керівництво з соціальної відповідальності ISO/DIS 26000/ Міжнародна організація стандартизації : Guidance on social responsibility. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: isotc.iso.org.
3. Офіційний сайт «Центру розвитку корпоративної соціальної відповідальності. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2018/01/sdg-report_print.pdf.
4. Саприкіна М., Каба Д. Діалог зі стейкхолдерами: рекомендації компаніям – К.: ТОВ «Фарбований лист», 2011. – 475 с.
5. Верхоглядова Н.І. Оцінка впливу стейкхолдерів на управління стійкістю функціонування будівельного підприємства / Н.І. Верхоглядова, І.В. Кононова // Економічний простір. – 2011. – № 53. – С. 187–197.
6. Смачило В.В., Колмакова О.М., Коломієць Ю.В. Процедура аналізу стейкхолдерів підприємства / Економіка та суспільство, 2017, вип. № 12. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economyandsociety.in.ua/journal-12/19-stati-12/1334-smachilo-v-v-kolmakova-o-m-kolomiets-yu-v>.

7. Смачило В.В., Головки-Марченко І.С. Аналіз стану будівництва в Україні // Молодий вчений. – № 10(13). – 2014 р.
8. Офіційний сайт АТ «Житлобуд-1». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gs1.com.ua/>.
9. Рибак С.М. Діагностика стейкхолдерів ТзОВ «Львівська пивна компанія» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2013/09/rybak.html>.

Смачило В.В., Войтова Н.А.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТЕЙКХОЛДЕРОВ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Исследованы теоретико-методические аспекты формирования карты стейкхолдеров предприятия. Проанализированы заинтересованные стороны строительных компаний. Построено карту стейкхолдеров строительного предприятия с учетом отраслевой специфики.

Ключевые слова: стейкхолдеры, строительные предприятия, карта стейкхолдеров.

Smachylo V.V., Voytova N.A.

Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture

DEFINITION OF STAKEHOLDERS OF BUILDING ENTERPRISE

Summary

Theoretical and methodical aspects of the formation of a stakeholder map of enterprises are researched. The interested parties of building enterprises are analyzed. A map of stakeholders for the building enterprise, taking into account industry specifics, was constructed.

Keywords: stakeholders, building enterprise, stakeholders' map.

МОДЕЛЮВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Солодовник Г.В.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Підприємства малого та середнього бізнесу є фундаментом національної економіки держави. Тому актуальним є розробка математичних моделей та інструментальних засобів підвищення ефективності прийняття рішень в умовах ризику та неповноти інформації, які стосуються питань розвитку підприємств малого і середнього бізнесу. Робота присвячена використанню багатоетапних моделей прийняття рішень у процесі підвищення ефективності управління. Розроблено програмну реалізацію моделі прийняття рішень. Розглянуті можливі альтернативи рішень за різних ринкових ситуацій та різного ступеня неповноти інформації.

Ключові слова: управління, прийняття рішень, дерево рішень, стан середовища, теоретико-ігрова модель, складна система.

Постановка проблеми. Важливою складовою у модернізації вітчизняної економіки є підприємства сфери середнього та малого бізнесу. Ця сфера є найбільш динамічною та креативною, в ній відбувається накопичення первинного капіталу для подальшого розвитку. Водночас підприємства середнього та малого бізнесу підлягають найбільшим ризикам та впливам турбулентного зовнішнього середовища.

Прийняте у світовій практиці законодавство про підприємництво і підприємницьку діяльність визначає підприємництво як ініціативну, самостійну діяльність громадян та їхніх об'єднань, спрямовану на одержання прибутку, що здійснюється на свій ризик і під власну майнову відповідальність [1].

Наведені факти зумовлюють необхідність дослідження процесів управління підприємствами сфери середнього бізнесу в умовах неповноти інформації з залученням інструментарію математичного моделювання та засобів автоматизації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В результаті аналізу наукових праць з питань управління підприємством в умовах ризику та невизначеності [1–7] можна зазначити, що підприємницький ризик характеризується як небезпека потенційно можливої, ймовірної втрати ресурсів або недоодержання доходів порівняно з варіантом, розрахованим на раціональне використання ресурсів у даному виді підприємницької діяльності.

Фактори, що обумовлюють невизначеність (неточність інформації про умови реалізації цілей виробництва, включаючи витрати й отримані результати), умовно можна розділити на три групи [5]:

- 1) відсутність повної й достовірної інформації про зовнішнє середовище (ринкову ситуацію, політичний та економічний стан у країні і т. ін.), що пов'язана з малою вивченістю зовнішнього середовища;

- 2) наявність випадковості в розвитку подій на ринку;

- 3) протидія з боку ринку (наприклад, невиконання зобов'язань за договорами, конфлікти між замовниками і постачальниками і т. ін.).

Посилення ризику – це зворотній бік свободи підприємництва, отже, щоб вижити в умовах ринкових відносин, необхідно приймати сміливі нетривіальні рішення, що підсилює ризик. Орієнтація економіки України на ринкові відносини означає необхідність обліку різних видів невизначеності і ризиків для всіх суб'єктів господарської діяльності.

Управління підприємством – це спосіб взаємодії між суб'єктом та об'єктом управління, спосіб побудови взаємозв'язку між рівнями управління та функціональними галузями, які забезпечують оптимальне за даних умов досягнення цілей організації [8]. Суб'єкт управління – це особа або група людей, що приймає рішення і керує об'єктами, процесами або відносинами, шляхом впливу на керовану систему для досягнення поставлених цілей. Об'єкт управління – це особа або група, яка може бути об'єднана в будь-який структурний підрозділ та на яку здійснюється управлінський вплив [9].

Запорукою успішного функціонування та розвитку усіх організаційно-господарських ланок діяльності підприємства є забезпечення ефективності управління. Ефективність є однією з головних характеристик результативності управління діяльністю підприємства, що зумовлює необхідність її детального вивчення.

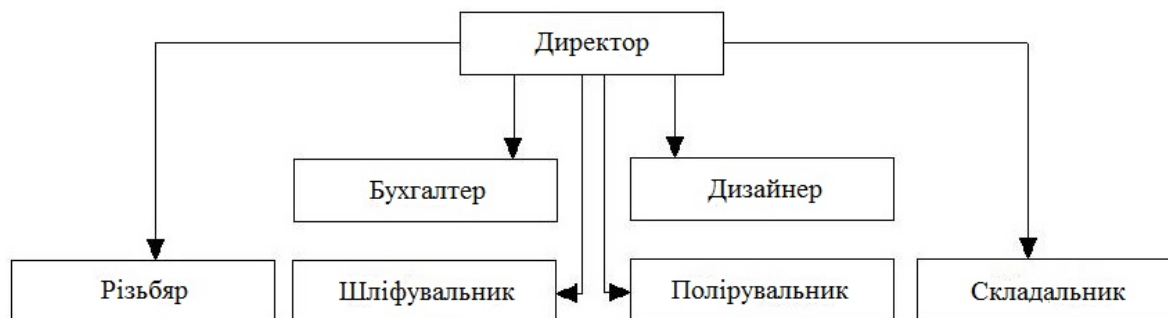
Відсутність на багатьох підприємствах цілісної високоефективної системи управління, адекватної вимогам мінливого ринкового середовища, актуалізує проблему вдосконалення і розвитку науково-методичних підходів та інструментарію ефективного управління діяльністю підприємства. Всі ці проблеми обумовили актуальність даної роботи.

Мета статті. Виходячи з аналізу робіт можна сформулювати ціль роботи, яка полягає в розробці моделі прийняття багатоетапних управлінських рішень на виробничому підприємстві та її програмної реалізації для подальшого експериментування з моделлю з метою аналізу можливих сценаріїв розвитку функціонування підприємства в умовах невизначеності. Об'єкт дослідження: підприємство вітражного виробництва сфери середнього біз-

Динамічність складної системи може бути охарактеризована життєвим циклом. Дослідження, проведені в даній роботі, розглядають систему в критичній області життєвого циклу (момент T_3 на рис. 2), коли органу управління слід прийняти одне з можливих рішень: мо-

За наявності однієї множини альтернатив першого гравця, вибір найкращого рішення можна здійснити за значенням EMV – очікуваної грошової оцінки або очікуваної монетарної цінності (Expected Monetary Value), яка потрібна для прийняття рішення щодо проведення додаткових маркетингових досліджень [12], розраховується для кожної альтернативи підприємства, як сума добутків вигравів при різних сценаріях майбутнього O_{ij} на ймовірності реалізації цих сценаріїв p_i :

$$EMV_i = \sum_{j=1}^N o_{ij} p_j$$



Джерело: розроблено автором за даними [10]

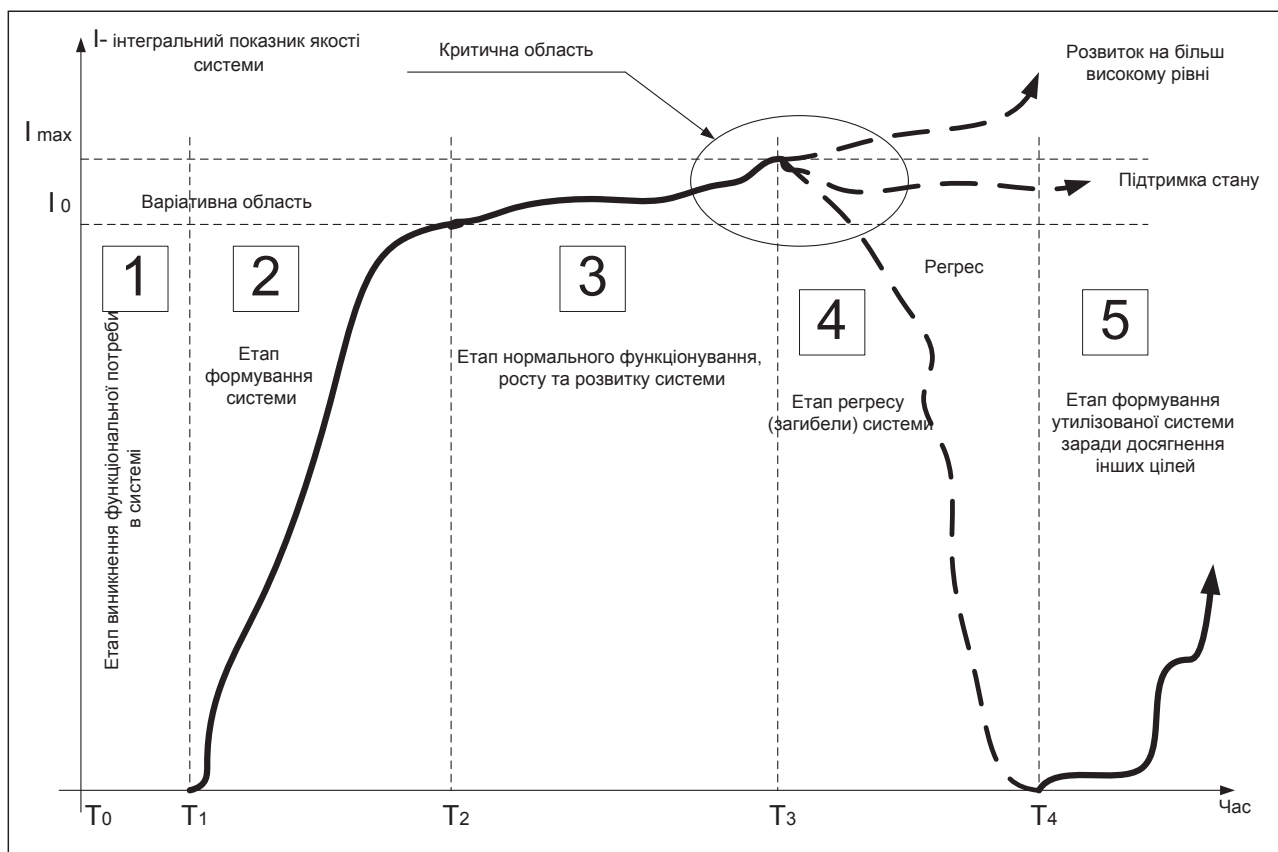


Рис. 2. Схема формальної моделі життєвого циклу системи

Джерело: розроблено автором за даними [9–11]

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1										
2										
3			Обсяги продажів, тис.м.кв.		Валовий дохід, у.г.о.		Зниження продажів, тис.м.кв.			
4			2010 рік	2011 рік	2010 рік	2011 рік	протягом 2010 року		протягом 2011 року	
5		Січень	5,25	6,2	21000	24800	-2,64	-4,64	-1,84	-3,84
6		Лютий	4,875	5,625	19500	22500	-3,01	-5,01	-2,42	-4,42
7		Березнь	8	8,25	32000	33000	0,11	-1,89	0,21	-1,79
8		Квітень	10,25	11,25	41000	45000	2,36	0,36	3,21	1,21
9		Тавень	5,75	6,675	23000	26700	-2,14	-4,14	-1,37	-3,37
10		Червень	12,5	13,25	50000	53000	4,61	2,61	5,21	3,21
11		Липень	10,5	9,75	42000	39000	2,61	0,61	1,71	-0,29
12		Серпень	9,5	8,5	38000	34000	1,61	-0,39	0,46	-1,54
13		Вересень	11,5	9,5	44000	38000	3,61	1,61	1,46	-0,54
14		Жовтень	11,75	10,25	47000	41000	3,86	1,86	2,21	0,21
15		Листопад	10,5	8,75	42000	35000	2,61	0,61	0,71	-1,29
16		Грудень	6,25	10,5	25000	42000	-1,64	-3,64	2,46	0,46
17		Всього	106,625	108,5	424500	434000				
18	Середнє значення за рік		8,89	9,04	Всього	ймовірність				
19	Низькі продажі		4	3	7	0,29				
20	Середні продажі		2	5	7	0,29				
21	Великі продажі		6	4	10	0,42				
22			перевірка: сума=1?			1				
23	Зауваження: Середні продажі в діапазоні [ср.знач-1; ср.знач+1]									

Рис. 3. Визначення ймовірностей станів зовнішнього середовища

Джерело: розроблено автором

Після чого слід обрати ту альтернативу, для якої EMV буде максимальною. Однак, потрібно підкреслити, що вибір альтернативи з максимальною очікуваною цінністю не завжди гарантує виграш. Тому потрібно звернутися до критерію мінімуму очікуваних втрачених можливостей – EOL (Expected Opportunity Loss) [14], що визначаються як середньозважене від втрачених можливостей для кожного з розглянутих сценаріїв майбутнього L_{ij} з вагами, рівними ймовірностям реалізації цих сценаріїв p_j :

$$EOL_i = \sum_{j=1}^N l_{ij} p_j$$

З метою уточнення апіорних ймовірностей станів середовища можна провести дослідження ринку. Вартість досконалої інформації – $EVPI$ (Expected Value of Perfect Information) дозволить прийняти рішення щодо проведення додаткових маркетингових досліджень (відповідна екранна форма наведена на рисунку 4). Вартість досконалої інформації дорівнює мінімальному значенню втрачених можливостей, тому що в реальних умовах наявність стовідсоткової інформації неможлива, тому будь-яке дослідження щодо уточнення ймовірностей станів середовища не може коштувати більше за це значення [14].

Приймаючи відповідальне управлінське рішення, необхідно перевірити, наскільки чутливий зроблений вибір до зміни прогнозних параметрів та оцінок ймовірностей, за допомогою яких були обчислені $EMVI$ для кожної альтернативи. Проведення аналізу стійкості рішень

передбачає визначення відносних похибок у визначенні ймовірностей станів середовища [14].

Статична похибка відхилення ймовірності стану «Низькі продажі» визначається за формулою:

$$\frac{\Delta p}{p} = \frac{1}{\sqrt{N}},$$

де N – розмір вибірки.

У випадку стану середовища «Низькі продажі» це значення становить 20%.

З проведеного аналізу стійкості можна зробити висновок: вартість досконалої інформації змінилася незначною мірою (зросла з 11,08 до 14,32), а вибір кращої альтернативи рішення не змінився і відповідає розширенню виробництва.

Однак, результатом відхилення ймовірності стану «Низькі продажі» на величину, що дорівнює статистичній похибці є значне зниження очікуваної грошової оцінки стратегії «Розширювати виробництво». Тому слід брати до уваги можливість проведення додаткових маркетингових досліджень щодо уточнення ймовірностей станів середовища. За результатами аналізу отримуємо другу множину стратегій першого гравця, що складається з альтернатив: «Проводити додаткові дослідження», «Не проводити додаткових досліджень».

Таким чином отримаємо дві множини альтернатив першого гравця, що складають ланцюг взаємопов'язаних рішень. Коли потрібно вибрати між альтернативами, кожна з яких є «багатокроковим» процесом прийняття рішень, а кроки рознесені в часі, причому на кожному

	A	B	C	D	E
1					
2	Матриця виграшів фірми «Діапазон»				
3		Можливі стани зовнішнього середовища			
4	Альтернативи	Низькі продажі	Середні продажі	Великі продажі	Очікувана грошова оцінка (EMV)
5	Розширювати виробництво	-22	51	100	50,13
6	Продавати фірму	16	16	16	16,00
7	Максимальний виграш	16	51	100	61,21
8	Ймовірність	0,29	0,29	0,42	
9	Очікувана вартість досконалої інформації (EVPI)				11,08
10	ВІДПОВІДЬ	Розширювати виробництво			
11					
12	Матриця втрачених можливостей фірми «Діапазон»				
13		Можливі стани зовнішнього середовища			
14	Альтернативи	Низькі продажі	Середні продажі	Великі продажі	Очікувані втрачені можливості (EOL)
15	Розширювати виробництво	38	0	0	11,08
16	Продавати фірму	0	35	84	45,21
17	Ймовірність	0,29	0,29	0,42	
18	ВІДПОВІДЬ	Розширювати виробництво			

Рис. 4. Визначення вартості досконалої інформації

Джерело: розроблено автором

кроці може виникати свій набір альтернатив та сценаріїв майбутнього, візуалізувати процес вибору кращої альтернативи зручно за допомогою дерева рішень. Дерево рішень – це графічне зображення послідовності рішень і станів середовища з вказівкою відповідних ймовірностей і виграшів для будь-яких комбінацій альтернатив і станів середовища [15].

Дерево рішень складається з вузлів двох типів, гілок і плодів (виграшів або програшів, що відповідають реалізації певного рішення за настання відповідного стану середовища). Вузли першого типу відповідають ситуації прийняти рішення першим гравцем, графічно вони позначаються порожніми прямокутниками. У вузлах другого типу рішення «приймаються» зовнішнім середовищем (це події, що не залежать від першого гравця), графічно вони позначаються прямокутниками з зірочкою. Гілки дерева відповідають альтернативам вибору.

Оскільки реалізація рішення щодо розширення виробництва є довгостроковим процесом його доцільно розбити на два етапи:

- 1-й етап – це перший рік реалізації проекту, для якого є характерним менший прибуток або грошовий потік та більший рівень ризикованості;

- 2-й етап – це наступні роки реалізації проекту, для яких є характерним більший прибуток або грошовий потік та менший рівень ризикованості, цей етап відповідає сталому режиму функціонування, але гроші в цьому випадку слід дисконтувати, тобто перерахувати вартість майбутнього грошового потоку на поточний час.

Вибір найкращої альтернативи визначається максимальним значенням чистої поточної вартості NPV (NetPresentValue) – це сума дисконтованих значень потоків платежів приведені до сьогодення, що розраховується за формулою [14]:

$$NPV = \frac{EMV1}{k} + M, \quad EMV1 = \sum_{j=1}^n DCF * p_j,$$

де NPV – сума дисконтованих значень потоків платежів;

$EMV1$ – очікувана грошова оцінка (оцінка рішення на першому етапі);

k – коефіцієнт дисконту;

M – потік платежів до сьогодення;

DCF – дисконтований грошовий потік (DiscountedCashFlow);

p_j – ймовірність (Probability) настання того або іншого стану зовнішнього середовища (рівня продажів).

Величина DCF розраховується за формулою:

$$DCF = EMV2 / k + CF1,$$

де $EMV2$ – очікувана грошова оцінка (оцінка рішення на другому етапі).

У якості $CF1$ – грошовий потік (CashFlow) на першому етапі – виступає середнє значення грошового потоку, що є різницею між валовим

доходом, змінними, постійними витратами та податками.

Виходячи з теорії часової вартості грошей [14; 15], для отримання суми потоку платежів, приведеної до теперішнього моменту часу, використовується метод дисконтування. Таким чином, всі суми грошового потоку приводиться до теперішньої вартості.

Початкова частина дерева альтернатив містить елементи першої множини рішень першого гравця: проводити чи не проводити додаткові дослідження, тому вихідними даними моделі є ланцюг рішень, який для числового прикладу цієї роботи має вигляд: «Проводити додаткові дослідження» → «Не розширювати виробництво» (за низьких продажів) «Розширювати виробництво» (за середніх бо високих продажів). Подальше розгалуження дерева рішень позначимо великими літерами:

- дерево А відповідає альтернативі «Не проводити додаткових досліджень», за якої подальше прийняття рішення щодо розширення виробництва відбувається без уточнення апріорних ймовірностей станів середовища;

- дерево Б відповідає низьким продажам на другому етапі реалізації рішення, що призведе до зменшення грошового потоку і кращою альтернативою в цьому випадку буде «Не розширювати виробництво», подальше ж зменшення грошового потоку призводить до відповіді «Продаж фірми»;

- дерево В відповідає середнім продажам на другому етапі реалізації рішення, що призведе до незначного зменшення грошового потоку і кращою альтернативою в цьому випадку буде «Розширювати виробництво»;

- дерево Г відповідає високим продажам на другому етапі реалізації рішення логічним є припущення про збільшення грошового потоку і кращою альтернативою в цьому випадку буде «Розширювати виробництво».

Початкова частина дерева альтернатив, яка відповідає першій множині рішень першого гравця: проводити чи не проводити додаткові дослідження, наведена на рисунку 5.

У комірках I2, I6, I10, I15 розташовані переходи до інших частин дерева альтернатив, що відповідають наступним ланкам ланцюга прийняття рішень.

Слід зазначити, що зі зміною вказаних показників та параметрів моделі можуть формуватися інші ланцюги рішень. Також за допомогою даної моделі може бути проведений аналіз стійкості рішення від зміни вхідних параметрів.

Наведемо стислий аналіз дерев, що відповідають розгалуженням початкового дерева. Екранна форма програмної реалізації дерева А зображена на рисунку 6.

Стовбці X та Y містять значення ймовірностей та грошових потоків для першого року реалізації проекту, для якого притаманним є менший прибуток або грошовий потік та більший

Рис. 5. Доцільність проведення додаткових досліджень

[illegible]

Джерело: розроблено автором

режим функціонування). Дисконтування грошей відбувається у комірках стовпчика AF за формулою $=AE6/(\$T\$2+Y6)$. Комірка AI24 містить максимальне значення дисконтованого потоку, що є результатом розрахунків для дерева А.

Результатом наведених розрахунків є максимальне значення чистої поточної вартості для дерева альтернатив А: $NPV = 66093,94$ у.г.од. Згідно зі знайденим значенням кращою альтернативою визначено: «Не розширювати виробництво». Для визначення відповіді була застосована функція IF(), яка дозволяє побудувати логічне вираження для вибору альтернативи. Екранна форма програмної реалізації дерева Б зображена на рисунку 7.

Область розрахунків дерева альтернатив Б містить формули, що є аналогічними тим, за якими побудовано дерево А.

Результат розрахунків містить максимальне значення чистої поточної вартості для дерева альтернатив Б, що складає 90198,79 у.г.од.

Дерево Б відповідає низьким продажам на другому етапі реалізації рішення що призведе до зменшення грошового потоку і відповіддю в цьому випадку буде «Не розширювати виробництво». Але подальше зменшення грошового потоку призводить до відповіді «Продаж фірми». Екранна форма програмної реалізації дерева В зображена на рисунку 8.

Область розрахунків дерева альтернатив В містить формули для, що є аналогічними тим, за якими побудовано попередні дерева.

Результатом розрахунків є максимальне значення чистої поточної вартості для дерева альтернатив В: $NPV = 85013,17$ у.г.од.

Дерево В відповідає середнім продажам на другому етапі реалізації рішення що призведе до незначного зменшення грошового потоку і відповіддю в цьому випадку буде «Розширювати виробництво».

Екранна форма програмної реалізації дерева Г зображена на рисунку 9.

Область розрахунків дерева альтернатив Г містить формули для, що є аналогічними тим, за якими побудовано попередні дерева.

Результатом розрахунків є максимальне значення чистої поточної вартості для дерева альтернатив Г, що складає 85013,17 у.г.од.

Дерево Г відповідає середнім продажам на другому етапі реалізації рішення, що призведе до незначного зменшення грошового потоку і відповіддю в цьому випадку буде «Розширювати виробництво».

Висновки. Результатом досліджень є модель прийняття багатоетапних рішень з урахуванням втрат, що можуть виникнути під час реалізації несприятливих подій. Модель подана в графічному вигляді, що дозволяє наочно показати залежність рішень від наступних показників функціонування фірми (вхідні змінні моделі): грошового потоку в перший рік реалізації рішення; грошового потоку в наступні роки реалізації рішення; ціни продажу фірми; розміру капіталовкладень на розширення виробництва; вартості додаткових досліджень ринку.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1	Ставка дисконту:					10%										P2	CF2	EMV2	DCF	EMV1	NPV
2	Коефіцієнт дисконту:					1,1															
3																					
4																					
5																					
6																					
7																					
8																					
9																					
10																					
11																					
12																					
13																					
14																					
15																					
16																					
17																					
18																					
19																					
20																					
21																					
22																					
23																					
24																					
25																					
26																					
27																					
28																					
29																					
30																					
31																					
32																					
33																					
34																					
35																					
36																					
37																					
38																					
39																					
40																					
41																					
42																					
43																					
44																					
45																					
46																					
47																					
48																					

Рис. 7. Екранна форма програмної реалізації дерева альтернатив Б

Джерело: розроблено автором

B

Джерело: розроблено автором



Джерело: розроблено автором

Вихідними даними моделі є ланцюг рішень, який для описаного числового прикладу має вигляд: ПРОВОДИТИ ДОДАТКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ → НЕ РОЗШИРЮВАТИ ВИРОБНИЦТВО (за низьких продажів) РОЗШИРЮВАТИ ВИРОБНИЦТВО (за середніх або високих продажів).

Розроблена модель та її програмна реалізація можуть бути застосовані на виробничих фірмах малого та середнього бізнесу з метою підвищення ефективності прийняття управлінських рішень щодо розвитку підприємства.

Список літератури:

1. Лапуста М.Г. Риски в предпринимательской деятельности / М.Г. Лапуста, Л.Г. Шаршунова. – М.: ФиС, 2000. – 156 с.
2. Вітлінський В.В. Ризикологія в економіці та підприємстві: [Електронний ресурс] / В.В. Вітлінський, Г.І. Великоіваненко / Режим доступу: http://kneu.edu.ua/ua/science_kneu/scientific_schools/mtrve/mtrve_praci/mtrve_prazi/ruzvecontp/.
3. Галоши Б.А. Моделирование рискованных ситуаций в экономике и бизнесе / Б.А. Галоши. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 244 с.
4. Клебанова Т.С. Теория экономического риска: учебно-методическое пособие для самостоятельного изучения дисциплины / Т.С. Клебанова, Е.В. Раевнева – Х.: Издательский Дом «ИНЖЕК», 2013. – 156 с.
5. Новожилова М.В. Моделирование управления коммерческим риском: навчально-методичний посібник / М.В. Новожилова, Г.В. Солодовник – Х.: ХНУБА, 2016 р. – 81с.
6. Бланк І.А. Управление финансовыми рисками / І.А. Бланк – К.: Ніка-Центр, 2005. – 600 с.
7. Вітлінський В.В. Економічний ризик, ігрові моделі: Навч. посібник / В.В. Вітлінський, П.С. Верченко та ін. – К.: КНЕУ, 2000. – 120 с.
8. Воронцова Г.В. Основные направления адаптации системы управления предприятием в конкурентной среде [Электронный ресурс] / Г.В. Воронцова. – Режим доступа: http://science.ncstu.ru/articles/econom/2010_10/34.pdf/file_download.
9. Височина М.В. Аналіз методів оцінювання ефективності управління діяльністю підприємства // ВАК України. – 2009 р. – № 161. – 86–89 с.
10. Солодовник Г.В. Інструментальні засоби моделювання соціально-економічних систем: Навчальний посібник / Г.В. Солодовник. – Х.: ХНУБА, 2016 р. – 130 с.
11. О'Шоннеси Дж. Принципы организации управления фирмой: Пер. с англ. / Дж. О'Шоннеси. – М.: МТ Пресс, 2001. – 296 с.
12. Лабскер Л.Г. Общая методика конструирования критериев оптимальности решений в условиях риска и неопределенности / Л.Г. Лабскер, Е.В. Яновская // Финансовый менеджмент. – 2002. – № 5. – С. 58–74.
13. Карпов В.А. Обґрунтування господарських рішень та оцінка ризиків: Навчальний посібник / В.А. Карпов, А.І. Ковальов, Н.В. Сментина. – Одеса: ОНЕУ, 2013. – 670 с.
14. Зайцев М.Г. Методы оптимизации управления и принятия решений: примеры, задачи, кейсы: учебное пособие / М.Г. Зайцев, С.Е. Варюхин. – 2-е изд., испр. – М.: Издательство «Дело» АНХ, 2008. – 664 с.
15. Семенова К.Д. Обґрунтування господарських рішень та оцінювання ризиків: Навчальний посібник / К.Д. Семенова. – Одеса, 2013 р. – 194 с.

Солодовник А.В.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Предприятия малого и среднего бизнеса являются фундаментом национальной экономики государства. Поэтому актуальна разработка математических моделей для повышения эффективности принятия решений в условиях риска и неполноты информации, касающихся вопросов развития предприятий малого и среднего бизнеса. Работа посвящена использованию многоэтапных моделей принятия решений в процессе повышения эффективности управления. Разработана программная реализация модели принятия решений. Рассмотрены возможные альтернативы решений при различных рыночных ситуациях и разной степени неполноты информации.

Ключевые слова: принятие решений, дерево решений, состояние среды, теоретико-игровая модель, сложная система.

Solodovnik G.V.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

MODELING THE STRATEGY OF DEVELOPMENT OF A PRODUCTION ENTERPRISE

Summary

Small and medium-sized businesses are the foundation of the nation's national economy. Therefore, the development of mathematical models for increasing the efficiency of decision-making in the context of risk and incompleteness of information related to the development of small and medium-sized businesses is relevant. The paper is devoted to the use of multi-stage decision-making models in the process of increasing the efficiency of management. The program implementation of the decision-making model is developed. Considered possible alternatives for solutions in different market situations and different degrees of incompleteness of information.

Keywords: decision making, decision tree, state of the environment, theoretic-game model, complex system.

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ДОРОЖНЬОГО БУДІВНИЦТВА УКРАЇНИ У 20–40 РОКИ ХХ СТ.

Тодріна І.В., Євсєєв С.Є., Шебалкова Є.І.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Досліджено історичний процес становлення та розвитку дорожньої галузі України у 20–40 роки ХХ ст. Висвітлено державні заходи щодо організації та фінансування дорожнього будівництва та зміцнення матеріально-технічної бази дорожньо-будівельних організацій. Значну увагу приділено досвіду використання прогресивних методів будівництва та ремонту автомобільних доріг. Розглянуто внесок науковців та освітян у розвиток дорожньо-будівельної галузі та підготовку фахівців. З'ясовано місце і роль дорожнього господарства у вирішенні соціально-економічних проблем України.

Ключові слова: транспорт, дорожнє будівництво, дорожньо-будівельна галузь, вантажний потік, дорожнє покриття, дорожньо-будівельні матеріали.

У вирішенні соціально-економічних проблем України у період, що досліджується, важливе місце належало шляхам сполучення, в тому числі шосейним і ґрунтовим дорогам, стан і мережа яких значною мірою зумовлювали економічну ефективність використання невеликої тоді кількості автомобілів і грузових засобів для вантажних і пасажирських перевезень. Будівництво доріг обумовлювало темпи відбудови та реконструкції господарства і в той же час само прямо залежало від економічного стану країни. Зростання сільськогосподарського виробництва і відбудова промисловості та масштаби дорожнього будівництва були взаємообумовленими.

Дорожнє будівництво в економіці України в 20–40 рр. мало свої характерні особливості. Будівництво автомобільних доріг забезпечувало високі темпи реконструкції господарства. Тому економічна історія вітчизняного дорожнього будівництва цього періоду є актуальною темою дослідження у наш час, коли вирішується складні проблеми економічного розвитку України, яка робить спроби долучитись до євроекономічного простору.

Постановка проблеми. Дорожнє будівництво в 20–40 роки проводилось в умовах зміни форм власності на засоби виробництва та транспортні засоби. В цей період тільки зароджується автомобільний транспорт, починається його становлення. По-новому постають економічні проблеми впорядкування і оптимізації мережі шляхів сполучення: підведення доріг до пунктів стикування із залізничними та водними шляхами, фінансування будівництва, експлуатації та ремонту доріг з державного та місцевих бюджетів. Поставало питання створення матеріально-технічних засобів дорожнього будівництва та забезпечення його відповідними кваліфікованими кадрами. Дослідження цих проблем є актуальними на сьогодні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В ряді робіт вчених показано хід дорожнього будівництва в 1920–1940 роки, стан дорожньої

мережі та основні дані про її експлуатацію, про розвиток техніки та засобів будівництва доріг. Це напрацювання перш за все Кудрявцева А.С. [3], який зібрав, систематизував і узагальнив великий фактичний матеріал з будівництва доріг, Маркової А.Н. [4] та Столбового В.Д. [6], а також колективна монографія про автомобільні дороги України станом на кінець 1970-х років з екскурсами в минуле [1].

З точки зору економічної історії необхідно дослідити вплив економічної політики держави на хід і результати дорожнього будівництва, взаємозв'язок між загальними зрушеннями в господарстві, зокрема вплив на хід будівництва доріг процесів становлення транспортної системи в період, що досліджується.

Мета статті: висвітлити стан дорожнього будівництва України в 20–40 рр. та дослідити проблеми, що вирішувались у цій галузі її працівниками та державою з метою задоволення дійсних соціально-економічних потреб вітчизняного народного господарства того періоду. Проаналізувати позитивний досвід, необхідний для сучасного розвитку дорожнього господарства України.

Виклад основного матеріалу. На початку 20-х років у транспортному господарстві України головна увага приділялась залізницям, проте вже у 1918 році було вжито заходів до впорядкування дорожнього будівництва. При губернських і повітових Радах утворювались дорожні секції. Почав діяти Комітет державних споруд, метою діяльності якого було об'єднання всього державного будівництва, куди входило і дорожнє будівництво. Продовжувалась діяльність військово-дорожніх організацій, підпорядкованих Управлінню шляхів сполучення. В 1918 р. в Україні було створено Південшосе при Комітеті державних споруд для централізованого будівництва і експлуатаційного утримання доріг, а при губернських і повітових Радах відповідні відділи [1, с. 25].

Безпосередньо дорожнє будівництво на місцях та утримання доріг здійснювало управ-

ліній місцевого транспорту округів (ОМЕС), оскільки на округи деякий час адміністративно поділялась Україна. ОМЕСи залучали до ведення дорожнього господарства місцеві кошти, а до будівництва та ремонту доріг мобілізували робочу силу (як правило, безоплатну) місцевого населення.

Все дорожнє господарство було зосереджено в Управлінні шосейних доріг. В Україні значне зростання (більш ніж втричі) шосейних доріг було досягнуто порівняно з 1919 р. уже в 1920 році, в чому особливо відзначились дорожники Волинської, Катеринославської, Київської, Миколаївської та Полтавської губерній. Було відбудовано міст через Дніпро, довжиною понад 1700 м. Упшос прямо вказував на автомобільний транспорт як на найважливіший чинник, що спонукає до покращення стану дорожньої мережі.

В 1921 році Південшос був переданий у Центральне управління місцевого транспорту (ЦУМПТ) Народного комісаріату шляхів сполучення. В системі цього Комісаріату було створено Українське управління місцевого транспорту (Укрумт). Дороги державного значення знаходилися у віданні окружних управлінь місцевого транспорту, а дороги місцевого значення у віданні інспекцій при губвиконкомах [1, с. 26].

У 1922 році Українське Управління місцевого транспорту утворило 18 застав для збору плати за проїзд на державних шосейних дорогах, а пізніше 43 застави на державних ґрунтових дорогах. На кожній заставі встановлювалась плата за проїзд 25-30 верст (ціни орієнтовно брались довоєнні). З 1 жовтня 1922 р. до 1 квітня 1923 р. у Волинській та Київській областях було перевірено економічну ефективність такої системи оплати за користування дорогами. Було встановлено, що на шосейних дорогах це дає 120 тис. крб. на рік, а плату можливо і навіть доцільно підвищувати. Населенню було пояснено, що гроші йдуть на дорожнє господарство, на упорядкування і покращення доріг, і воно з розумінням поставилося до збору плати за проїзд, цілком його підтримавши [12, ф. 186, оп. 1, спр. 54, арк. 6].

В той же час держава вкрай мало виділяла коштів на дорожнє будівництво. Для порівняння досить порівняти дві цифри: на 1923 р. Укрумт одержав 2440 тис. крб., з них безпосередньо на будівництво нових доріг всього 545 тис. крб. [12, ф. 186, оп. 1, спр. 54, арк. 5]. Решта теж було мізерною сумою, якщо враховувати, що це були гроші на утримання і ремонт 6190 верст дороги [12, ф. 186, оп. 1, спр. 54, арк. 5-7].

Станом на 5 серпня 1924 р. за даними окружних управлінь місцевого транспорту, у їхньому розпорядженні було 5,9 тис. верст доріг, в т.ч. 1,2 тис. верст шосе, що складало 17,4% всіх доріг України. В 1925 р. в Українському управлінні місцевого транспорту було

створено обласні дорожньо-дослідницькі станції – ОДДС. За довжиною доріг Україна була в числі перших чотирьох з 14 розрядів ОМЕС СРСР поряд з Московським, Ленінградським і Західним розрядами округів. В 1924 р. в Україні проводились машинно-дорожні роботи, які полягали в будівництві нових доріг найпростішим дорожнім знаряддям – плугами, боронами, рівчакокопачами, прасами, виготовленими на місцях. Ці роботи проводились у Катеринославській (Катеринослав – Нікополь – 7 верст) і Київській (Біла Церква – Сквирка – 10 верст) областях [3, с. 84].

За умов вкрай обмеженого державного фінансування дорожнього господарства, в серйозну проблему переростала оплата праці зайнятих у цій сфері трудівників. Довелось значною мірою орієнтуватись на найдешевшу робочу силу. Керівництвом України було прийнято рішення під приводом боротьби з безробіттям залучати безробітних до державних робіт на будівництві доріг і терміново опрацювати питання про обов'язкове використання на цих роботах широких верств населення [9, с. 374, 378]. Також було акцентовано увагу на той факт, що розвиток сільського господарства і розширення ринку сільськогосподарської продукції викликає необхідність розвитку дорожнього будівництва, в том числі прокладання під'їзних шляхів до залізниці та водного транспорту, покращення ґрунтових і шосейних доріг, будівництва і ремонту мостів на них. Підкреслювалось, що ця невідкладна потреба у найближчий період повинна посісти важливе місце [9, с. 378].

Аналіз стану справ у будівництві доріг на місцях, проведений республіканським керівництвом, свідчить, що невеликі кошти, які могла виділити на цю справу держава, витрачались значною мірою не раціонально. Головна причина – некваліфіковане проектування в якому не враховувалися належним чином вантажопотоки (а їх попередньо слабо вивчали), особливості району, кліматичні умови, низький рівень використання машини і механізмів та робочої сили [11, ф. Р-1093, оп. 1, спр. 98, арк. 30].

Особливістю дорожнього господарства в 20-і роки був його поділ на державне та місцеве. Фінансування на їх відбудову, будівництво, утримання і ремонт велось окремо. Але в цілому воно не відповідало нагальним потребам. Окружні органи влади постійно звертались з проханням дати більше грошей і на місцеві, і на державні дороги, але асигнувань було надто мало [11, ф. Р-1093, оп. 1, спр. 98, арк. 28].

З самого початку державного курсу на форсовану індустріалізацію, в якій Україна посідала одне з чільних місць, змінюється ставленням влади до будівництва доріг, розставляються у цій справі якісно нові акценти. В 1926 р. керівництво України надіслало на місця директиву про необхідність негайно

переглянути плани будівництва доріг, щоб зв'язати новобудови підприємств найраціональніше у транспортному відношенні, максимально знижуючи витрати при найвищому зростанні випуску продукції [9, с. 418].

В 1923–1927 рр. в Україні проводилось поліпшення ґрунтових доріг способом профілювання з додаванням піску, шлаку, глини, покращення важких піщаних доріг з додаванням шлаку. Ґрунтові дороги поліпшувались вапняними відходами цукрового виробництва, торфом, сумішшю торфу з піском, піщані дороги – торфом, зокрема на Поліссі. Стану ґрунтових доріг надавалось все найбільшого значення, оскільки саме вони мали найбільшу протяжність. В листопаді 1927 р. партійне керівництво республіки поставило завдання в галузі транспорту і дорожнього будівництва негайно розгорнути роботи по будівництву шляхів, в тому числі ґрунтових доріг, а також спорудження нових мостів [9, с. 514–515].

Місцеві дороги майже всі ґрунтові, були головними для вирішення проблеми піднесення сільського господарства. Тому дорожники України доклали значних зусиль на зміцнення місцевого транспорту, в першу чергу по лінії розширення дорожнього будівництва, до якого залучити сили і засоби місцевого населення, місцевих Рад, оскільки незадовільний стан місцевого транспорту був однією з головних причин технічної та культурної відсталості села [10, с. 670].

З 1927 р. проводився обробіток ґрунтових доріг гудроном і нафтою (почався з дороги Харків-Вовчанськ) [3, с. 91]. Практикувалось будівництво доріг з мартенівського шлаку, який виявлявся більш придатним для цієї мети порівняно з доменним шлаком.

В 1928 р. дорожнє господарство було віддане Головдортрансу України при Раднаркомі України, а керівництво ним покладено на обласні, окружні та районні Держтранси. З цього року починається докорінна реконструкція місцевого транспорту і дорожнього будівництва. В цілому по Союзу на першу п'ятирічку з 64,4 млрд. крб. капіталовкладень в промисловість і сільське господарство 10 млрд. крб. вкладалося в транспорт.

Протягом всього періоду непу однією з найгостріших проблем дорожнього господарства був стан мостів. Ще в 1923 р. в Києві було організоване управління по відбудові мостів [1, с. 49]. Після громадянської війни у задовільному стані було лише 30% мостів, а на початку першої п'ятирічки 1928 р., в кінці непу – 50%. Тяжким був стан громадських споруд дорожників: жилих будівель було лише 135, загальною площею 12,2 тис. кв. м та нежилих – 242, площею 16,9 тис. кв. м.

На цей час в Україні переважали ґрунтові дороги. Було лише 45 км клінкерної бруківки. Український округ мав 4652 км ґрунтових доріг,

Волинський округ – 1592 км. Поліпшені ґрунтові дороги в Українському окрузі протягнулись тоді на 828 км, дороги з щебеневим покриттям – на 954 км. Гравійних доріг не було зовсім [3, с. 112]. На всьому низькому рівні знаходилась організація служби експлуатації доріг.

Дорожнє господарство гостро відчувало нестачу кваліфікованих працівників. В 1927 р. було покладено початок створенню шкіл і курсів підготовки і перепідготовки нижчого технічного персоналу дорожньо-будівельного профілю. В 1927 р. в Одесі, Дніпропетровську і Харкові було відкрито профтехшколи з трирічним терміном навчання – перші заклади з підготовки кваліфікованих дорожників [1, с. 166].

Однією з невідкладних проблем дорожнього будівництва та експлуатації доріг був низький рівень наукових розробок дорожнього господарства, підготовки наукових кадрів та відповідного рівня інженерів – дорожників, зокрема мостовиків, спеціалістів з дорожньо-будівельних матеріалів. Перш за все необхідно було розгорнути наукові дослідження з дорожньої справи. Харківський автомобільно-дорожній інститут, що започаткував вирішення цих проблем, був відкритий пізніше, в 1930 році. Але до цього, початком розвитку наукових досліджень у галузі дорожньої справи слід вважати організацію в Харкові в 1926 р. окремої дорожньої науково-дослідної станції [1, с. 35].

В 1928 р. було проведено державну кваліфікацію шосейних доріг, облік і паспортизацію дорожньої мережі, встановлено технічні правила та інструкції по ремонту і утриманню шосейних і ґрунтових доріг. Так було покладено початок дорожньої картографії України. У тому ж році створена державна кваліфікація, за якою автомобільні дороги були розділені на технічні класи [1, с. 122]. В 1930 р. на базі Харківської окружної дорожньої науково-дослідної станції було створено Науково-дослідний інститут безрейкових шляхів і транспорту (УкрдорНДІ) і нові науково-дослідні станції такого ж профілю у Києві, Вінниці, Дніпропетровську і Одесі [1, с. 36].

Початок широкого розгортання будівництва доріг слід віднести до 1930 років, коли закінчилась в основному відбудова старих доріг. Першими були збудовані дороги Донецьк – Артемівськ, Ворошиловград – Кадіївка, Дніпропетровськ – Запоріжжя, Київ – Біла Церква [1, с. 63]. Автомобілізація країни підвищила вимоги до автогужових доріг. На головних стратегічних напрямках почали будувати автомобільні магістралі. Було здійснено ряд заходів щодо вдосконалення керівництва дорожнім господарством. У квітні 1931 р. керівництво автомобільним і дорожнім господарством перейшло від Наркомату шляхів сполучення до Центрального управління шосейних доріг та автомобільного транспорту при

Раді Народних Комісарів СРСР [7, с. 5]. В кінці 1934 р. РНК СРСР прийняла постанову “Про заходи з поліпшення народного господарства”, в якій передбачалось організувати управління доріг з безпосереднім підпорядкуванням Цудортрансу найважливіших магістралей, до яких були віднесені Ленінград – Москва – Харків і Ленінград – Київ. В 1936 р. Головдоритранс був реорганізований в Ушосдор НКВС України. В 1938 р. будівництво і експлуатація доріг були віддані до новоствореного Головного дорожнього управління при Раднаркомі України [1, с. 26–27].

Технічні умови і норми пошукувань, проектування і будівництва автомобільних доріг і мостів були видані Цудортрансом у 1931 р., але вони не враховували перспектив розвитку автотранспорту і зростання обсягів перевезень [1, с. 50]. В цілому, за 1928–1932 рр. в галузі ліквідації бездоріжжя зроблено лише перші кроки, які не завжди відповідали вимогам розвитку господарства. На I Всеукраїнському з'їзді Союзу робітників залізничного і портового дорожнього будівництва (1931 р.) відзначалося, що хоча Головне дорожнє управління забезпечило зростання довжини доріг до залізничних вузлів і портів у 1930 р. майже в півтора рази порівняно з 1929 р., це зростання не відповідало потребам, а собівартість цього нарощування була досить висока внаслідок незадоволеного планування, низького рівня механізації робіт, неефективного використання робочої сили, недостатнього забезпечення матеріалами [12, ф. 2725, оп. 1, спр. 39, арк. 22–23].

Будівельники доріг часто розпочинали роботу без необхідної підготовки до сезону. Згідно архівних даних на кінець березня 1932 р. на початок сезону було заготовлено 11% каменю від необхідного для пристосування до робіт, з 18 тракторів відремонтовано – 4, з 33 каменедробарок – 7 [13, ф. 1, оп. 20, спр. 5246, арк. 1–2].

Головна частина місцевих доріг упорядковувалась для сполучення сільських рад з районними центрами і будувалась до залізничних станцій і водних пристаней.

З кінця 20-х і в 30-і роки на дорогах місцевого значення постійна служба експлуатації практично була відсутня. Середня довжина, закріплена за експлуатаційною ділянкою на загальнодержавних дорогах, становила 675 км. Дорожній майстер обслуговував 55–60 км. шляху, ремонтний робітник відповідав за стан 6–8 км дороги [1, с. 28], що значно перевищувало реальні можливості працівників.

Значний вплив на технічну оснащеність дорожнього будівництва мав успішний хід пришвидшеної індустріалізації. В 1934 році було створено перші машинно-дорожні станції. В цьому році перші з них мали по 3 машинно-дорожні загоны, постійну базу, свою кузню, складські та службові приміщення, житловий фонд. В ході суцільної колективізації з'явилися

машинно-дорожні загоны при сільськогосподарських машинно-тракторних станціях [1, с. 27]. В 30-і роки в Україні було організовано 89 дорожньо-експлуатаційних ділянок [ДЕД].

На дорожнє господарство певний позитивний вплив мали високі темпи розширення бурякосіяння і зростання виробництва цукру. За почином передової буряківниці Марії Демченко почалася гонитва за рекордними врожайми цукрового буряку. Вивозити врожай з полів треба було по осінньому бездоріжжю. Для обслуговування доріг у районах, які спеціалізувалися на вирощуванні цієї культури, було утворено 123 дорожньо-експлуатаційні станції зі штатом по 4 працівника [1, с. 28]. В 1932 р. керівництво Харківщини відзначило, що виробництво цукру “серйозно гальмується” бездоріжжям, оскільки до цукрозаводів не впорядковані під'їзні дороги. Накреслюючи заходи щодо підвищення рівня виробництва цукру, керівники області звернули увагу на поліпшення відповідного дорожнього будівництва [11, ф. 2, оп. 1, спр. 4, арк. 53].

Вже у 1934 р. машинно-дорожні станції мали 6 важких грейдерів з гусеничними тракторами ЧТЗ-60 і С-65, 6 грейдерів ГП-6, механізовані лопати, комплекти допоміжних механізмів, металеві утюги, плуги і причіпні котки [1, с. 160]. Ще в 1931 р. Кременчуцький завод дорожніх машин почав виготовляти причіпні котки старого типу, кінні скрепери, освоїв виробництво дорожніх утюгів.

Проте протягом всього розглянутого періоду багато сільськогосподарської продукції втрачалося (зокрема овочів) через поганий стан доріг, під'їздів до залізничних станцій, річкових пристаней, морських портів, зерноскладів та цукрових заводів [11, ф. 2, оп. 1, спр. 4, арк. 64–65].

В 1935 р. для обслуговування та експлуатації мостів довжиною більше 400 м. були створені окремі мостові станції [1, с. 122]. В цілому стан мостів на автогужових дорогах був далеким від потреб розвитку транспорту. Як встановила державна комісія, в 1937 р. технічний стан мостів не відповідав тогочасним вимогам. Мости зводились зі значними дефектами, здавалися у експлуатацію зі значними недоробками, не було налагоджено їх перевірку, не проводився своєчасний і якісний ремонт, не велись обов'язкові журнали нагляду за їхнім станом [13, ф. 1, оп. 20, спр. 7118, арк. 57–58].

На дорожньому будівництві всіляко підтримувався рух раціоналізаторів. Так, ремонтер В.М. Юрковський винайшов скребок, що вчетверо підвищував продуктивність праці. Раціоналізатор П.М. Перфильєв сконструював утюг з механічним укисником, що давало можливість одночасно проводити зрізання укосів і утюження ґрунту всієї дороги, перевищуючи норми в десятки разів.

Для будівництва та ремонту доріг широко використовувалися місцеві матеріали.

В 1933–1937 рр. в дорожньому будівництві й ремонті доріг застосовувався гравій, слабкі кам'яні матеріали та клінкерні глини, доменні, металургійні та котельні шлаки. Під Києвом було збудовано дорогу з покриттям цегляного щебеню. На піщаній основі було укладено двохшарове покриття з нижнім шаром з щебеню білої глини і верхнім з щебеню червоної цегли. Було зроблено глибоке насичення сирим дьогтем з додачею 20–25% кам'яновугільного піску, а поверхневу обробку – бітумом [3, с. 189]. У другій п'ятирічці, поряд з поширеним методом ремонту покриття «гарячим чорним щебенем», почав впроваджуватись ремонт «холодним чорним щебенем». Так, в 1932 р. на дорозі Харків – Белгород було проведено ямковий ремонт ділянки покриття асфальтобетонними сумішами, що вкладалися у холодному стані, і це дало позитивні результати [3, с. 91].

Для ряду областей і великих міст України важкою проблемою у будівництві доріг була відсутність кам'яного матеріалу. Наприклад, Харків добував камінь у кар'єрі біля Запоріжжя, надсилаючи туди свою техніку. На 1941 рік було заплановано заплатити 272 тис. крб. лише за транспортування [13, ф. 2, оп. 1, спр. 1278, арк. 28].

У зв'язку з посиленням автомобільного руху, виникла необхідність розробки попереджувальних заходів боротьби з швидкою зношеністю щебених і гравійних покриттів. Для цього почалась застосовуватись систематична і періодична розсіпка по щебених покриттях кам'яного дріб'язку з регулярним накиданням його на покриття по мірі відкидання на узбіччя рухом транспорту.

В період, що досліджується, було використано значний обсяг дослідного дорожнього будівництва [3, с. 133]. Головним напрямом доходів було поліпшення щебених покриттів обробкою різними в'язкими матеріалами (в основному це бітумні емульсії та розріджені бітуми), зокрема в районі Харкова. В Харкові було збудовано кілька кілометрів доріг з асфальтним покриттям.

Проводились дорожні роботи з використанням кам'яновугільних дьогтів [3, с. 183]. Будівництво дьогтьобетонних доріг проводилось на шляху Харків – Белгород, а в Вінницькій області – з використанням кам'яновугільного наповненого дьогтю для поверхневої обробки. Здійснювалися й інші роботи: побудова дослідних дільниць синтетичного литого асфальту з нафтового бітуму, тонкорозмолотого вапняку і піску в Донбасі та асфальтобетонних покриттів у Дніпропетровську. В 1934 р. проводились дослідження по влаштуванню дьогтьованих ґрунтових основ для дорожніх покриттів. В 1935 р. піщана дорога під Києвом була поліпшена сирими дьогтями Макеєвського і Камінського коксохімзаводів. В 1936 р. побудована дільниця дьогтьованої ґрунтованої дороги

Дніпрогес – Будинок відпочинку, довжиною 2,5 км. із застосуванням сирого дьогтю високої в'язкості, перевищуючої 150 сек. [3, с. 179].

Налагоджувався випуск дорожньо-будівельної техніки. Кременчуцький завод випускав автомобіль-гудронатор, механічну щітку (оскільки важко було очищувати вручну дороги від пилу і грязюки). Завод налагоджував також виготовлення причіпних котків реверсивного типу, які допускали зміну ваги в межах від 3 до 5 тонн.

Важливою проблемою для дорожнього господарства в 30-і роки постала підготовка кадрів, особливо вищої кваліфікації. Освоєння нової дорожньо-будівельної техніки могло бути здійснене лише кадрами, які здатні оволодіти цією технікою, вдосконалити її і підняти на вищий рівень. З 5 вищих навчальних закладів цього профілю в Україні став Харківський автомобільно-дорожній інститут [7, с. 4], решта 4 були відкриті в Росії. В перший рік заснування ХАДІ був відкритий дорожньо-будівельний факультет. У довоєнні роки факультет був ведучим у розвитку науки, а серед кафедр факультету – кафедра дорожньої справи (з 1937 р. – кафедра будівництва та експлуатації автомобільних доріг), кафедра дорожніх і будівельних матеріалів, кафедра автомобільних доріг [2, с. 31–32, 47].

Вчені ХАДІ успішно працювали над створенням нових конструкцій дорожнього одягу з максимальним використанням місцевих матеріалів, проводили дослідження взаємодії автомобіля і дороги, зношення дорожніх покриттів, причин різних видів їх руйнування, визначали наукові методи оцінки їхніх експлуатаційних якостей, розробляли принципи проектування доріг автомобільної мережі стосовно окремих районів України [7, с. 14]. В 1930-і роки на кафедрах ХАДІ у великих обсягах проводилась наукова робота з вивчення якостей кам'яних порід і ґрунтів, кам'яновугільного дьогтю, органічних в'язких дорожньо-будівельних матеріалів, вивчався опір ґрунтів різанню. В результаті було отримано дані, що випростовувались при конструюванні та розрахунках органів дорожніх машин та будівництві земельного полотна [5, с. 17]. Проектним і виробничим організаціям надавалась систематична науково-технічна допомога з реконструкції на території України білих щебіночних шосе на чорні, у підборі складу асфальтобетонів за заявками будівельників доріг [5, с. 18].

Важливе значення для дорожнього будівництва мали роботи вчених ХАДІ, професорів Бірулі О.К. та Волкова М.І. В 1936 р. Біруля О.К. опублікував наукову працю «Експлуатація автомобільних доріг». Автор вивчив питання про динаміку накопичення деформацій на різних покриттях в залежності від кількості перевезених по дорогах вантажів і про заходи по продовженню термінів служби покриттів.

Ним була запропонована методика визначення якості дорожніх покриттів із застосуванням спеціально сконструйованих приладів для дослідження стану дороги (поштовхомір ХАДІ). Боруля О.К. заклав основи теорії експлуатації доріг. Видатним ученим у галузі дорожнього матеріалознавства став Волков М.І., учень і продовжувач справи Бірулі О.К. [8, с. 51–52].

Загальний випуск інженерів за період існування ХАДІ, з 1930 р. до 1941 р., склав 1970 чол. [7, с. 21]. В 1931 р. були створені дорожні технікуми, які до 1941 р. підготували 2 тис. техніків-дорожників і мостовиків – спеціалістів середньої кваліфікації [1, с. 170].

В розглянутий період низка факторів сприяла прискоренню дорожнього будівництва. Розвиток в Україні залізничної мережі та різке зростання обсягів залізничних перевезень, стимулювали будівництво під'їзних доріг для автомобільного і гужового транспорту [8, с. 52]. В 1922 р. було підписано договір про дружбу між Україною і Туреччиною, і в другій половині 20-х років 45% зовнішньої торгівлі УСРР припадало на Туреччину, що й зумовило значення морських зв'язків по Чорному морю і спонукало керівництво України дбати про автомобільні дороги до портів Чорного і Азовського морів. Якщо раніше Дніпро був розірваний на дві частини порогами для судноплавства, то спорудження Дніпрогесу і Дніпровської греблі корінним чином вплинуло на розвиток водного транспорту України, що теж в свою чергу прискорило будівництво доріг до портів і причалів.

Всього з 1918 р. по 1941 р. було побудовано 24,3 тис. км доріг з твердим покриттям [1, с. 64].

Висновки. Отже, в 20–30 рр. в дорожньому будівництві України було накопичено значний досвід у вирішенні складних економічних проблем. Характерними ознаками цього періоду

були необхідність долати тяжкі наслідки бездоріжжя, успадковані з минулого.

Розвиток дорожнього господарства повинен був відповідати змінам у безрейковому транспорті: поряд з гужовим транспортом в першу чергу й головним чином слід було подбати про перспективу – автомобільні перевезення. Важливого значення набувала організація місцевого дорожнього будівництва через місцеві органи державної влади. Місцеві Ради залучалися до цієї справи. Державна влада брала на себе контроль за діяльністю всіх ланок дорожнього господарства і координувала їх зусилля з метою максимального використання всіх можливостей покращення стану доріг. Ефективним виявилось використання місцевих матеріалів для поліпшення ґрунтових доріг. Такі дороги значно підвищували після поліпшення можливості перевезень, особливо на невеликій відстані.

Одним з суттєвих ускладнень дорожнього будівництва та утримання, ремонту і експлуатації доріг була гостра нестача фахівців відповідного профілю, особливо науковців у сфері дорожнього господарства, кадрів підготовлених робітників. Проте в подоланні цих труднощів робилися лише перші кроки.

В сучасних умовах розгортання масштабного вітчизняного дорожнього будівництва на наш погляд в науковому плані в подальших історико-економічних дослідженнях слід більш ретельно висвітлювати економічні питання дорожнього будівництва під кутом зору динаміки транспортно-економічних зв'язків, змін у потоках основних господарських перевезень і пасажирів, розглянути соціально-економічні проблеми розвитку дорожнього господарства України з урахуванням євроінтеграційних процесів

Список літератури:

1. Автомобильные дороги Украины. – К.: Будівельник, 1978. – 192 с.
2. Ковальов В.І. ХАДІ – одна сім'я. Збірник історичних нарисів. – Харків, ХДАДТУ, 2000. – 117 с.
3. Кудрявцев А.С. Очерки истории дорожного строительства в СССР (Послеоктябрьский период). – М.: Научно-техническое издательство автотранспортной литературы, 1957. – 365 с.
4. Маркова А.А. Транспорт СРСР и основные этапы его развития. – М.: Наука, 1977. – 232 с.
5. На шляхах підготовки інженерів автомобільного транспорту та будівництва доріг. Укладачі: Грушко І.М., Канавенко С.А., Решетніков Б.В., Євсєєв Є.Т. – Харків, ХАДІ, 1990. – 125 с.
6. Столбовой В.Д. Транспорт Украинской ССР. – К., 1971. – 120 с.
7. Туренко А.М., Євсєєв Є.Т. Історія та сучасність 70-річчя діяльності Харківського державного автомобільно-дорожнього технічного університету. – Харків: ХДАДТУ, 2000. – 114 с.
8. Холодов А.М. История науки и техники автомобильно-дорожного транспорта. – Харьков: ХГАДТУ, 1996. – 122 с.
9. Коммунистическая партия Украины в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. В двух томах. Том первый. 1918–1941. Политиздат Украины. – К.: 1976. – 1062 с.
10. Решения партии и Правительства по хозяйственным вопросам в 5-ти томах. 1917–1967. Сборник документов за 50 лет. Том первый. 1917–1928. Составители: К.У. Черненко, М.С. Смиртюков. – М.: Политиздат. 1967. – 783 с.
11. Державний архів Харківської області (ДАХО).
12. Центральний державний архів вищих органів влади та Управління України (ЦДАВОВУ).
13. Центральний державний архів громадських об'єднань України (ЦДАГОУ).

Тодрина И.В., Евсеев С.Е., Шебалкова Е.И.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ДОРОЖНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ В 1920–40 ГОДЫ XX СТОЛЕТИЯ

Аннотация

Рассмотрен исторический процесс становления и развития дорожной отрасли Украины в 20–40 годы XX ст. Проанализированы направления государственной политики в сфере организации и финансирования дорожного строительства и укрепления материально-технической базы дорожно-строительных организаций. Значительное внимание уделено опыту использования прогрессивных методов строительства и ремонту автомобильных дорог. Рассмотрен вклад ученых и работников сферы образования в развитие дорожно-строительной отрасли и подготовку специалистов. Обозначено место и роль дорожного хозяйства в решении социально-экономических проблем Украины.

Ключевые слова: транспорт, дорожное строительство, дорожно-строительная отрасль, грузовой поток, дорожное покрытие, дорожно-строительные материалы.

Todrina I.V., Evseev S.E., Shebalkova E.I.

Kharkiv National University Construction and Architecture

ECONOMIC PROBLEMS OF ROAD CONSTRUCTION OF UKRAINE IN THE 1920–40 YEARS OF THE XXTH CENTURE

Summary

The historical process of formation and development of the road industry of Ukraine in 1920–40 years of the XX century is considered in the article. The directions of state policy in the field of organization and financing of road construction and strengthening the material and technical base of road construction organizations are analyzed. Considerable attention is paid to the experience of using progressive methods of building and repairing highways. The contribution of scientists and workers in the sphere of education to the development of the road construction industry and the training of specialists is considered. The place and role of the road economy in solving social and economic problems of Ukraine are indicated.

Keywords: transport, road construction, road construction industry, cargo flow, pavement, road construction materials.

УДК 331.108:26

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ БАЗИС СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**Устіловська А.С.**

Харківський національний університет будівництва та архітектури

У статті проведено аналіз системи управління персоналом підприємства, як основного компоненту ефективного функціонування підприємства у процесі господарської діяльності. Наведено основні складові системи управління персоналом: методи, принципи, стадії та інструменти управління персоналом.

Ключові слова: персонал, управління, підприємство, система управління персоналом, адміністративні методи, економічні методи, соціальні методи, психологічні методи, організаційні методи, принципи управління персоналом, стадії управління персоналом, інструменти управління персоналом.

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання персонал є одним з основних ресурсів підприємства, без якого неможливе належне його функціонування. Для організацій України у час адаптації до європейського рівня вкрай необхідна розробка ефективної системи управління персоналом задля підвищення рівня функціонування вітчизняних підприємств, що зумовлює необхідність аналізу всіх її складових та розробки нових методів та інструментів управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми системи управління персоналом досить широко представлені в роботах вітчизняних вчених, серед яких: Балабанова Л.В. [1], Бойчик І.М. [5], Болтак О.Л. [2], Голубка О.Я. [22], Городецька Л.О. [13], Гуткевич С.О. [20], Данюк В.М. [10], Єсінова Н.І. [14], Колот А.М. [23], Мостенська Т.Л. [20], Осіпова А.Ю. [10], Розметова О.Г. [21], Рульєв В.А. [20], Самолук Н.М. [19], Суков Г.С. [10] та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Традиційно прийняті методи управління персоналом не несуть інноваційний характер та не цілком адаптовані під сучасні економічні відносини, тому необхідна їх реорганізація та побудова нової системи управління персоналом в цілому. Тобто аналіз існуючих компонентів системи управління персоналом та їх доповнення, запропонування нових складових, які б могли в повній мірі забезпечити ефективне управління персоналом на підприємстві.

Мета статті. Головною метою цієї статті є аналіз системи управління персоналу на підприємстві та всіх її складових. Запропонування нових складових системи управління персоналом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Існує безліч визначень поняття «система управління персоналом». На думку Балабанової Л.В. система управління персоналом являє собою процес планування, підбору, підготовки, оцінки, навчання та мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства і працівників [1]. Болтак О.Л. вважає, що система управління персо-

налом охоплює всю сукупність організаційних заходів, які направлені на раціональне формування кількісного та якісного складу персоналу та максимальне використання можливостей у процесі функціонування товариств [2].

На думку автора система управління персоналом являє собою сукупність методів, принципів, стадій та інструментів управління персоналом спрямованих на використання його у процесі роботи підприємства, як один з основних ресурсів, задля задоволення потреб працівників та цілей підприємства.

Методи управління персоналом підприємства можна визначити шляхом роз'яснення кожної з усіх складових наведеного поняття.

Метод – це система способів, або спосіб, який застосовується у будь-якій науково-практичній діяльності. Всі способи реалізуються лише у сукупності, бо сам по собі спосіб не є повноцінним. Окремі способи за своїми властивостями систематизують метод.

Термін "управління" у буквальному розумінні означає діяльність з керівництва чимось. У довідковій літературі є кілька визначень сутності управління. Найчастіше його розуміють як діяльність, що спрямовує і регулює суспільні відносини; сукупність приладів і механізмів, за допомогою яких приводять в рух машини; підрозділу в системі установи; вид синтаксичної залежності тощо [3].

Під персоналом підприємства розуміється сукупність найнятих працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві відповідно до штатного розкладу, а також працюючі власники організації, які одержують на підприємстві (фірмі) заробітну плату [4].

Підприємство є організаційно відокремленою, економічно самостійною одиницею виробничої сфери національної економіки, яка спеціалізується на виготовленні продукції, наданні послуг або виконанні робіт [5, с. 22].

З вищенаведених понять можна зробити авторський висновок стосовно визначення поняття «методи управління персоналом». Методи управління персоналом на підприємстві – це способи впливу керівництва на окремого працівниками та колектив в цілому з метою ре-

лізації регулювання їх діяльності у роботі підприємства та належного його функціонування.

В наукових працях вітчизняних та закордонних вчених пропонується ряд методів ефективного управління персоналом. До класичних методів відносять: адміністративні, економічні та соціально-психологічні. На думку автора соціальні та психологічні методи слід визначати окремо.

Адміністративні методи (ґрунтуються на владі, дисципліні та покаранні, відомі в історії як «метод батога»; вони спираються на адміністративну підпорядкованість об'єкта суб'єкту, на основі існуючої ієрархії управління).

Адміністративні методи управління персоналом включають:

- організаційний вплив (штатний розклад, статут підприємства, положення про підрозділ, колективний договір, посадові інструкції, правила трудового розпорядку, організація робочого місця, оргструктура управління);
- розпорядчий вплив (наказ, цільове планування, розпорядження, нормування праці, координація робіт, інструкції, контроль виконання, настанови);
- матеріальна відповідальність, покарання (відповідальність за затримку, повна матеріальна відповідальність, добровільне відшкодування шкоди, утримання із зарплати, колективна матеріальна відповідальність, депреміювання);
- дисциплінарна відповідальність, покарання (зауваження, догана, сувора догана, пониження посади, звільнення);
- адміністративна відповідальність (попередження, штрафи, оплатне вилучення, адміністративний арешт, виправні роботи).

Економічні методи (базуються на використанні економічних стимулів).

Економічні методи управління персоналом включають:

- оподаткування – здійснює вплив через податки: на фонд оплати праці, по доходний податок, податок на додану вартість, податок на прибуток, інші податки;
- ціноутворення – впливає через вартість товару, його ціну, собівартість та прибуток;
- планування – план економічного розвитку, портфель замовлень, вільне підприємництво, критерії ефективності, кінцеві результати;
- оплата праці – розмір заробітної плати та її своєчасна виплата;
- встановлення матеріальних санкцій – у вигляді штрафів;
- економічне стимулювання та мотивація – матеріальні винагороди у вигляді преміювання;
- участь у прибутках та капіталі – можливість придбання акцій і облігацій компанії [6; 7].

Соціальні методи управління персоналом – дозволяють встановити призначення і місце співробітників в колективі, виявити лідерів

і забезпечити їх підтримку, зв'язати мотивацію людей з кінцевими результатами виробництва, забезпечити ефективні комунікації і дозвіл конфліктів у колективі [8].

Соціальні методи управління персоналом включають:

- соціальне регулювання (критика і самокритика; соціальне планування; звичаї й традиції; обмін досвідом);
- соціальне нормування (правила внутрішнього розпорядку; статuti громадських організацій; правила службової етики й етикету; кодекси честі; форми дисциплінарного впливу);
- моральне стимулювання (оголошення подяк, нагородження ордерами і медалями; присвоєння почесних звань; надання додаткових соціальних благ).

Психологічні методи управління персоналом відіграють важливу роль у роботі з персоналом, оскільки спрямовані на конкретну особистість працівника, як правило, строго персоніфіковані і індивідуальні. Головною їх особливістю є звернення до внутрішнього світу людини, його особистості, інтелекту, образів і поведінки, для того щоб направити внутрішній потенціал людини на вирішення конкретних завдань організації [8].

Психологічні методи управління персоналом включають:

- гуманізація праці (дизайн робочого місця; використання психологічного впливу кольору, музики, освітлення; використання сучасних технічних засобів праці);
- комплектування трудових колективів (соціометричне тестування, за допомогою якого встановлюють симпатії в колективі, статус його членів, згуртованість колективу, психологічну сумлінність);
- психологічне спонукання, професійний відбір і навчання (формування у працівників мотивів до високопродуктивної праці; відбір людей, що володіють такими психологічними характеристиками, що найбільшою мірою відповідають виконуваній роботі) [9, с. 34–36].

В.М. Данюк має своє бачення методів управління персоналом та пропонує нову, більш доповнену, структуру у якій присутня також четверта група методів – «організаційні».

Організаційні методи управління персоналом реалізуються здебільш у формі разових проектних рішень, заходів, регламентів, стандартів, положень, інструкцій тощо. Із плином часу організаційні методи переглядаються, уточнюються, доповнюються, але за своєю суттю вони залишаються пасивними, однак це не є їхнім недоліком, таке їхнє призначення – зберігати стабільність організаційної основи виробництва.

В практиці господарювання найбільш поширеними є такі організаційні методи управління персоналом:

- спеціалізація цехів, дільниць, бригад, функціональних підрозділів, робочих місць (поділ праці);
- встановлення виробничих та інформаційних зв'язків між підрозділами та робочими місцями (кооперування праці);
- організація маршрутів руху транспортних засобів і потоків людей;
- встановлення пропускового режиму;
- розроблення графіків змінності роботи цехів, дільниць і бригад;
- встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку;
- визначення функцій, завдань, обов'язків, прав і відповідальності підрозділів та працівників;
- організація робочих місць;
- встановлення регламентів обслуговування робочих місць;
- організація захисту здоров'я працівників;
- організація забезпечення робочих місць виробничими ресурсами;
- регулювання надання відпусток працівникам;
- регламентація контрольних процедур із перевірки якості продукції та послуг;
- встановлення порядку звітності підрозділів про виконання виробничих завдань;
- організація контролю за дотриманням технологічної, виконавської та трудової дисципліни [10, с. 410–412].

Принципи управління персоналом – правила, основні положення і норми, яким мають

слідувати керівники і спеціалісти в процесі управління персоналом. Пізнаючи принципи, люди відкривають закономірності. Принципи управління персоналом відображають вимоги об'єктивно діючих економічних законів і закономірностей, тому і самі є об'єктивними [11]. Основні принципи та їх зміст наведено в табл. 1.

Управління персоналом повинно повністю узгоджуватись із концепцією розвитку організації і передбачає такі стадії управління персоналом: формування, використання та стабілізацію. Формування персоналу охоплює прогнозування структури персоналу, визначення потреб в кадрах, планування, залучення та розміщення персоналу. Використання персоналу включає професійно-кваліфікаційне та посадове просування працівників, поліпшення морально – психологічного клімату, забезпечення робочих місць. Стабілізація персоналу забезпечується врахуванням кваліфікації та персональних навичок з формування банку даних, оцінюванням результатів праці для виявлення потенціалу кожного працівника, навчанням, підвищенням кваліфікації [13, с. 63].

Формування персоналу. Прогнозування це початкова стадія планування персоналу, яка базується на даних кількості існуючих працівників на підприємстві та запланованих робочих місцях на наступний період, для досягнення поставлених цілей організації та заміщення вакантних посад.

Таблиця 1

Принципи управління персоналом [12]

Назва принципу	Зміст принципу
Принцип зумовленості функцій управління персоналом цілями розвитку організації	Функції управління персоналом формуються і змінюються не довільно, а відповідно до потреб і цілей розвитку організації
Принцип первинності функцій управління персоналом	Структура кадрової служби, кількість фахівців з управління персоналом і вимоги до них залежать від кількості, змісту і складності функцій управління персоналом
Принцип спадковості	Тимчасове вибуття окремих працівників не повинно припиняти процесу здійснення функцій керівництва. Для цього кожен менеджер і фахівець повинні бути в змозі виконати функції своїх підлеглих, безпосереднього керівника і одного-двох колег
Принцип прогресивності	Технології управління персоналом повинні відповідати провідним вітчизняним і зарубіжним стандартам
Принцип перспективності	При формуванні системи управління необхідно враховувати перспективи розвитку організації
Принцип системності	При прийнятті кадрових рішень потрібно брати до уваги всі фактори, які впливають на організацію (зв'язки із діловими партнерами, проблеми в інших сферах діяльності підприємства)
Принцип оперативності	Своєчасне прийняття рішень щодо управління персоналом, які попереджають чи оперативно усувають відхилення
Принцип оптимальності	Багатоваріантна проробка варіантів кадрових рішень і обґрунтований вибір найбільш раціонального рішення
Принцип науковості	Заходи і рішення щодо управління персоналом повинні ґрунтуватися на досягненнях науки в галузі управління
Принцип багатоаспектності	Управління персоналом по вертикалі і горизонталі може здійснюватися за різними каналами: економічним, адміністративно-господарським, правовим
Принцип прозорості	Кадрові рішення повинні прийматися на основі відомих для всіх принципів і стандартів, правил, регламентів
Принцип комфортності	Система управління персоналом повинна забезпечувати сприятливі умови для обґрунтування, розробки і реалізації кадрових рішень

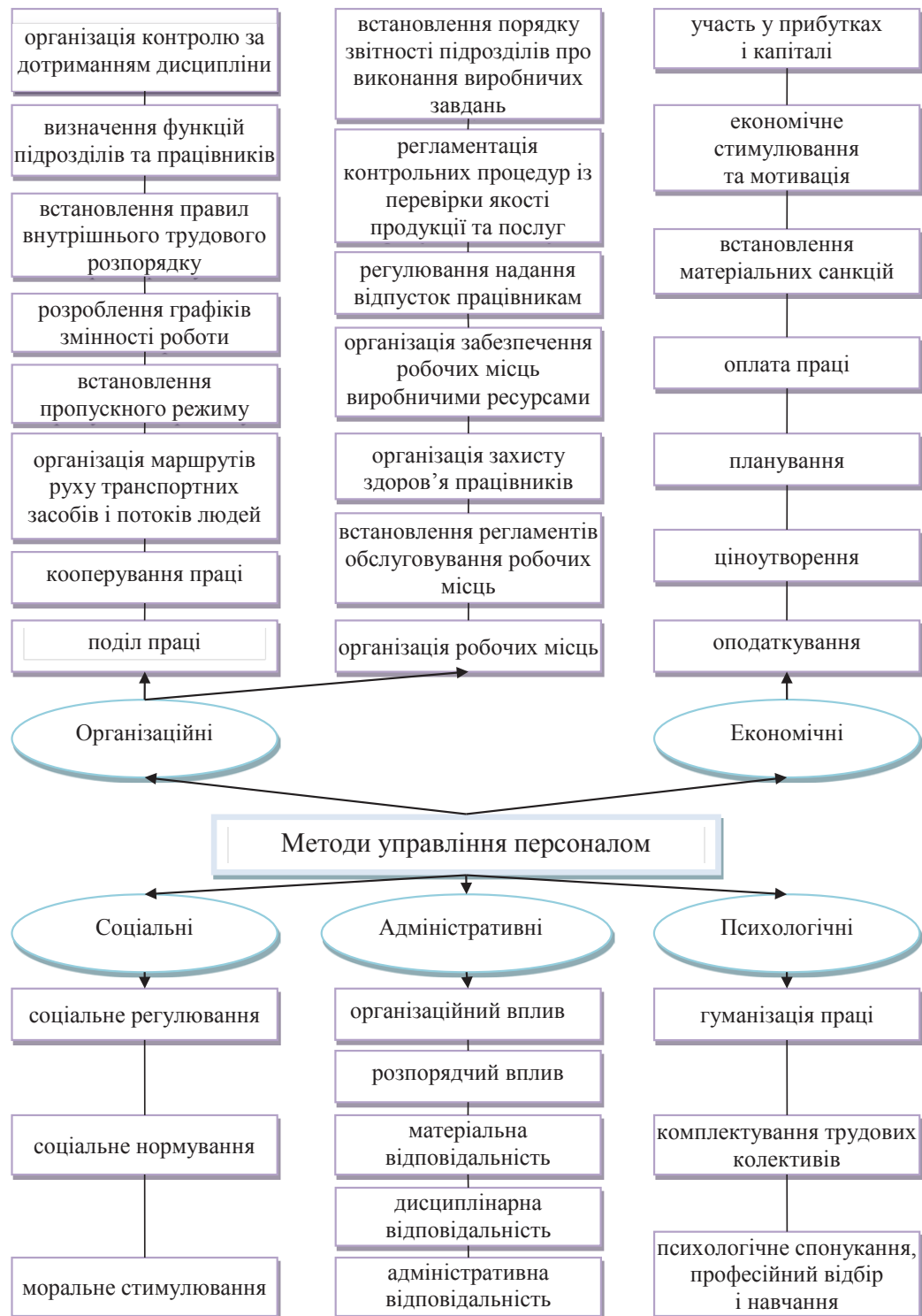


Рис. 1. Методи управління персоналом

Джерело: розроблено автором на основі [6; 7; 8; 9; 10]

Відповідно до законодавства підприємство самостійно визначає загальну чисельність працівників, їхній професійний і кваліфікаційний і склад, затверджує штатний розклад, тобто формує трудовий колектив, здатний у ринкових умовах досягати високих кінцевих результатів. Усі планово-економічні розрахунки по чисельності і складу кадрів проводяться в середньорічних показниках. Планування чи-

сельності працівників підприємств пов'язано з показником використання робочого часу упродовж року, вимірюваним у людино-годинах і людино-днях.

Методи планування чисельності працюючих пов'язані з безпосереднім використанням показників обсягу продукції і продуктивності праці. Планова чисельність працюючих може бути встановлена: – прямим розрахунком

як відношення планового обсягу продукції до планової величини продуктивності праці; – індексним методом. Спочатку встановлюється індекс планової зміни (зростання чи зменшення) чисельності працюючих, що обчислюється як відношення темпу зростання планового обсягу продукції до темпу планового зростання продуктивності праці. З урахуванням цього індексу і базисної чисельності визначається кількість працюючих; – шляхом розрахунку в плані можливого зростання продуктивності праці під впливом різних факторів.

На практиці застосовуються такі основні методи визначення необхідної кількості робітників: основі трудомісткості виробничої програми; за нормами виробітку за одиницю часу, за нормами обслуговування і нормативами чисельності та ін. [14, с. 89].

Процес залучення персоналу включає в себе

- аналіз змісту роботи стосовно обраної вакантної посади;
- визначення вимог до кандидатів на вакантну посаду;
- прийняття рішення керівництвом щодо мотивації та перспективи кар'єрного зростання;
- вибір джерел залучення персоналу – здійснення практичних дій щодо залучення персоналу.

Розміщення працівників полягає у раціональному розподілі складу персоналу по структурних підрозділах організації. При цьому слід дотримуватися таких принципів: відповідність, перспективність і змінність. Принцип відповідності означає відповідність моральних та ділових якостей претендентів вимогам посади. При застосуванні принципу перспективності слід враховувати декілька умов, а саме: встановлення вікового цензу для різних категорій посад, визначення терміну періоду роботи на одній посаді, на одному місці та на одній ділянці, можливість зміни професії або спеціальності, організація систематичного підвищення кваліфікації, стан здоров'я.

Використання персоналу – комплекс заходів, спрямованих на забезпечення умов для найбільш ефективної реалізації творчого та фізичного трудового потенціалу працівників.

Використання персоналу повинно відповідати цілям організації, не принижувати інтереси особистості і забезпечувати суворе дотримання законодавства про працю в процесі цієї роботи.

Основні принципи раціонального використання персоналу вимагають:

- забезпечення раціональної зайнятості працівників;
- забезпечення стабільного та рівномірного завантаження працівників протягом робочого періоду (дня, тижня, місяця, року);
- забезпечення відповідності трудового потенціалу працівника, його кваліфікації, психофізіологічних даних вимогам робочих місць, виробництва у цілому;

– періодичного переходу працівника з одного робочого місця на інше;

– забезпечення максимальної можливості виконання на робочому місці різноманітних операцій, здійснення яких включало би роботу різних груп м'язів і забезпечувало б чередування навантажень на різні частини тіла та органи почуттів людини [15].

У системі управління персоналом особливу роль відіграє набір, підготовка і перепідготовка кадрів. Набір необхідних підприємству категорій працівників здійснюється за рахунок зовнішніх і внутрішніх джерел.

Зовнішніми джерелами набору персоналу підприємства є: о регіональні біржі праці; о кадрові агенції і бюро з працевлаштування; о угоди з навчальними закладами різних рівнів щодо підготовки необхідних підприємству фахівців; о залучення працівників через оголошення у пресі, на телебаченні і радіо.

Відбір кадрів підприємством здійснюється у кілька етапів, наприклад, попередній відбір, анкетування, тестування, особиста співбесіда, перевірка інформації про кваліфікацію, рішення про прийняття на роботу, рішення про розмір оплати праці та інші види мотивації.

Зовнішні джерела відбору персоналу не завжди є ефективними, оскільки на підприємство приходять люди, не обізнані щодо питань специфіки виробництва. Це призводить до додаткових витрат часу, зусиль, коштів для «доведення» працівника до необхідного рівня кваліфікації. У такому випадку доцільно використовувати внутрішні джерела набору персоналу, основними з яких є:

- просування по службі своїх працівників, які мають достатній досвід роботи;
- перепідготовка своїх працівників;
- підготовка працівників робітничих спеціальностей через систему внутрішньозаводського навчання, стажування;
- інформування колективу працівників щодо наявних на підприємстві вакансій, вимог до претендентів на них та ін.

Підприємство самостійно визначає свою кадрову політику, в тому числі процедуру відбору кадрів за рахунок різних джерел [5, с. 139–140].

До основних інструментів управління персоналом відносять процес мотивації, аутсорсингу, систему корпоративної культури. Кожен з цих засобів управління кадрами займає своє місце у загальній системі управління та ефективно впливають на неї [16].

На думку автора до інструментів управління персоналом слід віднести ще одну важливу категорію – коучинг, адже ця складова є досить впливовою на персонал (як приклад компанія «Google»), яка допомагає вирішити питання працівника на робочому місці, та спрямувати його дії на підвищення професіоналізму та підвищення продуктивності праці.

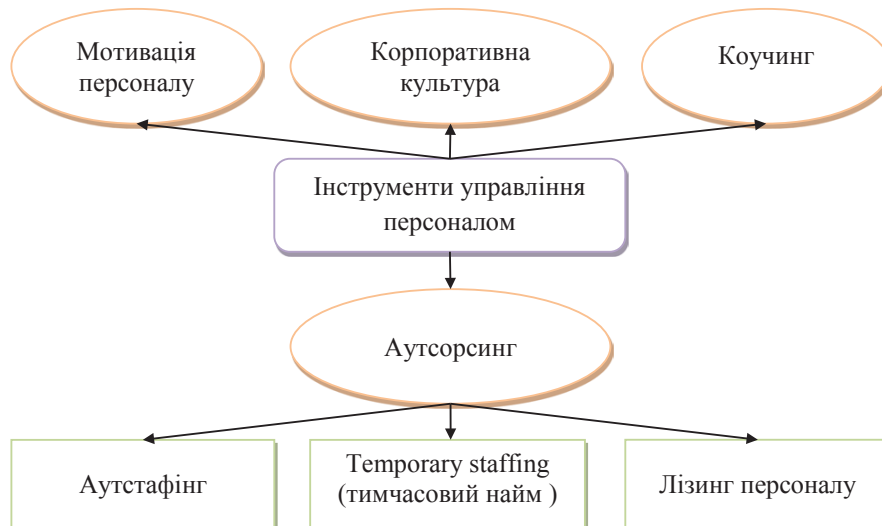


Рис. 2. Інструменти управління персоналом

Джерело: розроблено автором на основі джерел [17; 18; 19]

Мотивація персоналу є основою і кінцевою мірою успіху як організації в цілому, так і системи якості. Щоб досягти успіху, мотивація персоналу повинна застосовуватися на всіх рівнях управління організацією і впливати на всі види організаційних одиниць: кожного співробітника, локальні колективи окремих підрозділів і колективів всієї організації [17].

Корпоративна культура – це система колективно поділених цінностей, переконань, традицій і норм поведінки працівників. Вона виражається в символічних засобах духовного й матеріального оточення людей, що працюють у даній організації [16].

Коучинг (від англ. «coach» – надихати, тренувати, наставляти) – це метод, який поєднує принципи консультування та тренінгу, але не в класичному вигляді. Відмінність у тому, що в коучингу основне місце належить не повчанням, а мотивуванню клієнта до змін [18].

Аутсорсинг – купівля не праці певного спеціаліста, а послуги, що необхідна компанії в конкретний період часу. Аутсорсинг включає в себе: аутстафінг, лізинг персоналу та temporary staffing (тимчасовий найм).

Аутстафінг (виведення персоналу за штат) – аутсорсингова компанія приймає у свій штат вже працюючого в клієнтській компанії спеці-

аліста. При цьому відповідальність несуть обидві сторони, а формальну роботу (оформлення трудової книжки, відрахування податків і т.д.) бере на себе аутсорсингова компанія.

Лізинг персоналу – оренда персоналу на довгостроковій основі. Компанія-наймач оплачує тільки послуги агентства-лізингодавця, не пов'язуючи себе зі співробітником юридичними відносинами. Спеціаліст знаходиться в штаті компанії-лізингодавця.

Temporary staffing – набір персоналу на короткостроковий період (зазвичай до 3-х місяців). Рекрутингове агентство підбирає спеціалістів і відповідає за них. Найчастіше дана послуга затребувана при проведенні маркетингових заходів або виконання невеликих проектів [19].

Схематичне зображення зазначених вище інструментів управління персоналом наведено на рисунку 2.

Висновки та пропозиції. Проаналізовано систему управління персоналом, доповнено традиційно прийняту структуру методів управління персоналом, проаналізовано існуючі інструменти управління персоналом та надано авторське бачення їх розширення, наведено стадії та принципи управління персоналом.

Список літератури:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Підручник / Сардак О.В. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Болтак О.Л. Шляхи вдосконалення системи управління підприємством [Електронний ресурс] / О.Л. Болтак // Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна». – Режим доступу: <http://nauka.zinet.info/9/boltak.php>.
3. Загальне поняття управління та його види [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vuzlib.su/beta3/html/1/10954/10959/>.
4. Персонал підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/10810806/ekonomika/personal_pidpriyemstva_produktyvnist_oplata_pratsi/.
5. Бойчик І.М. Економіка підприємства. Підручник / І.М. Бойчик. – Кондор – Видавництво, 2016. – 378 с.
6. Економічні методи управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://elearn.univector.net/ariu/mod/resource/view.php?id=2792>.

7. Економічні методи управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://referat-ok.com.ua/menedzhment-organizacii/upravlinnya-personalom-sut-zavdannya-i-metodi-medicina>.
8. Соціально-психологічні методи управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://stud.com.ua/26174/menedzhment/metodi_upravlinnya_personalom.
9. Осіпова А.Ю. Механізм забезпечення ефективного управління персоналом підприємства : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Анастасія Юріївна Осіпова; [наук. керівник В.М. Нижник] ; ДВНЗ «Хмельницьк. нац. ун-т». – Хмельницький, – 2015. – 246 с.
10. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.] за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. – К.: КНЕУ, Краматорськ: НКМЗ, 2013. – 666 с.
11. Принципи управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studopedia.ru/20_80550_printsipi-upravlinnya-personalom.html.
12. Принципи управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.managerhelp.org/hoks-1281-1.html>.
13. Городецька Л.О. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навч. посібник / Л.О. Городецька. – К.: Видавництво Національного авіаційного університету «НАУ – друк». 2010. – 400 с.
14. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навч.-метод. посібник / Н.І. Єсінова. – Х.: ХДУХТ, 2017. – 189 с.
15. Розміщення та використання персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studopedia.com.ua/1_127388_vikoristannya-personalu-v-organizatsii.html.
16. Інструменти управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dimitry15dd.blogspot.com/2016/11/blog-post_72.html.
17. Устіловська А.С. Мотивація персоналу, як один з основних інструментів успішного управління персоналом / А.С. Устіловська // Молодий вчений. – 2017. – № 4.4 (44.4).
18. Коучинг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://myplanet.com.ua/?p=18373>.
19. Самолюк Н.М. Аутсорсинг персоналу – новітній інструмент оптимізації витрат підприємств / Н.М. Самолюк, Г.М. Юрчик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. С. 117–123.
20. В.А. Рульєв. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська – К.: Кондор, 2012. – 324 с.
21. Розметова О.Г. Інноваційні методи управління персоналом як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств індустрії гостинності / О.Г. Розметова // Ефективна економіка. – 2013. – № 3.
22. Голубка О.Я. Аналіз методів управління персоналом / О.Я. Голубка, Ю.О. Дідович, Я.Ф. Копусяк // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – № 5(1).
23. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2012. – 397 с.
24. Соціальні методи управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-text-5527.html>.

Устиловская А.С.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЙ БАЗИС СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация

В статье проведен анализ системы управления персоналом, как основного компонента эффективного функционирования предприятия в процессе хозяйственной деятельности. Приведены основные составляющие системы управления персоналом: методы, принципы, стадии и инструменты управления персоналом.

Ключевые слова: персонал, управление, предприятия, система управления персоналом, административные методы, экономические методы, социальные методы, психологические методы, организационные методы, принципы управления персоналом, стадии управления персоналом, инструменты управления персоналом.

Ustilovska A.S.

Kharkiv National University of Construction and Architecture

THEORETICAL AND METHODICAL BASIS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Summary

The article analyzes the personnel management system as the main component of the effective functioning of the enterprise in the process of economic activity. The main components of the personnel management system are presented: methods, principles, stages and tools of personnel management.

Keywords: personnel, management, enterprises, personnel management system, administrative methods, economic methods, social methods, psychological methods, organizational methods, staff management stages, personnel management tools.

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Якименко-Терещенко Н.В., Палієнко О.І.

Харківський торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

Досліджено теоретичні питання антикризового управління промисловими підприємствами. Визначено принципи, які забезпечують ефективність антикризового управління промисловими підприємствами. Сформульовано властивості системи антикризового управління промисловим підприємством. Визначено, що основним інструментом системи антикризового управління промисловим підприємством є організаційно-економічний механізм управління, розробка і впровадження якого має стимулювати економічний розвиток за допомогою цілісного та ефективного використання економічного потенціалу підприємства, забезпечувати своєчасність, адекватність передбачення можливих відхилень від плану і цільової установки підприємства, як певної мікроекономічної системи. Встановлено оперативні та стратегічні заходи щодо виходу промислових підприємств з кризи, які реалізуються в межах системи антикризового управління підприємствами.

Ключові слова: антикризове управління, організаційно-економічний механізм, принцип, діагностика.

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку економіки України кризові процеси відбуваються на тлі зростання інфляції, скорочення і переорієнтації попиту, зростання конкуренції на ринку з боку закордонних виробників, неефективної роботи фінансово-економічних інститутів, що спричиняє існування достатньо великої кількості неплатоспроможних підприємств. Наприклад, кризові явища і процеси досить часто супроводжують діяльність вітчизняних машинобудівних підприємств України. При тому, що фактично ця галузь повинна бути високоприбутковою, експортно-орієнтованою та найменше піддаватись впливу кризових явищ і процесів, фактично в Україні наявна досить значна частка збиткових машинобудівних підприємств у промисловому секторі економіки, яка останніми роками коливається в межах 23,6–36,3% (частка збиткових машинобудівних підприємств у 2013 р. – 35,8%, 2015 р. – 25%, 2017 р. – 33,5%). В таких умовах все більше актуалізуються питання впровадження в процес управління такими підприємствами механізмів антикризового управління, які відповідають наявній економічній ситуації. Зволікання із впровадженням антикризових рішень є істотним чинником, що підвищує ризик банкрутства промислових підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні проблемам виникнення та розвитку кризових явищ присвячено чимало наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Серед наукових досліджень, присвячених проблемам розвитку антикризового управління, доцільно виокремити роботи таких українських дослідників, як Винокурова О.І., Єлець О.П., Топій І.І., Холод З.М., Шварц І.В., Штангрет А.М. та багато інших [1–6]. У своїх працях науковці зосереджували увагу на визначенні методів та інструментів антикризового управління, розробляли теоретичні та практичні рекомендації щодо діагностики кризового стану та загрози банкрутства підприємств.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну зацікавленість науковців у вирішенні проблем антикризового управління підприємствами та велику кількість праць, присвячених їй, багато проблем, пов'язаних з розвитком антикризового управління промисловими підприємствами, залишаються невирішеними. Необхідно додатково приділити увагу визначенню заходів щодо виходу промислових підприємств з кризи, які реалізуються в межах системи антикризового управління підприємствами, і принципам, що забезпечують ефективність процесу антикризового управління.

Формулювання цілей статті. Вивчення теоретичних засад антикризового управління промисловими підприємствами, визначення принципів, що забезпечують ефективність цього процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження тенденцій розвитку вітчизняних промислових підприємств дає змогу визначити та систематизувати причини низької ефективності їх функціонування та розвитку, виділивши причини екзо- й ендогенного характеру. Так до екзогенних факторів належать: високий рівень імпортозалежності внутрішнього ринку; нестабільність політичної ситуації; несприятливий інвестиційний клімат через відсутність державних гарантій для іноземних інвесторів та під час залучення кредитних ресурсів; масштабна корупція в країні; нестабільність курсу валют та високий рівень інфляції; відсутність державної підтримки інноваційної діяльності промислових підприємств; відсутність структурних перетворень у галузях; сировинна та низькотехнологічна спеціалізація українського експорту тощо.

Факторами ендогенного характеру є застарілість організаційних структур управління підприємствами, нестача власних фінансових ресурсів, неефективність амортизаційної політики, жорсткість умов залучення кредитних

та інвестиційних ресурсів, критичний рівень зносу основних фондів, неефективність механізмів їх відтворення, відсутність інноваційних технологій з виробництва високотехнологічної продукції тощо [1].

Все вищеперераховане стає причинами виникнення кризових явищ на вітчизняних промислових підприємствах та підтверджує доцільність застосування механізмів антикризового управління.

Поняття «антикризове управління» досить поширене серед науковців та практиків (табл. 1).

Узагальнюючи існуючі в науковій літературі підходи, будемо антикризове управління промисловим підприємством визначати як систему управління підприємством взагалі, так і його економічним потенціалом зокрема, яка має комплексний, системний характер, спрямована на запобігання або усунення несприятливих для бізнесу явищ за допомогою використання всього потенціалу сучасного менеджменту та дозволяє забезпечити попередження негативного впливу нестабільних, динамічних умов ринкового середовища, його врахування та, відповідно, сприяє стабільності господарської діяльності промислового підприємства, його сталому розвитку.

Проблеми антикризового управління характеризують його як особливий тип управління, який володіє не тільки загальними для управління характеристиками, але і специфічними рисами. Так антикризове управління може спрямовуватися на досягнення таких цілей: збереження поточного стану розвитку підприємства; недопущення прояву чи загострення кризи; виведення підприємства із кризового стану; уникнення ліквідації підприємства, яке

перебуває на межі юридичного банкрутства; усунення наслідків кризи (антикризових заходів) та недопущення її повторного прояву. Залежно від цілей антикризового управління підприємством, його видами визначають: 1) профілактичне антикризове управління (передбачає розроблення та реалізацію заходів, спрямованих на передбачення та недопущення прояву кризи на підприємстві); 2) оздоровче антикризове управління (передбачає розроблення та реалізацію заходів, націлених на виведення підприємства з кризового стану та уникнення процедури банкрутства); 3) запобіжне антикризове управління (передбачає розроблення та реалізацію заходів, спрямованих на недопущення ліквідації підприємства, проти якого порушено справу про банкрутство); 4) реабілітаційне антикризове управління (передбачає розроблення та реалізацію заходів, спрямованих на ліквідацію негативних наслідків кризи чи антикризових заходів [4].

Основними принципами, на яких повинна базуватися система антикризового управління промисловим підприємством, є :

- рання діагностика кризових явищ у діяльності підприємства та класифікація їх за ступенем небезпеки, дослідження основних факторів, що зумовлюють їх розвиток;
- своєчасність реагування на окремі кризові явища у розвитку підприємства;
- повна реалізація внутрішніх механізмів для ліквідації кризового стану (реструктуризація, реінжиніринг);
- використання санації підприємства для уникнення банкрутства;
- забезпечення контролю за результатами розроблених заходів з виведення підприємства із кризи.

Таблиця 1

Підходи до визначення поняття «антикризове управління»

Автор	Визначення поняття
Шварц І.В., Мороз В. В. [7]	Антикризове управління – це планування та проведення заходів по збереженню та покращенню базисних показників сталості та розвитку на підприємстві, а також створенні моніторингової системи аналізу відповідних показників
Топій І.І. [7]	Антикризове управління – це часткова функція управління, спрямована не лише на подолання кризового стану та банкрутства підприємства, але й на попередження про загрозу виникнення кризи, недопущення її прояву, а також усунення наслідків кризи та антикризових заходів
Винокурова О.І. [7]	Антикризове управління – це безперервний процес впливу на об'єкт управління за допомогою сукупності методів, способів і прийомів, що дозволяють спрогнозувати, запобігти, розпізнати і подолати кризові явища, які виникають на всіх етапах життєвого циклу підприємства, розробити ефективні управлінські рішення для забезпечення фінансової стійкості, конкурентоспроможності та зростання ринкової вартості суб'єкта господарювання
Холод З.М., Штангрет А.М. [7]	Антикризове управління – це система управління підприємством, спрямована на завчасне виявлення можливих кризових ситуацій, розроблення заходів протидії, швидке реагування на будь-які зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі, що становлять загрозу для функціонування підприємства
Єлець О.П. [7]	Антикризове управління – це сукупність принципів, форм і методів розробки та реалізації комплексу управлінських рішень, спрямованих на найбільш оперативне виявлення небезпеки кризи, діагностики причин її виникнення, а також на створення відповідних умов для своєчасного подолання кризи та відновлення життєздатності підприємства за допомогою раціонального використання наявного потенціалу підприємства та мінімізації матеріальних і фінансових витрат.

Властивостями системи антикризового управління промисловим підприємством є:

- гнучкість і адаптивність;
- диверсифікація управління, пошук найбільш прийнятних технологічних ознак ефективного управління;
- комплексність запроваджених дій, що сприяє досягненню найбільшої ефективності процесів використання та розвитку економічного потенціалу промислового підприємства;
- швидкість реагування на перші сигнали кризової ситуації;
- узгодженість антикризових дій із стадією життєвого циклу підприємства та його загальною стратегією.

Ключові напрями вдосконалення антикризового управління промисловим підприємством включають:

- 1) розвиток системи управління ризиком і економічними відносинами;
- 2) підвищення інвестиційної привабливості кризових підприємств;
- 3) зниження фінансового ризику;
- 4) використання потенціалу підприємства для усунення причин кризи;
- 5) підвищення ефективності системи інституційного забезпечення;
- 6) забезпечення безперервності і динамічності процесу антикризового управління з урахуванням високої ймовірності його коригування ринком;
- 7) моніторинг стану підприємства на стадіях циклу його розвитку.

Основним інструментом системи антикризового управління промисловим підприємством є організаційно-економічний механізм управління, розробка і впровадження якого має стимулювати економічний розвиток за допомогою цілісного та ефективного використання економічного потенціалу підприємства, забезпечувати своєчасність, адекватність передбачення можливих відхилень від плану і цільової установки підприємства, як певної мікроекономічної системи. Необхідними властивостями організаційно-економічного механізму антикризового управління є наявність механізмів адаптації системи до зміни умов діяльності; адекватність прийнятих управлінських рішень ситуації, яка склалася; нестандартність методів аналізу та управління; наявність реально діючої системи мотивації персоналу; використання механізмів інтеграції; наявність механізму постійного моніторингу (діагностики) діяльності підприємства і факторів зовнішнього середовища.

Діагностика вирішує завдання, які ставляться до своєчасного розпізнавання симптомів кризи та розроблення необхідних для її подолання заходів, управлінських рішень, спрямованих на налагодження роботи всіх складових елементів системи і способів їх реалізації. Серед методів діагностики: 1) аналітичні, які засновані на використанні статистичної інформації, комплекс-

сного економічного аналізу; 2) експертні, які засновані на узагальненні оцінок та інформації, представлених експертами контактними методами; 3) динамічне програмування – це обчислювальний метод вирішення завдань управління і використання математичних моделей; 4) лінійне програмування – це математичний метод, заснований на оптимізації досягнення кількісно визначеної мети.

Для виходу підприємства з кризи, необхідно знайти вирішення двох послідовних завдань: 1) усунення наслідків кризи – відновлення платоспроможності та стабілізація фінансового становища підприємства; 2) усунення причини кризи – розробка стратегії розвитку і проведення на її базі реструктуризації підприємства для недопущення виникнення таких кризових явищ в майбутньому.

Таким чином, заходи щодо виходу промислових підприємств з кризи, які реалізуються в межах системи антикризового управління підприємствами, варто поділити на оперативні та стратегічні. Серед оперативних заходів:

- ліквідація збиткових виробництв;
- виявлення резервів виробництва;
- залучення фахівців ззовні;
- проведення кадрової реорганізації;
- залучення додаткових кредитних ресурсів;
- проведення комплексу заходів по зміцненню трудової, виробничої, фінансової дисципліни тощо.

Стратегічні заходи виходу промислових підприємств з кризи ґрунтуються на результатах діагностики стану підприємства в частині аналізу та оцінки його економічного потенціалу, виробничих програм, фінансового стану та включають розроблення концепції оздоровлення підприємств за напрямками: маркетинг, управління фінансами, управління майновим комплексом, персоналом та інвестиціями.

Висновки з даного дослідження і перспективи. В сучасних умовах, пріоритетом для менеджменту є діагностика і контроль, що дозволяють виявляти ознаки кризових тенденцій на ранніх етапах розвитку і впроваджувати відповідні антикризові заходи для їх нейтралізації. Система антикризового управління підприємствами складається з взаємопов'язаних елементів, взаємодія яких сприятиме своєчасній діагностиці кризового стану, мобілізації зусиль, спрямованих на позитивні зміни у діяльності промислових підприємств. Основним інструментом системи антикризового управління промисловим підприємством є організаційно-економічний механізм управління, розробка і впровадження якого має стимулювати економічний розвиток за допомогою цілісного та ефективного використання економічного потенціалу підприємства, забезпечувати своєчасність, адекватність передбачення можливих відхилень від плану і цільової установки підприємства, як певної мікроекономічної системи.

Список літератури:

1. Кавтиш О.П. Аналіз динаміки кризових явищ на підприємствах машинобудування / О.П. Кавтиш, А.Ю. Погребняк // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2016. – № 13. – С. 180–187.
2. Винокурова О.І. Роль бізнес-планування в антикризовому управлінні підприємств / О.І. Винокурова // Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту. – К.: НАСОА, 2014. – № 3(42). – С. 54–61.
3. Єлець О.П. Система антикризового управління підприємством: її ознаки та принципи / О.П. Єлець // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – Том 3, № 6. – С. 316–319.
4. Топій І.І. Розвиток антикризового управління на підприємствах : автореферат на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук : 08.00.04. – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Ірина Ігорівна Топій; Національний університет @Львівська політехніка@. – Львів, 2012. – 32 с.
5. Холод З.М. Антикризове управління – система завчасної діагностики і захисту від кризових ситуацій / З.М. Холод, А.М. Штангрет // Наукові записки. Вип. 5. – Львів: УАД. – 2002. – С. 124–127.
6. Шварц І.В. Проблеми антикризового управління підприємством в Україні: класифікація та шляхи подолання / І.В. Шварц, В.В. Мороз // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірн. наук. праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – Вип. 208, Т. 2. – С. 594–598.

Якименко-Терещенко Н.В., Палиєнко Е.І.

Харьковский торгово-экономический институт

Киевского национального торгово-экономического университета

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ**Аннотация**

Исследованы теоретические вопросы антикризисного управления промышленными предприятиями. Определены принципы, которые обеспечивают эффективность антикризисного управления промышленными предприятиями. Сформулированы свойства системы антикризисного управления промышленным предприятием. Определено, что основным инструментом системы антикризисного управления промышленным предприятием является организационно-экономический механизм управления, разработка и внедрение которого должно стимулировать экономическое развитие с помощью целостного и эффективного использования экономического потенциала предприятия, обеспечивать своевременность, адекватность предвидения возможных отклонений от плана и целевой установки предприятия, как определенной микроэкономической системы. Установлено оперативные и стратегические меры по выходу промышленных предприятий из кризиса, которые реализуются в рамках системы антикризисного управления предприятиями.

Ключевые слова: антикризисное управление, организационно-экономический механизм, принцип, диагностика.

Yakimenko-Tereshchenko N.V., Palienko E.I.

Kharkov Institute of Trade and Economics

Kyiv National University of Trade and Economics

ANTI-CRISIS MANAGEMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES**Summary**

Theoretical questions of anti-crisis management of industrial enterprises are investigated. The principles that ensure the effectiveness of anti-crisis management of industrial enterprises are defined. The properties of the anti-crisis management system of an industrial enterprise are formulated. It is determined that the main tool of the anti-crisis management system of an industrial enterprise is the organizational and economical management mechanism, the development and implementation of which should stimulate economical development by means of a holistic and effective use of the enterprise's economical potential, ensure timeliness, adequacy of anticipating possible deviations from the plan and target installation of the enterprise as defined microeconomic system. Operational and strategic measures have been set for the way out of industrial enterprises from the crisis, which are implemented within the framework of the anti-crisis management system of enterprises.

Keywords: anti-crisis management, organizational and economical mechanism, principle, diagnostics.

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ДОПОМОГОЮ ІННОВАЦІЙ

Янченко Н.В., Безрук С.О., Орябинська В.А.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Досліджені та сформовані особливості менеджменту на стадіях життєвого циклу інновацій. Визначено поняття управління суб'єктом інноваційної діяльності та його необхідність у розвитку підприємства. Сформовано функції інноваційної діяльності у системі управління. Представлена організація управління інноваційною діяльністю, а також визначені особливості організації управління дослідженнями, розрахунками та впровадженням інновацій. Побудовані основи управління інноваційними процесами на засадах маркетингу. Представлені методи управління вибором інноваційних стратегій.

Ключові слова: інновація, інноваційний розвиток, інноваційна діяльність, інноваційна стратегія, стадії життєвого циклу інновацій.

Постановка проблеми. У наш час результати інноваційної діяльності, викликані прискоренням темпів науково-технічного прогресу (НТП), суттєво позначаються на всіх сферах життєдіяльності людини, змінюють саме середовище життя та способи забезпечення її існування і розвитку. Тому особливої актуальності набуває необхідність розглядати інноваційну діяльність як один із основних засобів адаптації до постійних змін умов зовнішнього середовища, специфіка якої пов'язана з довгостроковим характером отримання результатів, підвищеним ризиком, непередбачуваністю результатів, потенційно високими прибутками [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню управління інноваційним розвитком підприємства в цілому присвячено чимало робіт. Зокрема, у соціально-економічних системах економічної галузі, слід назвати праці таких дослідників, як Й. Шумпетер, Ф. Котлер, О. Іванілов, В. Стадник, Ю. Левченко, С. Ілляшенко та ін.

Таким чином, вибір інструментів і засобів, які використовуються для забезпечення інноваційного розвитку, набуває особливого значення, підвищуючи ціну економічних і соціальних наслідків рішень і дій, що ухвалюються для їх реалізації. Тому менеджери організацій повинні вміти чітко визначати основні параметри інноваційної політики та оптимізувати інноваційні управлінські схеми, включаючи моніторинг, контроль, оцінку результатів, попередження негативних наслідків.

З метою виходу на ринок з новими продуктами та технологіями підприємству необхідно сформулювати відповідно до поставлених цілей розвитку взаємопов'язаний набір компонентів. На основі цього забезпечення інноваційності розвитку суб'єктів підприємницької діяльності відбувається шляхом реалізації існуючих та потенційних ринкових можливостей [4].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Постійні зміни у законодавстві, в умовах і правилах ведення бізнесу, посилення конкурентної боротьби, поява нових

знань в сфері організації та управління підприємством, зміна поколінь працівників і менеджерів, виникнення нових ринків, прогрес у техніці, технологіях, засобах комунікації і зв'язку вимагають від підприємств вельми адаптивних можливостей. Безупинне пристосування підприємства до мінливих зовнішніх умов здійснюється за рахунок безперервних управлінських інновацій, що визначає важливість інноваційної складової в системі управління підприємством.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою представленої статті є системне й комплексне дослідження особливостей менеджменту на стадіях життєвого циклу інновацій, визначення об'єктивної необхідності і поняття управління суб'єктом інноваційної діяльності, а також функцій управління інноваційною діяльністю. Необхідно визначити роль інновацій в процесі управління підприємством, особливості організації управління дослідженнями, розрахунками та впровадженнями інновацій. Побудувати основи управління інноваційними процесами на засадах маркетингу та представити методи управління вибором інноваційних стратегій.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Особливості менеджменту базуються на певних стадіях життєвого циклу інновацій. Поняття «життєвий цикл» інновації вживається, як правило, до двох взаємопов'язаних процесів. У одному випадку – це етапи створення інновації в ланцюзі наука – техніка – виробництво – споживання; в іншому – життєвий цикл нововведення як продукту чи технології в циклі реалізації та задоволення попиту.

Розрізняють повний життєвий цикл продукту і життєвий цикл продукту у сфері виробництва і споживання. [3] У сфері виробництва цей цикл складається з кількох фаз. Перша фаза – дослідження і розробка нововведення-продукту. Слід зазначити, що ця фаза не завжди закінчується успішно. Існує велика ймовірність невдач, ризиків і відстрочки одержання ре-

зультатів. Спочатку, коли кошти вкладаються в науково-дослідницькі і конструкторські розробки, успіхи дуже скромні. Це сфера збитків. Закінчується фаза передаванням опрацьованої документації у виробництво.

У другій фазі відбувається технологічне освоєння масштабного виробництва нової продукції. При цьому обсяги виробництва мають сягнути рівня, який забезпечує беззбитковість роботи. Результати – зростання виробництва, прибутків. Особливістю третьої фази є стабілізація обсягів виробництва, а в четвертій фазі відбувається поступове зниження обсягів виробництва і продукція виводиться зі сфери реалізації.

У сферах діяльності, орієнтованих на інтенсивне використання технології, тривалість життєвого циклу продукції має важливе стратегічне значення. Життєвий цикл технології змінюється в часі частіше, ніж попит. Досвід показує, що зміна технології примушує фірми відмовлятися від тієї сфери діяльності, де вони свого часу займали позиції лідерів [7].

Суб'єктами інноваційної діяльності можуть бути фізичні й юридичні особи України, іноземних держав, особи без громадянства, об'єднання цих осіб, які провадять в Україні інноваційну діяльність і (або) залучають майнові та інтелектуальні цінності, вкладають власні чи запозичені кошти в реалізацію в Україні інноваційних проектів [1].

За характером діяльності та змістом інноваційної діяльності усі суб'єкти поділяють на три групи (див. табл. 1).

Таблиця 1

Суб'єкти інноваційної діяльності

Суб'єкт	Складові
1. Державні органи управління інноваційною діяльністю	Верховна Рада України; КабМін; Центральний орган виконавчої влади; Державні органи місцевого самоврядування
2. Інноваційні підприємства	Інноваційні центри; Технопарки; Технополіси; Інноваційні бізнес-інкубатори
3. Фінансово-кредитні інноваційні установи	Державна інноваційна фінансово-кредитна установа; Венчурні компанії; Інноваційні банки; Інноваційні фонди

Основним суб'єктом інноваційної діяльності є інноваційне підприємство – це підприємство будь-якої форми власності, якщо більше 70% обсягу його продукції (у грошовому вимірі) за звітний податковий період становлять інноваційні продукти та (або) інноваційна продукція. Інноваційне підприємство може функціонувати у вигляді технополісу, технопарку, інноваційного центру, бізнес-інкубатора тощо. Інноваційні підприємства розрізняються переважно цілями проектів і місцевою специфікою їх реалізації. Метою їх створення є інтенсифікація процесу розробки і впровадження у виробництво новітніх техніки та технологій, підготовка

висококваліфікованих кадрів [2]. У науковій роботі Колінко Н.О. три групи функцій управління інноваційною діяльністю:

1 Загальні функції управління інноваційною діяльністю (прогнозування, планування, організування, мотивування, контролювання інновації.

2 Конкретні функції управління інноваційною діяльністю (управління інноваційним процесом, управління інноваційним проектом, потенціалом, розвитком, управління інноваційною програмою).

3 Об'єднувальні функції управління інноваційною діяльністю передбачає: інноваційне керівництво – діяльність, яку виконує керівник інноваційного типу, інноваційним стилем керівництва і застосування нових форм влади з метою досягнення соціального, економічного, науково-технічного ефекту. Враховуючи особливості та функції управління інноваційною діяльністю можна стверджувати, що жодна з систем не може ефективно функціонувати без певного механізму. Для підприємства яке розвивається інноваційним шляхом, яке має часті зміни напряму діяльності і номенклатури продукції, характерною є матрична структура. Така структура дозволяє оперативно формувати колективи (групи) фахівців, які орієнтовані на виконання комплексу робіт пов'язаних з розробкою і просуванням на ринок конкретних інновацій. У ряді випадків доцільним є створення відділу інноваційного розвитку (ВІР), якому передаються функції з загальної координації інноваційних робіт усіх підрозділів підприємства. Такий підхід є доцільним для великих і середніх підприємств, які самостійно займаються інноваційною діяльністю. Однак світовий досвід свідчить, що ефективність інноваційної діяльності великих підприємств є незначною внаслідок низької оперативності, громіздкої структури управління, націленості на вирішення поточних проблем тощо.

Розглянемо основні організаційні форми ризикового інноваційного бізнесу з погляду маркетингу, опускаючи фінансові та інші аспекти. Загальна схема повного інноваційного циклу у співставленні з життєвим циклом нового товару представлена на рис. 1.

На рисунку прийняті наступні умовні позначення: Т1 – інноваційний цикл, який закінчується продажем ліцензії на право виробництва нового товару; Т2 – інноваційний цикл, який закінчується продажем патенту на технічні і технологічні рішення; Т3 – інноваційний цикл, що починається придбанням патенту на нове технологічне рішення і закінчується продажем ліцензії на право виготовлення нового товару; Т4 – інноваційний цикл, що починається придбанням ліцензії і закінчується комерційним виробництвом нового товару; Т5 – інноваційний цикл, що починається придбанням патенту і закінчується комерційним виробництвом; Т6 – повний інноваційний цикл

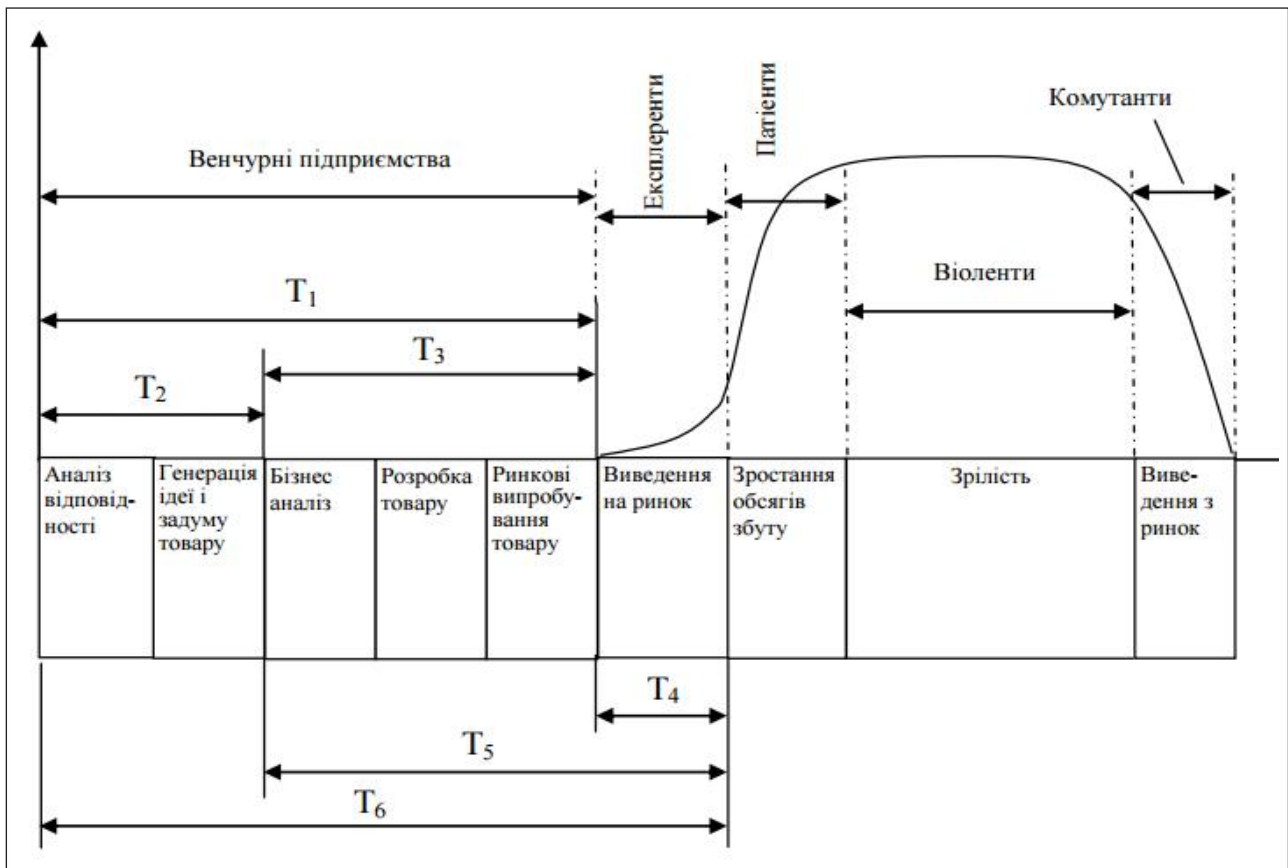


Рис. 1. Варіанти інноваційного циклу і типи підприємств-інноваторів

від генерації ідей до комерційного виробництва нового товару. Основою організації виконання науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт (НДДКР) є її раціональна технологія – впорядкований процес, що забезпечує творче розв’язання науково-технічної проблеми, створення нового пристрою чи появу нової ідеї. Творчий науковий процес у загальному вигляді може бути поданий такими кроками:

1. Усвідомлення мети формулювання науково-технічного завдання та перевірка правомірності його постановки.

2. Участь у плануванні досліджень і розробок.

3. Збирання науково-технічної інформації про існуючі, відкинуті, невдалі або неможливі способи досягнення поставлених цілей, про склад вимог до вибору шляхів розв’язання поставлених задач.

4. Аналіз шляхів і способів позитивного розв’язання задачі.

5. Формування “портфеля ідей” для розв’язання задач та осмислення накопиченої, змодельованої науково-технічної інформації і сформульованих ідей.

6. Розробка компонованих схем загально-го вигляду, їх окремих функціональних частин або побудова збільшених моделей зразка нової техніки.

7. Реалізація та перевірка прийнятих рішень щодо принципів дії, загальної компонов-

ки та окремих схем розроблюваного зразка техніки і його елементів.

8. Обробка отриманих результатів випробувань статичним і математичним методами “вручну”, за допомогою ЕОМ, аналогових машин тощо.

9. Оцінка якості і ефективності прийнятих наукових і технічних рішень і складання технічного завдання на проектування технічних умов.

10. Складання наукового звіту про виконання НДР, про отримані висновки та досягнуті результати.

11. Розробка технічного завдання на проектування серійних виробів, технічних умов до них на проектування.

12. Підготовка заявок на винаходи. [7]

Аналіз тенденцій економічного розвитку у світі показує, що інноваційний шлях є найбільш перспективним як для окремих підприємств, так і для економіки країни в цілому. Характеристики основних шляхів розвитку економіки представлено у табл. 2.

В умовах одним з основних складових тривалого виживання і розвитку вітчизняних суб’єктів підприємницької діяльності стає здатність запропонувати, розробити, вивести на ринок і просувати на ньому товари з новими споживчими якостями, товари, орієнтовані на задоволення існуючих потреб, але новими не традиційними способами. В ідеалі це

Таблиця 2

Порівняльна характеристика шляхів розвитку господарюючих суб'єктів

Характеристики	Шлях розвитку		
	Екстенсивний	Інтенсивний	Інноваційний
Концепція розвитку	Збільшення обсягів виробництва	Зниження питомих витрат	Збільшення доходів
Тип ринку	Ринок продавця	Ринок продавця і ринок ринку покупця	Ринок покупця
Охоплення ринку	Весь ринок загалом	Вибіркові сегменти	Вибіркові сегменти і ніші ринку
Конкуренція	Практично відсутня	Переважно цінова	Переважно нецінова
Запити споживачів	Стабільні	Мінливі	Різка диференціація і постійні зміни
Переважаючий тип виробництва	Масове	Серійне	Дрібносерійне й одиночне
Співвідношення витрат на виробництво (ВВ) і збут (ВЗ)	ВВ>>ВЗ	ВВ~ВЗ	ВЗ>ВВ
Частки працівників розумової (РП) і фізичної праці (ФП) у виробництві	ФП>>РП	ФП>РП	РП>ФП

повинні бути не просто товари, а комплекси, які включають: товар, передпродажний і після продажний сервіс, консультації і навчання споживача (в основному для технічно складних чи принципово нових виробів), гарантії заміни товару чи навіть повернення товару виробнику (продавцю) якщо він не сподобався споживачу тощо [8].

Отже, інноваційна діяльність має шанси на успіх при наявності, як мінімум, трьох перерахованих умов (рис. 2), оскільки відсутність хоча б одного з них унеможливило б розвиток підприємства інноваційним шляхом.



Рис. 2. Основні складові успіху інноваційної діяльності

Методи управління вибором інноваційних стратегій. Єдиної, успішної для всіх підприємств моделі інноваційної стратегії не існує. Вибір стратегії залежить від великої кількості факторів, в т.ч. від ринкової позиції підприємства, динаміки її зміни, виробничого й технічного потенціалу підприємства, продукту чи послуг, що виробляються, стану економіки, культурного середовища та інше.

Вибір інноваційної стратегії включає такі етапи:

1. визначаються базові стратегії розвитку та їх інноваційні складові;
2. розробляються й оцінюються альтернативні інноваційні стратегії;
3. здійснюються вибір і обґрунтування інноваційної стратегії, якій віддається перевага.

Інноваційну стратегію розвитку підприємства слід розглядати на кількох рівнях планування та управління. Так, на корпоративному рівні управління доцільно використовувати,

в основному SWOT-аналіз, на бізнес-рівні – GAP-аналіз, стратегічну модель Портера, матрицю Бостонської консультативної групи, матрицю «Мак-Кінсі – Джеренал Електрик»; на товарному рівні – в основному STP-аналіз. Інноваційна стратегія не буде справді ефективною, якщо вона не враховує ситуації на підприємстві, не створює істотної переваги над конкурентами та не забезпечує розвитку підприємства в довгостроковій перспективі. Таким чином, при визначенні найбільш привабливої інноваційної стратегії організації дотримуються певних критеріїв, серед яких найважливішими є:

- відповідність можливостям і загрозам зовнішнього середовища;
- відповідність цілям організації і сумісність з її місією;
- досягнення конкурентних переваг за рахунок використання сильних сторін фірми і слабкості конкурентів, нейтралізації або компенсації слабких сторін підприємства порівняно з конкурентами;
- наявність необхідних ресурсів, наукового, технічного, виробничого, кадрового потенціалів;
- досягнення балансу між усіма структурними підрозділами фірми;
- використання ефекту синергізму інноваційної діяльності як єдиної системи [9].

Висновки. Економічний розвиток та престиж держави сьогодні вимірюються здатністю до швидкого та ефективного реагування на технологічні зміни шляхом активізації розробки, впровадження та поширення нововведень. Інноваційні процеси на всіх рівнях національної економіки постійно ускладнюються через прискорення темпів НТП та посилення вимог до ефективності використання обмежених ресурсів. Тому в даній роботі визначені особливості організації управління дослідженнями, розрахунками та впровадженням інновацій а також представлені основи управління інно-

ваційними процесами на засадах маркетингу. Особливої значущості в таких умовах набувають проблеми формування ефективної системи управління інноваційними процесами з метою найбільш повної реалізації наявного наукового, технічного та інноваційного потенціалу національної економіки. Таким чином, початок процесу формування конкурентного успіху підприємства при його орієнтації на інноваційний шлях розвитку лежить на перетині множини

маркетингових, науково-технічних, виробничих рішень [7]. Тільки наявність споживацьких запитів конкретних ринкових сегментів чи ніш, інтелектуальних і технологічних можливостей використання досягнення науки і техніки, можливості просувати на ринку і доводити до споживачів нову продукцію більш ефективним чим конкуренти способом, створює фундамент технологічно й економічно обґрунтованої маркетингової стратегії інноваційного розвитку.

Список літератури:

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 08.09.2011 № 3715-VI.
2. Шумпетер Й. Теория экономического развития: Підручник. – Москва, Директмедиа Паблишинг, 2008.
3. Инновационный менеджмент: Справ. пособие / Под ред. П.Н. Завлина и др. – М.: ЦИСИН, 1998. – 503 с.
4. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
5. Управление инвестициями: В 2 т. / В.В. Шеремет, В.Д. Павлюченко и др. – М.: Высш. шк., 1998. – Т. 1. – 402 с.; Т. 2. – 426 с.
6. Черваньов Д.М., Нейкова Л.І. «Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України». – К.: Знання, 1999. – 492 с.
7. Перерва П.Г., Мехович С.А., Погорелов М.І. Організація та управління інноваційною діяльністю. Підручник. – Харків: НТУ «ХПІ», 2008. – 1025 с.
8. Покропивний С.Ф., Новак А.П. Ефективність інноваційно-інвестиційної діяльності: Збірник навчально-методичних матеріалів. – К.: КНЕУ, 1997. – 216 с.
9. Мотовилов О.В. Банковское и коммерческое кредитование и финансирование инноваций. – СПб., 1994. – 381 с.

Янченко Н.В., Безрук С.О., Орябинская В.А.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ ПОМОЩИ ИННОВАЦИЙ

Аннотация

Исследованы и сформированы особенности менеджмента на стадиях жизненного цикла инноваций. Определено понятие управления субъектом инновационной деятельности и его необходимость в развитии предприятия. Сформированы функции инновационной деятельности в системе управления. Представлена организация управления инновационной деятельностью, а также определены особенности организации управления исследованиями, расчетами и внедрениями инноваций. Представлены основы управления инновационными процессами на принципах маркетинга а также методы управления выбором инновационных стратегий.

Ключевые слова: инновация, инновационное развитие, инновационная деятельность, инновационная стратегия, стадии жизненного цикла инноваций.

Yanchenko N.V., Bezruk S.O., Oryabinskaya V.A.

Kharkiv National University of Construction and Architecture

MANAGEMENT OF ENTERPRISE DEVELOPMENT WITH THE HELP OF INNOVATIONS

Summary

The peculiarities of management at the stages of the life cycle of innovations are investigated and formed. The concept of management of the subject of innovation activity and its necessity in the development of the enterprise are defined. The functions of innovation activity in the management system are formed. The organization of management of innovation activity is presented, as well as the peculiarities of organization of management of research, calculations and implementation of innovations. The bases of management of innovative processes on the basis of marketing are constructed. Presented methods of managing the choice of innovative strategies.

Keywords: innovation, innovation development, innovation activity, innovation strategy, stages of the life cycle of innovations.

УДК 331.101.234:331.522

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

Янченко Н.В., Белоглазова К.В., Скрипка І.А.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Конкурентоспроможність молодих спеціалістів являє собою сукупність характеристик, які визначають порівняльну позицію конкретного спеціаліста або окремих груп працівників на ринку праці і дозволяють претендувати за заміщення певних робочих місць. На сьогоднішній день висунуто нові критерії визначення професійної придатності працівників, що забезпечують їх конкурентоспроможність, формуються нові вимоги до якості робочої сили. Ринок праці є індикатором затребуваності спеціальностей ВНЗ і, відповідно, молодих фахівців. Тому проблема конкурентоспроможності молодих спеціалістів спонукає до більш детального розгляду досліджуваного питання та знаходження альтернативних рішень подолання кризових моментів, тому що з кожним роком проблема постає більш гостро.

Ключові слова: ринок праці, конкурентоспроможність, професійна придатність, освіта, стажування.

Постановка проблеми. Сучасні реалії такі, що випускник ВНЗ повинен замислюватися про майбутнє працевлаштування ще в період навчання. Саме в цей час закладаються основи його майбутніх трудових і професійних траєкторій. Наявність значної кількості незайнятих молодих людей, багато з яких мають професійну освіту, і одночасне існування вакантних робочих місць свідчить, в тому числі, про упущення в підготовці кадрів і неправильних трудових і професійних орієнтаціях випускників, а в деяких випадках – і про низький професіоналізм. У цих умовах підвищення ефективності управління професійної конкурентоспроможності молоді набуває особливе соціально-економічне значення.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Вагомий внесок в вирішення проблеми конкурентоспроможності молоді внесли в своїх працях такі видатні діячі: Е. Лібанова [1], В. Гейц [2], А. Колот [3], І. Петрова [4]. Також дану проблему по окремим аспектам розглядали: В. Близнюк [5], О. Грішнова [6], Л. Лісогор [7], Цветкова І. [8], Л. Шаульська [9], Хафизова Г. [10]. Попри проведені дослідження проблематика конкурентоспроможності молоді дотепер залишається не достатньо дослідженою. Потрібно розглядати дане питання з урахуванням трансформації ринку праці в Україні.

Мета статті. Метою статті є визначення сутності конкурентоспроможності молоді на ринку праці, умов та чинників, що впливають на реалізацію конкурентних переваг молоді на ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сьогоднішнього випускника ВНЗ має бути сформоване розуміння того, що розвиток інноваційної економіки, попередження негативних тенденцій на ринку праці, реалізація принципів гідної праці нерозривно пов'язані з перетворенням творчого та освітнього потенціалу людини в провідний чинник економічного зростання.

Для того щоб орієнтуватися на ринку праці, студент будь-якого факультету і напямку підготовки повинен мати уявлення про те, яки-

ми законами підкоряються відбуваються на ньому, як формується попит на робочу силу і від чого залежить її пропозиція. озброєний такими знаннями випускник володіє конкретними інструментами, які дозволяють підвищити конкурентоспроможність на ринку праці і зробити процес пошуку роботи максимально ефективним.

На формування і стан регіонального ринку праці надає вплив цілий комплекс чинників: економічних, демографічних, освітніх та інших. Відповідно до чого можуть змінюватися мети і механізми регулювання ситуації з зайнятістю молодих фахівців.

Однак спільним завданням залишається забезпечення максимально комфортних умов для їх професійної та кар'єрної реалізації, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Конкурентоспроможність працівника являє собою сукупність характеристик, які визначають порівняльну позицію конкретного спеціаліста або окремих груп працівників на ринку праці і дозволяють претендувати за заміщення певних робочих місць. Чим вище конкурентоспроможність працівника, тим менше труднощів він відчуває при підборі відповідного варіанту працевлаштування. Чим вона нижче, тим більше шансів фахівця поповнити ряди безробітних. На жаль, нерідкі випадки, коли випускник вузу отримує статус безробітного відразу після отримання диплома про освіту.

На конкурентоспроможність студентів і випускників ВНЗ надають вплив наступні процеси, що впливають на зміст і характер праці:

- зміна функцій праці, зростання значення універсалізації праці та його комбінування;

- унікалізація праці, поява професій, що вимагають від працівників високої кваліфікації і надають можливості для постійного професійного самовдосконалення;

- зміни в структурі кваліфікаційного комплексу, превалювання знань над навичками і вміннями, залежними від рівня професійної підготовки;

– зміна рівня і структури напруженості праці (на зміну фізичному навантаженню приходить нервово-психічна).

З прискоренням ритму життя і ускладненням виробництва збільшуються навантаження на організм, підвищується значення таких якостей, як швидкість реакції, швидкість прийняття рішення, зібраність, уважність, відповідальність за доручену справу і за безпеку інших людей.

З'являються нові критерії визначення професійної придатності працівників, що забезпечують їх конкурентоспроможність, формуються нові вимоги до якості робочої сили. Вони, в свою чергу можуть бути розділені на дві групи. До першої відносяться вимоги на зовнішньому ринку праці: соціальна компетентність і нормативно-правова підготовленість, знання законів ринкової економіки і кон'юнктури ринку, здатність швидко реагувати на зміни ситуації на ринку праці, територіальна мобільність, самостійність у прийнятті рішень, націленість на формування гнучкого індивідуального життєвого циклу, здатність оптимального вибору сфери для додатка трудових і професійних здібностей, сформована система трудової мотивації. До другої групи, вимоги внутрішнього ринку праці, відносяться: висока професійна компетентність, творчий та інтелектуальний потенціал, адаптованість працівника до швидкої зміни умов праці, готовність працівника до підвищення кваліфікації і освоєння нових знань, універсалізація працівника, професійна і трудова мобільність, стресостійкість, наявність високих ділових і особистісних якостей.

Ринок праці є індикатором затребуваності спеціальностей ВНЗ і, відповідно, молодих фахівців. Від якісної підготовки кваліфікованих фахівців з необхідними компетенціями та їх кількості, від забезпечення їх ефективної зайнятості залежать структурні перетворення в економіці України.

Пошуки роботи для студентів визначено, як правило, двома основними цілями: необхідність тимчасового працевлаштування для отримання додаткового заробітку; необхідність набуття досвіду роботи, достатнього для полегшення подальшого працевлаштування за спеціальності.

У випускників (молодих фахівців) мета інша і носить вона комплексний характер: знайти роботу за отриманою спеціальністю з перспективою росту при належній оплаті праці.

Конкурентоспроможність випускника ВНЗ визначається сукупністю ряду факторів. Серед них базовими є наявність освіти і досвіду роботи, останнім підштовхує студента до раннього працевлаштування. Велику роль відіграють також соціально-психологічні особливості – активність в пошуку роботи, готовність до її виконання, ретельність, ініціативність, бажання постійно вчитися, вдосконалювати свої знання та ін.

У той же час, багаторічний досвід роботи служби зайнятості свідчить, що в сучасних умовах на ринку праці існує досить жорстка конкуренція не тільки серед випускників, а й серед роботодавців.

Дії роботодавців на ринку праці, їх боротьба за випускників визначаються кількома факторами: економічними можливостями, об'єктивно зрослими вимогами до робочої сили, дефіцитом послуг кваліфікованої праці, структурою і якістю професійної підготовки молоді.

Вимоги роботодавців стають більш жорсткими. Основні з них:

- наявність вищої професійної освіти;
- знання ПК на рівні впевненого користувача;
- володіння іноземною мовою;
- цілеспрямованість;
- вміння швидко схоплювати суть проблеми;
- вміння працювати в команді;
- бажання підвищувати свій професійний рівень;
- самостійність;
- адекватність

З числа випускників ВНЗ м. Харків, не менше третини вважають себе недостатньо конкурентоспроможними. Оцінюючи свою професійну підготовку, більшість ставить вище теоретичну складову, відзначаючи, недостатність практичних умінь і навичок.

При виборі роботи найбільше значення для молоді має зарплата, другим за значимістю пріоритетом є перспектива службового росту, третина випускників хвилює колектив, в якому доведеться працювати і перспектива професійного росту.

Важливими чинниками успішного працевлаштування молоді не є тільки наявність наявних на підприємствах вакансій, а й, в першу чергу, зацікавлена поведінка самих претендентів.

Вагому роль в системі критеріїв оцінки конкурентоспроможності фахівця, посідає відокремлена від складових компонента – вартість послуг праці. Розмір заробітної платні структура соціального пакету, яку бажає отримати фахівець, все це безпосередньо впливає на затребуваність фахівця. Споживач бажає отримати робітника, що найбільш відповідає його уявленням, витрачаючи на його утримання мінімальну кількість коштів. Однак не дивлячись на це, ступінь впливу даного критерію на споживчу оцінку конкурентоспроможності є не великим у порівнянні з якісними характеристиками фахівця. На основі вищевикладеного можна визначити, що конкурентоспроможність фахівця є багатогранною категорією, яка включає в себе широке коло складових та формується під впливом як особистісних, так і загальнонаціональних чинників. Крім того, слід зазначити, що основні конкурентні переваги фахівця закладаються саме в системі освіти та формуються під її впливом протягом всього життя. Сучасна система освіти не повністю справляється навіть із виконанням

мінімально поставлених завдань, а саме надання якісної теоретичної освіти, формування світогляду та інтелектуального розвитку випускників. Однак причина низької конкурентоспроможності молодих 470 фахівців на ринку праці криється не лише в недосконалості системи підготовки кадрів, а й в соціально-адаптивному сприйнятті молоддю свого майбутнього та майбутнього своєї країни, відсутності мотивації до отримання освіти та працевлаштування.

Висновки і пропозиції. Пропонується впровадження таких заходів: налагодження соціально-партнерських відносин між сферою освіти, державою та роботодавцями з приводу підготовки, оцінки і майбутнього працевлаштування молодих фахівців; внесення змін до

навчальних програм з метою наближення їх до практики; створення незалежної системи оцінювання якості вищої освіти, яка враховувала би усі вимоги усіх зацікавлених суб'єктів процесу підготовки кадрів; проведення належної молодіжної політики, спрямованої на формування у молоді відповідального ставлення до обрання майбутньої спеціальності, навчання та професійної самореалізації; створення системи стажування, основаної на результатах рейтингової успішності студентів, з можливістю їх подальшого працевлаштування.

Дуже важливо дотримуватися одне правило – не кидайте пошуки, поки не приступили до роботи. Проявіть завзятість, щоб не виявитися зайвим на ринку праці.

Список літератури:

1. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник / За заг. ред. Е.М. Лібанової. – К.: Центр навчальної літератури. – 2003. – 224 с.
2. Інститут зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. [В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк та ін.]; за ред. В.М. Геєць, А.А. Гриценко; НАН України. К., 2013. – 248 с.
3. Колот А.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін в соціально-трудовій сфері / А.М. Колот / Ринок праці та зайнятості населення. – 2014. – № 2. – С. 3–6.
4. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективності функціонування / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков, та ін.; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 368 с.
5. Інститут зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. [В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк та ін.]; за ред. В.М. Геєць, А.А. Гриценко; НАН України. – К., 2013. – 248 с.
6. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грішнова О.А., Самарцева А.Є. / Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць. – К., 2012. – № 1(3). – С. 28–35.
7. Лісогор Л.С. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах посилення глобалізації / Лісогор Л.С., Ратнікова Д.Г. // Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки. – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Брама. – 2008. – С. 130–132.
8. Цветкова І.І. Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства / Монографія. – Сімферополь: ДОЛЯ. – 2007. – 240 с.
9. Шаульська Л.В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л.В. Шаульська // Вісник ДонНУ. Серія: Економіка і право. – 2014. – № 2. – С. 97–101.
10. Хафизова Г.С. Розвиток інноваційності та конкурентоспроможності людського капіталу / Г.С. Хафизова // Креативна економіка. – 2012. – № 1(61). – С. 72–82.

Янченко Н.В., Белоглазова К.В., Скрипка И.А.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация

Конкурентоспособность молодых специалистов представляет собой совокупность характеристик, которые определяют сравнительные позиции конкретного специалиста или отдельных групп работников на рынке труда и позволяют претендовать на замещение определенных рабочих мест. На сегодняшний день выдвинуты новые критерии определения профессиональной пригодности работников, обеспечивающих их конкурентоспособность, формируются новые требования к качеству рабочей силы. Рынок труда является индикатором востребованности специальностей вузов и, соответственно, молодых специалистов. Поэтому проблема конкурентоспособности молодых специалистов побуждает к более детальному рассмотрению изучаемого вопроса и нахождения альтернативных решений преодоления кризисных моментов, потому что с каждым годом проблема стоит более остро.

Ключевые слова: рынок труда, конкурентоспособность, профессиональная пригодность, образование, стажировка.

Yanchenko N.V., Beloglazova K.V., Skrypka I.A.

Kharkiv National University of Construction and Architecture

COMPETITIVENESS OF YOUNG FACTORS IN THE LABOR MARKET

Summary

Competitiveness of young specialists is a set of characteristics that determine the comparative positions of a particular specialist or individual groups of workers in the labor market and allow to apply for the replacement of certain jobs. To date, new criteria have been put forward to determine the professional suitability of employees, ensuring their competitiveness, new requirements for the quality of manpower are formed. The labor market is an indicator of the demand for specialties of universities and, accordingly, young professionals. Therefore, the problem of the competitiveness of young professionals leads to a more detailed consideration of the issue and finding alternative solutions to overcome the crisis moments, because each year the problem is more acute.

Keywords: labor market, competitiveness, professional suitability, education, internship.

УДК 330.123.6:330.55

РОЛЬ ПОСЛУГ В РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

Янченко Н.В., Брюховецька Т.В., Андріянова О.А.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

В статті розглядається сфера послуг та її роль у сучасній світовій економіці. В останні роки спостерігається тенденція підвищення ролі послуг, причому зростання сфери послуг випереджає зростання матеріального виробництва. Така ситуація характерна не тільки для економічно розвинених країн, але й для розвиваються держав. Розвиток сфери послуг безпосередньо впливає на рівень життя населення. Збільшення масштабів світової торгівлі послугами неминуче привели до потреб створення міжнародного механізму регулювання.

Ключові слова: послуги, розвиток, вплив нематеріальне виробництво, сфера послуг, людський капітал, ділові послуги, інноваційна економіка.

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин в нашій країні багато в чому залежить від формування економіки послуг, або сервісної економіки, в рамках якої основним фактором, що визначає ефект, є здатність максимально задовольняти вимоги споживача. Стратегія орієнтації на споживача означає, що клієнт є центром уваги фірми, організації, яка повинна прагнути до того, щоб якомога краще розуміти тенденції розвитку системи значущості замовника. Тому потрібна державна інвестиційна політика спрямована на розвиток ринку послуг.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. У науковій літературі теоретико-методологічні основи дослідження сфери послуг були закладені в працях таких відомих класиків економістів, як Ф. Бастіа, А. Сміт, Ж.-Б. Сей, К. Маркс, А. Маршалл та інших. Окремі питання становлення та розвитку сфери послуг розглянуто в працях таких російських та українських вчених, як Є. Агабаб'ян, В. Базилевич, Т. Білінов, З. Варналій, Л. Верховодова, Ю. Головін, М. Долішній, Є. Жильцова, Г. Журавльов, В. Козак, Т. Корягіна, В. Куценко, Б. Данилишин, А. Мельник, В. Проскуряков, В. Рубе, В. Рутгайзер, В. Новіков, В. Тихомирова, А. Челенков, В. Юхименко, В. Яковлева та ін. Аналіз опублікованих праць і матеріалів, присвячених дослідженню цієї проблеми, показав, що вона має ще багато недосліджених теоретичних питань та невирішених практичних проблем.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. В інноваційному процесі одна з провідних ролей відводиться державі. Держава зацікавлена в розвитку сфери послуг і в підвищенні її конкурентоспроможності, воно має великі можливості в стимулюванні інноваційної діяльності з точки зору фінансування інновації, формуванні сприятливого економічного середовища та організації інноваційної інфраструктури. Рішення стосовно того як саме потрібно діяти державі щоб створити сприятливі умови для розвитку ринку послуг ще не вирішено.

Мета статті. Головною метою цієї статті є вивчення механізму регулювання сфери послуг та пошук шляхів для створення інноваційної структури – інтеграція науки і бізнесу і забезпечення доступу до цілого комплексу ресурсів (людських, інформаційних, фінансових, виробничих та інших).

Виклад основного матеріалу дослідження. Зростання сфери послуг в нашій країні почався в 90-і роки. Вона стала привабливою для підприємців, так як деякі види діяльності, які в неї входять, практично не вимагають великого стартового капіталу (наприклад, консультаційні послуги), інші в зв'язку з їх нерозвиненістю дозволяють отримувати засновникам надприбуток (фінансові, трастові послуги).

Слід зазначити, що попит на послуги зростає навіть при стагнації матеріального виробництва. Використання товару приносить споживачеві більше задоволення, ніж факт володіння товаром. Матеріальний товар сприймається як фактор, що сприяє розширенню послуг. Посилення ролі послуг стимулює здійснення покупки.

З розвитком продуктивних сил суспільства посилювався виробничий, господарський аспект послуг, а головне – зростала потреба в послугах і попит з боку населення. Послуги стали грати цілком самодостатню роль в економіці.

Послуга, як вид діяльності, знаходиться в безперервному зв'язку з процесом надання або виконання цієї послуги, тобто обслуговуванням. Об'єктами обслуговування можуть бути фізичні та юридичні особи – населення і підприємства. Однак сферу послуг традиційно обмежують обслуговуванням населення. В даному аспекті цілком правомірно виділяти дві групи послуг за характером їх споживання:

1) виробниче споживання послуг, тобто послуги, що надаються юридичним особам – підприємствам;

2) кінцеве споживання послуг, тобто послуги, що надаються фізичним особам – населенню.

Останні визначають роль послуг в економіці, оскільки, на відміну від товарного обороту матеріальних ресурсів, кінцеве споживання

послуг потенційно значно перевищує їх виробниче споживання.

Сервісна економіка, в порівнянні з індустріальною, є більш гармонійним, бо включає в єдиний комплекс сфери матеріального виробництва, обігу та послуг. В силу яскраво вираженої індивідуалізації, де в центрі уваги конкретний клієнт, сервісна економіка є соціально-орієнтованою.

Послуги бувають наукоємними та капіталоемними. Вони можуть мати промисловий характер і вимагати висококваліфікованих виконавців, а можуть бути некваліфікованими та задовольняти особисті потреби членів суспільства. Сфера послуг в більшій мірі знаходиться під державною захистом від іноземної конкуренції, ніж матеріальне виробництво. Також простежується так економічність суспільного розвитку, як оптимізація росту сфери послуг у порівнянні з матеріальним виробництвом та розширення її господарських позицій. У службах починає грати важливу роль наукове знання, нематеріальні форми накопичення, інформаційні технології, а також глобалізація господарської діяльності тощо. Таким чином, все більш важливими стають глибокі науково-технічні, якісні та структурні зміни в самих галузях послуг, що підвищують їх вклад у розвиток суспільства і створюють необхідні умови для його процвітання. На розвиток сфер послуг велика вплив надає науково-технічний прогрес: з'являються нові види послуг, поліпшується якість обслуговування, припиняються технічні бар'єри у передачі деяких послуг, що відкриває для них світовий ринок.

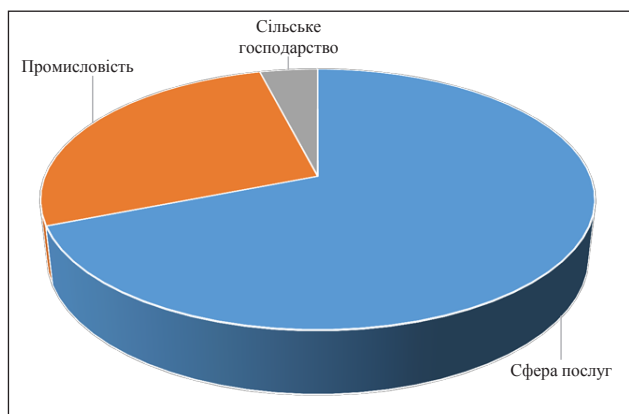


Рис. 1. Галузева структура зайнятості населення

Юридичним виразом сервісної економіки є регламентація послуг та їх якості в формі державних стандартів. Для оцінки властивостей різного роду послуг поряд з іншими використовують такі показники якості:

1. Призначення. Характеризує властивості послуги, що визначають її значимість і основні функції, для виконання яких вона призначена. Залежно від призначення виділяють функціональні і соціальні показники якості послуги.

Соціальні показники якості вказують на відповідність послуги суспільним потребам, що обумовлює доцільність її подання та споживання.

Функціональні – показують відповідність послуги цільовим призначенням, її здатність служити засобом задоволення певної потреби: матеріальної, духовної та ін.

2. Етична складова. Характеризує властивості послуги, які проявляються в процесі безпосереднього спілкування споживача послуги та виконавця (професійна етика персоналу, ввічливість, тактовність та ін.).

Поглиблення ринкових перетворень привело до значного збільшення числа підприємств, фірм, організацій, що займаються наданням послуг. Змінилися і вимоги до якості послуг, основними умовами забезпечення якого є:

- нормативні документи;
- доступність послуги для споживача;
- контроль з боку замовника;
- безпеку, якість та культура обслуговування;
- захист правових інтересів клієнта при виконанні послуги;
- державні гарантії доступності отримання послуг;
- професіоналізм.

Основа високої якості послуг – їх нормативне забезпечення на державному рівні. Крім того, є універсальні види послуг, тобто надаються не тільки фізичним особам (населенню), а й юридичним особам (підприємствам). Іншими словами, в умовах ринку має місце зближення виробничого і кінцевого споживання послуг, перш за все, за рахунок того, що частина активного населення займається підприємництвом, в тому числі малим бізнесом.

Для суб'єктів оптового ринку необхідні послуги:

- а) з фінансового посередництва та страхування;
- б) пов'язані з використанням нерухомого майна (оренда нежитлового фонду, машин і устаткування, вантажних автомобілів, інших видів транспортного обладнання);
- в) послуги з обслуговування обчислювальної техніки;
- г) послуги в галузі складання рахунків бухгалтерського обліку та ревізії; консультації з питань оподаткування та управління виробництвом;
- д) послуги в галузі реклами.

Крім того, виділяються види послуг, що відносяться до оптової торгівлі, маркетингу і логістики: послуги оптової торгівлі, закупівельні послуги, послуги маркетингу, інші послуги торгівлі.

Таким чином, можна стверджувати, що сервісна економіка охоплює сферу послуг, що надаються не тільки населенню, але і юридичним особам. Отже, в сервісній економіці сфера послуг має універсальний характер. Роль сфери послуг в економіці обумовлена їх здатністю при мінімальних матеріальних витратах

швидко окупатися. Це можна підкреслити наступними трьома факторами:

- 1) високою прибутковістю (ліквідністю) послуг, які, як правило, споживаються в момент їх виробництва;
- 2) відносно невисокою матеріаломісткістю (включаючи, так звані, нематеріальні послуги);
- 3) коротким терміном отримання оплати за виконані послуги.

Перераховані фактори стали тим ядром, яке визначило ринкову необхідність розвитку сфери обслуговування, формування сервісної економіки з її комерціалізацією послуг, або, іншими словами, сервісної комерції.

У реалізації державної інноваційної політики, покликаної забезпечити перехід національної економіки на шлях модернізації з метою забезпечення світової конкурентоспроможності та сталого соціально економічного розвитку країни, велике значення має сфера послуг. Її роль в даному процесі проявляється в наступних напрямках: по-перше, інноваційний розвиток самої сфери послуг як найважливішого сектора економіки країни; по-друге формування національної інноваційної системи та розвиток національної інноваційної інфраструктури.

Найважливішим показником інноваційного розвитку сфери послуг виступає конкурентоспроможність послуг, яка безпосереднім чином залежить від рівня інноваційної діяльності, здійснюваної організацією сфери послуг [1; 2].

Результат інноваційної діяльності (сервісний продукт, технологія або її окремі елементи, нова організація сервісної діяльності), здатний більш ефективно задовольнити суспільні потреби називають інноваціями в сфері послуг [1]. Впровадження інноваційних технологій у сфері послуг передбачає впровадження нових видів техніки і техніко-технологічних прийомів в процесі обслуговування (технічні інновації); підвищення ефективності обслуговування (організаційно-технологічні інновації); вдосконалення внутрішніх і зовнішніх зв'язків, вдосконалення методів управління (управлінські інновації).

Інноваційні сервісні підприємства для підвищення конкурентоспроможності проводять політику, спрямовану на формування умов, які стимулюють створення інновацій. В інноваційній політиці виділяють чотири основні елементи: пошук ідеї послуги – новинки; проектування і організація виробництва послуги-новинки; впровадження нової послуги на ринок і спостереження за ходом її реалізації та отриманими результатами. По суті, сукупність перерахованих елементів являє собою інноваційний процес. Успішне управління інноваційним процесом в організаціях сфери послуг базується на таких найважливіших принципах [1]:

- орієнтації на споживача (пропозиція споживачам тих інновацій, які йому дійсно потрібні, при цьому, організація може не тільки задовольняти існуючі потреби, але і формувати їх);

- системності (чітка організація процесу, виділення чітко визначених функцій, їх виконавців і взаємозв'язків між ними);

- адаптивності (своєчасне реагування на зміни у зовнішнє і внутрішнє середовище);

- пріоритетності (пріоритет інноваційних процесів над традиційними);

- узгодженості з усіма учасникам інноваційного процесу (учасниками є всі суб'єкти, які виконують функції створення, просування і використання нововведення, регулювання та обслуговування інноваційного процесу, а це: новатори, споживачі, інвестори, держава).

В інноваційному процесі одна з провідних ролей відводиться державі, так як держава є, по-перше, джерелом попиту на інновації, по-друге, головним посередником в інноваційному процесі. Держава зацікавлена в розвитку сфери послуг і в підвищенні її конкурентоспроможності, воно має великі можливості в стимулюванні інноваційної діяльності з точки зору фінансування інновацій, формуванні сприятливого економічного середовища та організації інноваційної інфраструктури. Головна мета створення інноваційної структури – інтеграція науки і бізнесу і забезпечення доступу до цілого комплексу ресурсів (людських, інформаційних, фінансових, виробничих та ін.).

Висновки. У наші дні роль сфери послуг зростає внаслідок створення певних соціально-економічних умов. Вони виникли в результаті науково-технічного прогресу, значного зростання продуктивності праці у виробництві матеріальних благ, а також змін значення і ступеня невідкладності задоволення різних потреб сучасного суспільства. Разом з тим, послуги великих та малих компаній вже надають більше робочих місць ніж у всіх інших галузях економіки в сукупності. Послуга, як вид діяльності, знаходиться в безперервному зв'язку з процесом надання або виконання цієї послуги, тобто обслуговуванням. Попит на послуги зростає навіть при стагнації матеріального виробництва. Матеріальний товар сприймається як фактор, що сприяє розширенню послуг. Посилення ролі послуг стимулює здійснення покупки.

Сервісна економіка, в порівнянні з індустріальною, є більш гармонійним, бо включає в єдиний комплекс сфери матеріального виробництва, обігу та послуг. В інноваційному процесі одна з провідних ролей відводиться державі. Держава зацікавлена в розвитку сфери послуг і в підвищенні її конкурентоспроможності, воно має великі можливості в стимулюванні інноваційної діяльності з точки зору фінансування інновацій, формуванні сприятливого економічного середовища та організації інноваційної інфраструктури. Головна мета створення інноваційної структури – інтеграція науки і бізнесу і забезпечення доступу до цілого комплексу ресурсів (людських, інформаційних, фінансових, виробничих та інших).

Список літератури:

1. Алієва З.К. Інноваційний менеджмент у сфері послуг [Електронний ресурс] / З.К. Алієва. – Режим доступу: <http://www.rppe.ru/wp-content/uploads/2010/02/alieva-zk.pdf>.
2. Носкова Н.А. Інноваційна діяльність в сфері послуг // Сучасні наукові дослідження та інновації. 2012. № 6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://web.snauka.ru/issues/2012/06/15039>.
3. Байгулова А.А., Якушенко А.А. Система показників стратегічного галузевого бізнес-аналізу // Проблеми економіки та менеджменту. – 2016. – № 1(53). – С. 23–26.
4. Бурменко Т.Д., Даниленко Н.Н., Туренко Т.А. Економіка сфери послуг. – Іркутськ: Видавництво БГУЭП, 2005. – 444 с.
5. Рязанцев С.В. Світовий ринок праці та міжнародна міграція, 2010 р. – 304 с.

Янченко Н.В., Брюховецкая Т.В., Андриянова А.А.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

РОЛЬ УСЛУГ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ**Аннотация**

В статье рассматривается сфера услуг и ее роль в современной мировой экономике. В последние годы наблюдается тенденция повышения роли услуг, причем рост сферы услуг опережает рост материального производства. Такая ситуация характерна не только для экономически развитых стран, но и для развивающихся государств. Развитие сферы услуг непосредственно оказывает влияние на уровень жизни населения. Растущие масштабы мировой торговли услугами неизбежно привели к потребности создания международного механизма регулирования.

Ключевые слова: услуги, развитие, влияние нематериальное производство, сфера услуг, человеческий капитал, деловые услуги, инновационная экономика.

Yanchenko N.V., Briukhovetska T.V., Andriianova O.A.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

ROLE OF SERVICES IN THE DEVELOPMENT OF THE MODERN ECONOMY**Summary**

The article discusses the scope of services and its role in today's global economy. In recent years there has been a tendency to increase the role of services, and service sector growth is outstripping the growth of material production. This situation is typical not only for the developed countries but also developing countries. Development of services directly affects the standard of living of the population. The growing scale of the global trade in services will inevitably lead to the need of establishing an international regulatory mechanism. Today, the role of the service sector is growing as a result of the creation of certain socio-economic conditions. They arose as a result of scientific and technological progress, a significant increase in labor productivity in the production of material goods, as well as changes in the value and degree of urgency of meeting the various needs of modern society.

Keywords: services, development, influence intangible production, service industry, human capital, business services, innovative economy.

НАШІ АВТОРИ

1. **Андріянова Олеся Андріївна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
2. **Безрук Світлана Олегівна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
3. **Беліченко Анжеліка Олександрівна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
4. **Бєсоголова Катерина В'ячеславівна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
5. **Благой Віталій Валерійович** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури
6. **Божидай Ірина Ігорівна** – аспірантка кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури
7. **Борисюк Олена Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки
8. **Бредіхін Володимир Михайлович** – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури
9. **Брюховецька Тетяна Вікторівна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
10. **Ветрова Валерія Валеріївна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
11. **Войтова Наталія Олександрівна** – магістрант Харківського національного університету будівництва та архітектури
12. **Гелеверя Євгеній Михайлович** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури
13. **Демкура Тарас Володимирович** – Віце-президент з питань регіонального співробітництва ICC Ukraine, кандидат економічних наук Харківського національного університету будівництва та архітектури
14. **Дюжова Тетяна Олександрівна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
15. **Євсєєв Сергій Євгенович** – кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри економічної теорії Харківського національного університету будівництва та архітектури
16. **Калініченко Людмила Леонідівна** – доктор економічних наук, професор кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури
17. **Колмакова Олена Миколаївна** – кандидат економічних наук, доцент Харківського національного університету будівництва та архітектури
18. **Константинова Катерина Гочівна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
19. **Луценко Наталія Олегівна** – магістрант Харківського національного університету будівництва та архітектури
20. **Мосолова Лариса Олександрівна** – студент Харківського національного університету будівництва та архітектури
21. **Орябинська Валентина Андріївна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
22. **Пакуліна Алевтина Анатоліївна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури
23. **Палієнко Олена Іванівна** – магістр Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету
24. **Польова Вікторія Валеріївна** – кандидат економічних наук, викладач кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури
25. **Сазонова Єлла Віталіївна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
26. **Скрипка Інна Анатоліївна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
27. **Смачило Валентина Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури
28. **Солодовник Ганна Валеріївна** – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри комп'ютерних наук та інформаційних технологій Харківського національного університету будівництва та архітектури
29. **Тихомирова Анастасія Олексіївна** – студентка Харківського національного університету будівництва та архітектури
30. **Тодріна Інна Валеріївна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економічної теорії Харківського національного університету будівництва та архітектури
31. **Устіловська Анастасія Сергіївна** – викладач, аспірант кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури
32. **Царицина Катерина Іванівна** – студент Харківського національного університету будівництва та архітектури
33. **Шебалкова Єлізвета Ігорівна** – студентка факультету економіки та менеджменту Харківського національного університету будівництва та архітектури
34. **Якименко-Терещенко Наталія Василівна** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та обліку Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету
35. **Янченко Наталія Вікторівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури

ІНФОРМАЦІЯ ПРО КАФЕДРУ ЕКОНОМІКИ ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ

Традиційним для кафедри економіки стало проведення Міжнародної науково-практичної конференції, яка вже вдесьте скликає до обговорення актуальних економічних питань та вирішення проблем бізнесу представників всіх куточків України та закордонних спеціалістів. Учасниками конференції є керівники провідних виробничих та будівельних підприємств, громадських організацій, викладачі вищих навчальних закладів, молоді вчені, практики.

Десята зустріч свідчить про вірність своїй місії, стабільність та обрання правильного вектору розвитку кафедри, яка була **заснована в 1997 р.** доктором економічних наук, професором, заслуженим діячем науки і техніки України, академіком Академії будівництва України **Іваніловим Олександром Семеновичем**, а з 2016 року отримала нове дихання та почала досягати нових горизонтів на чолі з талановитим керівником, науковцем, доктором економічних наук, професором **Калініченко Людмилою Леонідівною**.

Діяльність кафедри відповідає стратегічному Плану розвитку Харківського національного університету будівництва та архітектури на 2018–2023 роки, згідно з яким визначено основні цілі освітньої діяльності кафедри економіки:

- посилення практичного спрямування підготовки здобувачів вищої освіти згідно з європейським вектором модернізації економіки, орієнтацією на її креативність, прозорість та сталий розвиток;
- проведення фундаментальних та прикладних наукових досліджень та пошукової творчої діяльності в сфері національної, галузевої та суб'єктної економіки;
- формування та розвиток ділових компетенцій та особистих якостей конкурентоспроможних, ініціативних і всебічно освічених професіоналів, лідерів й експертів в області будівництва, сучасної промисловості і високих технологій відповідно до вимог національної економіки;
- виховання фахівця, який має опанувати як систему професійних знань, умінь і навичок, так і набуту високу культуру, стати представником елітної частини суспільства, патріотом своєї держави.

Освітній процес забезпечується висококваліфікованим, досвідченим професорсько-викладацьким складом з потужним науково-педагогічним потенціалом.

Викладачі кафедри систематично підвищують кваліфікацію на передових підприємствах, у провідних наукових установах, проходять стажування за кордоном з врахуванням нових вимог до вищої освіти.

Співробітниками кафедри подаються заявки на отримання грантів з метою реалізації соціальних (Active Citizen – British Council) та освітніх проектів (Erasmus + Jean Monnet Modules).

Перед випускниками кафедри економіки відкриваються двері комерційних, державних та соціальних підприємств, де вони займають посади керівників проектів та окремих структурних підрозділів, економістів-аналітиків, спеціалістів з економіки праці та заробітної плати, фахівців з бюджетного планування та розвитку потенціалу підприємств,

організацій, установ. Універсальність професії економіст дозволяє випускникам адаптуватися і до суміжних сфер ділової активності, таких як маркетингова, обліково-контрольна, зовнішньоекономічна, освітня, науково-дослідницька діяльність.

Якісна галузевоспрямована освіта за спеціальністю **051 «Економіка»** – це гарант майбутньої зайнятості наших випускників, адже на другому (магістерському) освітньому рівні в межах спеціальності 051 «Економіка» кафедра готує профільних фахівців за освітньою програмою **«Економіка будівельної галузі»** із знанням та практичним досвідом застосування спеціального програмного комплексу для складання кошторисної документації та унікальних на сьогоднішній день професіоналів за спеціалізацією «Публічні закупівлі», яка є трендом ринку здійснення прозорих та відкритих торгів та проводиться за замовленням Міністерства економічного розвитку та торгівлі України.

Але кафедра економіки ніколи не зупиняється на досягнутому, тому починаючи з 2017 року бере на себе відповідальність за підготовку фахівців за спеціальністю **076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»**, в межах якої дає всі необхідні знання, уміння й навички, які дозволяють випускникам (бакалаврам та магістрам) успішно конкурувати в сфері бізнесу та торгівлі, створювати стартапи, розвивати власну підприємницьку справу, проводити експертизу товарів, техніко-економічне оцінювання підприємств, реалізовувати свій потенціал у митній справі та комерції.

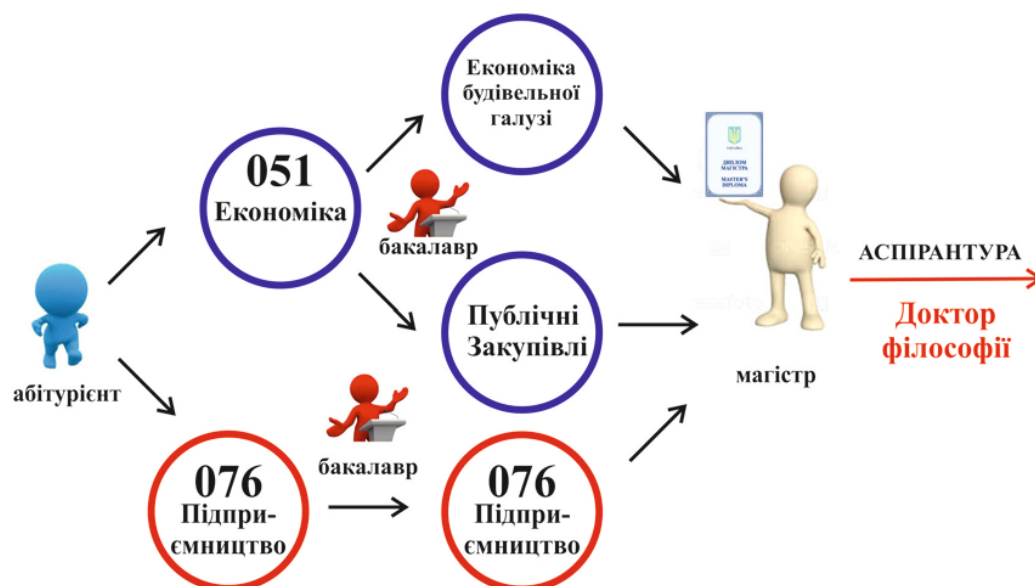
Професорсько-викладацький склад кафедри економіки застосовує індивідуальний персоналізований підхід до навчання кожного студента та вкладає в майбутніх випускників свої знання, досвід, навіть частинку душі, розвиваючи при цьому потенціал здобувачів вищої освіти через громадську, соціальну, науково-дослідницьку, культурну, креативну та інноваційну діяльність, організовуючи зустрічі з видатними представниками бізнесу, науковцями-практиками, суспільними та культурними діячами.

Студенти кафедри економіки регулярно отримують нагороди та стають переможцями Всеукраїнських олімпіад, конкурсів студентських наукових робіт, міських економічних турнірів, приймають участь в форумах, науково-практичних конференціях всіх рівнів.

Всі студенти забезпечені базами проходження щорічної практики на провідних підприємствах з можливістю подальшого працевлаштування.

Виховна діяльність кафедри спрямована на культивування відповідальності у всіх сферах життя та духовно розвиненої особи, патріота України, що підтверджує волонтерська діяльність, яка широко висвітлюється в інформаційному полі кафедри, університету, МОН.

У рамках наукових напрямків кафедри сформувалась потужна наукова школа, діяльність якої направлена на проведення фундаментальних та прикладних досліджень, підготовку наукових кадрів, підвищення рівня підготовки **бакалаврів, магістрів та докторів філософії за денною та заочною, бюджетною та контрактною формами навчання**.



Підготовка за освітнім ступенем «Бакалавр» – 3 роки 10 місяців

Підготовка за освітнім ступенем «Магістр» – 1 рік та 4 місяці

Підготовка за освітньо-науковим рівнем «Доктор філософії» – 4 роки

Можливість вступити до АСПІРАНТУРИ

Переваги навчання в ХНУБА:

1. *Навчання за держзамовленням та контрактом (вартість, якого не змінюється протягом всього терміну навчання).*
2. *Наявність гуртожитку, якій знаходиться в пішій доступності до Університету.*
3. *Сучасна матеріально-технічна база, повне методичне та науково-практичне забезпечення навчального процесу.*
4. *Забезпеченість студентів базами проходження щорічної практики на провідних підприємствах з подальшим працевлаштуванням.*
5. *Вивчення спеціальних економічних дисциплін зі складання інвесторської кошторисної документації.*
6. *Кафедра економіки має розвинені партнерські відносини з бізнес-структурами.*

З виникнення питань щодо умов вступу, звертайтеся:

Адреса: м. Харків, вул. Сумська, 40

кафедра економіки: 4-й поверх, каб. № 408

E-mail: kafekonomika@ukr.net

Контактні телефони:

кафедра економіки – (057) 706-19-46, (050) 632-05-80, (050) 605-37-57

приймальна комісія – (057) 700-07-47

Сайт кафедри: econ2016.krasalex.com

Науковий журнал
«Молодий вчений»

№ 5.1 (57.1) травень 2018 р.

Щомісячне видання

Коректор: В. Бабич
Дизайн: А. Юдашкіна
Комп'ютерна верстка: В. Удовиченко

Контактна інформація редакції журналу.
Поштова адреса: 73005 Україна, м. Херсон,
а/с 20, Редакція журналу «Молодий вчений»
тел.: +38 (0552) 399 530
info@molodyvcheny.in.ua
www.molodyvcheny.in.ua

Підписано до друку 31.05.2018 р.
Формат 60x84/8.
Папір офсетний. Цифровий друк.
Ум.-друк. арк. 14,42. Тираж 100 прим.
Зам. 0518-71.

Видавництво «Молодий вчений»
Україна, м. Херсон, вул. Паровозна, буд. 46-а
Телефон: +38 (0552) 39-95-30
E-mail: info@molodyvcheny.in.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 5761 від 09.11.2017 р.