

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)**

**МЕНЕДЖМЕНТ РОЗВИТКУ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ
У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Полтава, 14–15 травня 2015 року)

**Полтава
ПУЕТ
2015**

УДК 005:33.012.2
ББК 65.050я431
М50

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» заборонено

Програмний комітет

О. О. Нестуля, голова комітету, д. і. н., професор, ректор Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;

Л. Г. Войнаш, к. е. н., директор Департаменту кадрової політики, освіти і науки, директор НМЦ (Укоопосвіта);

О. В. Карпенко, к. е. н., професор, проректор з наукової роботи та міжнародних зв'язків Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;

Л. М. Шимановська-Діанич, д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;

Т. Сікорські, експерт з ЄС фінансування Європейська наукова фундація, Інститут інновацій;

Ф. Дюльбеко, професор економіки, президент університету Овернь Клермон 1, постійний член Центру проектування та наукових досліджень з міжнародного розвитку;

Е. А. Гулиєв, д. е. н., професор, ректор Азербайджанського університету кооперації;

Л. А. Шавга, д. е. н., професор, ректор Кооперативно-торгового університету Молдови;

С. М. Лебедєва, д. е. н., професор, ректор Білоруського торгово-економічного університету споживчої кооперації;

Д. Апаkidзе, д. і. н., професор, ректор Сухумського державного університету;

Л. Такаландзе, професор, спікер ради Представників Сухумського державного університету, завідувач модуля «менеджмент»;

В. П. Рященко, к. е. н., доцент, декан підготовчого факультету, молодший науковий співробітник Вищої школи менеджменту інформаційних систем (Латвія).

М50 Менеджмент розвитку соціально-економічних систем у новій економіці : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 14–15 травня 2015 року). – Полтава : ПУЕТ, 2015. – 286 с.

ISBN 978-966-184-200-6

У матеріалах конференції розглядаються методологічні та практичні основи із менеджменту розвитку соціально-економічних систем в умовах нової економіки.

УДК 005:33.012.2
ББК 65.050я431

Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2015

ISBN 978-966-184-200-6

МАРТОС БОРИС:

*людина сильної волі, відваги, велетенської
енергії і витримки*



20 травня виповнюється 136 років з дня народження визначного українського громадського і політичного діяча, кооператора і педагога Бориса Миколайовича Мартоса (1879–1977), доля якого нерозривно пов'язана з Посульським краєм.

Пропонуємо короткі відомості про життя та діяльність цієї яскравой, пересічної особистості

1. *Лубенські корені старовинного козацького роду.* Борис Мартос народився 20 травня 1879 р. в містечку Градизьк. Він належав до славетного українського роду Мартосів – нащадків лубенського полкового судді Мартина Мартоса (XVI–XVII ст.). У його роду були: лубенський полковник Павло Мартос; видатний український скульптор, автор пам'ятників Кузьмі Мініну та Дмитру Пожарському у Москві та герцогу Ришельє в Одесі – Іван Мартос; секретар гетьмана Кирила Розумовського, письменник Іван Мартос; автор тритомної «Історії Малоросії», історик Олексій Мартос, видавець першого «Кобзаря» Тараса Шевченка Петро Мартос.

2. *Підмурівок енциклопедичних знань вченого і політика було закладено в Лубнах.* У 1897 р. Борис Мартос із срібною медаллю закінчив чоловічу гімназію в Лубнах. Цей класичний навчальний заклад на рубежі XIX–XX ст. дав Україні та світу потужну плеяду визначних особистостей. Водночас із Б. Мартосом в

гімназії навчались майбутні міністр праці військових справ УНР Микола Порш, визначний економіст і політичний діяч Країни Рад Олександр Шліхтер, редактор першої на Наддніпрянщині газети українською мовою «Хлібороб» Микола Шемет, професор Психоневрологічного інституту в Петербурзі Олександр Мазурський, історик Василь Ляскоронський, поет Михайло Філянський, письменники Михайло Козаков та Олесь Донченко, композитор Борис Підгорецький...

3. *«Він завжди брав на себе відповідальні, часто дуже небезпечні справи».* По закінченні гімназії Б. Мартос продовжив навчання на математичному факультеті Харківського університету, де вступив до Української студентської громади, став членом Революційної Української Партії. За активну політичну діяльність тричі сидів у царській тюрмі. Через арешти і ув'язнення закінчити університет вдалося лише в 1908 р.

4. *З вірою в щасливу долю рідного народу.* Під час навчання в університеті Б. Мартос захопився поглядами одного з основоположників українського кооперативного руху, «артільного батька» Миколи Левитського і, оскільки поліція заборонила йому займатися педагогічною діяльністю як «неблагонадійному», почав працювати в системі кооперації на Волині, Полтавщині та Кубані. Протягом 1913–1917 рр., з незначними перервами, працював у Полтавському губернському земстві інструктором кооперації, став організатором кредитних і споживчих спілок та кооперативних курсів. Активну участь у кооперативному русі поєднував з політичною діяльністю в Українській соціал-демократичній робітничій партії. Б. Мартос тоді говорив, що він «вірить у щасливу долю українського народу, основу на його самодіяльності, на почутті своєї сили, незалежності від сторонніх впливів».

5. *Громадсько-політична діяльність в роки Перших Визвольних Змагань.* З початком Української національно-визвольної революції Б. Мартос активно включився у розбудову Української держави. На Всеукраїнському селянському з'їзді був обраний до складу Української Центральної Ради, став членом Малої ради від фракції УСДРП, членом і заступником голови

ЦК Селянської Спілки, редактором тижневика УСДРП «Воля». У першому українському уряді посідав пост генерального секретаря земельних справ. Був одним із авторів земельного закону Української Центральної Ради. На відміну від інших соціалістів виступав проти скасування інституту земельної власності. Попереджав, що такий крок спричинить земельну анархію: «кожен селянин буде брати для себе землі стільки, скільки йому захочеться, посилаючись на те, що земля є всенародна». Відстоював думку, що «широке громадянство просто не доросло до соціалізму», «селяни розуміють соціалізм як перенесення майна із панського двору до свого власного». За Гетьманщину очолював Управу Українського кооперативного комітету, викладав у Київському комерційному інституті, був одним із засновників Кооперативного інституту ім. М. Туган-Барановського у Києві. Після утворення Директорії у грудні 1918 р. призначений міністром продовольчих справ в уряді В. Чехівського. З 9 квітня по 27 серпня 1919 р. очолював Раду Народних Міністрів УНР

6. *«Хрещений батько» української гривні*. Будучи очільником уряду УНР, Б. Мартос водночас обіймав і посаду міністра фінансів, здійснював заходи щодо впровадження української валюти – гривні, знаходив засоби, щоб зберегти і забезпечити її конвертовану вартість.

7. *Еміграція*. З 1920 р. Б. Мартос перебував у еміграції, де плідно займався науковою та педагогічною діяльністю. Він тривалий час очолював кафедру теорії кооперації Української господарської академії у Чехословаччині, був одним із засновників тамтешнього Товариства українських кооператорів. В 1945 р. науковець переїхав до Німеччини, де став засновником і ректором Української вищої школи економіки у Мюнхені (1945–1949 рр.) та Українського господарського інституту (1949–1954 рр.), працював в Інституті вивчення СРСР (1954–1958 рр.).

8. *Орел і в сто років – орел*. В 1958 р. Б. Мартос переїздить до США. Незважаючи на поважний вік, тут він брав активну участь у діяльності Української вільної академії наук та Науко-

вого товариства ім. Т. Шевченка, викладав в українському технічному інституті у Нью-Йорку, часто виступав із публічними лекціями. З листопада 1966 р. очолив ініціативний комітет по відзначенню 50-ліття відновлення української державності. Помер 19 вересня 1977 р. на 98-му році життя. Спочиває на православному цвинтарі у Баунд-Брук.

9. *Б. Мартос повертається на батьківщину.* Протягом тривалого часу заслуга Б. Мартоса у українському національно-визвольному русі та науці з ідеологічних міркувань замовчувалася. Хоча навіть найзатятіші його противники і критики визнавали «його сильну волю, відвагу, велетенську енергію і витримку». Значну роль у поверненні громадськості доброго імені цієї людини відіграли викладачі та студенти Полтавського університету економіки і торгівлі, на чолі з ректором доктором історичних наук Олексієм Нестулею. Саме завдяки їх зусиллям було прийнято рішення про спорудження на території університету пам'ятного знаку Б. Мартосу. Будівництво його здійснювалося за спонсорські кошти, а урочисте відкриття відбулося 21 вересня 2007 р., напередодні Дня міста Полтави.

І. В. Козюра, В. М. Козюра

СЕКЦІЯ 1. МЕНЕДЖМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІО-ЕКОЛОГО- ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ

***М. Д. Балджи**, д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки та управління національним господарством
Одеський національний економічний університет*

Соціо-еколого-економічна система має п'ять відправних точок. По-перше, нерівномірна демографічна ситуація на планеті Земля та погіршення здоров'я населення в екологічно небезпечних її частинах, пов'язані, в тому числі, з розвитком соціально-економічних відносин у суспільстві і з оцінкою ефективних заходів щодо регулювання соціо-еколого-економічної обстановки в окремих регіонах. По-друге, вирішення завдань забезпечення еколого-економічної стабільності середовища існування людства в умовах сталого соціально-економічного розвитку. По-третє, необхідність вироблення збалансованого та повного режиму використання природних ресурсів з урахуванням реальності соціально-економічного розвитку та науково-технічних інновацій. По-четверте, пошуки шляхів зменшення різниці у рівнях економічного існування окремих територіальних структур та можливість їх розвитку за еколого-орієнтованої економіки та збалансованого природокористування. По-п'яте, захист природного середовища, збереження життя на планеті в умовах все збільшуючого антропогенного навантаження на довкілля. Основані на цій базі найважливіші основи сучасного соціально-економічного розвитку включають: населення; механізм регулювання та управління використанням природно-ресурсного потенціалу, сталий розвиток, природні ресурси та природне середовище, інновації тощо.

Останнім часом спостерігається загальне економічні зростання, пов'язане з активною експлуатацією природно-ресурсного потенціалу, інтенсивним порушенням екологічної підсистеми, внаслідок антропогенного навантаження на довкілля.

Загострення соціальної, економічної та екологічної ситуацій в Україні актуалізує проблему формування збалансованого економічного розвитку і вимагає прискіпливого дослідження соціо-еколого-економічних систем з позиції сталого економічного розвитку. В даному випадку економічне зростання виступає визначальним показником загального розвитку економіки, адже базується на збалансованому структурному перетворенні економічної підсистеми, неодмінному соціальному прогресі та удосконаленню управління, забезпечує збереження й збільшення виробничого потенціалу з впровадженням ефективних інноваційний.

Дослідження поняття соціо-еколого-економічних систем базується на положеннях загальної теорії систем і спирається на напрацювання вітчизняних та зарубіжних вчених еколого-економічної теорії. Основною причиною необхідності формування соціо-еколого-економічної системи виступає протиріччя між інтересами суспільства у збереженні і захисті навколишнього природного середовища та інтересами суб'єктів господарської діяльності, спрямованими на отримання максимального прибутку будь-яким чином. Це протиріччя обумовлено наявністю зовнішніх факторів, що виникають в процесі розвитку системи. При чому найважливішою домінантою постає єдність трьох складових: природи, населення і господарства, тому така система розуміється як сукупність взаємопов'язаних елементів демографічного, соціального, природничого, виробничого та інституційного характеру, без яких існування загальної системи неможливо.

В зв'язку з нестабільною ситуацією в країні темпи економічного зростання регіонів не можна вважати стійкою тенденцією в економічній динаміці, адже життєвий рівень населення залишається дуже низьким, що почасти пов'язано й з погіршенням стану довкілля. Це й створює передумови для реалізації серйозних кроків на шляху до сталого економічного росту.

Практичним орієнтиром для управління сучасною економікою, відповідно до вимог якісного економічного розвитку в рамках соціо-еколого-економічної системи, може стати поєднання основ економічної теорії та стратегічного менеджменту.

Активно впроваджується управління окремо соціальних, екологічних і економічних процесів, для чого застосовуються економічні та адміністративні методи. Достатньо вагому роль у забезпеченні комплексного підходу грають методи оптимізації управлінських рішень, що базуються на широкому використанні економіко-математичних підходів, мережних моделей, автоматизованих систем управління та інформаційних технологій і надають змогу складати прогнози і планувати подальшу діяльність. Базовим підходом моделювання природокористування пропонується врахування динаміки взаємодії трьох різних за змістом і формами складових: соціальної, екологічної та економічної. Дослідження дії організаційно-економічних регуляторів в межах моделі відбувається в межах показників, що забезпечують оцінку можливих змін в навколишньому природному середовищі та соціумі.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ

М. Ю. Барна, к. е. н., доцент кафедри експертизи товарів та послуг, перший проректор
Львівська комерційна академія

До країн, які пройшли всі етапи розвитку системи внутрішньої торгівлі, та які сьогодні розвивають внутрішню торгівлю на інтенсивній (інноваційній) основі, передусім, можна віднести такі, як США, Франція, Німеччина, Великобританія, Японія – лідерів міжнародної торгівлі, частка яких становить близько половини обсягу світової торгівлі товарами, та 75 % вартісного обсягу експорту послуг [1, с. 104–105].

Нажаль, при переході України на ринковий шлях розвитку національної економіки, цінний досвід інших країн, не був використаний внаслідок переважання в системі внутрішньої торгівлі (СВТ) країни гальмівних чинників суто інституціонально-трансформаційного порядку, а саме: в умовах переходу до ринкової економіки, що трансформувалася, на ринковій (лібералізованій) законодавчій базі не було сформованого середовища для розвитку підприємництва та формування класу підприємців; незважаючи на високий рівень освіти працівників та досить

високу кількість ініціативних людей не вдалося створити стабільне підприємницьке середовище; проблемні елементи економічної реформи, невдала приватизація, недоброякісне, суперечливе і таке, що зазнає постійних змін законодавство, не підвищило довіри і не створило достатньої мотивації для формування підприємництва; держава не виступала гарантом стабілізації підприємницького середовища; набула розвитку тіньова економіка при недотриманні суб'єктами законів та інших правових актів, які регламентують розвиток торгівлі [2]. Отже, в цих умовах суб'єкт управління галуззю в Україні замість використання досвіду цивілізованих країн щодо наближення внутрішньої торгівлі до інтенсивного (інноваційного) шляху розвитку на перерахованих вище засадах, створив інституціонально-трансформаційне середовище з безліччю гальмівних чинників та які призвели до унеможливлення виконання галуззю своєї соціально-економічної функції.

На особливу увагу заслуговує досвід окремих країн, які досягли на міжнародному ринку торгівлі певних конкурентних переваг, та який можливо використати в Україні з метою вирішення практичних проблем у галузі та забезпечення подальшого розвитку СВТ.

Перш за все, слід виділити досвід реалізації інституціонально-трансформаційних змін із метою подолання негативного впливу чинників на розвиток соціальної підсистеми СВТ. У цьому контексті корисним може виявитися досвід Франції щодо вдосконалення процесу регулювання цін на споживчому ринку на товари та послуги.

Не менш корисним для розвитку галузі на сучасному етапі може виявитися досвід окремих країн, які проводили інституціонально-трансформаційні зміни з метою подолання негативного впливу на розвиток галузі чинників економічної підсистеми СВТ (зокрема – США, Польщі та Бразилії). Перш за все, цей досвід показує вирішення проблеми не сформованої торговельної інфраструктури, що не дозволяє збільшити товарообіг у запланованих і бажаних обсягах. Досвід окремих країн, які проводили інституціонально-трансформаційні зміни з метою подолання негативного впливу на розвиток галузі чинників економічної підсистеми СВТ на основі розвитку торговельної

інфраструктури має для України велике значення, оскільки ця проблема є суттєвою.

У той же час, окремими країнами вживаються певні заходи щодо проведення кардинальних інституціонально-трансформаційних змін, завдяки яким вирішуються проблеми та нейтралізується негативний вплив чинників як в економічній, так і в соціальній підсистемах, та підсистемі управління одночасно. У цьому контексті на особливу увагу заслуговує досвід тих країн, які одночасно з Україною перевили свої національні економіки на ринкові підходи, але досягли певних успіхів у розвитку внутрішньої торгівлі на засадах внесення кардинальних інституціонально-трансформаційних змін із метою мінімізації негативного впливу соціальних та економічних чинників в СВТ – Російської Федерації та Білорусі.

Вивчення та використання зарубіжного досвіду в Україні є можливістю вирішення проблем у підсистемах СВТ для розвитку внутрішньої торгівлі.

Список використаних джерел

1. Нікітіна М. Г. Світове господарство і міжнародні економічні відносини: просторові аспекти розвитку : навч. посіб. / М. Г. Нікітіна. – К. : ЦНЛ, 2004. – 192 с.
2. Розвиток форм виробництва та підприємництва. Організація підприємства: історичний нарис і сучасні тенденції розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://agroua.net/economics/documents/category-60/doc-78>. – Назва з екрана.

СОЦІАЛЬНИЙ ПАРАЗИТИЗМ ЯК ГОЛОВНА ПЕРЕШКОДА НА ШЛЯХУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ДО СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

***О. В. Бондар-Підгурська, к. е. н., доцент кафедри бізнес-адміністрування та менеджменту ЗЕД
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

В період реалізації інноваційної моделі розвитку особливої актуальності набувають питання профілактики соціального паразитизму як основної перешкоди стійкому розвитку будь-якої соціально-економічної системи, зокрема промислового

підприємства, як стратегічно важливої одиниці національного господарства та вирішального чинника забезпечення економічної безпеки. В загальному контексті розвитку соціально-економічних систем термін «соціальний паразитизм» означає здатність існувати за рахунок інших, намагання ствердитися за рахунок інших, жити за рахунок інших, користуватися благами віднімаючи добути іншими. Авторитетні фахівці П. Г. Никитенко [1], В. А. Чигирьов [1], П. И. Юнацкевич[1] тлумачать *соціальний паразитизм* як спосіб існування соціального суб'єкта (фізичної або юридичної особи, групи осіб, організації, держави і т. п.), ураженого ідеологією особистої наживи будь-якою ціною і є наслідком культу «золотого тільця», користолюбства і подвійних моральних стандартів. До складових соціального паразитизму на промисловому підприємстві або його похідних, на думку сучасних фахівців, входять: 1) *корупція* – злочинна діяльність соціальних суб'єктів, що полягає у використанні посадовими особами довірених їм прав і владних можливостей для особистого збагачення; 2) *бюрократизм* – організація специфічних форм соціальних процесів, внутрішній зміст яких знаходиться у відриві від цілей і завдань промислового підприємства та прийнятих рішень більшістю його членів, а також в переважанні верховенства форми над змістом діяльності, в прагненні підпорядкування корпоративних правил і завдань функціонування суб'єктів господарювання інтересам окремих груп у вигляді бюрократичних соціальних суб'єктів; 3) *рейдерство* – можливе поглинання або злиття в одну структуру промислових підприємств проти волі його власників. При цьому, варто зауважити, що у практиці господарювання рейдерство поділяють на три групи: а) біле, коли поглинання компаній або їх захоплення здійснюється на законних підставах, у відповідності з існуючим законодавством, б) чорне, коли поглинання компаній або їх захоплення здійснюється з використанням відвертих силових прийомів і заходів; в) сіре, коли поглинання компаній або їх захоплення здійснюється в умовах невизначеності, тобто за допомогою формування ситуації, коли неможливо чітко визначити конкретних винних осіб, внаслідок недосконалості законодавства; 4) *антисоціальні суб'єкти* – конкретні окремі люди або групи людей, які об'єднані метою і прагненням жити за

рахунок інших, не беручи участі у відтворювальній праці; 5) *антисоціальні дії*, які припускають і включають форми та результати дій соціальних суб'єктів у вигляді негативних намірів, заяв, рішень, вчинків, а також інших порушень на основі сформованої ними ідеології особистої наживи, подвійних моральних стандартів і т. п.

Враховуючи специфіку сучасного періоду, на нашу думку, доцільно виокремити найактуальніші складові антисоціальних дій: 1) інтелектуальне рейдерство; 2) гіпертрофована подача інформації; 3) шахрайство; 4) маніпулювання на життєво важливих інтересах людини; 5) інформаційний вакуум; 6) фінансова наркоманія; 7) нехтування принципом соціальної справедливості.

Досить часто дослідники, ґрунтуючись на законі аналогій, проводять порівняння розвитку соціально-економічних систем з розвитком біологічних систем: «якщо в живому організмі порушується механізм оптимального розподілу корисних речовин у окремих клітинних структурах, то виникають збої в життєдіяльності системи в цілому. Загальновідомий в економіці принцип оптимальності Парето є досить універсальним і стосовно до клітинних структур. Розвиток одних структур за рахунок інших неминуче призводить до виродження. Виникає ракова пухлина, яка губить довколишні клітини, а потім і весь організм» [2]. Точно так, це відбувається і в суспільстві, в якому ліберальний принцип індивідуальної вседозволеності є визначальним. Такий колектив чи суспільство приречене на руйнування. Отже, на сучасному етапі розвитку економічних відносин профілактика соціального паразитизму з метою мінімізації його впливу на господарську діяльність має стати однією з першочергових завдань економічної безпеки як промислового підприємства, так і будь-якої соціально-економічної системи.

Список використаних джерел

1. Никитенко П. Г. Профілактика соціального паразитизму / П. Г. Никитенко, В. А. Чигирев, П. І. Юнацкевич. – Мн. : Право і економіка, 2009. – 53 с.

2. Бондар О. В. Механізм формування середнього класу як основа конкурентоспроможної економіки та сталого інноваційного розвитку України / О. В. Бондар // Економіка та держава. – 2012. – № 7. – С. 22–26.

МОДЕЛЮВАННЯ АНАЛІЗУ І АУДИТУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

О. М. Бунда, к. е. н., доцент кафедри обліку і аудиту
Київський національний університет технологій та дизайну

В сучасних умовах господарювання аналітики і аудитори часто виявляють, що причинно-наслідкового зв'язку між подіями вже не досить для оперативного вирішення проблемних ситуацій в управлінні підприємством. З метою прийняття ефективних і раціональних рішень в таких ситуаціях варто використовувати моделювання в аналізі і аудиті. Враховуючи, що модель більш проста, ніж реальна проблемна ситуація, в сферу уваги при побудові моделі в аналізі та аудиті попадають лише релевантні фактори, але можливо зосереджуватися і на опосередковуваних факторах при умові високого ступеня впливу на ситуацію. Фактори не релевантні майже не враховуються і це дає змогу аналітикові чи аудиторів краще виокремити наявні проблемні ситуації, виявити їх особливості і розробити та прийняти ефективне і раціональне рішення. Така модель дозволяє аналітикові чи аудиторів застосувати свій власний досвід та розумові здібності, поєднати їх із досвідом та судженнями інших експертів в управлінні підприємством.

Моделювання в аналізі та аудиті застосовується у двох аспектах:

- 1) для вивчення і удосконалення процесу самого аналізу і аудиту – організаційний аспект;
- 2) для вивчення об'єкту аналізу і аудиту – методичний аспект.

Розглянемо особливості понять «модель» та «моделювання».

Модель – алгоритмічна схема процедури управління; схема для пояснення якогось явища або процесу, зразок примірник чогось.

Модель – це представлення об’єкта, системи або ідеї в деякій формі, відмінній від самої цілісності.

Модель – це інформаційний образ реального об’єкта, що представляє даний об’єкт (систему) з певним ступенем точності і у формі відмінній від форми самого об’єкта (системи).

Модель – це копія, аналог досліджуваного явища, процесу, що відображає істотні ознаки об’єкту, що моделюється, з точки зору дослідження.

Моделювання – це дослідження явищ, процесів шляхом побудови і вивчення їх моделей, використання моделей для визначення поведінки і характеристик реальних подій.

Моделювання – це єдиний на даний час спосіб уявити варіанти майбутнього і визначити потенційні наслідки альтернативних рішень, що дозволяє їх об’єктивно оцінювати.

Нами запропоноване таке визначення: моделювання в аналізі і аудиті – це дослідження процесу аналізу чи аудиту, його складових шляхом побудови і вивчення їх моделей для того, щоб визначити варіанти майбутніх подій і оцінити потенційні наслідки прийняття альтернативних рішень в аналізі чи аудиті.

В залежності від впливу процесу прийняття рішень на аналіз і аудит нами визначено такі види моделей:

- ситуаційні моделі;
- організаційні моделі;
- комбіновані моделі.

Елементами ситуаційних моделей є дії, що відображають процес прийняття рішень в аналізі і аудиті «по горизонталі», починаючи від події, сигналу про наявність проблеми і закінчуючи оцінкою ефективності реалізованих рішень. Елементами організаційних моделей є дії, що відображають процес прийняття рішень в аналізі і аудиті «по вертикалі»: визначення стадій даного процесу, розподіл задач на завдання кожної стадії, синтез загального рішення на основі рішення загальних проблем. Елементами комбінованих моделей можуть бути як елементи ситуаційних так і елементи організаційних моделей в аналізі і аудиті.

Визначивши цілі використання моделі аналітик чи аудитор вибирає один із трьох базових типів моделей: фізичну, аналогову, символічну.

Оскільки аналітики і аудитори найчастіше використовують фінансові моделі, то їх вибором буде символічна або математична модель. Інколи – це буде аналогова модель, яка може сприяти наочності проведення деяких аналітичних чи аудиторських процедур. Фізичні моделі в аналізі і аудиті майже не застосовуються.

Далі аналітикові чи аудиторіві необхідно виявити фактори, які впливають на проблемну ситуацію. З даної сукупності аналітик чи аудитор оцінює ті і відбирає лише релевантних факторів. Після цього необхідно приступати до побудови моделі.

Відразу застосувати модель було б не можна, необхідно визначити її відповідність реальній ситуації. Така оцінка моделі проводиться за допомогою аналізу раніше існуючих ситуацій у минулому для підтвердження результатів. Якщо аналітиком чи аудитором в моделі виявляються недоліки чи неточності, то необхідно повернутися до виявлення і врахування факторів, що впливають на проблемну ситуацію. Зазвичай причина в тому, що враховані всі релевантні фактори, або неправильно визначений вплив факторів на проблемну ситуацію.

В подальшому аналітик чи аудитор може використовувати дану модель у своїй діяльності. Після цього аналітик чи аудитор проводить аналіз вихідних даних моделі і на його основі може змінити форму представлення вихідної інформації або в цілому всю модель, якщо змінилася проблемна ситуація в управлінні підприємством.

Розглянемо причини зниження ефективності моделей в аналізі і аудиті. Так, при побудові моделі аналітик чи аудитор може сформулювати невірні вхідні гіпотези. Також існує велика ймовірність недостовірності вхідної інформації по проблемній ситуації.

Отже, модель аналізі і аудиті дозволяє знайти раціональне рішення тільки для того спрощеного варіанту ситуації прийняття рішень, яке використовується в процесі побудови

моделі. На практиці аналітик чи аудитор використовує моделювання проблемних ситуацій з допомогою комп'ютерних технологій. Хоча такі моделі і отримані альтернативні варіанти рішень носять лише рекомендаційний характер, вони здійснюють суттєвий вплив на розробку ефективного і раціонального рішення. Дані рішення аналітик чи аудитор повинен проаналізувати з точки зору повноти врахованих в ній релевантних факторів і, якщо необхідно, ввести відповідні виправлення. При появі нових суттєвих факторів аналітик чи аудитор повинен уточнити модель. При використанні декількох моделей, заключне рішення приймається аналітиком чи аудитором на основі порівняння результатів кожної з моделей. Використання моделей допомагає аналітику чи аудиторі більше систематизувати процес прийняття рішень в аналізі і аудиті.

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

***І. В. Бутирська, к. е. н., доцент кафедри менеджменту та туризму
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ***

Проблеми соціальної відповідальності у межах взаємодії держави і бізнесу займають одне з провідних місць у політичних процесах всіх сучасних держав, а політична наука шукає шляхи концептуалізації та вироблення нових механізмів і методів їх реалізації. Бізнесові структури, з одного боку, намагаються розробити конкретні підходи до соціальної відповідальності, впровадження міжнародних принципів прозорості, підвищення екологічної безпеки, розвитку трудових відносин та соціально-економічної підтримки суспільства. З іншого боку, вони змушені будувати політику в умовах кризового стану соціальної сфери суспільства. У цій ситуації виходом може стати розробка таких підходів і моделей соціальної відповідальності бізнесу, які б ґрунтувались на загальноприйнятих міжнародних принципах, але з урахуванням сучасних реалій кожної держави. Реалізація соціально відповідальної політики бізнесу може активно впли-

вати на підвищення рівня й якості життя населення, зміну ставлення споживача до соціально відповідальних корпорацій, підвищення конкурентоспроможності підприємств на світових ринках за рахунок використання єдиних етичних норм і стандартів ведення бізнесу [1, с. 9].

Бізнес розглядає управління програмами соціальної відповідальності, підвищення якості корпоративного управління, узгодження інтересів з іншими учасниками соціального діалогу як ключовий елемент стратегії свого розвитку. Тенденції складаються в основному під впливом двох факторів – посилення ролі внутрішніх і зовнішніх груп впливу на діяльність компаній та ініціативи провідних представників ділового співтовариства в даній сфері на корпоративному і консолідованому рівнях. Ключовим фактором розвитку соціальних і соціально-економічних програм бізнесу є наявність акцептованих учасниками правил, кодексів та механізмів, а також практичних методик і процедур їх реалізації, які вбудовуються в бізнес-процеси [2, с. 19].

Соціальна відповідальність бізнесу – це не лише надання спонсорської допомоги тим, хто її потребує, а цілий комплекс моделей, механізмів та інструментів соціальної політики, яка має три рівні у своїй конструкції. Базовий рівень передбачає виконання наступних зобов'язань: своєчасну сплату податків, виплату заробітної плати і створення нових робочих місць. Другий рівень – забезпечення працівників адекватними умовами не лише праці, а й життя; підвищення рівня кваліфікації персоналу; профілактичне лікування; розвиток соціальної інфраструктури; будівництво житла. Третій, вищий рівень відповідальності включає в себе попередні рівні і передбачає здійснення благодійної, спонсорської та меценатської діяльності. Виходячи з цього, бізнес нових членів ЄС активніше включається в політичні процеси корпоративної соціальної відповідальності, соціальних інвестицій, доброчинності, спонсорства і корпоративного громадянства [3, с. 93]. Нині в нових країнах-членах ЄС сформувались п'ять основних принципів соціальної відповідальності бізнесу: відповідальність бізнесу перед споживачем; соціальному захисті працівників підприємств; відно-

шення до оточуючого середовища; партнерство з місцевими спільнотами і владою; відношення до прав людини [4, с. 35].

Таким чином, нова парадигма соціальної відповідальності бізнесу включає розширення сфери відповідальності компаній перед суспільством та ґрунтується на ряді політичних чинників і основних елементів, зокрема корпоративному громадянстві, створенні взаємовигідних механізмів соціальних інвестицій бізнесу, соціальному партнерстві бізнесу з державою і суспільством, соціальних інвестиціях.

Список використаних джерел

1. Мангейм Дж. Политология. Методы исследования / Дж. Мангейм, Р. Рич. – М., 1999. – 544 с.
2. Благоев Ю. Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление / Ю. Е. Благоев // Российский журнал менеджмента. – 2004. – № 3. – С. 17–34.
3. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка / под ред. С. Е. Литовченко, М. И. Корсакова. – М., 2003. – 152 с.
4. Квист Дж. Социальные реформы в Скандинавских странах в 1990-е годы / Джон Квист // Датский институт социальных исследований // SPERO. – 2002. – № 1. – С. 33–39.

ФОРМУВАННЯ ІЄРАРХІЧНОЇ СТРУКТУРИ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СИСТЕМИ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

***В. А. Власенко, к. е. н., доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

В умовах трансформації національної економіки проблеми формування цілісних механізмів управління розвитком підприємств і організацій набувають практичної значимості, оскільки відсутні єдині рекомендації по їх втіленню. Тому виокремлення ієрархічної структури механізму управління розвитком на кооперативних організаціях є надзвичайно актуальним завданням, яке потребує своєчасного вирішення.

Науково-теоретичне обґрунтування розвитку системи споживчої кооперації розроблено у працях провідних вчених:

М. Алімана, В. Апопія, С. Бабенка, П. Балабана, О. Березіна, С. Гелея, Я. Гончарука, В. Жигалова, І. Маркіної, Б. Мартоса, В. Марцина, Г. Скляра, А. Фрідмана, Ф. Хміля, О. Чаянова та інших [1–3]. Незважаючи на те, що активні наукові дослідження з проблем розвитку складних соціально-економічних систем датуються серединою минулого століття і широко розробляються сьогодні, питання формування механізму управління їх розвитком є відносно новим напрямом вивчення поведінки відкритих систем. Нині відсутні комплексні розробки даної проблематики на прикладі підприємств і організацій споживчої кооперації України.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо формування ієрархічної структури механізму управління розвитком системи споживчої кооперації України у нових економічних умовах господарської діяльності. Для досягнення поставленої мети запропоновано сформулювати складові механізму управління розвитком системи споживчої кооперації України із виділенням його структури на різних рівнях ієрархії системи.

Ієрархічний взаємозв'язок складових механізму управління розвитком із виділенням його структури на різних рівнях управління системою споживчої кооперації України запропоновано автором у роботі [4].

Отже, на макрорівні має бути сформованим господарський механізм управління національною економікою, який змінюється у період трансформації ринкових відносин і в умовах євроінтеграційних процесів. На мезорівні повинен діяти господарський механізм управління галузями діяльності (промисловості, сільського господарства, транспорту, освіти, зв'язку, туризму тощо, у тому числі споживчої кооперації як громадської організації і галузевого утворення). На мікрорівні має простежуватися дія внутрішнього механізму управління розвитком підрозділів організацій, підприємств, об'єднань, який складається із організаційної, економічної, соціально-психологічної, техніко-технологічної, інформаційної, мотиваційної та екологічної складових.

Доцільно зазначити, що ефективність управління саме і буде полягати у створенні прийнятного внутрішнього механізму управління розвитком організацій і підприємств, який би міг задовольняти інтереси всіх зацікавлених сторін (споживачів, працівників, власників, менеджерів, перевіряючі і контролюючі органи, суспільство в цілому). Цей механізм має бути підпорядкованим механізму управління розвитком організацій і підприємств споживчої кооперації України на рівні галузей їх господарської діяльності та відповідати загальним тенденціям розвитку господарського механізму національної економіки.

Слід зауважити, що подана нами модель буде адекватною для всіх суб'єктів господарської діяльності, підприємств (організацій, установ) різних галузей національної економіки, у тому числі для системи споживчої кооперації України. Відмінними будуть лише складові внутрішнього механізму управління розвитком на рівні підсистем та господарський механізм управління основними галузями діяльності соціально-економічних систем.

Таким чином, наявність адаптованого до ринкових умов механізму управління розвитком та єдиного інструментарію системи управління організаціями та підприємствами якраз і буде визначати характерні особливості управління розвитком соціально-економічних систем. Однією із соціально-орієнтованих систем, що функціонують на території нашої країни, є багатогалузева система споживчої кооперації України, а тому дослідження процесу управління її розвитком потребує застосування комплексного підходу і подальших напрацювань у даному напрямі.

Список використаних джерел

1. Аліман М. В. Історія споживчої кооперації України : [підручник для студ. коопер. вузів] / М. В. Аліман, С. Г. Бабенко, С. Д. Гелей [та ін.]. – Львів : Інститут українознавства НАН України, 1996. – 383 с.
2. Апопій В. В. Споживча кооперація України: проблеми сучасного розвитку / В. В. Апопій, С. Г. Бабенко, Г. І. Башнянін [та ін.]. – Кн. 1. – Львів : Коопосвіта, 1999. – 366 с.

3. Бабенко С. Г. Трансформація кооперативних систем у перехідній економіці : [монографія] / С. Г. Бабенко. – К. : Наукова думка, 2003. – 332 с.
4. Шимановська-Діанич Л. М. Організаційно-економічний механізм управління розвитком підприємств та організацій споживчої кооперації України: теорія і практика : [монографія] / Л. М. Шимановська-Діанич, В. А. Власенко. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2010. – 341 с.

ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ И ПРАВОВАЯ ПРИРОДА МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИЙ

Т. Гардапхадзе, доктор права, профессор, ректор;

Д. Геперидзе, доктор права, профессор, декан факультета бизнеса, права и социальных наук
«Новый Вуз» Грузии

Одним из основных факторов, оказывающих постоянное влияние на формирование и развитие современного международного менеджмента, является современное международное публичное право. При этом если речь идет об отношениях между государствами, то эта область правовых знаний относится к международному публичному праву. Вопросы правовых отношений между отдельными организациями или гражданами, которые возникают в международной жизни, относятся к международному частному праву.

Современное международное публичное право рассматривается как самостоятельная правовая система, в то время как международное частное право является частью внутренней правовой системы каждого государства. Предметом регулирования в международном частном праве являются международные гражданско-правовые отношения, которые включают экономические, хозяйственные, научно-технические и культурные связи. Задачей международного частного права является правовое регулирование деловых связей организаций, учреждений и фирм иностранных стран.

Важнейшими источниками международного частного права являются международные договоры, внутреннее законодательство государств, судебная а также арбитражная практика. Многие основополагающие нормы международного частного права формулируются в международных договорах, в которых содержатся определенные обязательства государств-участников.

Знания в этой области необходимы при решении различных практических вопросов внешнеэкономической деятельности, а также в деятельности отдельных физических лиц, иностранных организаций и фирм. Исходя из изложенного выше можно сформировать следующую структуру правового анализа:

1. Общая оценка согласованности системы права в стране с основными положениями современного международного права.
2. Правовое регулирование экспортно-импортных операций, интересующих юридических лиц (включая вопросы международных перевозок).
3. Правовое регулирование выезда/въезда частных лиц.
4. Защищенность собственности и прав человека.
5. Правовое регулирование перемещения капитала, экспорта прибыли, а также других финансовых операций через государственную границу.
6. Оценка элементов коммерческого права, которые могут интересовать юридического лица.
7. Правовое регулирование создания и трансформации бизнеса.
8. Правовое регулирование трудовых отношений.
9. Правовое регулирование цен.
10. Части антимонопольного законодательства, которые могут задевать интересы юридического лица.
11. Вопросы налогообложения фирм и частных лиц.
12. Оценка стабильности правовой системы государства.

Правовой анализ международных стандартов в сфере экологического менеджмента организаций

Современные международные стандарты являются результатом деятельности Международной организации по стандарти-

зации (International Organization for Standardization – ISO), представляющей собой всемирную федерацию национальных организаций по стандартизации, в которую на сегодняшний день входит 163 государство (для сравнения – в состав ООН входит 193 государства)¹.

Сферы стандартизации весьма разнообразны, и не представляется возможным выделить приоритетные направления современной деятельности ISO. Разработан значительный список стандартов в сфере воздействия на окружающую среду, где одним из разделов стандартизации является экологический менеджмент. Согласно стандарту ISO 14001² экологический менеджмент представляет собой систему действий, состоящую из нескольких этапов деятельности: разработка экологической политики организации, планирование действий, реализация плана и его дальнейшее функционирование, проверка работы, анализ результатов со стороны руководства

Подобная система регуляций обеспечивает непрерывные улучшения деятельности организации с точки зрения воздействия на окружающую среду и взаимодействия с ней. ISO разработана модельная схема производимых организацией действий в сфере экологического менеджмента: PDCA – Plan, Do, Control, Act (планировать – проверять – действовать).

Правовой подход к такому явлению как стандарт позволяет, по нашему мнению, говорить о его двузначной природе: с точки зрения функционального подхода – стандарт в сфере экологического менеджмента организаций представляет собой комплекс разработанных мер и действий, а с точки зрения нормативно-правового подхода – комплекс закреплённых норм и правил, оформленных в виде правового акта.

Достаточно неоднозначно оценивается положение международно-правовых стандартов в сфере экологического менеджмента организаций в системе источников международного публичного права – подобные виды актов относительно новы и нети-

¹ Подробнее см. оф. веб-сайт организации, http://www.iso.org/iso/ru/home/about/iso_members.htm.

² См. <http://www.iso.org/iso/ru/iso14000>.

пичны для классических международно-правовых теорий подходов. Несмотря на то, что международные стандарты являются актами международной организации (ISO – международная некоммерческая организация, работающая под эгидой ООН), тем не менее их положение в значительной мере отличается от актов, скажем, Международной организации труда или Всемирной организации здравоохранения. Акты ISO являются административно-регламентационными актами типа «стандарт», имеющими рекомендательный характер (их использование не является обязательным ни для государств-членов ISO, ни тем более для остальных государств; возможно применить к ним термин «акты абсолютной добровольности», поскольку данные стандарты являются добровольными и для государства в целом, и, соответственно, для отдельных непосредственных субъектов их применения, что отличает их от актов относительной добровольности, которые являются добровольными для принятия государством, но если государство их принимает, то акты становятся обязательными для всех его граждан и организаций). В связи с вышеизложенным международные стандарты возможно также охарактеризовать в качестве актов, предполагающих позитивную юридическую ответственность, т. е. наличествуют меры поощрения за соответствие им, особенностью является в данном случае однозначное отсутствие мер взыскания за несоответствие. **Международные стандарты** представляют собой нормы международного уровня, несмотря на способ разработки и сферу стандартизации. Положение международных стандартов в сфере экологического менеджмента организаций в грузинской правовой системе также остаётся на сегодняшний день не выясненным. Данные акты не могут являться составной частью правовой системы Грузии, поскольку Конституция в качестве составной части из всей массы международно-правовых источников определяет только общепризнанные принципы и нормы современного международного права и международные договоры Грузии. И, тем не менее, остаётся открытым вопрос о возможности включения международных стандартов в систему источников экологического права, поскольку данные стандарты в Грузии активно применяются, особенно в последнее время. Как отмечалось выше, указанные акты не носят общеобяза-

тельного характера, что в грузинской правовой системе закрепляется принципом добровольного применения стандартов.

Что касается положения международных стандартов в сфере экологического менеджмента в системе внутреннего правового регулирования организаций, данные акты входят в одно из четырёх основных направлений деятельности организации – экологическую политику, определяют и регулируют систему экологического менеджмента, находятся наравне со стандартами организации в других сферах деятельности, при этом им не должны противоречить положения и нормативно-техническая документация и организационно-распорядительные документы.

Существование и применение международных стандартов в сфере экологического менеджмента организаций приобретает всё большее значение в условиях современной глобализации и интеграции, поскольку обеспечение экологической безопасности и охрана окружающей среды являются одними из приоритетных целей международного сотрудничества. На основе принципа сотрудничества и евроинтеграции Грузии начал формироваться принцип региональной международной интеграции с целью преодоления различий правовых систем, укрепления правового взаимодействия, выработки общих правовых решений, совместных или общих юридических правил, унификации требований и стандартов.

МЕНЕДЖМЕНТ ЕВОЛЮЦІЇ АУДИТУ В УКРАЇНІ

***В. П. Гринь, к. е. н., старший викладач
Запорізький національний університет***

У сучасній ринковій економіці не можливо уявити ефективне функціонування компаній без розвиненої системи соціального партнерства. Бо саме комплекс наявних ресурсів та взаємоналежного зв'язку із зовнішніми системами забезпечує ефективність діяльності підприємства. На думку більшості вітчизняних та зарубіжних вчених, саме аудит є головним інструментом регулювання стану соціально-трудових відносин. Це доводить актуальність і значимість наукових досліджень, спрямованих на вдосконалення технології вітчизняного аудиту.

Поштовхом щодо подальшого активного розвитку аудиторської діяльності не лише як форми контролю, а й в рамках ефективного розвитку соціально-економічних систем став приватний бізнес, який висловив явну зацікавленість в об'єктивному і високопрофесійному дослідженні соціальних відносин на своїх підприємствах. В системі наукового знання аудит ще набуває характеру аналітичної та прогностичної категорії, пов'язаної з переходом від класичної до неklasичної парадигми, що включає і легітимізує взаємодію економічної та соціальної сфер, як пов'язаних з раціональним соціальним вибором, що передбачає «контракт» з взаємного виконання зобов'язань в контексті встановлення та захисту правил гри в контексті соціального регулювання. Тобто, на сучасному етапі, аудит має соціально-проективну спрямованість, так як виявляє і реальний рівень соціальних домагань, і узгодження соціальних очікувань з можливостями, ресурсами і перспективами вдосконалення відносин всередині циклу «бізнес – суспільство – держава».

На нашу думку погляд, не викликає сумніву той факт, що в сучасній і без того ускладненій і нестабільній вітчизняній економіці необхідно нове мислення, засноване на ідеї сталого розвитку, найважливішим компонентом якого є «соціальний вимір». Саме аудит, навіть з урахуванням його подальшого вдосконалення, звичайно, не панацея від сучасних соціальних, економічних, людських та екологічних бід. Однак саме його, по праву можна позиціонувати як своєрідну соціальну інновацію, здатну з часом трансформуватися в дієвий механізм регулювання соціально-економічних процесів в умовах глобалізації.

Все більшого значення набуває морально-етичний імідж підприємства в очах споживачів і всього суспільства як важливий конкурентний фактор. Споживач віддає перевагу продукту нефальсифікованому, виробленому на підприємствах, де не використовується праця неповнолітніх дітей, не порушуються правила збереження довкілля тощо. Виявлення саме цих соціальних стандартів – має бути однією з ключових функцій аудиту. Результати аудиту, якщо зробити їх відкритими для громадськості, могли б дати значно більш правдиву картину стану нинішніх соціальних відносин, аніж це підноситься офіційними органами. Прозорість результатів незалежного ауди-

торського дослідження може стати важливим інструментом спостереження за реалізацією державних соціальних програм. Це означає, що в довгостроковому плані необхідний перехід до орієнтації на попит з боку суспільства, що передбачає активну роль адресатів аудиту.

Результати аудиторського обстеження є хорошою предметною базою для діалогу соціальних партнерів, який є єдиною альтернативою конфронтації.

На нашу думку, саме аудит може стати інструментом більш ефективної співпраці регіональної влади з інститутами громадянського суспільства і, в першу чергу, з об'єднаннями підприємців, а принцип «прозорих результатів» аудиту повинен сприяти ліквідації тіньового сектора в регіональній економіці.

Отже, вважаємо, що подальша активна еволюція аудиту в Україні та розширення його пріоритетів в напрямку соціально-економічних процесів сприятиме підвищенню інформаційної прозорості їх функціонування, дозволить виявляти найбільш значущі аспекти соціальної діяльності і повніше відображати їх у системі звітності.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

***Т. О. Гусаковська, к. е. н., доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

В умовах інформаційної економіки успішний розвиток підприємства та його високі фінансові результати знаходяться в прямій залежності від ефективного управління формуванням та використанням інтелектуального капіталу (ІК). Саме ІК визначає конкурентоспроможність підприємств, виступає ключовим ресурсом їх розвитку. Підприємство чи організація – це виробник не стільки товарів, скільки інтелектуальних продуктів. Це означає, що працівники займаються виробництвом інтелектуального продукту, який є основою для створення інновацій. Інтелектуальні ресурси в більшій мірі, ніж матеріальні активи та фінансовий капітал, є джерелом стійких конкурентних переваг. Таким чином, проблеми цілеспрямованого і ефективного ство-

рення, мобілізації та використання інтелектуальних факторів функціонування підприємства в сучасних умовах значно актуалізуються як в рамках національної економіки, так і в глобальному масштабі.

Дані, що свідчать про зростання ролі ІК в управлінні підприємством не можуть залишитись без уваги. Так, було підраховано, що долар, витрачений на дослідження і розробки, дає увосьмого більший прибуток, ніж долар, вкладений у технічне забезпечення. Л. Едвінсон [1] стверджує, що інтелектуальний капітал підприємства у декілька разів перевищує облікову вартість матеріальних активів та фінансового капіталу. На сьогоднішній день частка вкладу у формування прибутку підприємства, що припадає на інтелектуальний капітал в країнах Європи та США складає в середньому 5–10 % [4].

Отже, цим отримуємо підтвердження нагальної необхідності привернення уваги менеджменту українських підприємств до управління ІК. Практика підтверджує, що важливою проблемою на сучасному етапі економічного розвитку є оптимальна побудова управлінських систем цієї діяльності з урахуванням специфіки вітчизняних підприємств. Ефективне використання результатів інтелектуальної діяльності на ринку можливе лише за наявності чіткої системи управління ІК з прийнятою ідеологією, відпрацьованими механізмами, чіткою структурою і формалізованим процесом. При цьому сфера компетенції даної системи дуже широка і включає в себе: управління інформаційними потоками; управління персоналом; управління фінансами; патентну експертизу; патентне і авторське право; патентно-інформаційні технології; захист прав інтелектуальної власності; маркетинг науково-технічних розробок; оцінку вартості ОІВ тощо.

Завданням зазначеної системи є забезпечення належного виконання специфічних функцій, пов'язаних з управлінням ІК підприємства. Крім того, система управління ІК повинна виступати в ролі координуючого центру, що має забезпечити узгодженість дій всіх існуючих складових системи управління підприємством, де це стосується створення та використання інтелектуальних активів.

Список рекомендованных джерел

1. Edvinsson L. Skandia Navigator [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.intellectualcapital.se>. – Назва з екрана.
2. Лукичева Л. И. Внутрифирменное управление интеллектуальными активами / Л. И. Лукичева, Д. Н. Егорычев. – М. : ООО «Омега-Л», 2004. – 192 с.
3. Зинов В. Г. Управление интеллектуальной собственностью / В. Г. Зинов. – М. : Дело, 2003. – 512 с.
4. Зинов В. Управление интеллектуальной собственностью: 24 часа в сутки [Електронний ресурс] / В. Зинов. – Режим доступу: <http://www.cnews.ru>. – Назва з екрана.
5. Кендюхов О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д. е. н. / О. В. Кендюхов. Національна академія наук України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк. – 2007. – 31 с.
6. Ілляшенко С. М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С. М. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – № 11. – С. 16–26.
7. Чала О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства [Електронний ресурс] / О. В. Чала // Ефективна економіка. – 2012. – № 12. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>. – Назва з екрана.

КОМУНИКАЦИОННЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ТУРИСТИЧЕСКИМ БИЗНЕСОМ

***И. Дихаминджия**, доктор экономики, ассоциированный профессор Сухумского государственного университета, руководитель по обеспечению качества факультета экономики и бизнеса*

***Я. А. Барыбина**, к. э. н., доцент кафедры менеджмента ВУЗ Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»*

Использование коммуникаций как инструмента влияния на внутреннюю и внешнюю среды предприятия в сфере туристического бизнеса является одним из средств совершенствования механизмов управления предприятием, которые обеспечивают его эффективное функционирование в условиях рыночной экономики. Однако восприятие коммуникационной политики в

качестве вспомогательной деятельности, отождествление ее лишь с продвижением продукции, обособленное применение коммуникационных инструментов и т. д. приводят к снижению восприятия маркетинговых коммуникаций, осложнения их интеграции в систему управления предприятием сферы туристического бизнеса, как следствие, его неэффективной деятельности. При этом качество обмена информацией внутри предприятия, как совершенно оправданно подчеркивает Сагер Л. Ю., может прямо повлиять на формулирование целей организации и степень их реализации.

Следует отметить, что отсутствие единого подхода к управлению комплексом коммуникаций туристического предприятия является препятствием для его эффективного функционирования. Особенно актуальным этот вопрос является для крупноформатных предприятий – туроператоров. Круг используемых ими средств маркетинговых коммуникаций является многообразным, но часто не систематизированным; к тому же большинство из них основаны на непосредственном общении с клиентами. Система внешних коммуникаций предприятия либо формируется на основе внутренних коммуникационных процессов, соответственно от эффективности последних существенно зависят постановка, исполнение целей и результативность внешних коммуникаций.

Подразделения и отдельные работники компании туроператора взаимодействуют между собой с помощью автоматизированных каналов (инфокоммуникационные системы) и неавтоматизированных каналов (вербальное и невербальное общение). В эпоху информационного общества информация стала одним из самых ценных товаров. Как и для многих других, для туристических предприятий ценность информации определяется ее качеством, полнотой и своевременностью получения, что важно при принятии управленческого решения. Именно поэтому совершенно оправданным научно-практический интерес к автоматизации коммуникационных процессов во всех сферах деятельности предприятия с целью уменьшения доли ручной работы информации, ускорения ее обработки, накопления и доставки в точки ответственности, недопущения искажений и потерь информации.

Эффективная коммуникация повышает осведомленность и информированность сотрудников о системе мотивации в компании, понимание ими ценности СК. Чтобы коммуникация была эффективной, необходимо обеспечить: Взаимность – двустороннюю передачу информации. Понимание – только адресат, который понял суть отправленного ему сообщения, может подтвердить, что коммуникация состоялась.

Обратная связь – только когда адресат подтвердил понимание полученной информации, можно утверждать, что коммуникация состоялась. Это очень важный момент: без обратной связи нельзя оценить эффективность системы мотивации в целом и усовершенствовать программы/ проекты.

Если компания управляет внутренними коммуникациями, то, как правило, уровень компенсации руководителей зависит (прямо или косвенно) от эффективности донесения ими стратегически важных целей и задач до подчиненных. Для оценки этих параметров используются четко определенные критерии (KPI's; показатели уровня вовлеченности и удовлетворенности сотрудников; установленные параметры различных исследований персонала; текучесть кадров, изменения в динамике экономических показателей и пр.), процесс постоянно мониторится.

Совершенствование управления, формирования эффективной системы коммуникационного менеджмента предприятий сферы туристического бизнеса, устранение лишних звеньев, дублирование каналов коммуникаций, бюрократических преград, преодоление сопротивления изменениям возможно за счет исследований взаимосвязи функций коммуникационного менеджмента.

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ФРАНЦИИ: ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

***Ф. Дюльбеко**, Президент университета Овернь Клермон 1,
профессор экономики*

Основные принципы системы образования во Франции имеют уже столетнюю историю, и были заложены в 1880-90-х

годах. Образование бесплатно, не имеет религиозного содержания и обязательно для детей от 6 до 16 лет. Во Франции сосуществуют частная и государственная системы образования. В частных учебных заведениях обучается около 20 % всех учащихся Франции. Государство утверждает все школьные программы для частных и государственных школ, организует конкурсы и экзамены. Только государство имеет право на выдачу дипломов до уровня бакалавра (*baccalaureat*). Образовательная система во Франции имеет следующую структуру: дошкольное образование (до 6 лет); начальное образование (6–11 лет); среднее образование (11–18 лет), заканчивающееся экзаменом на степень бакалавра и высшее образование.

Что касается высшего образования, то оно доступно только при наличии степени бакалавра. Французская система образования имеет различные формы: «короткий» и «длинный» цикл, обучение в высших школах (*Grandes ecoles*), университетах. При высшем образовании по принципу «короткий» цикл обучение длится обычно два года. Оно пользуется спросом в обществе, так как дает возможность реального и быстрого трудоустройства.

Имеются следующие виды образовательных учреждений «короткого» цикла: отделения высшего технического образования в лицеях. Они готовят к получению BTS (*brevet de technicien superieur*) – диплома о высшем техническом образовании; университетские технологические институты (*institut universitaire de technologie*) существуют при университетах и ведут к получению DUT (*diplome universitaire de technologie*) – университетского технологического диплома; специализированные школы готовят в течении 2 или 3 лет по специальностям здравоохранения и для социальных служб: акушеров, медсестер, массажистов-кинезиотерапевтов и т. п.

Если говорить о высшем образовании «длинного» цикла, то университеты являются единственными учреждениями, которые принимают всех кандидатов без предварительного отбора. Возможно поступление в университет без наличия степени бакалавра, путем сдачи специального экзамена в университет (ESEU),

но это возможно только в ограниченном количестве случаев и только для опытных специалистов, имеющих большой стаж практической работы. Практически все университеты являются государственными, за исключением нескольких конфессиональных. Университетское образование имеет три цикла: первый цикл в течение 2 лет готовит к получению DEUG (диплом об общем университетском образовании), но этот диплом не имеет практической ценности на рынке труда; второй цикл готовит к лицензии (licence) в течение одного года после DEUG и maitrise (год после licence). Недавно была также создана возможность профессионального образования: MST (maitrises des sciences et techniques) и магистратура (les magisteres), в которой обучаются три года; третий цикл делится на два филиала: DESS (диплом высшего специализированного образования), который является профессиональным дипломом, подготовка к которому длится в течение 1 года после получения степени maitrise и включает в себя обучение и практику; DEA (диплом углубленного изучения) это обучение исследовательской работе.

Обучение на диплом DESS приравнивается к третьему, последнему циклу высшего образования (аналог аспирантуры и кандидатской степени). DESS получают не только студенты, но и сотрудники компаний, заключившие со своим предприятием соглашение о повышении квалификации.

Наиболее известны и популярны следующие специализации: управление предприятием, международный маркетинг, дизайн и качество, управление персоналом, стратегия и руководство малыми и средними предприятиями. Обучение по программе DESS любой специализации ориентировано на практику. Цель послеуниверситетского обучения одна – подготовить высококлассного специалиста в области экономики и управления. На диплом DESS обычно готовят институты управления предприятиями (Institut d'Administration des Entreprises, IAE – французский аналог бизнес-школ), которые создаются при крупных учебных заведениях. Таких институтов сейчас во Франции 27. Это государственные учреждения, и обучение здесь полностью регламентировано Министерством национального образования. Помимо IAE, получить французскую MBA можно еще и в бизнес-школах.

ЕФЕКТИВНІСТЬ КОНТРОЛЮ РИЗИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ

***А. В. Денисенко, асистент кафедри бухгалтерського обліку
КНТЕУ***

Стрімкі зміни, негативні процеси, що відбуваються у середовищі функціонування вітчизняних туристичних підприємств є причиною їх відмови від здійснення туристичної діяльності. Так, протягом 2012–2013 рр. близько 56 % суб'єктів, котрі мали ліцензію на туроператорську діяльність, її не здійснювали. Так як розвиток вітчизняного туризму залежить від здатності туристичних підприємств сформувавши привабливий для споживача туристичний продукт, виникає необхідність пошуку механізмів, здатних забезпечити ефективність їх діяльності. Застосування контролю ризиків як джерела інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень, дозволить зменшити негативний вплив ризиків діяльності туристичних підприємств.

Обґрунтування ефективності контролю ризиків передбачає застосування певного методичного інструментарію, здатного визначити якісні та кількісні показники, котрі підтверджують переваги від його запровадження. Використання розробок вітчизняних науковців, в частині визначення ефективності функціонування системи внутрішнього контролю в умовах невизначеності, дозволить визначити методичний інструментарій оцінки ефективності функціонування системи ризик-контролю: Бардаш С. В. [1; 2] розглядає поняття ефективності контролю та способи її оцінки; Дрозд І. К. [4] визначає проблеми оцінки ефективності контролю; Плугар О. В. [8] визначає критерії оцінки ефективності контролю; Кравчук В. І. [5] досліджує методи оцінки ефективності контролю; Вуйців М. М. [3] досліджує способи оцінки ефективності контролю; Максимова В. Ф. [6] визначає критерії оцінки ефективності контролю; Пантелєєв В. П. [7] висловлює погляд на оцінку економічної ефективності контролю.

Комплексна оцінка ефективності контролю ризиків має ґрунтуватися здебільшого на визначенні системи показників, які об'єктивно відображають його здатність і фактичне досягнення мети у визначних туристичним підприємством умовах. У межах методики контролю ризиків необхідно використовувати якісні та кількісні показники, котрі дозволяють підтвердити переваги від запровадження системи контролю ризиків. Також, у процесі оцінювання ефективності контролю ризиків діяльності туристичних підприємств, доцільно проводити аналіз ефекту від його запровадження: зниження рівня непередбачених витрат та збитків (шляхом порівняння показників поточного та попереднього періоду), як наслідку підвищення ефективності прийняття управлінських рішень за рахунок зростання рівня їх обґрунтованості.

Список використаних джерел

1. Бардаш С. В. Економічний контроль в Україні: систематичний підхід : монографія / Бардаш С. В. – К. : КНТЕУ, 2010. – 656 с.
2. Контроль у системі інноваційного менеджменту підприємства : монографія / [Мних Є. В., Бардаш С. В., Шевчук О. А., та ін.] ; за ред. Є. В. Мниха. – К. : КНТЕУ, 2011. – 452 с.
3. Вуйців М. М. Організаційно-методичні засади формування та функціонування внутрішньогосподарського контролю на підприємствах : дис. ... к. е. н. : 08.00.09 / М. М. Вуйців. – Київ, 2013. – 225 с.
4. Дрозд І. К. Система фінансово-економічного контролю в Україні : дис. ... д-ра екон. наук : 08.06.04 / І. К. Дрозд ; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2005. – 448 с.
5. Кравчук В. І. Вдосконалення організації внутрішнього контролю в діяльності підприємств поштового зв'язку : дис. канд. екон. Наук : 08.00.04 / В. І. Кравчук. – К. : ДУІКТ, 2012. – 216 с.
6. Максимова В. Ф. Теоретичні та методологічні засади формування цілісної системи внутрішнього контролю в управлінні промисловим підприємством : дис. д-ра екон. наук : 08.06.04 / В. Ф. Максимова ; Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. – К., 2006. – 409 с.
7. Пантелєєв В. П. Концепція внутрішньогосподарського контролю діяльності підприємств: методологія, організація, розвиток : дис. д-ра екон. наук : 08.00.09 / В. П. Пантелєєв ; Державна академія

статистики, обліку та аудиту Держкомстату України. – К., 2009. – 390 с.

8. Плугарь О. В. Організація контролювання процесів обслуговування на підприємствах туристично-рекреційного комплексу : дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / О. В. Плугарь ; Тавр. нац. ун-т ім. В. І. Вернадського. – Сімф., 2010. – 184 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТІ ТА ЗАСАД ФОРМУВАННЯ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ ІНТЕГРОВАНИХ БІЗНЕС-СТРУКТУР В УКРАЇНІ

М. І. Іванченко, асистент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Основною тенденцією сучасної світової економіки є значні темпи глобалізаційних процесів, що зумовлено міжнародною міграцією капіталів, поглибленням міжнародного поділу праці, диверсифікацією світових фінансових ринків та ринків робочої сили, зростанням ролі транснаціональних корпорацій (ТНК) у світогосподарських процесах, загостренням глобальної конкуренції. Глобалізація процесів у світовій економіці на фоні активізації ТНК актуалізує роль транснаціоналізації українських компаній, що сприятиме їх конкурентоспроможності на світових ринках. Розвиток власних транснаціональних інтегрованих бізнес-структур в Україні дасть змогу нашій державі підвищити свій статус на світовій арені, налагодити взаємовигідну співпрацю з різними країнами світу та посилити вплив України на розвиток світогосподарських процесів.

Вагомий внесок у розвиток системи формування транснаціональних інтегрованих бізнес-структур внесли вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти: В. Геєць, Б. Губський, М. Галянич, М. Дудченко, В. Кондратьєв, В. Костицький, Ю. Макогон, В. Новицький, А. Орешников, Ю. Пахомов, О. Плотніков, І. Д. Пиварчук, В. Рокоча, С. Соколенко, А. Филипенко, І. Школа, О. Шнирков, С. Якубовський. Проте не всі аспекти цієї фундаментальної проблеми опрацьовано з огляду на їх складність, багатоаспектність і наукову дискусійність. Тому необхідність

вивчення економічних, теоретико-методологічних та практичних аспектів формування транснаціональних інтегрованих бізнес-структур не втрачає своєї актуальності.

Транснаціональні корпорації є однонаціональними за капіталом та національними за контролем, але міжнародними за сферами здійснення операцій. Такі корпорації мають всесвітню мережу філій, представництв, відділень, дочірніх і асоційованих компаній, їх материнська компанія, як правило, знаходиться в країні базування і контролює активи своїх економічних одиниць, що розміщені в інших державах, поза межами країни базування, шляхом участі в капіталі. Структурні підрозділи ТНК функціонують відповідно до глобальної стратегії, що розроблена материнською компанією.

Найбільш поширеною у світовій практиці організаційною формою транснаціональних компаній є фінансово-промислові групи. Фінансово-промислова інтеграція визначається як об'єднання банків, інших фінансово-кредитних установ і промислових підприємств, поглиблення взаємодії між ними, взаємне переплетіння майнових прав з метою досягнення певних економічних результатів.

В Україні транснаціональними корпоративними структурами є відомі промислово-фінансові групи (ПФГ): «System Capital Management», Група «Інтерпайп», Група «Приват», «Group DF», Група «Конті», Група «Концерн «Укрпромінвест», «Смарт-груп», Група «Концерн «Енерго», «Аваль», «Група АВК», Група «Норд», Група «Орлан», Група «Правекс», Група «Рейнфорд», Група «ТАС», Група «Брінкфорд», Група «Укравто» та інші [10].

Найбільшою промислово-фінансовою групою України є СКМ (System Capital Management), її діяльність сконцентрована в чотирьох основних сферах: металургія й видобуток вугілля, виробництво електроенергії; банківська справа і страхування; телекомунікації. Крім того, СКМ володіє й управляє активами в інших секторах бізнесу, включаючи нерухомість, медіа-бізнес, видобуток і переробку глини, роздрібну торгівлю, машинобудування, виробництво пива, автозаправні станції, спорт [2].

Іншою великою компанією є науково-виробнича група «Інтерпайп» (Interpipe Group), яка є однією з найбільших приватних компаній України, четвертою за рівнем потужностей трубною компанією світу, третьою в світі з виробництва і постачання залізничних коліс, найбільшим світовим постачальником силікомарганцю [3].

Група «Приват» вважається також могутньою серед українських ПФГ, головна компанія знаходиться в м. Дніпропетровську. Ця група зосередила свою діяльність у нафтовій, металургійній, хімічній і харчовій промисловостях, машинобудуванні, сільському господарстві, фінансовій сфері. Центром групи є банк «Приват».

Таким чином, економіка України все більше інтегрується у світовий економічний простір. Чим більше економічна діяльність країни виходить за межі національних кордонів тим активніше українська економіка зливається з економіками інших країн утворюючи глобальну економіку – світове господарство. Перші кроки на шляху транснаціоналізації українськими компаніями уже зроблено. На сьогодні сформовані вертикально інтегровані виробничі ланцюги великими фінансово-промисловими групами України, відомі випадки придбання українськими компаніями активів за кордоном, створюються транснаціональні інтегровані бізнес-структури українського походження.

Список використаних джерел

1. Геєць В. М. Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів : [монографія] [Електронний ресурс] / В. М. Геєць. – 2008. – Ч. 2. – Режим доступу: <http://uchebnik-besplatno.com/natsionalnaya-ekonomika-hebrik/> – Назва з екрана.
2. Офіційний сайт ФПГ «СКМ» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scm.com.ua/ru/> – Назва з екрана.
3. Офіційний сайт НПГ «Interpipe» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.interpipe.biz/ru/company/> – Назва з екрана.

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

С. Ю. Іванюк, аспірант кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Одним із перспективних шляхів економічного зростання підприємств є їх інноваційний розвиток. Практика показує, що інноваційні перебудови на сучасному етапі розвитку суб'єктів господарювання можуть не лише забезпечити високі показники економічного розвитку, але й підвищити конкурентоспроможність сучасних підприємств, їх експортний потенціал, а також допоможуть вирішити економічні, екологічні, соціальні проблеми.

Інноваційна діяльність є однією з основних складових процесу забезпечення успішного функціонування підприємств. Тому сучасні економічні умови вимагають інтенсивної інноваційної діяльності, ефективної організації досліджень та розробок, нововведень, зниження інноваційних ризиків, стратегічного управління в інноваційній діяльності кожного підприємства.

Інноваційним є розвиток, що спирається на безупинні пошук і використання нових способів і сфер реалізації потенціалу підприємства в змінних умовах зовнішнього середовища у рамках обраної місії і прийнятої мотивації діяльності, пов'язаний з модифікацією існуючих і формуванням нових ринків збуту [1].

Інноваційний розвиток підприємства характеризують: частота і ефективність впровадження на підприємстві інновацій (ці параметри відображають фактичний досвід роботи підприємства з інноваціями.); потенціал підприємства щодо розробки і впровадження інновацій (потенціал підприємства до реалізації інновацій – це факт наявності у підприємства інноваційних ресурсів; готовність персоналу підприємства до змін.

Підприємство, що вступило на інноваційний шлях розвитку, повинне функціонувати у відповідності з наступними принципами: адаптивності, динамічності, самоорганізації, саморегуляції, саморозвитку.

Інноваційна діяльність і інноваційний розвиток у загальному випадку відбувається в результаті виявлення і реалізації ринкових можливостей – напрямків діяльності, що відкриваються перед підприємством, виходячи, насамперед, із зовнішніх умов у яких воно функціонує, і особливостей самого підприємства.

Інноваційна діяльність і інноваційний розвиток з позицій конкретного підприємства орієнтовані на досягнення поставлених його цілей в умовах конкурентного середовища, коли цілі інших підприємств можуть з ними не збігатися (і як правило, не збігаються).

Останнім часом питанням управління конкурентоспроможністю приділяється особлива увага, зумовлена об'єктивною необхідністю підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства. Науково-технічна та інноваційна активність – один з основних показників стану та конкурентоспроможності. Зі зниженням цього показника підприємством втрачаються позиції на ринках, швидко старіють виробничі фонди, відбувається прискорення падіння рівня інвестиційного, технологічного процесів.

Для забезпечення конкурентоспроможності підприємства необхідно застосовувати інноваційний підхід до її управління, орієнтований на підвищення останньої за рахунок постійного впровадження нововведень у всіх функціональних сферах діяльності підприємства, й на нарощування його інноваційного потенціалу. Зазначений підхід містить у собі розробку інноваційної стратегії, яка передбачає визначення системи конкретних заходів інноваційного розвитку, здатної максимізувати науково-технічні і економічні переваги підприємства, а також спрямованої на подолання інноваційної інертності керівництва та спеціалістів.

Обґрунтування концепції інноваційного розвитку підняло роль інновацій, які в процесі взаємодії економічного середовища та конкуруючих суб'єктів господарювання постали головним фактором економічного розвитку, потіснивши інвестиції, та спричинили домінування інноваційної моделі розвитку в сучасній економіці. Для більш ефективної реалізації своїх можливос-

тей підприємства переходять від одиничних впроваджень нововведень до масштабного комплексного процесу по створенню, освоєнню, підтримці та реалізації інновацій, а саме, стають на шлях інноваційного розвитку.

Список використаних джерел

1. Рогоза М. Є. Стратегічний інноваційний розвиток підприємств: моделі та механізми : монографія / М. Є. Рогоза, К. Ю. Вергал. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 2011. – 136 с.

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ

Є. А. Карпенко, к. е. н., доцент кафедри менеджменту;

Є. І. Івченко, к. т. н., доцент кафедри економічної кібернетики
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Направленість України на інтеграцію у світовий ринок вимагає підвищення конкурентоздатності підприємств, зорієнтованої на інноваційний тип економічного зростання. За таких умов поширеною є концепція процесно-орієнтованого управління як управлінської діяльності, яка ґрунтується на системі взаємопов'язаних процесів і спрямована на досягнення цільових орієнтирів щодо забезпечення конкурентоспроможності, ефективності й успіху підприємства на довгострокову перспективу за рахунок задоволення потреб споживачів [1].

Обов'язковою умовою створення ефективної системи менеджменту є наявність обліково-аналітичної інформації належної якості. Обліково-аналітичне забезпечення процесно-орієнтованого управління це інформаційний комплекс взаємопов'язаних даних, отриманих із внутрішніх та зовнішніх джерел (зокрема даних обліку, аналізу, внутрішнього контролю та аудиту) про систему процесів підприємства та його діяльність загалом, сукупність методів обробки отриманих даних, орієнтований на надання допомоги власникам процесів в прийнятті управлінських рішень, досягненні процесно-орієнтованої стратегії та цільових орієнтирів щодо забезпечення конкурентоспромож-

ності, ефективності й успіху підприємства на довгострокову перспективу за рахунок задоволення потреб споживачів. При цьому обліково-аналітичний процес в системі процесно-орієнтованого управління складається із підпроцесів формування і обробки первинної інформації про процеси підприємства та господарську діяльність в цілому який реалізується з метою отримання інформації для реалізації концепції постійного удосконалення управління та забезпечення конкурентоспроможності діяльності.

Наголосимо, що в системі процесно-орієнтованого управління наріжним каменем є застосування циклу PDCA при управлінні процесами. При цьому планування, облік здійснених операцій, їх аналіз і контроль, як складові циклу PDCA, реалізуються в межах обліково-аналітичної системи підприємства, а їх взаємодія дозволяє сформувати обліково-аналітичне забезпечення управління, яке забезпечить реалізацію підпроцесів регулювання та контролю циклу PDCA.

Необхідно наголосити, що при формуванні обліково-аналітичної системи доцільно враховувати принципи процесно-орієнтованого управління, які дозволять сформувати адекватне визначенням цільовим орієнтирам і стратегії обліково-аналітичне забезпечення. З цією метою повинна бути створена обліково-аналітична система, яка б була орієнтована на потреби управлінського персоналу та особливості процесів підприємства.

Інформація, що продукуватиметься обліково-аналітичною системою в першу чергу має відповідати потребам оперативного, тактичного і стратегічного управління. Формування системи процесів та визначення контрольних точок по них дозволить визначити потреби власників процесів в інформації, а також забезпечить створення системи контролю процесів адекватної існуючій на підприємстві стратегії на основі обліку та аналізу, орієнтованого на процеси.

На нашу думку інформаційні дані обліково-аналітичного забезпечення процесно-орієнтованого управління включають в себе дані бухгалтерського обліку в розрізі бізнес-процесів, а також додаткові дані стратегічного характеру стосовно процесів,

які розкривають взаємозв'язок процесів із стратегією підприємства, надають інформацію про додану вартість, яка створюється кожним процесом.

У відповідності із принципами процесно-орієнтованого управління в обліково-аналітичному забезпеченні в межах облікового забезпечення доцільно виділити такі процеси формування облікових даних:

1. Процес формування вихідних даних для оцінки фінансової діяльності підприємства в цілому.

2. Процес формування облікової інформації по процесах, зокрема в розрізі доходів і витрат кожного з них, в розрізі встановлених контрольних точок в мету забезпечення вхідних даних для процесів внутрішнього контролю та аудиту в системі процесно-орієнтованого управління. Відмітимо, що цей процес може бути організований на основі теорії системи обліку ABC і TDABC.

3. Процес формування фінансової, податкової та статистичної звітності з метою забезпечення потреб зовнішніх користувачів звітності.

В межах аналітичного забезпечення доцільно виділити процеси аналізу як фінансового стану підприємства в цілому так і аналізу за окремими процесами, враховуючи важливість існуючих процесів з точки зору проблемності та вагомості в досягнення стратегічних цілей підприємства.

Структура обліково-аналітичного забезпечення процесно-орієнтованого управління наведена на рис. 1.

За результатами дослідження нами було визначено основні моменти формування обліково-аналітичного забезпечення процесно-орієнтованого управління підприємствами яка дозволить отримати інформацію про діяльність підприємства як єдиного комплексу та у розрізі процесів з врахуванням їх внеску в досягнення цільових орієнтирів. Ця система, формуючись на потреби користувачів, дозволить підвищити ефективність процесно-орієнтованого управління підприємством в динамічних умовах господарювання.

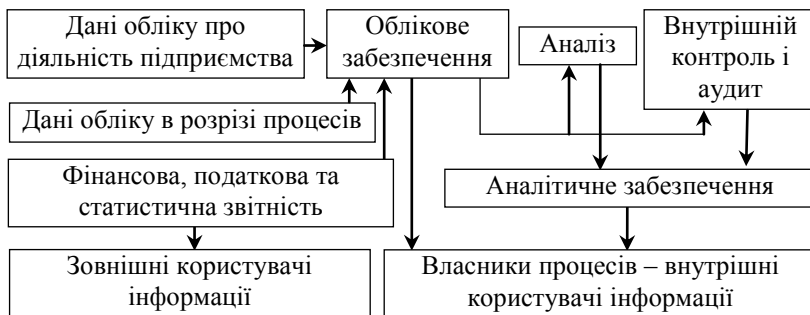


Рисунок 1 – Обліково-аналітичне забезпечення процесно-орієнтованого управління підприємством

Список використаних джерел

1. Шимановська-Діанич Л. М. Процесно-орієнтоване управління та внутрішній контроль на підприємствах роздрібної торгівлі : монографія / Л. М. Шимановська-Діанич, Є. А. Карпенко. – Полтава : ПУЕТ, 2012. – 269 с.

РОЛЬ ИННОВАЦИЙ И ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИЙ

Керимов Элсевар Нариман оглы, к. э. н., доцент
 Азербайджанский университет кооперации

Современное экономическое развитие характеризуется ведущим значением научно-технического прогресса и интеллектуализацией основных факторов производства. На долю новых знаний, воплощаемых в технологиях, оборудовании, образовании кадров, организации производства в развитых странах приходится от 80 до 95 % прироста ВВП. Внедрение новых технологий стало ключевым фактором успеха в рыночной конкуренции, основным средством повышения эффективности производства и улучшения качества товаров и услуг. Нововведения являются необходимым условием успеха в конкурентной борьбе, позволяя передовым фирмам добиваться сверхприбылей за счет монопольного присвоения интеллектуальной ренты, образующейся при освоении новых продуктов и технологий.

Отличительной особенностью современного экономического роста стал переход к непрерывному инновационному процессу. Интенсивность НИОКР сегодня во многом определяет уровень экономического развития. В глобальной экономической конкуренции выигрывают те страны, которые обеспечивают благоприятные условия для научных исследований и научно-технического прогресса. Поэтому успех в глобальной конкуренции тех или иных фирм напрямую связан с государственной научно-технической политикой стран их базирования. Глобальная конкуренция будет вестись не столько между странами, сколько между транснациональными воспроизводственными системами, каждая из которых объединяет национальные системы образования населения, накопления капитала, организации науки и производственно-предпринимательские структуры, работающие в масштабах мирового рынка. Мировую экономику будет формировать несколько таких систем, тесно связанных друг с другом и определяющих глобальное экономическое развитие. То, что компании начинают действовать в масштабах мировой экономической системы, выходя на международные рынки сбыта и привлекая международные ресурсы, свидетельствует о ее глобализации. Однако не все подобные компании, по мнению М. Портера, можно считать глобальными. Под термином «транснациональная», описывается компания, существенная доля деятельности и рыночные интересы которой находятся за пределами ее собственной страны.

Современное понимание роли инноваций и инновационной деятельности компаний в глобальной конкуренции имеет долгую историю. Попытки объяснения явления конкурентоспособности и причин его формирования были предприняты еще в XIX веке. Выдвинутая А. Смитом теория абсолютного преимущества смогла объяснить, почему страны, обладая экономическими ресурсами, могут выигрывать от развития международной торговли независимо от того, являются ли они экспортерами или импортерами. Д. Рикардо обосновал теорию сравнительного преимущества, указывая, что принцип абсолютного преимущества является лишь частным случаем. Он доказал, что

экономические ресурсы – природные, трудовые и др. – распределены между странами неравномерно, а также эффективное производство различных товаров требует различных технологий или комбинаций ресурсов. Д. Рикардо пришел к выводу, что преимущества, как абсолютные, так и сравнительные, которыми обладают страны, не являются раз и навсегда данными.

М. Портер в 1991 году предложил новое понимание роли инноваций и инновационной деятельности компаний в глобальной конкуренции. Очевидным фактом является то, что в современных условиях значительная часть мировых товарных потоков связана не с естественными, а с приобретенными преимуществами, целенаправленно формируемыми в ходе конкурентной борьбы. Исходя из того, что на мировом рынке конкурентная борьба ведется между фирмами, а не странами, М. Портер доказывает, что единственно разумная концепция объяснения конкурентоспособности на национальном уровне – это производительность, понимаемая как объем продукции, производимый единицей затраченного труда или капитала. Производительность, по его мнению, – основной детерминант долгосрочного стандарта жизни, основной источник национального дохода на душу населения.

В настоящее время стало общепризнанным то, что компании добиваются конкурентных преимуществ только посредством инноваций. Хотя каждая успешная компания применяет свою собственную стратегию, глубинные принципы их деятельности, характер и эволюция оказываются в своей основе у всех одинаковыми: только постоянными улучшениями и нововведениями можно добиться высокого уровня производительности и повышать его с течением времени. Компания, достигнув конкурентных преимуществ, может удерживать их после этого только с помощью постоянных улучшений, так как практически любое достижение можно повторить – конкуренты сразу же и обязательно обойдут любую компанию, которая прекратит совершенствование и внедрение инноваций. Иногда экономия на масштабах производства, взаимосвязи с потребителем или надежность каналов сбыта оказываются достаточными для

поддержания инертной компанией своих позиций в течение лет или даже десятилетий. Однако раньше или позже более динамичные конкуренты найдут пути обхода этих преимуществ на основе своих инноваций; либо создадут лучшие или более дешевые способы ведения аналогичного бизнеса.

Источником инноваций являются знания, которые приобретает компания в ходе своей деятельности, которые воплощаются в виде инноваций, нововведений и новшеств, регистрируются в виде патентов, изобретений и авторских свидетельств. Обладание знаниями является отправной точкой для компании к осуществлению инновационной деятельности. Поэтому приобретение знаний, управление ими и их использование в НИОКР является важной составляющей инновационного менеджмента, который классифицируется как менеджмент знаний. Процесс управления знаниями представляет собой процесс получения, обобщения, накапливания, хранения, защиты и применения знаний. Стратегия управления знаниями может пониматься как баланс основанных на знании ресурсов и способностей относительно знаний, необходимых для получения продуктов или услуг, способных превзойти таковые у конкурентов. Идентификация того, какие основанные на знании ресурсы и способности значимы, уникальны, и не поддаются имитации, точно так же как и то, насколько эти ресурсы и способности обеспечивают продукцию фирмы и ее рыночные позиции, является существенным элементом стратегии менеджмента знаний.

Инновационные знания дают фирме возможность лидировать в отрасли, и представляют собой особые знания, благодаря которым компании получают возможность изменять «правила игры». Используя карту стратегических знаний, можно выявить ряд потенциальных брешей в обладании знаниями. Имея усовершенствованную стратегическую эволюцию ресурсов и способностей на основе знаний, компания может определить какие знания следует разработать или получить. Учитывая стратегический аспект менеджмента знаний, управление знаниями в фирме должно быть прямо ориентировано на закрытие стратегических брешей. Фирмы, ориентированные на использование

внутренних знаний, исповедуют наиболее консервативный стиль управления, те, кто полностью интегрирует получение знаний и их эксплуатацию вне зависимости от текущих задач и рамок организации (безграничные новаторы) представляют пример наиболее агрессивного стиля управления. В наукоемких отраслях последние обычно превосходят конкурентов, придерживающихся более консервативных стилей. Агрессивная стратегия требуется и при отставании компании в конкурентной борьбе. Компании с консервативным стилем управления знаниями рассматривают знания как актив, который следует защищать. Агрессивные фирмы рассматривают новые знания как результат процесса разрушения устаревшего знания: они не ждут, когда конкуренты разрушат значимость знаний, которыми они обладают сегодня. Агрессивные фирмы меньше внимания обращают на создание барьеров для обмена знаниями или их передачи. Они защищают свои позиции в обладании знаниями путем набора и воспитания интеллигентных, лояльных и компетентных работников, поддержки общей культуры обучения, цельности и сотрудничества.

В отраслях, где большинство фирм использует консервативный стиль управления, знания медленно растекаются по отрасли, а возможности обучения во многом ограничены. В отраслях, где много агрессивных фирм, знания перетекают быстро, преимущество таких компаний основывается на способности абсорбировать внешние знания, агрегировать их с внутренними целями, формировании нового видения быстрее, чем это делают конкуренты. Формирование конкурентных преимуществ на основе инноваций может быть достигнуто только посредством их реализации, воплощении в новых товарах и в использовании новых технологий. Это, в свою очередь, выводит компании на новый технологический уровень, обеспечивая технологическое превосходство перед конкурентами, на основе которого и формируются конкурентные преимущества. Для успеха в глобальной конкуренции компании недостаточно иметь конкурентные преимущества, важно выбрать, и сформировать правильную стратегию. Поэтому стратегия компании и страте-

гическое управление становятся промежуточным звеном этой цепочки.

Выявленная последовательность «знания – инновации – технологическое превосходство – конкурентные преимущества – стратегия и стратегическое управление компанией – успех в глобальной конкуренции» объясняет современные этапы достижения успеха в глобальной конкуренции, обосновывает важность знаний и инноваций в конкурентной борьбе, неразрывно связывает менеджмент знаний, инновационный, технологический и стратегический менеджмент. Это обуславливает появление нового понимания в управлении глобальными компаниями и видения со стороны высшего руководства.

Исходя из вышесказанного, следует отметить, что роль инноваций в глобальной конкуренции заключается в том, что они предоставляют возможности компаниям, осуществляющим инновационную деятельность, посредством их реализации обеспечить технологическое доминирование на рынке и победу в конкурентной борьбе при условии правильно сформированной стратегии. Успех в глобальной конкуренции, в конечном счете, зависит от видения и понимания высшим руководством компаний правильно выбранной и реализуемой стратегии на основе сформированных конкурентных преимуществ.

ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

***Н. Л. Кужель**, асистент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Економічна та політична ситуація, що склалася на сьогодні в Україні показує, що країна переживає не найкращі часи. Основою виходу із скрутного становища може стати перехід від застарілої технологічної бази до новітніх інноваційних технологій. Як показує практика, розвиток інноваційної діяльності в розвинених країнах світу є однією з основних складових конкурентоспроможності підприємств і країни в цілому, однак він

неможливий без розвитку інвестиційної діяльності, оскільки потребує вкладення капіталу у вигляді певних цінностей.

Проблеми та перспективи розвитку інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств досліджували вітчизняні і закордонні вчені, такі як М. Крупка, Ф. Візер, І. Бланк, Ж. Новицька, В. Геєць, О. Амоша, В. Скубенко, Є. Савельєв, Ю. Бажал, Л. Федулова, І. Луциків, А. Череп, Г. Ковальова, М. Фрідмен, Л. Ерхард, та інші. Аналіз наукових праць видатних вчених доводить важливість дослідження даної проблеми, і хоча, досить багато публікацій присвячено її вирішенню, є ще багато невирішених питань, які потребують уваги.

Серед основних причин, які стримують інноваційну діяльність в Україні, а відповідно і розвиток країни в цілому слід зазначити:

- не достатня фінансова підтримка держави;
- не привабливий інвестиційний клімат;
- відсутність стимулювання інноваційного розвитку з боку держави;
- низький рівень фінансування та інвестування науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт;
- нестабільний політичний та економічний стан у країні, тощо.

Для більшості вітчизняних підприємств основним джерелом стимулювання нововведень є власні кошти та іноземні інвестиції.

Інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (доход) або досягається соціальний ефект[1].

За даним Європейської Бізнес Асоціації, індекс інвестиційної привабливості України на даний момент є найнижчим за період з 2008 по 2013 роки.

Зниження оцінок інвестиційної привабливості викликане очікуванням інвесторами обіцяних реформ.

2 лютого 2011 року постановою Кабінету Міністрів України затверджено Програму «Розвитку інвестиційної та інноваційної

діяльності в Україні», проте для її реалізації потрібен час, а враховуючи скрутне економічне та політичне становище у бюджеті країни на це бракує коштів.

За даними Державного комітету статистики України у 2012 р. основним джерелом фінансування витрат на інновації були власні кошти підприємств – 63,9 % загального обсягу витрат (проти 52,9 % у 2011 р.). Фінансову підтримку держави отримали 27 підприємств із держбюджету і 28 з місцевих бюджетів, загальна частка цих коштів становила 2,2 % (1,1 %). Збільшилась частка коштів іноземних та вітчизняних інвесторів – з 0,4 % і 0,3 % до 8,7 % і 1,3 % відповідно. [1]

З вищезазначених показників можна побачити що за останні роки у інноваційні проекти інвестовано більше коштів ніж у попередні, проте це зовсім малий відсоток у порівнянні із частиною власних коштів підприємств.

Отже, підводячи підсумки варто зазначити, що вирішенню проблеми залучення вітчизняних та зарубіжних інвесторів, на нашу думку, сприятиме впровадження таких заходів:

- поліпшення загальних умов для інвестицій в економіку України;
- створення законодавчих норм, ідентичних для вітчизняних і зарубіжних інвесторів;
- розробка єдиних критеріїв оцінки інвестиційної привабливості інноваційних програм і проектів;
- вдосконалення та забезпечення стабільності: податкової, грошово-кредитної та митної політики;
- створення гарантії стабільності умов щодо довгострокового фінансування інвестиційних проектів;
- здійснення вдосконалення системи захисту прав інвесторів; запровадження дієвого страхування інвестиційних ризиків.

Список використаних джерел

1. Про інноваційну діяльність : Закон України // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 36. – Ст. 266.

УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

М. В. Кучерова, аспірант

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Масштабна фінансова криза 2014 року дала новий поштовх до переосмислення ролі туристичного підприємства в досягненні цілей сталого розвитку та його відповідальності перед суспільством. Постає необхідність пошуку більш ефективних механізмів управління ризиками, в тому числі, соціальними та екологічними.

Покращенню стану діяльності туристичного підприємства в Україні, за нашою думкою, буде сприяти саме якісна та злагоджена робота управління корпоративною соціальною відповідальністю (далі КСВ) підприємства.

КСВ туристичного підприємства – є концепцією менеджменту туристичного підприємства, основою ефективної бізнес-стратегії, яка сприяє стійкому розвитку діяльності підприємства, підвищенню його конкурентоспроможності та являє собою системну діяльність з підпорядкуванням економічних завдань соціальним.

Основною метою корпоративної соціальної відповідальності туристичного підприємства є досягнення цілей сталого розвитку суспільства, під яким ми розуміємо задоволення потреб нинішнього покоління таким чином, щоб вони не створювали загроз для задоволення потреб майбутніх поколінь.

Під управлінням КСВ туристичного підприємства ми будемо розуміти – частину управлінської діяльності, яка шляхом планування, організації, мотивації, контролю та координації у сфері підвищення якості життя зацікавлених сторін діяльністю туристичного підприємства, забезпечує балансування відносин між підприємством та середовищем його діяльності.

Основними причинами, що спонукають туристичні підприємства приділяти особливу увагу питанням соціальної відповідальності, є:

- глобалізація і пов’язане з нею загострення конкуренції;
- зростаючі розміри і вплив туристичних підприємств;
- посилення механізмів державного регулювання;
- «війна за талант» – конкуренція підприємств за персонал;
- зростання громадянської активності;
- зростаюча роль нематеріальних активів.

Соціально відповідальне туристичне підприємство може розраховувати на те, що воно зможе залучати кращі кадри, які є найважливішим чинником зростання продуктивності праці.

Вплив КСВ на привабливість бізнесу для інвесторів важко переоцінити: будь-який інвестор, приймаючи серйозне рішення, оцінює весь спектр ризиків, включаючи нефінансові. Якщо вони збалансовані, то КСВ перетворюється на потужний фактор стратегічного розвитку, зміцнення ділової репутації та конкурентоспроможності, а також зростання ринкової вартості підприємства.

Список використаних джерел

1. Лазоренко О. Посібник з КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / О. Лазоренко, Р. Колишко. – К. : Енергія, 2008. – 96 с.
2. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Котлер Ф., Лі Н. ; пер. з англ. С. Яринич. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
3. Поважний О. С. Корпоративне управління : підручник / О. С. Поважний, Н. С. Орлова, А. О. Харламова. – К. : Кондор, 2013. – 244 с.

БЕРЕЖЛИВОСТЬ – СПОСОБ ВЫХОДА ИЗ КРИЗИСА

А. В. Куценко, к. э. н., доцент кафедры менеджмента

ВУЗ Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»

Необходимо отметить, что последнее время предприятия нашей страны начинают активно и детально изучать, а также использовать в своей деятельности опыт зарубежных предприя-

тий в направлении бережливого производства («Lean production», «Lean Thinking» или «Lean»). Последнее становится важнейшим фактором повышения конкурентоспособности предприятий и является наиболее эффективным, надежным и малозатратным способом их выхода из кризиса. Методы бережливого производства позволяют без капитальных затрат улучшить качество продукции или услуг, сократить издержки, а также время производственного цикла.

Аспекты бережливого производства рассмотрены в работах Ю. Адлера, И. Аронова, О. Виханского, Д. Вумека, М. Вэйдера, К. Гордеевой, Д. Джонса, Майкла Л. Джорджа, Масааки Имаи, Дж. Лайнера, В. Морской, А. Несиоловского, Н. Скрыбиной, О. Уразлиной, С. Фомичева, В. Шпер и других. Однако, в современных условиях развития нашей страны данная тематика требует более детальной проработки, поэтому данное исследование является актуальным и необходимым.

Изначально концепцию бережливого производства применяли в отраслях с дискретным производством, прежде всего в автомобилестроении. Затем концепцию адаптировали к условиям процессного производства. Позднее идеи бережливого производства стали применяться в торговле, сфере услуг, коммунальном хозяйстве, здравоохранении, системе образования, вооружённых силах, секторе государственного управления и во многих других видах деятельности.

Основной базой для разработки и внедрения принципов экономного, бережливого ведения хозяйства на предприятиях во всем мире стала «Производственная система Тойота» (Toyota Production System).

Современная концепция бережливого производства представляет собой синтез и обобщение современных управленческих технологии и практик многих стран. Основное ее значение заключается в определенной философии бережливого, экономного производства, которая позволяет по-новому взглянуть на существующий порядок вещей в производственном цикле, и направленная на борьбу с потерями на всех уровнях управления и производства предприятием.

Считается, что отправной точкой бережливого производства является ценность для потребителя. Для него продукция приобретает реальную ценность только тогда, когда происходит непосредственное изготовление, обработка всех ее элементов. Основной сущностью данной системы является процесс ликвидации потерь.

В соответствии с концепцией бережливого производства всю деятельность предприятия можно классифицировать как совокупность операции и процессов, с одной стороны, добавляющих ценность для потребителя, а с другой стороны, операции и процессов, не добавляющих ценности для потребителя.

Следовательно, всё, что не добавляет ценности для потребителя, с точки зрения бережливого производства, классифицируется как потери, и должно быть устранено. В переводе с японского потери, отходы, то есть любая деятельность, которая потребляет ресурсы, но не создает ценности, называются «муда».

Выделяют семь видов потерь: перепроизводство; транспортировка; ожидание; запасы; дефекты; излишняя обработка; передвижения.

Также, необходимо отметить, что в процессе бережливого производства важное место отводится таким понятиям как «мура» и «мури». Первое рассматривается как неравномерность работ и возникает из-за неравномерного спроса на продукцию, из-за неравномерного плана производства и из-за неравномерной скорости выполнения разных операций. А второе – перегрузка оборудования или операторов, по сравнению с расчетной нагрузкой.

С целью избавления от муды, муры и мури, как рекомендуют практики, необходимо стабилизировать процесс, чтобы исключить неравномерность (мура) и перегрузки (мури), далее стандартизировать правила работы, а после устранить потери, вызванные прежней неравномерностью.

Таким образом, внедрение концепции бережливого производства на украинских предприятиях позволит обеспечить им долговременную конкурентоспособность без существенных

капиталовложений, что в свою очередь позволит Украине интегрировать в мировую экономическую систему.

При этом необходимо отметить, что идеи и основы концепции бережливого производства можно и необходимо использовать в различных отраслях хозяйства страны, а также ее видах экономической деятельности.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Т. О. Гусаковська, к. е. н., доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

І. Дихаминджия, доктор економіки, асоційований професор
Сухумського державного університету, керівник із забезпечення
якості факультету економіки та бізнесу

Недоліками існуючих методик оцінки управління інтелектуальною власністю [1–5], на наш погляд, є те, що вони не дають можливості достатньо повно оцінити всі аспекти процесу управління інтелектуальною власністю підприємства, або ж є дуже складними для практичного використання на рівні підприємства і не дозволяють проведення постійного моніторингу системи управління інтелектуальною власністю.

Результатом процесу оцінки системи управління інтелектуальною власністю підприємства є дані про ефективність функціонування даної системи, оскільки саме вони характеризують якість розробленого механізму організаційного забезпечення процесу управління та можуть служити критерієм ефективності функціонування системи управління інтелектуальною власністю. Для отримання цієї інформації необхідно розробити методику оцінки ефективності функціонування системи управління.

Процес управління інтелектуальною власністю підприємства передбачає виконання цілого ряду різноманітних функцій. Тому оцінка системи управління інтелектуальною власністю, на нашу думку, повинна проводитись саме відносно якості виконання базових функцій системи. Розроблена вище функціонально-структурна модель системи управління інтелектуальною

власністю представляє дану систему управління як сукупність окремих складових, що виконують відповідні функції. Отже, проведення оцінки якості системи управління інтелектуальною власністю повинно передбачати як аналіз даної системи в цілому, так і аналіз ефективності виконання своїх функцій кожною із її складових.

Представимо процес оцінки функціонування системи управління інтелектуальною власністю підприємства у вигляді алгоритму (рис. 1).

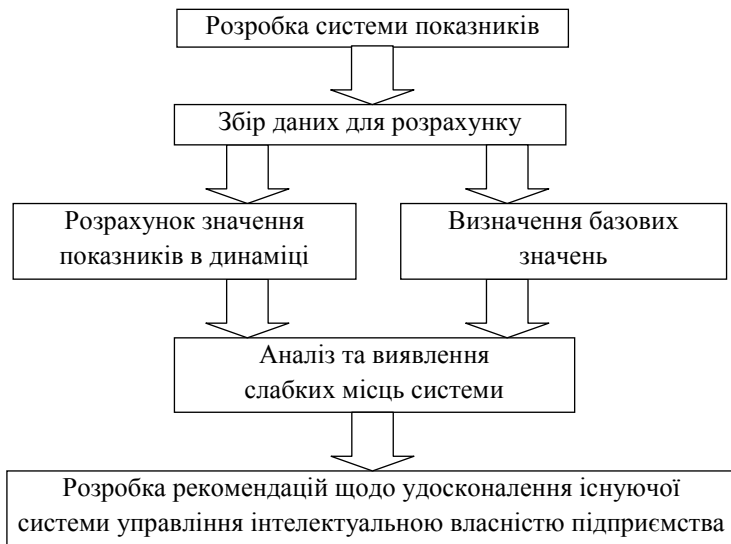


Рисунок 1 – Алгоритм оцінки системи управління інтелектуальною власністю підприємства

Першим етапом аналізу системи управління інтелектуальною власністю підприємства є розробка системи показників, що характеризують якість системи управління інтелектуальною власністю підприємства в цілому та ефективність виконання функцій наступними її складовими:

- системою управління створенням інтелектуальних продуктів;
- системою управління портфелем інтелектуальної власності;
- системою управління організаційно-методичною базою управління інтелектуальною власністю підприємства;
- системою управління внутрішньою та зовнішньою інформацією і комунікаціями.

Список використаних джерел

1. Зинов В. Г. Управление интеллектуальной собственностью / В. Г. Зинов. – М. : Дело, 2003. – 512 с.
2. Лукичева Л. И. Внутрифирменное управление интеллектуальными активами / Л. И. Лукичева, Д. Н. Егорычев. – М. : ООО «Омега-Л», 2004. – 192 с.
3. Кендюхов О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства : автореферат дис. на здобуття наук. ступ. д-ра екон. наук / О. В. Кендюхов. Національна академія наук України. Інститут економіки промисловості. Донецьк. – 2007. – 31 с.
4. Intellectual Capital Management auf Basis eines IC-Rating™ [Електронний ресурс] / Marc S. Tenbieg, Mart Kivikas. – Режим доступу: <http://www.braiconn.de>. – Назва з екрану.
5. Ілляшенко С. М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С. М. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – № 11. – С. 16–26.

ПРОГНОЗУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ТА СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ ПОТЯГІВ

О. В. Лозова, к. е. н., доцент кафедри менеджменту;

***Н. Г. Романова, к. ф.-м. н., доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

Шлях до соціально-орієнтованої ринкової економіки, яку прагне побудувати Україна є складно передбачуваним проце-

сом, а тому, як уявляється, саме прогнозування соціально-економічного розвитку та вчасне виявлення загроз може стати дієвим інструментом державного регулювання соціально-економічних процесів у ринкових умовах.

Саме тому становлення ринкової економіки в Україні ставить перед науковцями широке коло питань, пов'язаних з реформуванням економіки і розробкою нових методів і способів аналізу сучасного економічного і соціального становища. Важливе місце серед них займає питання прогнозування соціальних та економічних процесів на макрорівні.

На сучасному етапі розвитку прогностики виділяється декілька основних методологічних принципів, на основі яких проводиться аналіз об'єкту прогнозу і розробляється власне сам прогноз.

Одним із найважливіших принципів, що використовується при дослідженні, є принцип системності в прогнозуванні. Головним поняттям при цьому виступає «система», тобто ціле, складене з частин; безліч елементів зі зв'язками між ними, що утворюють певну цілісність.

Серед основних формалізованих математичних методів і моделей прогнозування, найбільш часто вживані для державного прогнозування соціально-економічного розвитку можна віднести: моделі часових рядів (динамічних рядів); статистичні індикатори; економетричне моделювання; метод «витрати – випуск» і моделі на його основі.

Але вказані формалізовані методи неможливо застосувати в сучасних ринкових умовах. Так трендове прогнозування має властивості: прогноз по тренду, виявленому на базі вивчення попереднього розвитку, цілком реальний і надійний для великих складних об'єктів і систем, що володіють великою інерційністю розвитку; з'ясовані параметри тренда (тобто константи апроксимуючих тренд виразів) повинні бути статистично надійні. Якщо вони не надійні, то ненадійний і прогноз.

Тому у разі високої нестабільності об'єкта передбачення прогноз на основі тимчасового тренда не дає коректних результатів. Немає можливості програвати різні варіанти прогнозу при

різних поєднаннях значень факторів, що зазвичай робиться при прогнозі за регресійною моделлю з керованими факторами (тобто зробити прогноз дійсно варіативним).

Економетричне моделювання використовує методи «підгонки» формальної моделі з метою найкращого імітування нею поведінки модельованого об'єкта на основі гіпотези про те, що відхилення модельних параметрів від реально спостережуваних випадкові і імовірнісні характеристики їх відомі. Але в умовах повної дестабілізації економіки обрахувати ймовірнісні характеристики модельних параметрів неможливо.

Для методу «витрати – випуск» і моделей на його основі потрібно побудувати принципову схему міжгалузевого балансу виробництва і розподілу сукупного суспільного продукту у вартісному вираженні. Але це неможливо під час інфляції та повної економічної дестабілізації окремих регіонів.

На відміну від формалізованих математичних методів і моделей прогнозування, які неможливо застосувати за розглянутих умов розвитку країни, використовується імітаційне моделювання. У ході моделювання можливо «стиснення» часу: роки практичної експлуатації реальної системи можна промодельовувати протягом декількох секунд або хвилин. Моделювання враховує поточну діяльність реальної системи та забезпечує більш адекватне відтворення системи, ніж формалізовані математичні методи і моделі. Імітаційні моделі можна використовувати в тих випадках, коли для проведення стандартного математичного аналізу немає належних умов. А тому виходячи з умов нестабільного розвитку національної економіки, можна запропонувати: розробити та затвердити систему індикаторів економічної безпеки та необхідно побудувати імітаційні моделі поведінки соціально-економічних систем, щоб прогнозувати реакцію державних систем на зміну факторів розвитку, що, загалом, забезпечить ефективність прогнозування. Врахувати багатоваріантність не просто економічного спаду державної системи, а якісну її зміну, щоб забезпечити соціально-економічний розвиток країни.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

В. М. Міщенко, магістрант

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

У сучасних умовах невизначеності та мінливості навколишнього середовища, формування ефективного процесу управління на підприємстві є вкрай актуальним питанням. Успішно діючі підприємства створюють необхідну атмосферу конкуренції, здатні швидко реагувати на будь-які зміни ринкової кон'юнктури, створювати додаткові робочі місця, є основним джерелом формування середнього класу, а середній клас, як відомо, – запорука стабільності суспільства і його успішного розвитку.

Питання формування ефективного процесу управління на виробничих підприємствах перебуває у колі наукових інтересів як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Проте, незважаючи на вагомий теоретичний доробок, проблема ефективного управління суб'єктами господарської діяльності в умовах мінливого зовнішнього середовища залишається вкрай актуальною, як в теоретичному, так і в прикладному плані.

Пошуком дієвих засобів для формування ефективного процесу управління на підприємстві займалися Й. С. Завадський, М. М. Бурмака, Т. М. Бурмака, М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі та інші. Питанням удосконалення процесу управління промисловими підприємствами були присвячені праці таких вчених, як О. І. Амоші, С. Біра, І. О. Бланка, В. В. Вітлінського, С. М. Клименка, О. С. Дубрової, В. В. Лук'янової, Т. В. Головач, М. О. Бесєдіна та В. М. Нагаєва тощо.

Метою дослідження є визначення теоретичних засад формування ефективного процесу управління виробничим підприємством у ринкових умовах господарювання.

Загальновідомо, що управління в широкому розумінні являє собою особливий вид діяльності, який здатен перетворити неорганізований натовп у цілеспрямовану і продуктивну групу [1].

Процес управління будь-яким підприємством є складною системою, створеною для збору, аналізу і переробки інформації з метою отримання максимального кінцевого результату при певних обмеженнях. Створення системи управління включає формування організаційної структури управління та її забезпечення. Процес управління підприємством включає сукупність усіх служб підприємства, всіх підсистем та комунікацій між ними, а також процесів, що забезпечують функціонування підприємства [2, с. 77].

Управління підприємством – це безперервний процес впливу на продуктивність працівника, групи або підприємства в цілому з метою досягнення найкращих результатів з позиції поставленої мети. Процес управління передбачає узгоджені дії, які і забезпечують здійснення загальної мети або набору цілей, що стоять перед підприємством. Для координації дій має бути створений спеціальний орган, що реалізує функцію управління. Тому в будь-якому підприємстві виділяють керуючу та керовану підсистему [3, с. 134–135].

Процес управління можна здійснити лише через процес планування, організації, мотивації та контролю спільних дій. Процес планування допомагає прийняттю обґрунтованих управлінських рішень. Його мета полягає у визначенні необхідної кількості ресурсів, впровадженні нововведень для адекватного реагування на зміни зовнішнього середовища.

Виконання розроблених планів і прийняття відповідних управлінських рішень неможливо здійснити без функції організації. Для досягнення своїх цілей люди повинні об'єднуватися, отримуючи при цьому додаткові можливості у використанні ресурсів організації. Окремі дослідники стверджують, що організація – це процес створення такої структури підприємства, яка надає можливість людям ефективно працювати разом для досягнення загально поставлених цілей [4].

Для продуктивного виконання прийнятих рішень та намічених робіт необхідна мотивація. Протягом багатьох століть керівники застосовували різні засоби зацікавленості людини до праці. Мотивація – це процес спонукання людей до праці, який

передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації.

За допомогою функції контролю виявляють негативні тенденції під час виконання запланованих завдань, запобігають зривів виробничого процесу. Контроль також визначають як механізм перевірки дотримання та виконання нормативно встановлених завдань, планів та рішень [5, с. 87–88].

Таким чином, в основі процесу управління підприємствами лежать функції управління як особливі види діяльності, що відображають види або стадії цілеспрямованого впливу на зв'язок і взаємовідносини між людьми у процесі виробництва; розкривають сутність і зміст управлінської діяльності на всіх рівнях управління; забезпечують ефективну та оперативну реакцію керуючої системи (суб'єкту управління) на зміни керованої системи (об'єкту управління). Взаємодія функцій управління забезпечує успішне функціонування підприємства у ринкових умовах, незважаючи на зовнішні чи внутрішні чинники впливу. Перспективними напрямками досліджень залишаються питання реалізації елементів процесу управління на конкретному виробничому підприємстві.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : [навч. посіб.] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.
2. Виноградський М. Д. Управління персоналом : [навч. посіб.] [Електронний ресурс] / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр учб. л-ри, 2009. – 502 с. – Режим доступу: <http://www.twirpx.com/file/174030/> – Назва з екрана.
3. Михайлова Л. І. Управління персоналом : [навч. посіб.] / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учб. л-ри, 2007. – 248 с.
4. Міжнародний менеджмент : [навч. посіб.] / П. І. Юхименко, Л. П. Гацька, М. В. Півторак [та ін.]. – К. : Центр учб. л-ри, 2011. – 488 с.
5. Петюх В. М. Управління персоналом : [навч.-метод. посіб.] / В. М. Петюх, Б. Г. Базилук, О. О. Герасименко. – 3-тє вид., без змін. – К. : КНЕУ, 2009. – 320 с.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО УЩЕРБА ОТ ЗАГРЯЗНЕНИЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ПРИ ПОМОЩИ ЛОГИСТИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

М. Мchedлидзе, доктор наук, профессор;

А. Маруашвили, доктор наук, профессор

Грузия, г. Тбилиси, Новый Вуз

В настоящее время экологическая проблема является одной из важнейших проблем, как мире так и в Грузии так как не существует аппарата показывающего степень загрязнения окружающей среды.

В работе сделана попытка решения этой проблемы путем логистического подхода.

Логистическое решение – это реализация логистического подхода в каждой сфере хозяйственной деятельности предприятия.

Для принятия логистических решений используется ряд методов, применение которых позволяет прогнозировать материальные потоки, создавать интегрированные системы управления и контроля их движения, разрабатывать системы логистического обслуживания, оптимизировать запасы и решать ряд других задач. [1] Экология одна из тех отраслей, которая на сегодняшний день нуждается в логистическом решении. Аварии, катастрофы связанные с загрязнением окружающей среды наносят эколого-экономический ущерб.

С точки зрения кибернетического подхода управление ЛС рассматривается как совокупность процессов обмена, обработки и преобразования информации, поэтому мы можем посчитать эколого-экономический ущерб. Под экономическим ущербом, наносимым природной среде, принято понимать стоимостную оценку деградации природных ресурсов и загрязнения окружающей среды в результате человеческой деятельности.

Эффективность производственно-коммерческой деятельности в значительной степени определяется качеством решений. В связи с этим большое значение приобретают задачи совершенствования процессов принятия логистических решений,

первые предусматривают расчет ущерба как сумму отдельных составляющих ущерба для различных объектов воздействия населения, основных фондов промышленности, сельскохозяйственных угодий и т. д. Эколого-экономический ущерб показывает фактические или возможные убытки, причиняемые природному потенциалу территории в результате ухудшения состояния окружающей среды, и зависит от многих факторов. Результатом сравнения показателей контрольного и загрязненного районов является изменение состояния того или иного реципиента (например, снижение продуктивности биоресурсов данной акватории):

$$\Delta Y = |Y(K) - Y(Z)|,$$

где ΔY – показатель изменения состояния реципиента;

$Y(K)$ – то же в контрольном районе;

$Y(Z)$ – его состояние в загрязненном районе.

На основании этих данных, а также при помощи теории нечетких множеств эколого-экономический ущерб мы можем раскрыть спектрально. То есть при помощи данного метода можно более точно вычислить ущерб.

При оценке ущерба окружающей природной среде учитываются затраты на снижение загрязнений; затраты на восстановление окружающей среды; дополнительные затраты из-за изменения качества окружающей среды; затраты на компенсацию риска для здоровья людей; затраты на дополнительный природный ресурс для обезвреживания потока загрязнителей.

Экономическая оценка ущерба, причиняемых загрязнением окружающей среды, осуществляется по видам загрязнений: от загрязнения атмосферного воздуха, загрязнения водоемов, загрязнения земель, загрязнения природы физическими факторами, определяется ущерб, наносимый биоресурсам.

Подводя итог анализу существующих методов оценки, можно сделать вывод, что современный экономический аппарат не позволяет точно оценить величину экономического ущерба, но данный подход позволяет более точно определить ущерб.

В силу сложности самого понятия ущерба от загрязнения окружающей среды «абсолютно объективные» оценки в принципе невозможны, однако метод нечетких множеств и логистический подход даёт нам эту оценку.

СПЕЦИФІЧНІ ГАЛУЗЕВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ

М. А. Москальов, к. п. н.

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

Для оцінки ефективності діяльності організацій роздрібної торгівлі емпірично сформовані комплексні методичні підходи, побудовані на аналізі як абсолютних так і відносних показників, що характеризують економічну ефективність. Однак, з постійно мінливим конкурентним середовищем у організацій роздрібної торгівлі виникає необхідність в уточненні аналізу специфічних галузевих показників, від яких також залежить формування доходів та визначення зон прибутковості.

Згідно останніх наукових досліджень, фахівці як правило, визначають специфічні галузеві показники, щодо прибутковості роздрібної торгівлі, за трьома групи:

- показники, що дозволяють аналізувати прибутковість використання торговельних потужностей;
- показники, які використовуються для аналізу прибутковості продажів;
- показники, що дозволяють аналізувати прибутковість використання товарних залишків.

До показників, що характеризують прибутковість використання торговельних потужностей, насамперед, відноситься використання торговельної площі. Аналіз прибутковості торговельної площі передбачає розрахунок таких показників, як кількість відвідувачів магазину, коефіцієнт привабливості, коефіцієнт прибутковості торговельної площі, щільність потоку. Зазначені показники дозволяють оцінити якість роботи та можливість отримувати дохід від задіяної торговельної площі.

Кількість відвідувачів, як потенційних покупців, величина непостійна. На її зміну впливають як погодні умови і час року, так і наявність інших торговельних об'єктів, вибір місця розташування об'єкту торгівлі, наявність поруч транспортних вузлів та інтенсивних пішохідних потоків, а також велика кількість випадкових факторів.

Показник привабливості торговельного об'єкта, який розраховується як відношення відвідувачів даного торговельного об'єкту до загальної кількості відвідувачів аналогічних торговельних об'єктів, характеризує лояльність до бренду, популярність магазину, ефективність реклами та маркетингових акцій, привабливість дизайну приміщення, оформлення вітрин.

Коефіцієнт прибутковості торговельної площі розраховується як відношення отриманої виручки до розміру торговельної площі.

Для характеристики інтенсивності потоків відвідувачів об'єкта роздрібної торгівлі, можна розрахувати коефіцієнт щільності потоку, як співвідношення кількості відвідувачів до розміру торговельних площ.

Одним з важливих показників, який використовується для аналізу прибутковості продажів є коефіцієнт конверсії, який визначається як частка відвідувачів даного торговельного об'єкту, що здійснили покупку до загальної кількості відвідувачів. На динаміку коефіцієнта конверсії впливає сезонність продажів, асортимент товарів, застосування знижок і розпродажів та інші.

Прибутковість продажів також характеризує коефіцієнт комплектності покупки, який характеризує кількість покупок, здійснених одним покупцем. Він розраховується як відношення фізичного обсягу продажів (у натуральному вимірі) до кількості чеків.

Прибутковість товарних залишків можна проводити, аналізуючи середню ціну товарних залишків на складі, швидкість обороту товарних залишків.

Середня ціна товарного залишку на складі відображає потенційний дохід, який може отримати об'єкт роздрібної торгівлі, реалізувавши товарний залишок. Чим вище середня ціна

товарного залишку, тим на більшу виручку можна розраховувати, і тим вище встановлюється план продажів для об'єкту роздрібно́ї торгівлі.

Швидкість обороту товарного залишку розраховується як відношення товарного залишку на складі до обсягу продажів за досліджуваний період. Відповідно, показник характеризує кількість днів, тижнів, місяців, залежно від періоду, за який може бути реалізований товар, що знаходиться на складі при збереженні поточного рівня реалізації.

Застосування системи специфічних галузевих показників прибутковості торговельних потужностей, продажів та товарних залишків може бути аналітичним інструментарієм оцінки динаміки прибутковості в організаціях роздрібно́ї торгівлі.

ВИКОРИСТАННЯ ІНСОРСИНГУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

О. В. Нищенко, аспірант

Київський національний університет технологій та дизайну

Для ефективного господарювання підприємства в умовах ринкової економіки та вступу до Європейського Союзу потрібно постійно удосконалювати існуючі методи управління та розробляти нові. Альтернативним варіантом є запозичення методів управління, які були визнані в іноземній практиці та можуть бути використані з урахуванням особливостей національної економіки.

Одним з перспективних методів, який останнім часом набув широкого вжитку закордоном є метод управління підприємством на основі інсорсингу.

Інсорсинг – це спосіб управління наданням структурованих послуг, при якому роль постачальників послуг, відповідальних за відповідність наданих послуг функціональним вимогам, виконують підрозділи, що знаходяться під контролем покупця [1, с. 93]. Згідно вільній енциклопедії, інсорсинг – створення власних автономних структурних одиниць, що надають спеціалізовані послуги, як підрозділам підприємства, так і зовнішнім

контрагентам. Зазвичай відбирають стандартні, загальні для кількох підрозділів оперативні процеси і доручають виконувати їх автономному центру спільного обслуговування. За надані підрозділам компанії послуги стягується плата, пропорційна обсягам послуг.

Також, інсорсинг визначають як різновид аутсорсингу, при якому виконавець являється дочірньою або афілійованою юридичною особою [2].

Інсорсинг відбувається по двох причинах: інсорсинг з причини наявності тимчасової надлишкової потужності; інсорсинг через наявність конкурентної переваги. Ці два випадки схожі. Відмінність полягає в тому, що невживана потужність у першому випадку характеризується величиною операцій певного процесу. У даному ж випадку невживана потужність характеризується наявністю альтернативних напрямків використання конкурентної переваги – тобто тут слід використовувати концепцію ієрархічності витрат.

Інсорсинг називають однією з можливостей практичної реалізації стратегії диверсифікації, забезпечуючи організації стратегічні переваги шляхом освоєння і розвитку нових функцій або напрямів діяльності при дотриманні наступних умов:

- нові види діяльності, які підприємство реалізує самостійно, повинні у майбутньому розвиватися як основні, бізнесутворюючі;
- підприємство повинно володіти необхідними ресурсами і потенціалом для зростання і розвитку, щоб забезпечити залучення висококваліфікованих фахівців;
- підприємство повинно мати можливість залучення нових клієнтів за рахунок розширення діяльності [3, с. 30–31].

Основним недоліком інсорсингу є слабка економічна зацікавленість дочірньої або афілійованої структури в підвищенні ефективності діяльності. Даний недолік можна вирішити шляхом контролю заданого рівня якості виконання бізнес-процесів та належної мотивації персоналу.

Для прийняття рішення про передачу окремих бізнес-процесів, чи виробничих функцій на інсорсинг, потрібно провести

аналіз поточного стану підприємства та здійснити ряд розрахунків. Якщо розрахунки показали що використання інсорсингу є ефективним, далі розробляється проект по інсорсингу. Процес реалізації проекту з інсорсингу включає наступні етапи: визначення правових аспектів діяльності інсорсера, реєстрація юридичної особи-інсорсера, отримання необхідних ліцензій і дозволів, визначення переліку послуг та їх вартості, розробка типових договорів, проведення інвентаризації і передача інсорсера активів, розробка організаційної структури управління та переведення персоналу, заключення договору між інсорсером і підприємством.

Ефективність підприємницької діяльності не залежить від використання інсорсингової моделі надання послуг, а в умінні керівництва організації вибрати форму, яка буде прогресивною у конкретній ситуації – у даний час, у даному місці. Ключовим показником корисності обраної моделі, являється покращення (розвиток, оновлення) конкретного бізнес-процесу, який є невід’ємною частиною бізнесу.

Список використаних джерел

1. Аксенов Е. Аутсорсинг: 10 заповедей и 21 инструмент / Аксенов Е., Альтшулер И. – С.Пб. : Питер, 2009. – 464 с. : ил. – (Серия «Теория менеджмента»).
2. Аутсорсинг: надежды и реалии (Инсорсинг) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iemag.ru/analitics/detail.php?ID=20533>. – Название с экрана.
3. Аутсорсинг: методология и практика : монография / И. Л. Рудая. – Самара : Универс групп, 2009. – 230 с.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

***С. В. Остряніна, к. е. н., доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

Увага до конкурентоспроможності як економічного явища – це значне наукове і практичне усвідомлення процесів конкуренції як одного із ключових параметрів функціонування ринкової економіки.

Конкурентоспроможність як економічне явище і невід’ємним атрибутом досліджена ринку в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме, М. Портера, І. Ансоффа, А. Курно, Ф. Еджуорт, Дж. Робінсона, Б. Х’юстона, С. І. Савчука, Г. Л. Азоева, А. Ю. Юданова, Г. Л. Багієва, Т. О. Загорної, І. З. Должанського, М. Г. Долинської, В. Є. Реутова, О. М. Ястремської, Т. Ф. Рябової, В. А. Тарана, Н. М. Купріної та ін.

Але, стрімкі умови розвитку конкурентного середовища та низький рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств обумовлюють об’єктивну необхідність пошуку нових ефективних підходів до управління конкурентоспроможністю підприємства.

Здатність (спроможність) підприємства вести суперництво у галузі, на міжгалузевому та світових ринках отримала втілення в категорії «конкурентоспроможність» («конкурентоздатність»).

На думку Гудзинського О. Д., Судомир С. М. та Гуренко Т. О. [1], які зміст поняття конкурентоспроможності підприємства розкривають через поняття конкурентоздатності: «Конкурентоспроможність – це визнана ринком сформована і реалізована конкурентоздатність соціально-економічних систем, яка матеріалізована у формі послуги чи товару». При цьому автори трактують поняття конкурентоздатності як «сформований потенціал соціально-економічних систем, адекватний місії і обраним стратегіям, які можуть забезпечити високий рівень конкурентного статусу організаційних формувань, їх стійкість та динамізм розвитку. Конкурентоздатність – це потенціал сформованих конкурентних переваг, які можуть бути реалізовані в процесі діяльності».

З. Є. Шершньова, С. В. Оборська визначають: «Конкурентоспроможність підприємства – рівень його компетенції відносно інших підприємств конкурентів у нагромадженні та використанні виробничого потенціалу певної спрямованості, а також його окремих складових: технології, ресурсів, менеджменту (особливо – стратегічного поточного планування), навичок і знань персоналу тощо, що знаходить вираження в таких результатуючих показниках, як якість продукції, прибутковість, продуктивність тощо [4].

А отже, саме формування системи управління конкурентоспроможністю повинна стосуватися всіх видів діяльності, що пов'язані зі створенням конкурентних переваг підприємства. Одержання конкурентних переваг залежить від того, наскільки ефективно використовуються чинники, які мають вплив, і зумовлюється такими причинами: управління конкурентоспроможністю здійснюється на різних адміністративно-господарських рівнях; управління конкурентоспроможністю на різних рівнях скеровують на різні об'єкти; управління конкурентоспроможністю передбачає різні види діяльності; ефективності управління конкурентоспроможністю досягають усіма видами менеджменту (виробничим, фінансовим, інформаційним тощо); управління конкурентоспроможністю здійснюють на різних стадіях ЖЦП, а отже, у різних підрозділах підприємства (маркетинг і вивчення ринку; проектування й розроблення продукції; планування й розроблення процесів; закупівлі; виробництво чи надання послуг; контроль; упаковку і складування; збут і продаж; монтаж і здачу в експлуатацію; експлуатацію; технічну допомогу й обслуговування; утилізацію чи вторинне перероблення продукції після закінчення терміну її використання) [2].

Список використаних джерел

1. Гудзинський О. Д. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект) : монографія / О. Д. Гудзинський, С. М. Судомир, Т. О. Гуренко. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 212 с.
2. Дікань В. Л. Управління конкурентоспроможністю корпорацій в Європі : підручник / В. Л. Дікань, В. І. Савчук. – К. : Знання, 2004. – 207 с.
3. Кротков А. М. Конкурентоспособность предприятия: подходы к обеспечению, критерии, методы оценки [Электронный ресурс] / А. М. Кротков, Ю. Я. Еленева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – № 6. – Режим доступа: <http://dis.ru/library/detail.php?ID=22143>. – Название с экрана.
4. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / З. Є. Шершньова, С. В. Оборська. – К. : КНЕУ, 2001. – 232 с.

ІНФОРМАЦІЙНА ПІДСИСТЕМА ТОРГОВЕЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ СПОЖИВАЧІВ: ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ

В. А. Панченко, к. е. н., доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Основне призначення інформаційної підсистеми полягає у наданні інформаційних послуг споживачам і торговельно-оперативному персоналу підприємства, що реалізується через діяльність спрямовану на задоволення інформаційних запитів. Споживач вправі зажадати від торговельно-оперативного персоналу об'єкту торгівлі надання необхідної і достовірної інформації про виробника, продавця, товари, які реалізуються. Це забезпечує можливості споживачу для вірного прийняття рішення про купівлю та отримання задоволення від якісного торговельного обслуговування. Торговельно-оперативний персонал системи споживчої кооперації повинен володіти інформацією щодо основних споживчих властивостей товарів, цін й умов придбання товарів, гарантійного терміну (у разі його встановлення), правил й умов ефективного й безпечного використання товарів, терміну служби або строку придатності товарів, місця знаходження (юридичної адреси), найменування виробника, обов'язкового підтвердження відповідності товарів, правил продажу товарів.

Запропоновані показники оцінки інформаційної підсистеми наведено у табл. 1.

**Таблиця 1 – Показники оцінки інформаційної підсистеми
якості торговельного обслуговування
споживачів підприємства**

Показник	Алгоритм розрахунку показника	Умовні позначення	Значення
Коефіцієнт дослідження вимог споживачів ($K_{ов}$)	$K_{ов} = \frac{B_{\phi}}{B_n}$	B_{ϕ} – фактично виявлені зміни вимог споживачів у звітному періоді; B_n – прогнозовані зміни вимог споживачів у звітному періоді	$K_{ов} \geq 1$

Показник	Алгоритм розрахунку показника	Умовні позначення	Значення
Коефіцієнт репутації (K_p)	$K_p = \frac{C_a}{C_{a-1}}$	C_a – надходження скарг у звітному періоді; C_{a-1} – надходження скарг у попередньому періоді	$K_p \leq 1$
Коефіцієнт інформаційної насиченості споживачів, персоналу (K_{in})	$K_{in} = \frac{I_{om}}{\sum Z_3}$	I_{om} – випадки дефіциту інформації в звітному періоді; $\sum Z_3$ – загальний обсяг доступної інформації у звітному періоді	$K_{in} \rightarrow \min$
Коефіцієнт достовірності інформації (K_{oi})	$K_{oi} = \frac{I_{om}}{\sum Z_6}$	I_{om} – випадки надання достовірної інформації в звітному періоді; $\sum Z_6$ – загальний обсяг відповідей на запити у звітному періоді	$K_{oi} = 1$

Синтетичний показник інформаційної підсистеми торговельного обслуговування можна розрахувати використовуючи таку формулу (формула 1):

$$I_{if} = \sum_{i=1}^n P_i \cdot I_i = P_1 \cdot I_1 + P_2 \cdot I_2 + \dots + P_n \cdot I_n, \quad (1)$$

де I_{if} – синтетичний показник стану інформаційної підсистеми торговельного обслуговування;

I_i – значення відповідного показника інформаційної підсистеми торговельного обслуговування;

P_i – коефіцієнт вагомості відповідного показника інформаційної підсистеми торговельного обслуговування.

УПРАВЛІННЯ ВЗАЄМОВІДНОСИНАМИ З КЛІЄНТОМ В СФЕРІ ОБСЛУГОВУВАННЯ

Л. М. Папенко, аспірант

Київський національний університет технологій та дизайну

В нинішніх умовах господарювання підприємства сфери обслуговування України поволі втрачають свою конкуренто-

спроможність та дедалі частіше стають збитковими, що призводить до їх банкрутства. Посилення конкуренції у сфері обслуговування викликає необхідність більш ефективного використання ресурсів, підвищення рентабельності і досягнення лояльності існуючих клієнтів.

У цьому можуть допомогти швидко прогресуючі інформаційні технології, спрямовані на управління взаємовідносинами з клієнтами. Прикладом є CRM-моделі, які потрібні для вирішення завдань, пов'язаних з підвищенням конкурентоспроможності сервісного підприємства: формування портрета клієнта, визначення споживчих потреб, оцінка рентабельності витрат на залучення клієнта тощо.

Загалом, поняття CRM визначається як філософія бізнесу – орієнтація всієї діяльності підприємства на клієнта [1]. CRM робить клієнта центральною фігурою в процесі надання послуг; забезпечення його потреб стає метою і сенсом роботи, а його лояльність – органічною частиною загальної справи. Все це забезпечує зростання доходів підприємства, зокрема за рахунок розширення кола клієнтів та підвищення якості роботи з кожним з них.

Загальна філософія CRM у сфері послуг має на меті допомогти сервісним підприємствам використовувати передовий досвід роботи з клієнтами й удосконалити власний, що включає можливість вивчити та проаналізувати клієнтську поведінку та спрогнозувати їх попит; оптимізувати та підвищити ефективність самого процесу надання послуг.

Щоб бути конкурентоспроможними та відповідати сучасним вимогам ринку послуг, сервісні підприємства повинні пропонувати послуги, які користуються попитом, та забезпечувати своїм клієнтам високу якість їх надання, стабільність і можливість постійного розвитку.

На рис. 1 зображена модель управління взаємовідносинами з клієнтами, яка відображає зв'язок її елементів та кругообіг діяльності CRM. Ця модель втілює в себе ідеологію CRM, яка передбачає перехід від стратегії масових продажів до персональних комерційних пропозицій, що відповідають персональним потребам клієнтів. Така модель дозволяє побачити та проана-

лізувати всю історію взаємин з клієнтом і вибудувати чітку методологію роботи з потенційним клієнтом на всіх етапах обробки угоди.

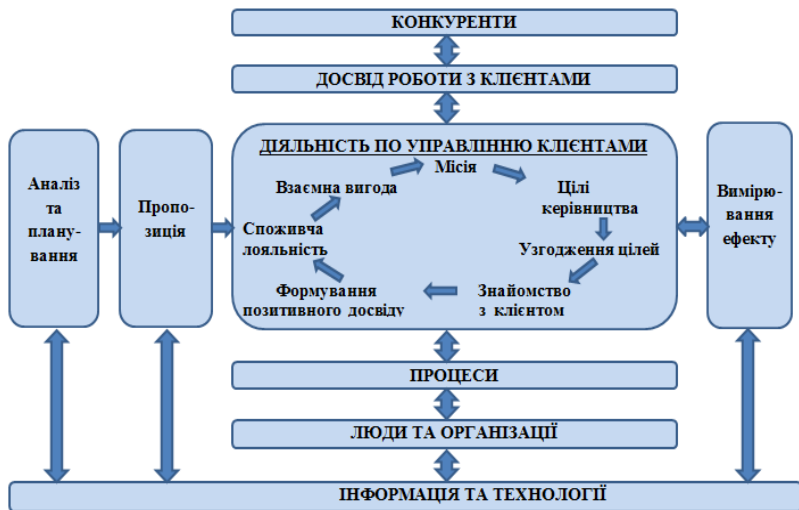


Рисунок 1 – Модель управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM)

Модель управління взаємовідносинами з клієнтами може бути використана для підвищення ефективності надання послуг, розширення клієнтської бази, досягнення максимально можливого рівня задоволеності клієнтів, що дає, в свою чергу, можливість отримувати більший прибуток.

Отже, сьогодні підприємства сфери обслуговування повинні навчитися ефективно управляти своїм бізнесом шляхом впровадження CRM-моделів управління, і забезпечити поліпшення обслуговування клієнтів у всіх аспектах своєї діяльності – наданні послуг, технологіях, операціях, проектах, управлінні тощо.

Список використаних джерел

1. Joseph Aloï. What is a Customer Relationship Management (CRM) System? // Information Executive. – 2010, Dec. – Vol. 13.

ПРИКЛАДНІ НАПРЯМИ МОНІТОРИНГУ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ

*Л. А. Рибалко-Рак, к. е. н., доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Формування системи управління якістю, інформаційне забезпечення відповідно до міжнародних стандартів ISO створюють додаткові можливості для вдосконалення діяльності підприємств, організацій торгівлі споживчої кооперації за рахунок спрощення процедури створення документів, полегшення сприйняття інформації, яку вони містять, скорочення загальної кількості форм при збереженні необхідної повноти відомостей для прийняття управлінських рішень, забезпечення вільного пошуку документів, створення умов для глибоко вивчення теорії і практики із конкретного питання, стану справ на місцях, пропозицій працівників, досягнення глибокого обґрунтування кожного рішення, що приймається, визначення у всіх випадках термінів, організаційних заходів і персональної відповідальності за його виконання.

Основною метою ревізій, які проводяться в організаціях, підприємствах споживчої кооперації, є здійснення всебічного контролю за виконанням планів фінансово-господарської діяльності, економним використанням ресурсів.

Це обумовлює взаємодію ревізійної комісії із іншими підрозділами та формує їх інформаційне забезпечення (табл. 1).

**Таблиця 1 – Взаємодія ревізійної комісії з підрозділами
кооперативних організацій**

Посада/Відділ	Вхідна інформація	Вихідна інформація
Голова правління районного споживчого товариства	Керівні документи, інструктивні матеріали і вказівки з питань збереження кооперативної власності; листи і заяви споживачів про факти порушень посадових осіб на кооперативних підприємствах	Проекти квартальних і річних планів проведення інвентаризацій і контрольних перевірок; довідки про результати проведених перевірок; проекти постанов про проведені перевірки

Посада/Відділ	Вхідна інформація	Вихідна інформація
Бухгалтерія	Дані про залишки товарно-матеріальних цінностей; інструкції і інші документи з питань збереження кооперативної власності	Проекти кварталних і річних планів проведення інвентаризацій і контрольних перевірок; проекти постанов про результати проведених перевірок
Відділ організаційно-кооперативної роботи	—	Питання для включення в план роботи правління, необхідні матеріали для розгляду на засіданні правління районного споживчого товариства

Обґрунтування системного характеру управління якістю в торгівлі споживчої кооперації шляхом аналізу й оцінки функцій апарату управління в процесі функціонування кооперативних підприємств, організацій відобразило відсутність системного підходу до проблеми. Разом із тим було встановлено, що виконання функцій сфери якості на рівні споживчого товариства, райспоживспілки, облспоживспілки покладено на загальні збори, дільничні збори, конференцію, відповідну раду, з'їзд, правління, ревізійну комісію (ревізора), професійний апарат управління відповідної споживспілки, товариства, зокрема на голову правління, заступника голови правління з торгівлі, старшого товарознавця (товарознавця) продовольчих (непродовольчих) товарів, інструктора з організаційно-кооперативної роботи, заступника голови правління з кадрів (інструктора по кадрах), планово-економічну службу, бухгалтерію.

Проаналізувавши сучасний стан і характеристику інформаційного забезпечення торгівлі споживчої кооперації у сфері управління якістю, можна зробити висновки про наявність значної документаційної бази, що береться до уваги кооперативними організаціями та підприємствами. Основна частина

відомостей, що складають інформаційне забезпечення, фіксується в документах. На практиці поряд із затвердженими документами застосовується безліч довільних форм, які вимагають уніфікації. В посадових інструкціях і положеннях не завжди конкретизовано методи та терміни виконання конкретних робіт, що додатково створює масиви інших організаційних і регламентуючих документів. Поряд із цим деякі складові у структурі управління не досить прогресивно взаємодіють між собою на основі інформаційного забезпечення, наприклад, документообіг ревізійної комісії із іншими структурними елементами не є достатньо обґрунтованим.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ИМИДЖА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Р. О. Самадов, аспирант

ВУЗ Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»

Динамика развития общества и появление возможностей для раскрытия профессионального потенциала современного руководителя требует от управленца не только знания экономических и политических механизмов рынка и законов развертывания новых форм деятельности, но и способности к самосовершенствованию, созданию собственного имиджа, постоянной работы над собой для того, чтобы управлять другими и достойно представлять организацию. Сегодня рост количества фирм, корпораций, организаций, которые предлагают одинаковые услуги, общая переориентация политической и экономической деятельности на потребительские интересы населения выдвигает на первый план вопрос своеобразия организаций и их руководителей. Это связано с проблемой личных качеств руководителя, с изучением того синтезирующего содержания, которое несет в себе имидж современного управленца и организации в целом.

Сильный имидж организации и ее продукции говорит об уникальных деловых способностях (специальных навыках, умениях), которые позволяют повышать предлагаемую потребите-

лям ценность товаров и услуг [6, с. 71]. По нашему мнению, только при их внимательном рассмотрении можно определиться с целью формирования своего имиджа, как руководителя в отдельности, так и организации как целостной социально-экономической системы, понять особенности влияния различных факторов на этот процесс, а также избежать типичных ошибок.

Проблемам формирования имиджа руководителя организации посвящены труды известных зарубежных и отечественных ученых, а именно К. Боулдинга, Дж. Т. Боуэна, Т. М. Ахтямова, Т. Бурцевой, Л. В. Даниленко, В. Г. Королько, Н. Мироновой, С. А. Наумовой, И. М. Синяевой, М. В. Томиловой, В. Д. Шкардун и др. [1–6].

Целью исследования является обоснование основных теоретических подходов к формированию имиджа руководителя организации в условиях трансформации рыночных отношений.

Проблема формирования и реализации корпоративного имиджа давно волновала теоретиков и практиков в отрасли менеджмента, которые занимались исследованиями относительно его создания. Однако единственного видения или единственного подхода к его сущности и составляющим они так не и находили. До этого времени существовало много точек зрения относительно факторов, которые формируют имидж руководителя.

Так, сторонники первого подхода утверждают, что для формирования имиджа менеджера достаточно лишь психологических качеств личности, владея которыми он уже имеет имидж. Они выделили три универсальных качеств формирования имиджа: руководителя – социального лидера (понимание других членов коллектива, гуманизм, восприимчивость психологических особенностей других), руководителя – администратора (сила воли, решительность, смелость, организованность), руководителя – интеллектуального лидера (творчество, предусмотрительность, оперативность) [1, с. 34–35; 3, с. 113].

Сторонники второго подхода утверждают, что успешных качеств, которые формируют имидж руководителя не существует,

а все зависит от конкретных, ситуационных условий деятельности руководителя и его личности [2, с. 55–56; 5, с. 90–91].

Целесообразно отметить, что содержание понятия «имидж организации» включает в себя две составляющие:

1) описательную (или информационную), которая отражает образ организации;

2) оценочную, которая существует в силу того, что любая информация об организации побуждает в обществе (общественном сознании) оценки, эмоции, которые могут обладать различной интенсивностью, могут приниматься или отвергаться [4, с. 67–68].

Таким образом, имидж выступает как один из инструментов достижения стратегических целей организации, затрагивающих основные стороны ее деятельности и ориентированных на перспективу. Преимущества положительного имиджа очевидны. Однако положительная известность не появляется сама собой и не существует сама по себе. Она требует целенаправленной систематической работы и профессиональных усилий со стороны высшего руководства современной организации. Именно вопросы формирования положительного имиджа современной организации, а также ее руководства и будут перспективными направлениями дальнейших научных исследований.

Список использованных источников

1. Бурцева Т. Исследование корпоративного имиджа / Т. Бурцева, Н. Миронова // Маркетинг. – 2008. – № 3 (100). – С. 34–37.
2. Даниленко Л. В. Все об имидже : от подходов до рекомендаций / Л. В. Даниленко // Маркетинг и маркетинговые исследования. – 2007. – № 4 (70). – С. 55–59.
3. Наумова С. А. Основы корпоративного имиджирования : [учеб. пособие] / С. А. Наумова. – Томск : Томский гос. ун-т, 2004. – 234 с.
4. Синяева И. М. Паблик Рилейшнз в коммерческой деятельности : [учеб. пособие] / И. М. Синяева. – М. : ЮНИТИ, 1998. – 287 с.
5. Томилова М. В. Модель имиджа организации / М. В. Томилова // Маркетинг в России и за рубежом. – 1998. – № 1. – С. 89–92.
6. Шкардун В. Д. Оценка и формирование корпоративного имиджа предприятия / В. Д. Шкардун, Т. М. Ахтямов // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – № 3. – С. 70–75.

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ОБСЯГІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Н. Г. Сікетіна, асистент

Національний технологічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Оптова торгівля є одним з найважливіших елементів інфраструктури ринку. Її сутність, завдання і функції трансформувалися в процесі зміни принципів розподілу товарів.

В ринкових умовах наявність ефективної оптової ланки, що співпрацює з товаровиробниками, який надає послуги роздрібною торгівлю по зберіганню, розукрупненню, доставці партій товарів забезпечує наявність у торговельній мережі необхідного асортименту товарів. Розвинена система оптової торгівлі є важливою умовою функціонування товарних ринків і споживчого ринку в цілому.

Однією з особливостей діяльності оптових організацій в сучасних умовах є їх різноспрямований характер, що зумовлює необхідність розмежування понять «товарообіг оптової організації» і «оптовий товарообіг». Товарообіг оптової організації (валовий товарообіг) являє собою загальний обсяг реалізації товарів усіх видів і форм. У бухгалтерській звітності показником, найбільш близьким до товарообігу організації, є виручка. Виручка являє собою суму грошей, отриману від реалізації товарів (робіт, послуг), майнових прав на об'єкти інтелектуальної власності (включаючи цінні папери) і доходів від позареалізаційних операцій. Під оптовим товарооборотом розуміється вартість продажу товарів невласного виробництва та без видозміни юридичним особам, їх відокремленим підрозділам та індивідуальним підприємцям з метою подальшого перепродажу або професійного використання.

Прогноз обсягу реалізації (виручки, валового доходу) – це оцінка майбутніх продажів у грошовому вираженні на певний період часу. Планування обсягу реалізації ґрунтується на інфор-

мації, яка може бути внутрішньо фірмовою (дані організації) та зовнішній (дані про ринок).

Ринкові чинники впливають на валовий дохід. При прогнозуванні змін обсягу реалізації орієнтиром служить цінова еластичність попиту на товар або групу товарів. Це можна представити у вигляді табл. 1.

Таблиця 1 – Вплив цінової еластичності попиту на обсяг реалізації торгівельного підприємства

Еластичність попиту	Вплив ціни на обсяг реалізації	
	↑ ціни	↓ ціни
Еластичний (більший за одиницю)	обсяг реалізації зменшується	обсяг реалізації збільшується
Одинична еластичність (дорівнює одиниці)	обсяг реалізації не змінюється	обсяг реалізації не змінюється
Нееластичний (менший за одиницю)	обсяг реалізації збільшується	обсяг реалізації зменшується

Отже, при еластичному попиті зміна ціни визиває зміну обсягу реалізації в протилежному напрямку. При нееластичному попиті зміна ціни веде до зміни загального виторгу в тому ж напрямку. Одинична еластичність не впливає на величину обсягу реалізації торгівельного підприємства.

Можливе застосування цілої групи методів: економіко-математичних, статистичних, методів економічної ефективності.

На практиці частіше застосовують такі підходи:

- метод, заснований на обліку минулих тенденцій (метод динамічних показників);
- розрахунок обсягу реалізації на основі даних про середню реалізації, кількості лікарських засобів на одного жителя, розмір асигнувань ЛПУ.

Слід відзначити, що для торгівельного підприємства найбільш доцільним є застосування методу динамічних показників, сутність якого полягає у перенесенні тенденції, що склалася в зміні обсягу реалізації за звітні періоди, на планований період.

Аналізують дані про загальний обсяг реалізації за кілька років. Обчислюють щорічні і середньорічні темпи зростання або приросту за період, який досліджується. Прогноз обсягу реалізації дорівнює реалізації поточного року, збільшений на показник середньорічного темпу зростання (прироста).

Отже, для адекватного визначення стану і ефективності діяльності торговельних підприємств актуальним є аналіз динаміки основних показників діяльності, зокрема обсягу реалізації продукції.

Такий аналіз дозволяє отримати достовірні дані про динаміку освоєння ринків збуту, ефективність діяльності підприємства і здійснювати управління торговельним підприємством з урахуванням досягнутого рівня розвитку.

ПРОЦЕСНИЙ ПІДХІД ЯК КОНЦЕПТУАЛЬНА ПЛАТФОРМА ПОБУДОВИ І ЗАСТОСУВАННЯ АВТОМАТИЗОВАНИХ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ

В. О. Талалаєв, к. т. н., доцент кафедри менеджменту;

В. І. Божко

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Стрімке зростання рівня автоматизації процесів управління в усіх ланках системи менеджменту організацій обумовили появу систем менеджменту, принципи побудови і функціонування яких суттєво відрізняються від систем, побудованих на класичних уявленнях і моделях управління. Ключовою ознакою таких систем менеджменту стала нова парадигма управління, у відповідності до якої інформаційні технології та інформаційні системи стали невід'ємним і необхідним атрибутом нових технологій управління в усіх ланках менеджменту. Відображенням даного факту є запровадження терміну «автоматизована система менеджменту», яким позначаються системи менеджменту побудовані на основі сучасних інформаційних систем і технологій.

В сучасних інформаційних джерелах з поняттям автоматизована система менеджменту (АСМ) часто асоціюється і ототожнюється поняття «автоматизована система управління

(АСУ)» [1–4]. Попри існування безперечного зв'язку названих понять існує і їх суттєва відмінність. Головна із них полягає у тому, що поняття АСУ в минулому широко застосовувалося, в основному, для позначення класу програмно-технічних, комп'ютеризованих систем, які забезпечували автоматизацію процесів управління в організаційно-технічних системах. За таких обставин поняття АСУ більше асоціюються із сучасним сприйняттям і застосуванням поняття «автоматизована інформаційна система». У підході, що пропонується поняття АСМ передбачає, перш за все, включення до складу системи органів менеджменту як її органічної складової, а технології менеджменту розглядаються виключно як технології автоматизованого управління.

Зазначений підхід до визначення та застосування поняття АСМ передбачає використання єдиної ідеологічної модельної платформи, на основі якої поєднуються в єдиному процесі технології менеджменту та сучасні інформаційні технології. На сьогодні в якості такої основи може бути прийнято застосування процесних моделей управління. Причиною такого вибору є та обставина, що процесні моделі в найбільшій мірі відображають суттєву ознаку в діяльності сучасних організацій – їх динамічний характер і відкритість.

У запропонованому авторами підході діяльність організації моделюється мережею ієрархічно підпорядкованих бізнес-процесів, типізація яких здійснюється у відповідності до міжнародного стандарту ISO 9000:2005. Схема управління мережею реалізується сукупністю ієрархічно підпорядкованих менеджмент-процесів.

Менеджмент-процеси в схемі управління бізнес-процесами в загальному виді містять три групи підпроцесів: стратегічного управління, оперативного управління і управління розвитком. Кожен із названих типів процесів має структуру, яка визначається у відповідності до циклів Дьомінга.

Набори типових підпроцесів управління розглядаються як сукупність завдань управління, кожне із яких виконується послідовним застосуванням інформаційних процесів підтримки управління. У запропонованій схемі управлінські інформаційні

процеси утворюються за спеціальними технологіями, які поєднують процеси, які генерує автоматизована інформаційна система менеджменту та інформаційні процеси які формуються органами менеджменту. При цьому передбачається, що інформаційні процеси органів менеджменту підтримуються персоналізованими інформаційними системами менеджерів.

Загальне завдання управління в системі менеджменту розглядається як задача синтезу таких структур і технологій інформаційного процесу управління, при якому досягається максимальний ефект від управління мережею бізнес-процесів управління організації.

Список використаних джерел

1. Новак В. О. Інформаційне забезпечення менеджменту : навч. посіб. / В. О. Новак, Л. Г. Макаренко, М. Г. Луцький. – К. : Кондор. – 2006. – 462 с.
2. Вовчак І. С. Інформаційні системи та комп'ютерні технології і менеджменті : навч. посіб. / І. С. Вовчак. – Тернопіль : Карт бланш, 2001. – 354 с.
3. Батюк А. Є. Інформаційні системи в менеджменті / А. Є. Батюк, З. П. Двудіт, К. М. Обельовська, І. М. Огородник, Л. П. Фабрі. – Львів : Національний університет, 2004. – 510 с.

ПОКАЗНИКИ І КРИТЕРІЇ РИЗИКОСТІЙКОСТІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

В. О. Талалаєв, к. т. н., доцент кафедри менеджменту;

Л. П. Поставна, асистент кафедри менеджменту

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Широке поширення в практиці менеджменту процесного підходу, перехід підприємств і організацій на міжнародний стандарт менеджменту якості ISO 9000:2001 обумовили посилення уваги дослідників до завдань формування теоретико-методологічної бази щодо розв'язання практичних задач менеджменту на основі процесних моделей.

В умовах глобалізації процесів економічної діяльності суттєво розширився спектр факторів впливу зовнішнього середовища

на бізнес-процеси організацій. Враховуючи значний рівень невизначеності у прояві факторів середовищ, а також характер їх впливу на процеси діяльності організацій можна стверджувати, що завдання забезпечення ризикозахищеності основних і допоміжних бізнес-процесів стають одними із пріоритетних у практиці менеджменту.

Незважаючи на значний потік публікацій з проблем ризик-менеджменту [1–5] остаються не до кінця вирішеними проблеми теоретико-методологічного супроводу завдань забезпечення необхідних рівнів ризикозахищеності як бізнес-процесів так і процесу діяльності організацій в цілому. На жаль існуючі класичні схеми аналізу і оцінки окремих різновидів ризиків не дають змоги провести системну оцінку ризикостійкості організації і її бізнес-процесів. Однією із причин такого стану є невисокий рівень пристосованості існуючих показників оцінки ризиків для вирішення завдань забезпечення ризикостійкості бізнес-процесів.

В дослідженнях, що проводилися авторами, в якості об'єкта дослідження виступає поняття ризикостійкості бізнес-процесів, яке визначається як ключова властивість бізнес-процесу і характеризує його здатність забезпечувати необхідні часові характеристики стійкості цільових результатів бізнес-процесів в межах визначеного діапазону конфігурацій факторів ризику. Предметом дослідження виступають показники і критерії, які пропонується використовувати в якості кількісної міри зазначеної властивості.

Запропонований авторами підхід щодо вибору і обґрунтування показників і критеріїв ризикостійкості в якості вихідних застосовує наступні принципи:

1. Оцінка впливу ризиків на бізнес-процеси підприємства здійснюється через визначення і застосування двох груп показників:

А) Показники, які характеризують «потужність» і конфігурацію факторів ризику середовищ бізнес-процесу – *конфігурація ризиків*.

Б) Показники, які характеризують чутливість бізнес-процесів до коливань ключових факторів успіху – *карта чутливості бізнес-процесів*.

2. Конфігурація ризиків об'єднує показники, які відображають три характеристики впливу факторів ризику на бізнес-процеси: тип фактору; рівень невизначеності фактору впливу; канали впливу фактора ризику на компоненти бізнес-процесу.

3. Карта чутливості бізнес-процесу визначає множину ключових факторів успіху, які є найбільш впливовими для цільових результатів бізнес-процесів і характеризують міру такої чутливості.

4. Застосування конфігурації ризиків і карти чутливості дозволяє вирішувати практичні завдання ризикостійкості лише за умови розробки і використання набору критеріальних правил, які дозволяють визначати умови порушення стійкості бізнес-процесів. У запропонованій моделі критеріальні правила будуються виходячи із умов порушення балансу квазірівноважних потоків ресурсів і які відображають інтереси зацікавлених в бізнес-процесі сторін.

Список використаних джерел

1. Донець Л. І. Економічні ризики та методи їх вимірювання : навч. посіб. / Л. І. Донець. – К. : Центр навчальної л-ри, 2006. – 312 с.
2. Лук'янова В. В. Економічний ризик : навч. посіб. / В. В. Лук'янова, Т. В. Головач. – К. : Академвидав, 2007. – 464 с.
3. Вітлінський В. В. Ризикологія в економіці та підприємстві : монографія / д-р екон. наук, проф. В. В. Вітлінський, Г. І. Великоіваненко. – К. : КНЕУ, 2004. – 480 с.
4. Кандинская О. А. Управление финансовыми рисками: поиск оптимальной стратегии / О. А. Кандинская. – М. : АО «Консалтбанкир», 2000. – 272 с.

УМОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

О. М. Таран-Лала, к. е. н., доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

У соціально-економічних системах самоуправління і управління реалізують свої цілі за певними принципами, в основі яких лежать конкретні теорії (науково обґрунтовані програми).

Автори робіт [1–7 та ін.] вважають, що принципи – це керівні правила, основні положення, норми поведінки, якими керуються

органи управління в силу соціально економічних умов, що склалися в системі. Іншими словами, «це істотні засадничі постулати, що виражають знання, які складаються в системі процесу і використання об'єктивних законів стосунків, відповідно до яких повинна будуватися, функціонувати і розвиватися управляєма система». Той факт, що різні автори налічують різну кількість принципів – від 10 до 40 і більше, переконує в тому, що відсутність теоретично обґрунтованої системи принципів управління соціально-економічними системами до цього дня залишається надзвичайно актуальною.

Отже, метою даного дослідження є ознайомлення з універсальною теорією управління, об'єктивними законами існування – законом збереження соціально-економічних систем, законом доцільного і оптимального самоуправління і управління, принципами, функціями, критеріями управління та наукове формування і визначення умов функціонування систем у відповідності до реалізації принципів і функцій управління.

Виходячи із закону доцільного і оптимального самоуправління і управління загальні принципи управління є вираженням спрямованості функціонування усіх систем до збереження при мінімумі витрат інформації, енергії і часу як своєї, так і вищестоящої системи, тобто спрямованості до реалізації закону збереження систем [1].

Отже, щоб назвати принципи управління, необхідно визначити ті умови, при яких забезпечується досягнення цілей оптимальним шляхом. Принципи управління в узагальненому вигляді і повинні відбивати ці умови.

Проведені нами дослідження дозволяють стверджувати, що в основі формування будь-якого закону (програми дій) полягає закон доцільного і оптимального самоуправління (управління), що базується на семи загальних для усіх систем принципах: спадкоємності, адаптивності, цілісності, домінантності, оптимальності, доцільності, прямого і зворотного зв'язку. Це означає, що для подальшого правильного функціонування системи у стадії програмування необхідно передбачити дотримання спадкоємності (використання минулої спадщини і запозичення

прогресивного нового), безперервного навчання, підготовку і формування домінуючої управляючої частини (інтелекто-програмоносія і енергоносія), отримання максимуму ефекту при мінімумі відносних витрат (часу і енергії), визначення параметрів головної і функціональної цілей, зворотний зв'язок.

З усього вищесказаного можна зробити загальний висновок, що наслідком недотримання загальних принципів, ігнорування їх в процесі програмування є неправильне функціонування системи, що призводить до нездатності здійснити головну, а відповідно, і функціональну мету, тобто до деградації системи (регресу).

Отже, щоб привести функціонування соціально-економічних систем відповідно до об'єктивних законів існування необхідно спонукати дослідників до подальших теоретичних вишукувань у даному напрямку, а саме:

- розробці стандартів по кожному параметру головної і функціональної мети кожної соціально-економічної системи, визначенні їх адаптивно-гомеостатичних показників (АГП);

- АГП цільових параметрів соціально-економічних систем прийняти як об'єктивні критерії самоуправління і управління, тобто як категоричний імператив: АГП параметрів головної мети соціально-економічної системи представити як критерії реалізації головної мети, тобто критеріїв самоуправління;

- за наукову базу управління прийняти універсальну теорію самоуправління і управління, в якій відбиті об'єктивні закони існування;

- оптимізувати закони, що забезпечують реалізацію принципів самоуправління і управління.

Таким чином, результати вищезазначених наукових досліджень сприятимуть більш ефективному функціонуванню соціально-економічних систем, і можуть бути подальшим розвитком методології сучасної теорії управління.

Список використаних джерел

1. Аверьянов А. М. Системное познание мира / А. М. Аверьянов. – М. : Политиздат, 1985. – 263 с.

2. Белых А. К. Политическая организация общества и социалистического управления / А. К. Белых. – Л. : Наука, 1967. – 209 с.
3. Глухов А. А. Управление промышленным производством / А. А. Глухов, Л. Н. Эйтингтон. – Воронеж, 1973. – 56 с.
4. Клиланд Д. Системный анализ и целевое управление / Д. Клиланд, В. Кинг. – М. : Советское радио, 1974. – 279 с.
5. Козлова О. В. Организация управления общественным производством / О. В. Козлова. – М. : Высш. шк., 1990. – 320 с.
6. Кузьмин В. П. Принцип системности в теории и методологии К. Маркса / В. П. Кузьмин. – М. : Политиздат, 1986. – 399 с.
7. Сетров М. И. Основы функциональной теории организации / М. И. Сетров. – М. : Наука, 1972. – 164 с.

КРИТЕРІЇ І ПОКАЗНИКИ ЗАХИЩЕНОСТІ І БЕЗПЕКИ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

***В. І. Тереховська, асистент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

Забезпечення стійкості діяльності підприємницьких структур в умовах суттєвого посилення впливів зовнішнього і внутрішнього середовищ стало нагальною проблемою, яка за своєю значимістю у багатьох випадках стала в рівень з проблемою забезпечення ефективності бізнесу. Ключова складова такої стійкості – безпека як окремих бізнес-процесів так і безпека організації в цілому. Вирішення проблеми безпеки бізнес-процесів як і проблеми стійкості неможливо без вибору і застосування науково обґрунтованих критеріїв і показників, які адекватно відображають як рівень безпеки так і рівень захищеності бізнес-процесів.

Велике різноманіття підходів у питаннях аналізу і оцінки безпеки організацій спричинило появу і застосування великої кількості критеріїв і показників безпеки і захищеності бізнес-процесів [1–4]. У більшості випадків такі критеріїв і показники базуються на уявленнях щодо безпеки як певного стану організації, який характеризує її здатність протистояти дії факторів загроз зовнішнього і внутрішнього середовищ. Такі підходи дають можливість провести оцінку інтегральної дії загроз

безпеки організації, проте не дозволяють провести детальний аналіз основних факторів і механізмів виникнення порушень дії бізнес-процесів і визначити шляхи і методи усунення причин порушення безпеки бізнес-процесів.

У підході, що пропонується, оцінка безпеки бізнес-процесів здійснюється шляхом використання двох груп показників, які оцінюють:

А) Структуру і параметри інтенсивності впливу факторів загроз бізнес-процесів організації – профіль загроз бізнес-процесів.

Б) Структуру і параметри вразливості бізнес-процесів організації – карту уразливостей бізнес-процесів.

Інтегральна дія факторів загроз оцінюється через аналіз результату поєднання взаємодій профілю загроз і карти уразливості бізнес-процесів. Центральне місце в такому аналізі посідають критерії безпеки бізнес-процесів, які визначають правила, за якими формуються рішення щодо загального рівня безпеки бізнес-процесу.

Перша група показників формують профіль загроз безпеки бізнес-процесів. Вони включають систематизований і упорядкований набір якісних ідентифікаторів, які характеризують структуру і якісні ознаки загроз і мають спрямованість на ресурси і технологію бізнес-процесів. Формалізовані ідентифікатори загроз базуються на системі трьохвимірної ідентифікації, яка включає наступні виміри (координати): ідентифікатор типу фактора впливу; ідентифікатор каналів впливу; індикатор природи загрози. Ідентифікатори загроз характеризують якісну сторону дії загроз і доповнюються в профілі загроз кількісними показниками інтенсивності їх впливу. Інтенсивність загрози є кількісним виразом потужності впливу загрози на бізнес-процеси і характеризує її ресурсні можливості вносити зміни у відповідні параметри бізнес-процесів – об'єкти загрози.

Друга група показників характеризує рівень захищеності бізнес-процесів організації і відображається картою уразливостей. Остання являє собою сукупність компонент бізнес-процесів, які є найбільш критичними з точки зору можливостей їх

впливу на результати процесу в результаті втрати ресурсів, обумовлених дією загроз. Така сукупність компонент доповнена показниками вразливості позначається як карта уразливостей бізнес-процесів.

Список використаних джерел

1. Економічна безпека : навч. посіб. / за ред. З. С. Варналія. – К. : Знання, 2009.– 647 с.
2. Могільний А. А. Основи безпеки бізнесу : монографія / А. Могільний, В. Бесчасний, Ю. Вінокуров. – Донецьк, 2000.
3. Ярочкин В. И. Система безопасности фирмы / Ярочкин В. И. – М. : Ось-89, 1997. – 185 с.
4. Грунин О. А. Экономическая безопасность организации / О. А. Грунин, С. О. Грунин. – С.Пб. : Питер, 2002. – 160 с.

СВІТОВИЙ ДОСВІД АЛЬТЕРНАТИВНОГО ІНВЕСТУВАННЯ

***З. О. Тягунова, к. е. н., доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

Сучасний розвиток економічного простору та активний пошук вільних коштів для формування стартового капіталу зумовлює пошуки альтернативних джерел інвестування в бізнес.

За останні п'ять років завдяки активному розвитку ІТ-технологій почали розвиватися альтернативні форми інвестування через мережу Інтернет, що дало змогу молодим та креативним підприємцям започатковувати власний бізнес або розвивати вже існуючий. Західна Америка, а згодом і Європа стали майданчиками для відкриття онлайн-платформ з альтернативних форм інвестування у різні сфери бізнесу. На сьогоднішній день це потужний сектор віртуального інвестування, що має реальний приріст коштів та прибутки.

Найбільшої популярності у світовій мережі Інтернет набуло явище народного інвестування або краудфандинг. На даному етапі існування краудфандингу на достатньому рівні визначено його практичну складову функціонування, однак залишається

малодослідженим теоретичне обґрунтування сутності та методології функціонування, а також вплив та взаємозв'язок з традиційними формами інвестування та інноваційної діяльності в економіці.

Єдиної думки щодо сутності поняття краудфандингу не існує, та за визначенням European Crowdfunding Network краудфандинг – це механізм об'єднання і розподілу відносно невеликих фінансових вкладень від широкої аудиторії прихильників в обмін на акції або зобов'язання віддачі фінансових результатів та інші нефінансові вигоди, де люди або організації, які, як правило, через мережу Інтернет, спільно підтримують інших людей або організацій [1].

На нашу думку, краудфандинг – це інноваційна форма інвестування малого бізнесу на основі використання можливостей Інтернет. Народне інвестування у бізнес-ідеї, шляхом залучення широкого кола людей для розвитку та організації діяльності підприємства. Економіко-соціальна форма фінансування комерційних чи соціальних проектів, розвиток підприємництва.

На сучасному етапі основні види (моделі) краудфандингової діяльності поділяються на дві категорії, визначені виходячи з цілей і очікувань інвесторів. До першої групи видів (моделей) відноситься нефінансовий краудфандинг. У цьому випадку, мотиви інвесторів можуть бути найрізноманітнішими, наприклад, прагнення зробити внесок у загальну справу чи бажання завершити продукт або послугу в стадії розробки. Друга група видів (моделей) краудфандингу, яка також називається краудінвестинг, мають виключно фінансовий характер, з метою отримання прогнозованого прибутку та впевненості в життєздатності даної бізнес-моделі.

Основними видами краудфандингу, з якими можуть зустрітися інвестори на різних платформах є:

1. Peer-to-peer lending (кредитування на рівних). Інвестори (люди) позичають кошти в компанію, розуміючи, що гроші будуть повернені зацікавленим. Це дуже схоже на традиційну

позику в банку, за винятком того, що підприємець займає кошти від великої кількості інвесторів.

2. Equity crowdfunding (акціонерний краудфандинг). Продаж частки в бізнесу певній кількості інвесторів в обмін на інвестиції. Ідея подібна до того, як звичайні акції купуються або продаються на фондовій біржі.

3. Rewards-based crowdfunding (винарогода). Люди жертвують проекту або бізнесу кушти, очікуючи отримати взамін нефінансові винагороди, такі як товари або послуги, на більш пізньому етапі в обмін на їх вклад.

4. Donation-based crowdfunding (пожертвування). Люди жертвують невеликі суми для задоволення мети конкретного благодійного проекту, не отримуючи жодної фінансової чи матеріальної віддачі.

5. Profit-sharing / revenue-sharing (прибуток/розподіл доходів). Підприємства можуть поділитися майбутніми прибутками або доходами з інвесторами, в обмін на фінансування.

6. Debt-securities crowdfunding (боргові цінні папери). Люди інвестують в боргові цінні папери, випущені компанією, наприклад, облігації.

7. Гібридна модель краудфандингу. Має можливість підприємствам поєднувати декілька видів краудфандингу для залучення якомога більшої кількості інвесторів та інвестицій.

Таким чином, розвиток краудфандингу як альтернативної форми інвестування надає можливість розвитку малого та середнього бізнесу через залучення широко кола інвесторів та їх коштів.

Список використаних джерел

1. Crowdfunding Explained / European Commission. Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. – 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eurocrowd.org/files/2015/03/CrowdfundingExplained_EN.pdf. – Назва з екрана.

СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ ОСНОВНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ

А. А. Фастовець, к. е. н., доцент кафедри фінансів;

В. В. Лук'яненко, магістрант

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Основний капітал виступає важливою складовою виробничого потенціалу кооперативних організацій і підприємств. Саме він є важливим фактором створення передумов для організації і здійснення виробничих процесів й досягнення конкурентних переваг на ринку в довгостроковій перспективі. Ефективність управління основним капіталом значною мірою залежить від обґрунтованості стратегічних завдань щодо його здійснення. Теоретичні засади фінансового управління основним капіталом розглядаються в дослідженнях багатьох вчених: І. О. Бланка [1],

Н. А. Єфіменка [2], Г. О. Швиданенко, Н. В. Шевчук [3] та ін. Разом з цим, стратегічним аспектам фінансового управління основним капіталом в підприємствах і організаціях споживчої кооперації приділяється ще недостатньо уваги. Цим обумовлена необхідність і актуальність проведення даного дослідження.

Пріоритет стратегічного управління основним капіталом порівняно з тактичним обумовлений тим, що йому притаманні такі риси як спрямованість у середньострокову й довгострокову перспективи; орієнтація на рішення ключових цілей, від досягнення яких залежить виживання організації в майбутньому; органічний зв'язок цілей фінансового управління основним капіталом з обсягами і структурою ресурсів, що потрібні для їх досягнення; адаптація до змін умов зовнішнього середовища.

Як показали результати проведеного дослідження, найбільшу питому вагу в обсягах основного капіталу споживчої кооперації посідають основні засоби. У структурі основних засобів переважає пасивна частина, яка слабо впливає на впровадження у виробничий процес інноваційних технологій. Вагома частка основних засобів, що перебувають у власності кооперативних організацій і підприємств, не використовується в операційній діяльності, а передається в оренду приватним підприємцям, що призводить до скорочення обсягів кооперативного обороту на

споживчому ринку відповідних територій і втрати конкурентоспроможності споживчої кооперації.

При управлінні основним капіталом в підприємствах і організаціях споживчої кооперації недостатньо уваги приділяється розвитку нематеріальних активів, що звужує їх інноваційні можливості. Відтворення основних засобів і нематеріальних активів здійснюється досить мляво, що обумовлено відсутністю інвестиційних ресурсів. Джерелами інвестування основного капіталу в споживчій кооперації в основному виступають власні фінансові ресурси. При цьому провідну роль у забезпеченні своєчасного відтворення основних засобів і нематеріальних активів відіграють амортизаційні відрахування, нарахування яких здійснюється переважно лінійним методом.

Проведений стратегічний аналіз основного капіталу кооперативних організацій і підприємств дозволив сформулювати наступні завдання щодо управління ним в середньостроковій і довгостроковій перспективі:

Нарощування обсягів нематеріальних активів за рахунок впровадження франчайзингу. Це дозволило б успішно розвиватися організаціям споживчої кооперації на основі гармонійного поєднання кооперативних інтересів з інтересами малого бізнесу.

Формування інвестиційних програм і підвищення рівня обґрунтованості фінансового забезпечення реальних інвестицій. При обґрунтуванні джерел фінансування реальних інвестицій та їх оптимізації необхідно визначати вартість власних джерел фінансування. Адже побудувати ефективну схему фінансування інвестицій можливо лише на основі оцінки декількох варіантів фінансування й виборі остаточного з них на підставі показника середньозваженої вартості капіталу.

Забезпечення відтворення основних засобів і нематеріальних активів на основі ефективної амортизаційної політики. Планування амортизаційних відрахувань необхідно здійснювати на основі багатоваріантних розрахунків. Для прогнозування амортизаційних відрахувань в розрізі споживчих товариств пропонується використовувати економіко-математичну модель залежності амортизаційних відрахувань від виручки, що описується степеневою функцією.

Реалізація кооперативними організаціями і підприємствами визначених стратегічних завдань управління основним капітлом дозволить поліпшити якісний склад основного капіталу й підвищити на цій основі їхню конкурентоспроможність.

Список використаних джерел

1. Бланк И. А. Управление активами и капиталом предприятия / И. А. Бланк. – К. : Эльга: Ника-Центр, 2003. – 448 с.
2. Єфіменко Н. А. Теоретичні засади відтворення якості основного капіталу підприємства / Н. А. Єфіменко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №5 – С. 74–83.
3. Швиданенко Г. О. Управління капіталом підприємства : монографія / Г. О. Швиданенко, Н. В. Шевчук. – К. : КНЕУ, 2007. – 440 с.

АНТИКРИЗОВИЙ МЕНЕДЖМЕН СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОГО КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

О. А. Хитрова, асистент

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

Кризові явища в соціально-економічних системах в умовах глобалізації дедалі більше набувають затяжного характеру, стають важко передбачуваними, часто мають загальносистемний характер, не обмежуються фінансовою сферою. Реалії економіки України свідчать про відсутність масового поширення антикризового управління як на рівні підприємств, так і на рівні регіонів і країни взагалі. На це вказує велика кількість підприємств, які опиняються в ситуації кризи, економічні спади в низці експортоорієнтованих галузях, проблеми у фінансовому секторі за найменших змін кон'юнктури світових товарних і фінансових ринків. У сучасних умовах жодне підприємство, галузь, регіон не в змозі працювати стабільно й ефективно, якщо апарат управління не активізує всі можливі механізми антикризового менеджменту та не використовує їх максимально.

Антикризовий менеджмент включає етапи стратегічного аналізу, формування альтернативних напрямків розвитку, їх оцінки і вибору оптимального варіанта, а також процес реалізації стратегії. На першому етапі визначаються та оцінюються

найважливіші чинники як на макро-, так і на мікрорівні, що забезпечує правильність вибору мети, розуміння конкретного оточення і реальну оцінку власних ресурсів та можливостей. На другому етапі визначаються альтернативні шляхи виходу із кризи, їх, оцінка та вибір найкращої альтернативи для реалізації. На третьому етапі через розробку програм, планів і процедур обраний варіант втілюється у життя [1].

Відзначимо також, що антикризові стратегії повинні передбачати й трансформацію соціально-економічних систем з врахуванням глобальних викликів. До основних трансформаційних змін на сучасному етапі відносять [2]: посилення соціальної відповідальності держави; синхронізацію державного регулювання та ринкових чинників; все більша відкритість щодо обміну ресурсами (інформаційними, фінансовими, матеріальними, людськими); певна уніфікація регулювання економічних процесів.

В умовах глобальної конкуренції неможливо не лише чітко задати бажаний стан системи, а й розробити план дій, який би гарантовано зумовив досягнення такого стану. Висока динаміка конкуренції в умовах глобального конкурентного середовища, швидкість і непередбачуваність змін стану соціально-економічних систем вищих рангів неминуче зумовить відхилення траєкторії розвитку системи від запланованої. Тому керування ними має передбачати певні ітеративні кроки, які поступово наближують розвиток системи до заданого напрямку і не дозволяють їй відхилятися від нього за межі певного коридору. Така бажана траєкторія і є стратегією.

Отже, антикризову стратегію можна визначити як складання картини майбутнього функціонування соціально-економічної системи у вигляді стратегічних орієнтирів, багатовимірного вектору її еволюції з метою наближення до них, а також здійснення наближення до них шляхом поєднання запланованих раніше дій і поточних рішень, зумовлених адаптацією до нової диспозиції глобального конкурентного середовища.

В такому сенсі антикризова стратегія задає й напрям державного планування. Адже державні програми, плани, окремі заходи мають здійснювати в напрямі, заданому антикризовою стратегією, яка передбачає недопущення кризових явищ або,

якщо вони виникли, керування ними з тим, щоб не допустити деградації та руйнування соціально-економічної системи.

Таким чином, недопущення кризи є невід’ємним елементом системи управління соціально-економічними системами і являє собою систему антикризових стратегічних орієнтирів з урахуванням не тільки і не стільки виходу системи з кризи, а й упередження входу в зону високої ймовірності розвитку кризових ситуацій.

Список використаних джерел

1. Король В. С. Антикризовий менеджмент в умовах ринкової трансформації економіки [Електронний ресурс] : автореф. дис. к-та екон. наук : 08.06.02 / В. С. Король. – Л. : Львів. нац. академія наук України, 2001. – 23 с. – Режим доступу: http://www.br.com.ua/referats/dysertacii_ta_autoreferaty/67441.htm. – Назва з екрана.
2. Шимченко Л. А. Конкурентоспроможність економіки України в сучасних глобально-трансформаційних умовах / Л. А. Шимченко // Економічний вісник. – 2012. – № 19/1.

ФУНКЦІОНАЛЬНІ СКЛАДОВІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ

М. В. Чорна, д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки підприємств харчування та торгівлі

Харківський державний університет харчування та торгівлі;

О. С. Шуміло, к. е. н., доцент кафедри фінансів та кредиту

Харківський національний університет будівництва та архітектури

У сучасних ринкових умовах господарювання, що характеризуються масштабними кризовими явищами, зростанням конкуренції в сфері торгівлі, сукупністю непередбачуваних економічних небезпек щодо функціонування та розвитку суб’єктів господарювання, актуалізується проблема управління економічною безпекою торговельних підприємств, адже торгівля є однією із найуразливіших галузей економік, яка підлягає впливу дестабілізаційних чинників оточуючого середовища.

На економічну безпеку підприємств торгівлі впливають як загальні тенденції розвитку вітчизняної економіки, так і специ-

фічні чинники функціонування торговельної галузі. Під час чого, різні чинники мають неоднакову силу впливу на окремі складові економічної безпеки торговельного підприємства, що зумовлює появу значної кількості різноспрямованих загроз і небезпек. Дослідження економічної безпеки у розрізі її складових елементів набуває пріоритетного значення для підприємства, оскільки дозволяє чітко визначити конкретні проблеми й передбачає своєчасне застосування заходів щодо попередження та запобігання внутрішнім та зовнішнім загрозам підприємства.

Якщо розглядати економічну безпеку підприємства роздрібною торгівлі відповідно до концептуальних засад системного підходу, то досягнення необхідного рівня забезпечення безпеки та його утримання протягом певного (тривалого) періоду, можливо за умов стабільного високоефективного функціонування та розвитку усіх наявних елементів, тобто, функціональних складових економічної безпеки підприємства, адже багатокомпонентність є однією з основних властивостей системи та її важливою характеристикою, яку необхідно враховувати під час дослідження системи.

Виходячи з такого бачення, слід ураховувати дуалістичну проблемність, пов'язану з існуванням по-перше, структурної складності, що полягає у наявності значної кількості взаємопов'язаних між собою елементів, по-друге, із функціональної, яка полягає у наявності взаємозв'язків та взаємозалежностей між елементами системи та зв'язку досліджуваної системи із зовнішніми системами.

Під функціональними складовими системи традиційно розуміють сукупність процесів, що протікають в ній, зі всіма її характерними особливостями і взаємозв'язками, які складають споріднену групу з погляду її функціональної ролі в забезпеченні економічної безпеки системи (підприємства) [1]. В економічній літературі існують різні думки, щодо кількості та складу функціональних складових економічної безпеки підприємства. Деякі науковці пропонують розглядати досить широкий перелік складових, а інші навпаки значно обмежують їх кількість. Відповідно до теорії системного підходу досягнення відповідного рівня економічної безпеки підприємства визначається стабіль-

ним функціонуванням окремих функціональних складових. На наш погляд, за результатами узагальнення існуючих підходів, та з урахуванням галузевих особливостей, доцільно серед функціональних складових економічної безпеки підприємств роздрібної торгівлі виділити такі:

- фінансову;
- ринкову;
- товарну;
- інтелектуально-кадрову;
- техніко-технологічну;
- політико-правову;
- інформаційну.

Забезпечення і гарантування економічної безпеки підприємств торгівлі відповідно функціональних складових охоплює всі сфери діяльності підприємства і надає можливість торговельному підприємству стійкого функціонування на ринку, досягнення цілей підприємства, забезпечує ефективну господарську діяльність підприємства, його конкурентоспроможність та можливість розвитку за рахунок мінімізації загроз зовнішнього та внутрішнього середовища

Список використаних джерел

1. Система економічної безпеки: держава, регіон, підприємство : монографія : в 3 т. / О. М. Ляшенко, Ю. С. Погорелов, В. Л. Безбожний [та ін.] ; за заг. ред. Г. В. Козаченко. – Луганськ : Елтон – 2, 2010. – Т. 1 – 282 с.

ФОРМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ю. А. Егупов, к. э. н., доцент

Одесский национальный экономический университет

Важнейшей задачей, решаемой в контексте формирования концептуальных основ новой парадигмы разработки плана производства на промышленном предприятии, является определение форм планирования производственной программы (ПП). Несмотря на свою острую актуальность, данная проблема не

нашла адекватного отражения в современной экономической литературе.

Н. А. Платонова и Т. В. Харитоновна содержание данной дефиниции сводят к совокупности различных видов планирования, применяемых одновременно на отдельном предприятии [1, с. 20]. Аналогичное определение формы планирования встречается и в работе Н. Д. Стрекаловой [2, с. 32]. Только здесь автор использовал несколько иной термин – «типы планирования».

Данное определение, на наш взгляд, можно вполне корректно отнести и к отдельным предметам планирования деятельности предприятия, включая ПП, инновационную деятельность и т.п. Правда, с некоторыми поправками. Так, на наш взгляд, форма планирования ПП (равно как и иных разделов плана предприятия) представляет собой более узкое понятие и определяется не совокупностью видов планирования, а совокупностью видов планов (выделенных по типам целей планирования и длительности планового периода), в составе которых разрабатывается соответствующий раздел.

В своей книге «Планирование продаж и операций. Практическое руководство» Томас Уоллас и Роберт Сталь отмечают, что «объемное планирование продаж и операций главным образом – тактический процесс» [3]. Именно в тактических планах содержится комплексное обоснование натуральных и стоимостных показателей ПП предприятия. Отсюда логически следует, что основной формой разработки ПП является тактический план. Основной, но не единственной. Так, обоснование номенклатуры и объемов выпуска продукции с учетом рыночного спроса и ресурсной обеспеченности производства содержится не только в тактических планах предприятия, но и в бизнес-планах создания нового предприятия и бизнес-планах освоения производства новой продукции. Это дает нам основание данный вид планов рассматривать в качестве отдельных форм разработки ПП.

В современной экономической литературе отсутствует единство мнений относительно горизонта планирования ПП. Во многих научных работах период разработки ПП ограничивается одним годом. Ряд ученых считает, что данный раздел разрабатывается сугубо в рамках среднесрочного планирования. Суще-

ствуется точка зрения, в соответствии с которой ПП может разрабатываться и на долгосрочный период.

Обосновывая авторскую позицию по данному вопросу, мы исходим из того, что горизонт планирования ПП зависит от целого ряда факторов, включая характер выпускаемой продукции, отраслевую специфику, особенности производственной и коммерческой деятельности предприятия и т. п. В настоящее время, в условиях рыночной неопределенности, для большинства отраслей промышленности таковым является текущий период, т. е. период до одного года включительно с разбивкой по кварталам. На предприятиях некоторых отраслей машиностроения ПП может разрабатываться и на среднесрочный период, длительность которого составляет от 2-х до 5-ти лет. Для ряда предприятий пищевой промышленности, работающих сугубо на основе прямых заказов предприятий оптовой и розничной торговли (в частности, хлебозаводов, мясокомбинатов, молокозаводов и др.), горизонт планирования ПП варьирует в пределах от 1 месяца до 1 недели.

Таким образом, можно заключить, что производственная программа разрабатывается в составе: 1) тактических планов на среднесрочный, текущий и оперативный периоды (в зависимости от внутренних и внешних условий производственной и коммерческой деятельности предприятия); 2) бизнес-планов создания нового предприятия и бизнес-планов освоения производства новой продукции – в помесечном и поквартальном разрезе, а также в целом за год.

Список использованных источников

1. Платонова Н. А. Планирование деятельности предприятия : учебное пособие / Платонова Н. А., Харитоновна Т. В. – М. : Издательство «Дело и сервис», 2005. – 432 с.
2. Стрекалова Н. Д. Бизнес-планирование : учеб. пособие / Стрекалова Н. Д. – С.Пб. : Питер, 2009. – 352 с.
3. Объемное планирование продаж и операций [Электронный ресурс] / Томас Уоллас, Роберт Сталь. Глава из книги «Планирование продаж и операций. Практическое руководство. – Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/lib-mm/sales/planning.htm>.

АЛГОРИТМ РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДА ОБРАТНОГО ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ НА УСЛУГИ ПРОЖИВАНИЯ В ГОСТИНИЦЕ

И. Н. Егупова, преподаватель

Одесский национальный экономический университет

На сегодняшний день в теории и практике ценообразования сложились два принципиально различных методологических подхода к установлению тарифов на услуги проживания в гостиницах. *Первый подход* заключается в формировании на первом этапе цены, обеспечивающей окупаемость всех затрат и получение целевой прибыли и ее корректировку на последующих этапах с учетом информации об уровне цен, сложившихся на рынке. *Второй подход* основан на совершенно обратной логике и предполагает определение на первом этапе рыночной цены с последующей корректировкой постоянных и переменных затрат предприятия для обеспечения целевой прибыли.

В основе первого подхода лежит наиболее распространенный на практике метод ценообразования, известный в экономической литературе под самыми различными названиями: «затратный метод», «издержки плюс прибыль» и т. п. Указанный метод имеет существенный недостаток, заключающийся в оторванности цен и тарифов, рассчитанных на его основе, от сложившихся на рынке цен. По этой причине в чистом виде затратный метод используется только в условиях монополии и в расчетах цен на новую, не имеющую аналогов, продукцию.

В основе второго подхода лежит так называемый «метод обратного ценообразования». Данный метод, так же как и затратный, ориентирует предприятия на окупаемость затрат и получение целевой прибыли. Однако такая ориентация реализуется не путем корректировки базовой цены с учетом рыночной конъюнктуры, а за счет корректировки затрат, что стимулирует противозатратную деятельность предприятия. Указанная особенность относится к бесспорным достоинствам рассматриваемого метода, выгодно отличая его от затратного.

Вместе с тем, несмотря на столь явные достоинства метода обратного ценообразования, в настоящее время отсутствует четкий алгоритм его применения в целях установления тарифов на услуги проживания в гостинице. В результате чего на сегодняшний день гостиничные предприятия не располагают действенным механизмом, позволяющим объективно оценить приемлемый для себя уровень цен, исходя из уровня рыночных цен и тех или иных целевых установок (получение целевой прибыли, обеспечение полного покрытия (или различной степени покрытия) постоянных затрат и т. п.). Основные этапы предлагаемого нами алгоритма реализации метода обратного ценообразования представлены на рис. 1.



Рисунок 1 – Укрупненный алгоритм метода обратного ценообразования

Теоретически процесс ценообразования, как это следует из рис. 1, может быть завершен на ранних этапах в том случае, когда цена, обеспечивающая окупаемость затрат и получение целевой прибыли, не будет превышать уровень рыночной цены. Однако на практике зачастую имеет место обратная ситуация. И здесь для достижения целевой прибыли необходимо корректировать текущие затраты предприятия. В том случае, когда резервы снижения постоянных и переменных затрат исчерпаны, но цель еще не достигнута, корректировке должна подлежать сама целевая прибыль – на величину превышения $\Pi_{ц}$ над $\Pi_{р}$.

ОРГАНІЗАЦІЯ ФІНАНСУВАННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ТЕХНОЛОГІЯМИ КРАУДСОРСИНГУ

О. С. Бойко, аспірантка

Одеський національний економічний університет

Однією з головних умов модернізаційного розвитку підприємств будь-якої економічної сфери є його належне фінансове забезпечення. Ситуація з фінансовим забезпеченням модернізації на вітчизняних підприємствах олійно-жирової галузі характеризується дефіцитом власних інвестиційних ресурсів, а у державі – неефективною амортизаційною політикою, нерозвиненістю ринку капіталів, і, як наслідок, обмеженням можливостей щодо джерел інвестування.

Пошук шляхів вирішення цієї проблеми довів нас до розуміння того, що подальший розвиток цих процесів залежить від наявності та ефективності нових форм організації фінансування та інституційної підтримки підприємств і привів до вивчення зарубіжного досвіду.

У плані інституційної підтримки закордонний досвід пропонує агенції регіонального розвитку (АРР) як форму інституційної підтримки регіонального розвитку. За висновками закордонних фахівців, такі агенції «ефективно співпрацюють з місцевою та центральною владами як фокусні центри стратегічного планування та супроводження проектів розвитку територій,

забезпечують ефективну співпрацю влади-бізнесу-громадськості та створюють якісно нове економічне середовище» [1, с. 3].

Питання створення агенцій регіонального розвитку як інфраструктурної основи розвитку регіонів України підіймалося у 2001 році. Як зазначено у [2, с. 72], агенції регіонального розвитку мали стати «модератором процесу регіонального розвитку країни». Нажаль, цього не сталося. Правовий статус таких агенцій так і не був визнаний державою. Але за цей час в певних областях України виникли та діють неприбуткові організації, що є аналогами агенцій регіонального розвитку.

Досвід функціонування зазначених інституційних структур показує, що далеко не всі вони вирішують завдання, які, виходячи із світового досвіду таких структур, мають бути ним притаманні.

Кризові явища, що нарощуються в країні, техніко-технологічний стан підприємств та брак у них коштів, зростання вимог до якості продукції та відкриті європейською спільнотою можливості виходу на європейські ринки змушують виробників (особливо середніх та малих) все більше схилитися до висновку про доцільність консолідації. На наш погляд, консолідації сьогодні потребують, перш за все, середні та малі підприємства. Зрозуміло, що в ринкових умовах існує конкуренція виробників, яка за своєю природою нібито унеможливорює таку консолідацію. Але зарубіжний опит успішної реалізації проектів розвитку свідчить про те, що у таких ситуаціях підприємства мають діяти за принципом оптимального поєднання конкуренції та консолідації.

Виклики сьогодення потребують вирішення проблем забезпечення умов інноваційної модернізації підприємств олійно-жирової галузі, які невзможі вирішити вони самотужки. Як показав проведений аналіз, перш за все це стосується підприємств середньої та малої потужності, у яких здебільшого немає ні фінансових коштів для здійснення модернізації, ні спеціалістів з питань оцінки модернізаційного потенціалу, розробки стратегій, програм та проектів модернізації.

Вирішення проблем інноваційної модернізації на таких підприємствах бачиться нами, по-перше, у добровільному об'єднанні їх у регіональні асоціації і, по-друге, застосуванні в рамках таких асоціацій певних елементів технологій краудсорсингу.

Краудсорсинг – це технологія інтелектуальної співпраці поєднаних соціальними мережами носіїв неявних знань, що спрямовується на сумісне створення інтелектуального продукту; технологія мережевої інтеграції неявних знань великої кількості людей, інтелектуальна взаємодія яких не має територіальних, корпоративних, професійних, соціальних, культурних та інших обмежень [3, с. 113].

Аналіз зарубіжного досвіду показав широке використання в останні роки технологій краудсорсингу як інструменту фінансування проектів розвитку саме на рівні підприємства. Технологіями краудсорсингу є: краудфандинг, краудстронінг та краурекрутинг. Найбільш розповсюдженою серед них є краудфандинг, який визначають як «колективний гаманець».

Слід зазначити, що термін «краудфандинг» з'явився не так давно, але ідея колективного фінансування не є новою. Прорив у краудфандинговій технології стався у 2012 році. За даними [4], у 2012 році у світі було проведено більше 1 млн успішних кампаній зі збору коштів на різні бізнес та соціальні проекти. Обсяг зібраних коштів за допомогою краудінвестингових платформ склав 2,7 млрд дол. США [4, с. 80].

Останнім часом серед підприємців з'являється розуміння того, що найшвидший і найефективніший спосіб вирішити проблеми з пошуком ресурсів для власного розвитку – це не пошук дешевих кредитних ресурсів чи лобіювання інтересів у влади, а самофінансування, в тому числі і використання краудфандингу [3, с. 117]. Ми вважаємо доцільним використання технології краудфандингу як «колективного гаманця» у фінансуванні інноваційної модернізації олійно-жирових підприємств.

Початковим етапом цієї технології є формування так званої краудфандингової платформи, тобто ініціатора (підприємства), який розпочне об'єднання споріднених такою ідеєю підпри-

емств (краудфандинг передбачає це робити за допомогою соціальної мережі).

Шляхом добровільного об'єднання підприємств, що розташовані в межах певного регіону, має створитися регіональна асоціація підприємств для вирішення питань їх модернізаційного розвитку. Створення регіональної асоціації модернізаційного розвитку підприємств має здійснюватися, на наш погляд, за принципами:

- добровільності входження на підставі спільності інтересів;
- галузевої належності;
- регіонального розташування;
- рівноправ'я учасників;
- організації відносин між членами на договірних засадах;
- колегіальності;
- самофінансування;
- самокерованості.

Робочім органом, що сприятиме вирішенню проблем модернізаційного розвитку підприємств-членів асоціації, має стати, на нашу думку, Центр модернізаційного розвитку (ЦМР) підприємств-членів регіональної асоціації.

ЦМР підприємств-членів регіональної асоціації – це інституція, яка утворюється в регіоні за технологією краудрекрутингу з метою сприяння модернізаційному розвитку підприємств на його території.

Місією ЦМР підприємств-членів регіональної асоціації є узагальнення «колективного інтересу» щодо модернізаційного розвитку підприємств на території регіону. Тобто такий Центр стає центром формування ідей та реалізації проектів модернізаційного розвитку підприємств-членів регіональної асоціації.

Ми вважаємо, що функціями Центру модернізаційного розвитку підприємств-членів регіональної асоціації мають бути наступні:

- оцінка модернізаційного потенціалу підприємства;
- розробка стратегій модернізаційного розвитку підприємств;

- розробка проектів (програм) модернізації підприємств;
- оцінка ефективності проектів (програм) модернізації підприємств;
- формування Фонду модернізаційного розвитку підприємств-членів регіональної асоціації;
- визначення черговості модернізації підприємств-членів регіональної асоціації;
- сприяння реалізації програм модернізації підприємств-членів регіональної асоціації.

На нашу думку, Центр модернізаційного розвитку підприємств-членів регіональної асоціації має функціонувати як неприбуткова організація, діяльність якої фінансується за рахунок внесків, що здійснюють підприємства, які добровільно увійшли до регіональної асоціації.

Технологія краудфандингу передбачає утворення фінансового фонду розвитку. Згідно з цим уявляється доцільним підприємствам, що об'єднуються в регіональну асоціацію для успішного вирішення завдань модернізації, відраховувати частину фінансових коштів у регіональний фонд модернізаційного розвитку. В умовах, що склалися, ця форма взаємного фінансування підприємств набуває особливу значимість. Ціллю такого інвестування виступає консолідована зацікавленість підприємств галузі в регіоні у виробництві високоякісної продукції.

Список використаних джерел

1. Асоціація агенцій регіонального розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.narda.org.ua/sap/spaw/files/620791_106952.pdf. – Назва з екрана.
2. Регіональна політика: правове регулювання. Світовий та український досвід / [за ред. А. Ткачука]. – К. : Леста, 2011. – 260 с.
3. Осипов В. Краудфандинг як каталізатор інвестиційно-інноваційної діяльності підприємства / Осипов В., Некрасова Л., Давиденко М. // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2014. – № 12 (220). – 208 с.
4. Некрасова Л. А. Впровадження краудфандингу для стимулювання інноваційної діяльності підприємств України в ІТ-сфері [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.narda.org.ua/sap/spaw/files/620791_106952.pdf.

ронний ресурс] / Некрасова Л. А., Давиденко М. В. // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. – 2014. – Т. 19., Вип. 2/3. – С. 76–80. – Режим доступу: http://visnyk-onu.od.ua/journal/2014_19_2_3/18.pdf. – Назва з екрана.

НОВА МОДЕЛЬ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

О. В. Боровиков, к. е. н., доцент

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

У подоланні соціально-трудових конфліктів на підприємствах України важлива роль належить Національній службі посередництва і примирення (НСПП), яка є постійно діючим державним органом. Служба утворена відповідно до Указу Президента України відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 17 листопада 1998 року № 1258/98 [1]. Мета та завдання цієї служби є сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) [2]. Загалом деякі завдання є здійснення заходів із запобігання виникненню спорів, страйків та колективних припинень роботи, інших акцій соціального протесту. За 14 років діяльності служби було зареєстровано 1801 спор (конфлікт), із цього кількості спорів (конфліктів) вирішено 94,3 % від загальної чисельності конфліктів. За роки існування служби загальна кількість зареєстрованих НСПП колективних трудових спорів розподілялась за рівнями управління таким чином: на національному рівні – 3, на галузевому – 12, на територіальному – 71, на виробничому – 1 783.

Відділення в Полтавській області діє з січня 2001 року [3]. За час існування Відділення сприяло вирішенню 64 спорів та за безпосередньої участі Відділення вирішено 60 спорів (було висунуто 133 вимоги найманих працівників, вирішено 97 %) на 277 підприємствах, в установах і організаціях Полтавської області. Врегульовано розбіжностей майже на 750 підприємствах, в установах і організаціях. Також попереджено кілька десятків страйків та інших акцій протесту економічного спрямування. Лише упродовж останніх двох років Відділенням було прове-

дено понад 200 примирних процедури (узгоджувальні зустрічі, примирні комісії), спрямовані на сприяння вирішенню колективних трудових спорів та запобігання їх виникненню [4]. Безпосередніми учасниками цих спорів стало більш ніж 68 тисяч осіб, що становить 86 % від загальної кількості осіб на цих підприємствах.

Але останнім часом виникла необхідність підготовки нового законопроекту про вирішення трудових спорів на основі Нової моделі [5]. Мета та принципи Нової моделі вирішення трудових спорів в Україні розроблені Експертною групою Шведсько-українського проекту в сфері вирішення трудових спорів. Мета Нової моделі – формування ефективного механізму вирішення трудових спорів на основі європейських стандартів та найкращого досвіду, згідно з якими організації роботодавців та профспілки відіграватимуть важливу роль і нестимуть конкретну відповідальність у вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного їх вирішення. Основними принципами Нової моделі є верховенство права та законності; незалежність, рівноправність та правоможність сторін трудового спору; вирішення трудових спорів на основі соціального діалогу; оперативності вирішення трудових спорів та оптимальності передбачуваних строків; простоти та доступності процедури вирішення трудових спорів; пріоритетності примирних процедур та компромісних рішень при вирішенні трудових спорів; безоплатності примирних процедур для сторін трудового спору; обов'язковості рішення трудового арбітражу; взаємної відповідальності сторін трудового спору, їх представників за виконання рішень трудового арбітражу, зобов'язань за досягнутими домовленостями. Нова модель передбачає судову процедуру розгляду трудового спору. В умовах дії Нової моделі підвищена роль НСПП в забезпеченні її інституціональної спроможності, а також з'являється нова роль організацій профспілок і роботодавців у процедурах вирішення трудових спорів на всіх рівнях. Нова модель передбачає відповідальність за порушення порядку вирішення трудових спорів, невиконання колективних договорів, угод, трудових договорів (контрактів) та забезпечення

належної підготовки високопрофесійних кадрів трудових посередників і трудових арбітрів та інше.

Список використаних джерел

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс] : Закон України від 17 листопада 1998 року № 1258/98. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/> – Назва з екрана.
2. Основні завдання Національної служби посередництва і примирення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=2. – Назва з екрана.
3. Починаючи з 2001 року, в Полтаві діє Національна служба посередництва і примирення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://news.poltava.info/> – Назва з екрана.
4. Національна служба посередництва і примирення. Полтавське відділення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.adm-pl.gov.ua/page/viddilennya-nacionalnoyi-sluzhbi-poserednictva-i-primirenniya-v-poltavskiy-oblasti-nspp-0/> – Назва з екрана.
5. Нова модель вирішення трудових спорів – підбиття підсумків обговорення та перспективи її впровадження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=7346:2015-02-18-15-42-06&catid=11:2010-01-18-23-32-00&Itemid=29. – Назва з екрана.

СЕКЦІЯ 2. УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

SOCIAL PROGRAMS FOR REGIONAL DEVELOPMENT GEORGIA

B. Gechbaia, *associate Professor, Doctor of Economics;*

H. Sanikidze, *doctoral Student*

Batumi Shota Rustaveli State University. Batumi, Georgia

The problem of regional development of the State is related first of all to the uneven social and economic development of the territorial units. In these conditions, it is necessary to work out the new and effective methods of influence on the national economy, of which the prognostication of the purpose-oriented programs is of a great importance, since it enables us to resolve strategic tasks of development of this or that region reliably, in a short-term period and within the frameworks of the general policy of the State and, specify the priorities of daily activities for both the central and regional governance bodies.

The main purpose of the regional economic policy is a maximal effective use of regional peculiarities with taking into account their possibilities. This policy has a set of its sub-purposes, which cover social, economic, ecological and national objectives. Of these, the economic objective is significant, envisaging a sustainable development of farming facilities in the regions, creation of competitive environment, widening of the export potential, creation of favorable conditions for attraction of investments, financial stability, etc.

On the transitional stage, the regions the regions were suffering with a deep social-and-economic crisis, which has originated a large number of economic problems. Namely, an insufficient entrepreneurial activity, a low-rate use of investments, inadequate satisfaction of social and economic needs of the population. Besides, a disproportion in the levels of development between different regions is observed. Both the regional markets and inter-regional economic relations are developed weakly, causing big losses. For overcoming

these problems it seems important to search for and develop the mechanisms of economic ties, that will make it possible to reveal fully the export potential of the regions; In connection to the above mentioned, we think it necessary to optimize the current system of distribution of the tax revenues between the central and the regional budgets and, to form such a system of the tax revenues, which will envisage maximally the interests of the local governance bodies and give them the new stimulus.

The problem of regional development of the State is related first of all to the uneven social and economic development of the territorial units (regions). In these conditions, it is necessary to work out the new and effective methods of influence on the national economy, of which the prognostication of the purpose-oriented programs is of a great importance, since it enables us to resolve strategic tasks of development of this or that region qualitatively, reliably, in a short-term period and within the frameworks of the general policy of the State and, specify the priorities of daily activities for both the central and regional governance bodies.

The main tasks for working out the regional development programs are as follows: elimination of the inter-regional disproportion and equalization thereof; formation of the optimal territorial, and departmental economic structures; creation of the balanced regional enterprises; a full-range and effective use of natural, material and labor resources in the regions; environmental protection; avoiding the results of natural calamities and technogenic catastrophes; formation of the relevant infrastructures; spiritual revival of the regions with preserving and further strengthening of their historic and cultural heritages; stabilization of the social-political and legal situation.

Complex programs for the social-and-economic development of the regions consist of several parts describing the contextual and functional characteristics of projects of the programs to be implemented. In the programs of a similar nature the following parts are to be considered: 1. Analysis and assessment of the social-and-economic situation in a region; 2. Assessment of the state of natural resources and environmental protection; 3. Demographic situation

and the labor market; 4. Formation of concept for social-and-economic development of a region, with putting the main accent on determining the directions of effective and rational use of the existing main resources. On the grounds of such determination, an economic assessment of various branches and the ways of formation of the economic facilities should be specified; 5. Working out the main purpose-oriented program in a form of the sub-programs; 6. Creation of mechanisms for implementation of the program, with specifying the set of interrelated measures of resolving the problems. Such the mechanism should be found out through reviewing and comparing the alternative versions in order to develop the prognostic model of the program; 7. Provision of the program with the relevant resources (financial, material, labor, informational); 8. Coordination of the program-related measures with ensuring the coordinated activities of all the organizations involved in implementation of the program; 9. Assessment of the effectiveness of implementation of the program, namely, calculation and evaluation of the data of economic profitability; 10. Organization, forms and methods of program management, to form the organizational-and-functional structure of management with taking into consideration the regional peculiarities and the program features;

In the transitional markets, development and realization of the regional programs have an essential importance for the economic development of countries and preserving their stability. Therefore, the State should specially support such programs. The developed countries have a wide experience in this field. Even at the initial stages of development, the regional programs were successfully implemented in Appalachia and Tennessee. These programs have covered a large territory of the USA and played a major role in the economic growth of the country. E.g. the Tennessee regional development program involved the interrelated sub-programs envisaging the development of infrastructural networks, environmental measures, recreational facilities, in line with development of the energy sector.

The regions of Georgia have not any complex programs for social-and-economic development. Only the municipal development

programs of cities (Tbilisi, Kutaisi, Poti, Batumi, Rustavi, and 7 other towns) and regions have been implemented up now. Therefore, Georgia has not an adequate practice for drafting the regional programs. At the same time, the methodology of creation, approval and implementation of the purpose-oriented programs, need to be improved, too. An existence of scientifically well-justified programs is a necessary precondition for improving the social-and-economic situation in the territorial units of the country.

Literature

1. Reform of the Structural Fonds: Comharative Analysis. European Commission, June, 1999.
2. Гранберг А. Г. Основы региональной экономики / Гранберг А. Г. – М. 2000.
3. Леонтьев В. Исследование структуры американской экономики / Леонтьев В. и др. – М. 1958.
4. Региональная экономика / под. ред. М. В. Стеранова.

РОЛЬ КОНТРОЛЮ ТРАНСФЕРТНОГО ЦІНОУТВОРЕННЯ В ПОДАТКОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ РЕГІОНУ

Ю. М. Волошин, здобувач

ННЦ «Інститут аграрної економіки»

За період незалежності, в податковій системі України виникла необхідність застосування одного з найбільш дієвих інструментів боротьби з виведенням капіталу в закордонні юрисдикції шляхом імплементації в національне законодавство принципів контролю за трансфертним ціноутворенням.

Трансфертне ціноутворення полягає у встановленні таких цін в операціях між пов'язаними особами які мають на меті перенесення точки формування прибутку в більш сприятливі юрисдикції з низьким рівнем оподаткування, розподіл податкового навантаження на користь збиткових компаній групи або компаній з пільговим режимом оподаткування.

Питання застосування трансфертного ціноутворення розглянуто в статтях таких вчених, як О. Баклан, А. Суббот, О. Чумакова та ін.

Зважаючи на переважаючий сировинноорієнтований експортний потенціал України ця проблема була і залишається однією з головних на сучасному етапі розвитку економіки. Використовуючи прогалини у національному законодавстві щодо трансфертного ціноутворення суб'єкти зовнішньоекономічної діяльності безперешкодно виводять фінансові ресурси за кордон, вилучаючи їх з вітчизняної економіки та накопичувати власні заощадження у іноземних банках, практично уникаючи при цьому оподаткування в Україні. [1]

На регіональному рівні контроль за застосуванням трансфертного ціноутворення є необхідним процесом з урахуванням специфіки тієї чи іншої галузі діяльності. Так в аграрно-промисловій Полтавській області зосереджено ряд великих промислових підприємств та представлені всі національні агрохолдинги. І ті і інші мають чітко орієнтовану політику на тісну співпрацю із закордонними партнерами, стали практику відносин з нерезидентами, а тому існує високий ризик ймовірності застосування неринкових цінових діапазонів. Як наслідок точка формування прибутку може переноситься до країн з меншим податковим навантаженням, що в свою чергу зменшить надходження до бюджету.

Роль контролю трансферного ціноутворення в податковому менеджменті регіону полягає у необхідності проведення податковими органами постійного моніторингу, своєчасному виявленню, збору інформації, аналізу, перевірці встановлених фактів, проведенні документальних перевірок. Особливістю саме цього напрямку є те, що операції, які підпадають під такий контроль мають бути не менше за суму 50 млн грн (без врахування податку на додану вартість) [2].

Таким чином цей процес автоматично є надзвичайно актуальним в сенсі контролю за діяльністю великих підприємств регіону.

Отже, можна стверджувати, що запроваджувані ініціативи є безумовно надзвичайно важливими з точки зору наповнення бюджету та розвитку економіки як окремих регіонів так і країни в цілому, проте новизна трансфертного законодавства теренах України, відсутність практичного національного досвіду застосування механізму контролю трансферного ціноутворення є свідченнями того, що не дивлячись на досить жорсткий пресинг з боку держави, офшорні зони продовжать своє існування. Ключовим буде питання не тотальної боротьби з трансферним ціноутворенням, а створення мотивацій бізнесу для роботи за правилами української юрисдикції, забезпечення рівних умов для ведення бізнесу.

Список використаних джерел

1. Баклан О. В. Деякі теоретично-правові питання щодо регулювання трансфертного ціноутворення / Баклан О. В. – К. : Публічне право. – 2014. – С. 71–77.
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. – Назва з екрана.
3. Суббот А. Особливості правового регулювання контролю трансфертного ціноутворення у відносинах великих платників податків / Суббот А. – К. : Віче, 2014. – С. 2–4.

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

М. В. Жук, аспірант кафедри філософії, теорії та історії державного управління НАДУ

Молодіжна політика України є системною діяльністю держави у відносинах із особистістю, молоддю, молодіжним рухом, що здійснюється у законодавчій, виконавчій, судовій сферах і ставить за мету створення соціально-економічних, політичних, організаційних, правових умов і гарантій для життєвого самовизначення, інтелектуального, морального, фізичного розвитку молоді, реалізації її творчого потенціалу як у власних інтересах, так і в інтересах України.

В Україні було реалізовано та наразі реалізовується низка загальнодержавних програм, положень, що спрямовані на вирішення соціальних проблем молоді, сприяння її соціальному розвитку. Це, зокрема, Програма підготовки та залучення молоді до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, створення умов для її професійного зростання. Державна програма «Репродуктивне здоров'я нації» на період до 2015 року, Державна програма підтримки сім'ї на період до 2010 року, Національна програма забезпечення молоді житлом на 2003–2012 роки, тощо. Хоча реалізація зазначених програм і дала певні позитивні результати, проте, все ще існує багато проблем, пов'язаних, насамперед, із достатньо низьким рівнем економічної та громадської активності молоді, «відстороненням» її від суспільних і державних справ.

Зокрема, 28 січня 2009 р. Кабінет Міністрів України прийняв Постанову «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2009–2015 роки». Проте фінансування програми потребує значного збільшення, а також посилення контролю за його виконанням. З року в рік також недофінансовується Національна програма забезпечення молоді житлом. Так, програма на 2003–2012 роки була недофінансована з Державного бюджету України на понад 500 млн грн. Тенденція збереглась і при фінансуванні Державної програми забезпечення житлом на 2013–2017 роки. З передбачених у 2013–2014 роках 1 085,418 млн грн на надання пільгових довготермінових кредитів молодим сім'ям та самотнім молодим громадянам на будівництво і придбання житла за рахунок коштів державного бюджету, що давало можливість забезпечити житлом більш як 3,5 тис. молодих сімей та ввести в експлуатацію близько 220 тис. м² житла, Законами України про Державний бюджет України на 2013 та 2014 роки було передбачено лише 97,0 та 25,9 млн грн, відповідно, або 11,4 % від передбачених Програмою на цей період обсягів. При цьому фактично використано лише 94,9 млн грн, що складає 8,7 % від запланованого обсягу [1].

З огляду на тенденції соціально-економічного й суспільно-політичного розвитку України з метою створення належних умов для залучення молоді до соціально-економічних, політичних, духовних та інших суспільних процесів у 2013 році була прийнята Стратегія розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року [2].

Загалом на шляху реалізації якісно нової молодіжної політики в Україні існують проблеми як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Попри всі зусилля держави та громадянського суспільства, нині ситуація в молодіжному середовищі та в сфері компетенції державної молодіжної політики характеризується наявністю ряду «дефіцитів». Зокрема, гострими проблемами молодіжної політики є: забезпечення вільного та рівного доступу молоді до якісної освіти; деградація структури зайнятості, молодіжне безробіття, руйнування; трудової мотивації молодих працівників; зниження якості соціального середовища молодої людини; погіршення стану фізичного і психічного здоров'я молодого покоління; маргіналізація і криміналізація молодіжного середовища, збільшення числа молодих людей, схильних до правопорушень; деформація духовно-етичних цінностей.

Соціально-економічне й духовне відродження України можливе з концентрацією уваги та зусиль на вирішенні проблем молоді як майбутнього країни, гаранта суспільно-економічного прогресу, адже подальший розвиток суспільства чи не найбільшою мірою залежить від забезпечення гідних стартових умов для життєдіяльності молодих поколінь.

Тому одним із пріоритетних завдань органів державної влади щодо забезпечення розвитку економіки, відкритого суспільства, інтеграції України до світової спільноти є вдосконалення роботи з основних напрямів реалізації державної молодіжної політики, забезпечення повноцінної роботи з молоддю.

Список використаних джерел

1. Матеріали Комітетських слухань на тему: «Забезпечення молоді житлом-реалії та перспективи» 11 лютого 2015 року).
2. Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року : Указ Президента України від 27 вересня 2013 року № 532/2013.

УПРАВЛІННЯ СУБ'ЄКТАМИ ТОРГОВЕЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ СПОЖИВЧОГО РИНКУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Т. Б. Кушнір, к. е. н., доцент кафедри економіки підприємств харчування та торгівлі
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Споживчий ринок є однією з головних соціально-економічних систем, на якому відбувається поєднання соціальних функцій і комерційної діяльності. Будь-яка соціально-економічна система постійно змінюється у просторі й часі та переходить з одного стану до другого та з метою уникнення небажаного напрямку розвитку, враховуючи обмеженість для кожного певного періоду можливостей, повинна бути керована. Процес управління соціально-економічною системою передбачає певну послідовність дій, сукупність яких необхідна для узгодження спільної діяльності її суб'єктів та забезпечує стійкий розвиток системи.

Торговельна інфраструктура, як базова складова споживчого ринку, є важливою сферою зайнятості та отримання доходу для значної частини населення країни, виступає основним джерелом задоволення його споживацьких потреб та представлена суб'єктами, які власне самі отримують доходи та наповнюють бюджет податками.

Діяльність суб'єктів торговельної інфраструктури (сфери оптової, роздрібної торгівлі, іншого торговельного посередництва) в сучасних скрутних для виживання економіки умовах, не зважаючи на важливість незалежного їх ринкового існування, зараз як ніколи потребують урегулювання їх діяльності, бо наявні тенденції в їх розвитку викликають побоювання.

Так, спостерігається прогресуюче підпорядкування роздрібній мережі оптового підприємництва, та навіть виробничих потужностей споживчого напрямку. Таких стан може скласти загрозу вітчизняному малому підприємництву, яке спеціалізується на виробництві продукції споживчого профілю, бо зростання концентрації капіталів у торговельній сфері можуть

привести до радикального їх впливу на виробництво. Тим паче, що на сьогодні суб'єкти торговельної інфраструктури навіпл завантажують свої логістичні центри імпортними товарами, і це вже пряма загроза вітчизняному виробникові. До того ж за рівноправних відносин з Євросоюзом, споживчий ринок України продовжить стрімко насичуватись товарами дешевшими за вітчизняні.

Проблемним питанням в таких умовах є роз'єднаність та недовіра, відсутність ефективних взаємозв'язків між бізнесом, владою та наукою, що на практиці виявляється у зниженні інноваційності виробництва та торгівлі: вкладення в морально застаріле в країнах ЄС обладнання, імпортування подібних технологій та нематеріальних активів та їх впровадження на вітчизняних підприємствах внаслідок відсутності інформації щодо інноваційних можливостей.

В таких умовах, виправлення ситуації, на нашу думку, потребує в першу чергу формування стратегічного мислення керівників та впровадження передових інноваційних досягнень як на рівні суб'єктів торговельної інфраструктури (що актуально і для виробничого сектору), так і на рівні місцевих органів влади.

Управління більшістю українських підприємств базується передусім на стратегії адаптації до негативних умов, нехтуючи при цьому можливостями, які потрібно вивчати та використовувати для власного розвитку.

Крім того, формуючи стратегію розвитку підприємства повинні не проста враховувати наявні умови розвитку, а вишукувати конкурентні переваги та можливості їх формування саме інноваційними методами. Зокрема, під час формування кадрового складу звертати вагу на підбір фахівців саме того спрямування, яке необхідне підприємству, підтримувати бажання постійного навчання працівників; вивчення ринкових можливостей засновувати на проведенні бенчмаркінгових заходів; під час залучення фінансових ресурсів з будь-яких джерел – робляти переконливі бізнес-плани, вдалі презентації ідей, проектів перед потенційними інвесторами.

Розуміння стратегічних переваг та зовнішніх умов реалізації інноваційних ідей підвищуватиме шанси підприємств у боротьбі за обмежені ресурси фінансування, налагоджуватиме їх зв'язки з освітянськими структурами, що сприятиме насиченню ринку спеціалістами з необхідними знаннями, зближенню підприємницьких структур з владою, а в кінцевому рахунку, покращенню інституційного забезпеченню розвитку бізнесу.

Таким чином, управління торговельною інфраструктурою споживчого ринку повинно будуватись на об'єднанні зусиль влади, науки та бізнесу у напрямку розробки стратегії інноваційного розвитку споживчого ринку, яка є складовою загальної стратегії економічного розвитку регіонів та має забезпечувати реалізацію пріоритетів, визначених Державною стратегією регіонального розвитку.

АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ НЕФТЬ-ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ

Самира Яшар кызы Мамедова, д. ф. по э.
Азербайджанский Университет Кооперации

XX век вошел в историю, как век триумфа нефти и газа в качестве главной энергетической основы развития мировой экономики, на долю которых пришлось две трети мировой потребности в источниках энергии, тепла и света.

Разработанная Гейдаром Алиевым новая нефтяная стратегия, основанная на богатом историческом опыте освоения нефтегазовых месторождений, созданном многими поколениями нефтяников производственных мощностей и инфраструктуры, наличии огромных потенциальных углеводородных запасов и необходимости привлечения к их освоению иностранных инвестиций, современной техники и технологий в бурении, эксплуатации морских скважин и охране окружающей среды, стала краеугольным камнем экономической политики государства и обеспечила динамическое развитие, реформы и коренные социальные изменения в жизни страны.

Как известно, Азербайджан это признанная родина мировой нефтяной промышленности, где в начале прошлого века добывалось более 50 % всей добычи на планете. В Азербайджане было открыто 71 нефтяных и газовых месторождений, из них в настоящее время в эксплуатации находятся 54 месторождения, в том числе 54 на суше и 17 в азербайджанском секторе Каспийского моря. Наша страна, обладая значительными суммарными извлекаемыми запасами около 4 миллиардов тонн нефтяного эквивалента играет ведущую роль в Каспийском регионе, демонстрирует признанные успехи в сфере добыче углеводородного сырья, диверсификации экспортных маршрутов транспортировки нефти и газа на мировой рынок, реализации глобальных, мирового класса по своим масштабам, энергетических проектов и привлечению иностранных инвестиций.

Нефть и нефтепродукты традиционно занимают доминирующее положение в структуре экспорта и их реализация на зарубежных рынках является основным источником поступления общемировой конвертируемой валюты в страну, что имеет огромное значение для укрепления внешних торгово-экономических связей и товарооборота. На протяжении многих лет экспорт нефти и нефтепродуктов оставался достаточно высоким и в отдельные годы достигал более 90 процентов общего объема реализуемой за рубеж продукции.

Нефтяная и связанные с ней другие отрасли промышленности страны еще долгое время будут оставаться базовым сегментом, гарантом долгосрочного и стабильного развития нашей экономики, оказывать существенное влияние на процессы структурных реформ и изменений в экономике, темпы ее роста.

Именно поэтому необходимо продолжить выполнение государственных целевых программ, направленных на решение системных проблем нефтяной отрасли и создание долгосрочных условий для устойчивого развития всего нефтегазового, нефтеперерабатывающего, нефтехимического и химического комплекса страны с учетом конкурентоспособности производства продукции, развития глобальных рынков и рыночных принципов управления экономикой.

В этой связи, необходимо постоянно совершенствовать и развивать материально-техническую базу отрасли, повысить уровень научно-технических разработок и научно-исследовательских работ, создать условия и благоприятный режим для инвестиций и привлечения новейших технологий и мировой практики в нефтедобывающую, нефтеперерабатывающую и нефтехимическую отрасли промышленности.

Нефтяной фактор еще долгие годы, а может и десятилетия будет оставаться стрелом и локомотивом экономики нашей страны, составлять существенную долю в отраслевой структуре промышленного производства и экспорта продукции. Являясь одним из наиболее устойчиво функционирующих секторов экономики и полностью удовлетворяя потребности промышленности и населения страны в необходимых нефтепродуктах, нефтегазовый комплекс оказывает серьезное влияние на трансформацию отраслевой и территориальной структуры экономики, как с точки зрения формирования сырьевой базы для производства конечной промышленной продукции, так и перераспределения через соответствующие фонды и государственный бюджет огромных финансовых средств, получаемых в виде прибылей в процессе добычи нефти и газа.

Опираясь на представленный нами анализ роли и места нефти и нефтяного фактора в экономике Азербайджана, мы убедительно заявляем, что нефтяная и связанные с ней другие отрасли промышленности страны еще долгое время будут оставаться базовым сегментом, гарантом долгосрочного и стабильного развития нашей экономики, оказывать существенное влияние на процессы структурных реформ и изменений в экономике, темпы ее роста. Именно поэтому необходимо продолжить выполнение государственных целевых программ, направленных на решение системных проблем нефтяной отрасли и создание долговременных условий для устойчивого развития всего нефтегазового, нефтеперерабатывающего, нефтехимического и химического комплекса страны с учетом конкурентоспособности производства продукции, развития глобальных рынков и рыночных принципов управления экономикой.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРОМИСЛОВОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

О. О. Носирев, к. геогр. н., доцент кафедри менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності та фінансів
НТУ «Харківський політехнічний інститут»

Показники питомої ваги промисловості в економіці підкреслюють важливість вирішення проблеми підвищення її ефективності як передумови подальшого соціально-економічного розвитку та посилення конкурентних позицій. Аналіз формування основних тенденцій у національній промисловості дає підстави виявити зумовленість основних проблем промислового сектору системними недоліками господарського середовища у країні. Це, у свою чергу, потребує нової якості державної економічної політики, зокрема її промислової складової. Нова концепція промислової політики в національній економіці має виходити з імперативів глобального контексту, який формується під впливом нової якості гео економічних, геополітичних та цивілізаційних процесів.

На даний час в Україні затверджено два документи, які регламентують реалізацію промислової політики. Такими є Державна програма активізації розвитку економіки на 2013–2014 рр. (Постанова КМУ № 187 від 27.02.2013 р.), а також Концепція Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості на період до 2020 року (Розпорядження КМУ №603 р від 17.07.2013 р.) З огляду на сучасний стан національної промисловості, тенденції світогосподарського розвитку та пріоритети внутрішньої соціально-економічної стратегії України об'єктивно необхідно є принципова зміна базових орієнтирів позиціонування у світовому промисловому просторі у його двох основних вимірюваннях – гео економічному та виробничо-ринковому. Стратегічна мета державної промислової політики на середньострокову перспективу (до 2020 р.) має полягати у селективному формуванні і підвищенні конкурентоспроможності обраних видів промислової діяльності й продукції на внутрішньому і зовнішніх ринках на основі переходу до якісно

нової – інноваційної – моделі розвитку, освоєння нових ринків та ефективної участі в інтеграційних процесах [1].

Концептуальна позиція у цьому питанні передбачає певну конкретизацію ідеологічних засад промислової політики. Оптимальний шлях розвитку промисловості України полягає у збереженні й ефективному нарощуванні національного промислового потенціалу переважно на власній території і власній ресурсній базі з урахуванням сучасних екологічних вимог, з достатнім рівнем диверсифікації (за продуктовою і технологічною структурою), орієнтованого на визначальний вплив внутрішнього ринку як чинника зростання.

Із поглибленням процесів глобалізації у розвинених країнах промислова політика перетворилася на більш гнучку та інноваційно-орієнтовану, а у стратегії промислового розвитку замість секторального закладено кластерний підхід щодо виявлення видів виробництва з новими технологіями та розробки цільових програм їхнього розвитку [2].

Слід зазначити, що у дослідженнях низки учених-економістів з'являється й концепт нової індустріалізації, але не як відтворення сформованого раніше індустріального потенціалу, а як створення індустріальної бази нового етапу розвитку продуктивних сил – інноваційного. У розвинених країнах її основою стає розвиток високотехнологічного виробництва товарів та послуг, перехід від машинного до роботизованого виробництва, виробництво послуг, де випуск матеріальних товарів не заміщується, а інтегрується із системою сервісу, зсув акцентів від масового виробництва стандартної продукції до задоволення індивідуальних споживчих потреб, формування глобальної мережі створення вартості за кластерним типом. Тому для України особливого значення набуває промислова політика, в основі якої закладена ідея нової індустріалізації інноваційного типу.

Список використаних джерел

1. Палехова В. А. Промислова політика: теоретичний аспект та уроки іноземного досвіду [Електронний ресурс] / В. А. Палехова // Ефективна економіка. – 2013. – № 5. – Режим доступу: <http://economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2021>. – Назва з екрана.

2. Кіндзерський Ю. В. Промисловість України: стратегія і політика структурно-технологічної модернізації : монографія / Ю. В. Кіндзерський ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». – К. : ІЕП, 2013. – 536 с.

КОНЦЕПЦИЯ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННЕЙ ТОРГОВЛИ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОМ

С. И. Петрович, д. э. н., профессор

Кооперативно-коммерческий университет Молдовы

В Республике Молдова разработана и утверждена, правительством в декабре 2013, Стратегия развития внутренней торговли на 2014–2020 гг. [1], которая будет реализована в два этапа: 2014–2016 гг. и 2017–2020 гг. В приложении пг.1 к Постановлению Правительства пг. 948 от 25.11.2013 приведён стратегический план действий по реализации стратегии, где указаны приоритарные направления развития внутренней торговли, ответственные за исполнение, сроки реализации, источники расходов и ожидаемые результаты.

Стратегия будет внедрена в два этапа. На первом этапе предусмотрено провести оценку товарных ресурсов и торговых сетей, создание условий для регистрации торговой деятельности по принципу «единого окна» и улучшение правовой базы торговли. На втором этапе предполагается улучшить инфраструктуру торговли и модернизацию реализации товаров и услуг. Указанные мероприятия должны привести к росту товарооборота на 5–10 % ежегодно за счет расширения торговой сети, создания агропродовольственных центров, а также центру по сбыту товаров и услуг на базе оптовых рынков. Одновременно намечается модернизация сельскохозяйственных рынков особенно в сельский местности где население в большей степени обслуживается системой потребительской кооперации.

Тем не менее реализация Стратегии в практику затруднена из-за сложившихся негативных тенденций в развитии рыночной инфраструктуры, несовершенства нормативной базы, отсут-

ствия планов развития территорий и генеральных схем размещения торговой сети в городах и районах республики, неразвитости новых типов и форм торговли. Для ускорения реализации стратегии нужна концепция развития торговли на основе управления маркетингом, которая представляет собой систему принципов маркетинга, ориентированных на достижение приоритетных задач в функционировании торговли, в том числе оценка перспектив развития спроса на товары, и определение возможностей развития торговли в условиях конкурентной среды.

Стратегия развития внутренней торговли на основе управления маркетингом должна указать как достигаются главные цели функционирования отрасли, как решаются стоящие перед торговлей проблемы и как распределяются ресурсы для их решения на основе применения инструментов маркетинга-микс (продукт, цена, распределение, продвижение). В специальной литературе стратегия рассматривается как система управленческих решений, направленных на реализацию её миссии и на преобразование её в новое состояние [3]. Эти решения должны определять направления управления маркетингом в соответствии с целями, способы осуществления деятельности на рынке в соответствии с правилами, регламентирующие процесс реализации стратегии развития внутренней торговли.

При выявлении перспектив развития спроса населения на товары следует учитывать, что ныне наблюдается не востребовавшийся спрос на отдельные товары вследствие низкой покупательной способности населения республики при крайне низком уровне её доходов. Например среднемесячная заработная плата в 2014 г. достигнет 227 евро [2]. Ныне на одного пенсионера в Молдове приходится только 1,3 работника, а в Европе на одного пенсионера приходится в среднем 4 работника. Важно совершенствовать механизм функционирования торговли и эффективное его развитие на основе принципов управления маркетингом.

Список использованных источников

1. Стратегия развития внутренней торговли на 2014–2020 гг. : Приложение № 1 к Постановлению Правительства Республики Молдова пг. 948 от 25.11.2013. Официальный монитор Республики Молдова от 6.12.2013 г. № 284–289.
2. Об утверждении размера среднемесячной заработной платы по экономике прогнозируемой на 2014 г. : Постановление Правительства Республики Молдова // Официальный монитор Республики Молдова пг. 297-303 от 20.12.2013, ч. II, ст. 1109.
3. Бакланова В. И. Формирование стратегии управления маркетингом зерна : монография / В. И. Бакланова, О. Г. Чарыкова, Е. В. Сальникова – Воронеж : ГНУ НИИЭОАПК ЦЧР РФ РАСХН, 2009.

ВПЛИВ ТУРИЗМУ НА РОЗВИТОК ТОРГІВЛІ У ПРИКОРДОННИХ РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

А. М. Розман, асистент кафедри менеджменту і туризму
Чернівецький торговельно-економічний інститут Київського
національного торговельно-економічного університету

Прикордонне співробітництво стало важливою особливістю сучасних міжнародних зв'язків регіонів, оскільки саме на кордоні безпосередньо перетинається велика кількість життєво важливих проблеми держав, включаючи зовнішньополітичні, економічні, гуманітарні контакти. Прикордонне співробітництво допомагає вирішувати окремі питання міждержавних відносин, у тому числі ті, за якими важко або поки неможливо приймати рішення на загальнодержавному рівні.

Економічні зв'язки між країнами в прикордонних зонах виражаються в різних формах обміну: торгівля товарами та послугами, рух капіталу у формі іноземних інвестицій, кредитів, позик, банківських вкладів, міграція населення і, нарешті, туристський рух. Туризм на таких територіях є одним з важливих ресурсів зростання. Необхідною умовою розвитку туризму у прикордонному регіоні є, з одного боку, природно-рекреаційні ресурси та історико-культурна спадщина, а з іншого, – якість та доступність туристичної інфраструктури. Динаміка туристичних

потоків за 2010–2013 рр. свідчить про тенденцію до зростання кількості туристів, що відвідують Україну (табл. 1).

Таблиця 1 – Туристичні потоки у 2010–2013 рр. [1]

Роки	Кількість громадян України, які виїжджали за кордон – усього	Кількість іноземних громадян, які відвідали Україну – усього	Кількість туристів, обслугованих суб'єктами туристичної діяльності України – усього
2010	17 180 034	21 203 327	2 280 757
2011	19 773 143	21 415 296	2 199 977
2012	21 432 836	23 012 823	3 000 696
2013	23 761 287	24 671 227	3 454 316

Збільшення кількості туристів є позитивною тенденцією, що сприяє економічному розвитку країни в цілому та прикордонних регіонів зокрема. Розвиток прикордонного співробітництва у сфері туризму є перспективним напрямком розвитку торгівлі з наступних причин:

1. Уряд може використовувати прикордонні контакти в якості додаткових каналів співпраці з сусідніми країнами. Місцеві мешканці отримують можливість більш ефективно розвивати економічні, культурні та гуманітарні зв'язки, вирішувати багато проблем.

2. Розвиваючи прикордонне співробітництво в регіонах, що є транспортними вузлами або знаходяться поблизу них, держава отримує можливість використовувати своє географічне положення в якості транзитного коридору, отримуючи частку геоекономічної ренти.

3. Розвиток прикордонного туризму має велике значення не тільки для підвищення ефективності участі України у світовій економіці, але і для поліпшення регіональних пропорцій економіки, а також сприяє розвитку регіонального співробітництва в цілому.

Співпраця прикордонних регіонів у розвитку туризму – один із важливих факторів стимулювання розвитку торгівлі на цих територіях. Оскільки прикордонні регіони мають схожі тенден-

ції та проблеми розвитку, то докладання спільних зусиль у межах прикордонного співробітництва сприятиме вирішенню актуальних проблем соціально-економічного розвитку. Прикордонна торгівля, яка визначається як потік товарів та послуг через міжнародні сухопутні кордони у зоні до тридцяти кілометрів від таких кордонів, відіграє вагомий роль у забезпеченні засобів існування людей у прикордонних населених пунктах. Вона збільшує доходи осіб, що беруть участь у такій торгівлі, водночас зміцнюючи місцеве виробництво та стимулюючи надання послуг (наприклад, складських, транспортних, допоміжних послуг на місцевих ринках); забезпечує доходи людям, які працюють на ринках, а також тим, хто займається діяльністю, пов'язаною з ринками та торгівлею; знижує імпорتنі ціни на товари, які доступні споживачам у прикордонних зонах і дозволяє експортерам отримувати вигоди від більшої доданої вартості [2].

Список використаних джерел

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з екрана.
2. Мікула Н. Розвиток транскордонного співробітництва України в умовах розширеного ЄС / Н. Мікула, І. Тимечко. – К. : Національний інститут стратегічних досліджень, 2011. – 12 с.

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИК СТРАТЕГІЧНОЇ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

В. В. Стадник, д. е. н., професор кафедри менеджменту;

Ю. О. Головчук, аспірант

Хмельницький національний університет

В умовах адміністративно-територіальної реформи в Україні управління економічним розвитком все більше переходить на рівень регіонів. Це накладає велику відповідальність на регіональні органи управління, які мають забезпечувати збалансований соціально-економічний розвиток підпорядкованої їм тери-

торії шляхом формування ефективної регіональної політики. Важливо при цьому забезпечити оптимальне використання ресурсних можливостей регіону, завдяки чому можна було б мінімізувати виробничі та операційні витрати, водночас не допускаючи екологічного перевантаження території. Це може бути досягнуто шляхом формування регіональних народногосподарських комплексів, основу яких могли б скласти промислові підприємства з потужним виробничим та інноваційним потенціалом.

Інноваційний потенціал промислових підприємств регіону є джерелом зростання його виробничого й економічного потенціалів, передумовою нарощування конкурентоспроможності і якісного розвитку. На жаль, як показали дослідження промислових підприємств Подільського регіону, рівень їх інноваційного потенціалу можна оцінити як середній, незважаючи на те, що більшість підприємств мають достатній техніко-технологічний рівень і достатньо кваліфікований кадровий склад. Особливо низькою була оцінка маркетингової складової інноваційного потенціалу – в частині, яка стосується досліджень перспективних ринків і виявлення потенційних потреб цільових груп споживачів.

У ході проведених досліджень встановлено, що на більшості підприємств відсутні системність і комплексність у розробленні планів і програм інноваційної діяльності, формуванні і розвитку інноваційної культури. З цих причин їх інноваційний потенціал не дає змогу проявляти високу інноваційну активність, яка життєво необхідна вітчизняним підприємствам для успішного конкурування з іноземними виробниками аналогічних товарів. Крім усього іншого, недостатня інноваційна активність веде до неповного використання виробничих потужностей підприємств, що відбивається на кінцевих результатах їх діяльності.

На нашу думку, розвиток інноваційного потенціалу виробничих підприємств регіону є важливим пріоритетом у діяльності органів місцевого самоврядування. З урахування потужності такого потенціалу на провідних підприємствах доцільно формувати стратегічні орієнтири при визначенні пріоритетів розвитку

економіки відповідного регіону. Водночас регіональні органи управління можуть брати безпосередню участь у розвитку тих його складових, які є важливими для забезпечення кумулятивного ефекту для регіону, передусім у поліпшенні умов для інноваційної діяльності (розвитку інноваційної інфраструктури – бізнес-інкубаторів, регіональних центрів технологічного розвитку, налагодженню інформаційної мережі і забезпечення широкого доступу до неї, в тому числі через використання інформаційних технологій, підвищенню професіональних навичок та креативного мислення керівників функціональних служб підприємств через систему тренінгів тощо).

За результатами досліджень зроблено висновки, що децентралізація в управлінні розвитком регіонів має передбачати заходи з активізації економічної діяльності суб'єктів господарювання. Вони мають включати плани стратегічної реструктуризації економіки з урахуванням інноваційного потенціалу промислових підприємств і їх здатності створювати «точки економічного зростання». Важливою складовою реалізації таких планів має бути формування сприятливого інвестиційного клімату регіону, зокрема, через проведення інвестиційних форумів, мінімізацію бюрократичних перешкод, пов'язаних з залученням у регіон стратегічних інвесторів тощо. Разом з тим, для забезпечення кумулятивного ефекту для регіону, при формуванні довготермінової регіональної політики необхідно виділяти кошти на розвиток інноваційної інфраструктури, яка б забезпечувала якісне поліпшення тих складових інноваційного потенціалу підприємств, які залежать від рівня інтелектуального капіталу регіону (використання інформаційних технологій, високий професіоналізм працівників у виконанні функціональних обов'язків, креативність, гнучкість мислення тощо).

Реалізація зазначених пріоритетів потребує не лише накопичення, систематизації й інтерпретації фактичного матеріалу щодо наявних інноваційних можливостей підприємств регіону, а й формування мотиваційної основи їх розвитку й нарощування – через використання організаційно-економічних важелів та інструментів. Розробка такої мотиваційної основи і має бути предметом наступних досліджень.

FINANCIAL MANAGEMENT ISSUES OF GRANT-SUPPORTED PROJECTS IN GEORGIA

G. Bakradze, *Doctor of Business Administration, Associated Professor at European Teaching University*

K. Goletiani, *Doctor of Technical Science, Dean of Faculty of Logistics of the Batumi Navigation Teaching University, Georgia*

As non-entrepreneurial sector in Georgia does not have a long history of its existence, consequently, relations concerned to financial-economic issues of non-profit organizations is not regulated, which is expressed in the absence of proper legal framework and methodology. This sector gradually plays an important role in the country, as civil, as in economic life of the country. Therefore, at the current stage, country is obliged and it is important, to pay more attention to the development of non-profit organization and fulfillment of legal framework issues [3].

The main legislative document, which regulates activity of civil society organizations (CSO), is the Constitution of Georgia, Civil Code of Georgia (2006), Tax Code of Georgia (2014 y.) and the "Law of Georgia on Grants" (June, 1996).

Regardless of who will be the grantor (donor), according to law, receipt of grant shall be implemented on the basis of written agreement, concluded between grantor and grantee/recipient. Grant agreement must include data of issuance objectives, scope, and direction and timing of fund development.

On the basis of analysis of the Law Georgia, with regard to grants following statements shall be noted:

- non-profit organization shall have more than one target program, consequently, implementation periods of programs may be different;
- non-profit organization must agree a budget of target program only with the grantors (donors).

In accordance with International accounting Standards "The grant should not be recognized until there is no compelling belief that: enterprise can do the responsibilities related to its activities and the grant will be received".

Effective system of internal control must exist in the management of grant supported programs, which includes accounting, audit, procurement and asset control mechanisms.

Internal control system is the defense mechanism, which provides accuracy of information presented in the financial reporting.

For the improvement of internal control system, we consider it advisable:

- Functions of Costs' Administration and implementation financial operations should be dissociated;
- Also, should be dissociated the authorization functions of financial operations, as well as supervision and accounting functions;
- limits over the implementation of financial operations must be defined. In particular, must be defined which employees are allowed to conduct banking operations and within what limit;
- Tender should be announced in order to receive optimum level of procurement price, implementation of this activity shall be defined above particular limit;
- Continuous monitoring over the existence of assets and the maintenance of caring-saving state is necessary;

In Georgia, the issue of fulfilling financial accounting and reporting of donor funded projects is actual. A plan on "Accounting Standards of non-profit legal entities and accounting records plan" is approved, which is the step forward to comprehensively solve this problem in non-profit organizations. [4]

Conducting of Financial accounting of donor funded projects is permitted, as an alternative, in accordance with International Accounting Standards. In addition, under the current legislation of Georgia, conducting of financial reporting is obligatory. Donor funded incomes should be determined and directed purposefully, for financing concrete expenditures.

Accounting policy should be developed in accordance with the budgets of donor-funded projects. As regards to accounting programs, that is existed and implemented in practice, in Georgia, however, their adaptation does not enable to draw up computer-aided European Union format financial reporting on the basis of current

accounting. We consider it reasonable, to introduce-implement such kind of accounting program in practice, which will provide with the solution of this problem.

Tax Code of Georgia defines the grantor and the recipient with extreme caution, as well as the relationship between them, in order to prevent the misuse of determined tax privileges.

If the income of non-profit legal entity is received through non-commercial activity, (for example, grants), then such kind of incomes are exempted from certain types of taxation [2].

Benefits, considered in Tax Code of Georgia is an additional incentive for an effective and reasonable use of European Union grants.

References

1. Law on grants of Georgia, 14 march, 2013.
2. Tax Code of Georgia. – Tbilisi, 2014.
3. Civil Code of Georgia. – Tbilisi, 1997.
4. Instruction on “Accounting and financial statement of public legal entities”. – Tbilisi, 2015.

СЕКЦІЯ 3. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ, УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА МЕНЕДЖМЕНТ ОСВІТА

ВПЛИВ ФАКТОРІВ ВНУТРІШНЬОГО ТА ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА РІВЕНЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

М. С. Авраменко, асистент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Формування кадрового потенціалу підприємства являє собою складний і довготривалий процес набуття й використання навичок, знань і умінь працівника. Результативність цього залежить від особистого та професійного потенціалу працівника, що обумовлений безліччю зовнішніх і внутрішніх факторів. До факторів зовнішнього середовища відносять:

1. Економічні фактори – визначають нормальне функціонування організації і пов'язані з обігом грошей, товарів, інформації та енергії, формуванням і розподілом ресурсів.

2. Правові фактори – накладають на організацію обов'язки захисту споживачів і довколишнього середовища, дотримання законодавства, сплати податків, встановлення мінімального рівня заробітної плати і т. п.

3. Політико-інституційні фактори – впливають на політичні погляди, поділяють людей на окремі політичні групи і знаходять вираження в діяльності та прийнятті рішень місцевими органами влади та уряду.

4. Демографічні фактори – ураховують динаміку і тривалість життя людей, міграцію, перехід людей з однієї групи в іншу, пов'язані із віком, сімейним станом, кількістю дітей тощо.

5. Науково-технічні фактори – пов'язані з розвитком науки, техніки, обладнання, процесів виготовлення продукції, матеріалів і технологій, know-how.

6. Екологічні фактори – являють собою складові природного середовища (рівень вологості, забруднення атмосфери, темпе-

ратура, клімат, запаси і використання природних ресурсів, природне довкілля тощо), що впливають на існування та розвиток людей, організацій.

7. Природно-кліматичні фактори – пов’язані з розміщенням місцевості, кліматом і природними ресурсами (корисними копалинами).

8. Культурні фактори – зумовлені встановленими у населення мораллю, цінностями, поглядами, релігією тощо, пов’язані з менталітетом населення, його поведінкою на споживчому ринку, соціально-етичними нормами, що неохоплені законом, проте дотримання яких важливе і бажане для людей.

9. Міжнародні фактори – пов’язані з можливостями використовувати міжнародну торгівлю для продовольчого балансування, міжнародного продажу відносно надлишкових товарів, рівнем НТП у світі тощо.

10. Соціальні фактори – пов’язані з соціальним життям населення, його захищеністю, рівнем і якістю життя, освіченістю, професіоналізмом, традиціями, життєвими цінностями.

До факторів внутрішнього середовища, що впливають на формування кадрового потенціалу підприємства, можемо віднести:

1. Підприємницькі фактори – впливають на виконання трудових, господарських та інших функцій діяльності організації.

2. Організаційно-управлінські – впливають на організацію праці, поведінку працівників, рівень дисципліни і виховної роботи, стиль і практику управління кадрами тощо.

3. Маркетингові фактори – впливають на рівень забезпечення конкурентних переваг організацій споживчої кооперації України, формування споживчого попиту, залучення нових споживачів, партнерів і посередників.

4. Фінансово-економічні фактори – зумовлюють фінансовий стан організацій споживчої кооперації України.

5. Науково-дослідні та проектно-конструкторські фактори – вплив на діяльність за допомогою удосконалення техніки і технологій управління, виробництва товарів, надання послуг.

6. Кадрові фактори – впливають на раціональне використання можливостей, здібностей і вмінь працівників; формування й ефективне використання кадрового потенціалу організації.

7. Біологічні (фізіологічні) фактори – впливають на якість кадрового потенціалу через: індивідуальні особливості організму людини, спадковість, шкідливих звичок, темперамент тощо.

8. Психологічні фактори – впливають на психічне навантаження працівника у зв'язку з процесом виробництва, інформаційними потоками, комунікаційними зв'язками та бар'єрами; взаємодією з іншими працівниками.

9. Морально-етичні фактори – впливають на рівень організованості, дисциплінованості, оволодіння і засвоєння досягнень науки і техніки, мистецтва управляти організацією, людьми та співпрацювати з ними.

Таким чином, фактори внутрішнього і зовнішнього середовища сприяють як підвищенню рівня кадрового потенціалу і розвитку організації, так і його зниженню. Вони надають змогу віднайти засоби, способи і методи для використання резервів розвитку потенціалу організації.

INTERNATIONALIZATION OF HIGHER EDUCATION AS BASE FOR ITS SUSTAINABLE DEVELOPMENT (Case of the TEMPUS Project coordinated by Azerbaijan State University of Economics)

Dr. Shahin V. Bayramov, PhD

Vice-Rector for International Affairs and Programs

Azerbaijan State University of Economics

It is a clear fact that the role and importance of education is continuously increasing in terms of ensuring the sustainable development both in national and international levels.

Despite being one of the oldest universities in Azerbaijan, currently ASUE is considered to be the most modern and reformist university in our country.

We intend to develop bilateral and multilateral cooperation with relevant global organizations that will enable us to align the

educational process with global perspectives and to prepare future economists able to respond to international challenges.

In order to reach these goals, we are going to draft and implement ASUE's international development strategy.

We decided to draft a project on ASUE's internationalization. In this point, the European Commission's TEMPUS Program has been considered to be more suitable and promising instrument to implement that project.

Fortunately, in 2013 ASUE's TEMPUS project titled "Development and improvement of the University Administration on International Affairs" (UNIVIA) has been recommended for funding by the European Commission. Eligibility period of the project is three years (2013-2016).

While drafting the Project the below-stated issues were defined to be the main targets for ASUE:

Developing ASUE's internationalization strategy, including its vision, mission, and activities plan;

Re-structuring ASUE's International Relations Office (capacity-development, distribution of duties etc.);

Dealing with international university rankings and ASEU's inclusion in such lists;

Improving ASUE's presence and image (University branding) etc.

Partner country institutions involved provides a broad geographical coverage demonstrating the promotion of regional cooperation. The project includes eleven partner universities from Azerbaijan (Baku State University, Nakhchivan State University, Ganja State University, Sumgayit State University), the Ukraine (Kyiv National Economic University, Poltava University of Economics and Trade), Kyrgyz Republic (Kyrgyz Economic University, International University of Kyrgyzstan), and Tajikistan (Khujand State University, Institute of Entrepreneurship and Service). They are accompanied by four EU participating universities from the Great Britain (University of Warwick), Spain (University of Malaga and University of Santiago de Compostela) and Italy (Alma Mater Studiorum Universita di Bologna). The Ministries of Education of Azerbaijan, the Ukraine,

Kyrgyz Republic and Tajikistan are directly involved in project to strengthen the structural reforms planned under the project.

The main idea of this cross-regional project is to develop the universities' international affairs, to enhance cooperation between partners and EU participating universities, as well as to contribute to a deeper integration of partner countries' institutions into the EU higher education area by optimally using the opportunities coming from the European Neighborhood Policy, the Eastern Partnership and the EU's foreign policy towards the Central Asia. In order to support the mentioned idea the project is focusing on reforming and modernizing the role of International Relations Office (IRO) in overall university administration and it aims to develop renewed national standards for local universities' internationalization and their integration into the European educational area by involving partner countries' Ministries of Education.

The sustainability issue is one of the main and foremost aspects of this Project, and it means that partner universities will benefit from this Project even after its implementation period.

First of all, as a result of successful completion of the Project a sustained IRO working mechanism will be developed at each partner university and the newly developed IROs will be considered as the "best practice models" for all local universities in partner countries.

Secondly, as a result of the supervision of all development activities coordinator's IRO will be developed as an "Expert Center" in the field of IRO administration. ASUE's IRO will be able to export its experience in mentioned field to all regional universities in forthcoming years.

Thirdly, the network developed during the project will be maintained after the end of the project where project coordinator will remain as a "main coordinator". Throughout the successful implementation of the Project so far, the participating institutions already established an effective collaboration and these intra-network strong relations will be transferred to further multi-oriented cooperation.

It was reaffirmed that the global higher education market is becoming more and more competitive day by day, and we have to consider all aspects of this competition and do our best to use our so-

called comparative advantages efficiently. The universities from our region have sufficient opportunities to become the preferred places to get advanced higher education.

ASUE's UNIVIA Project case allows us to value the importance of higher education internationalization for universities from developing countries as well as for overall development of national education systems in Central and Eastern Europe, Central Asia and the Caucasus. Such kind of international projects should be undertaken as the efficient tools to join our efforts in terms of getting more developed and modern higher educational institutions.

References

1. www.aseu.edu.az.
2. www.eacea.ec.europa.eu/tempus.
3. www.univia-tempus.az.

ГРЕЙДИНГОВИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

О. П. Білінська, асистент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Ефективність будь-якої організації залежить перш за все від ринково – орієнтованої стратегії та конкурентоспроможного й мотивованого персоналу. Сучасний розвиток оцінки персоналу характеризується впровадженням наукових розробок та використанням новітніх методів оцінки персоналу. Враховуючи основні тенденції сучасного управління персоналом, необхідно виокремлювати основні складові сучасної системи оцінки персоналу, такі як орієнтація на сучасні надбання та розробки оцінки персоналу, застосування мотиваційних механізмів управління, розвиток потенціалу та навчання персоналу, саморозвиток [1, с. 164]. Тому, підбір ефективних методів оцінки та мотивації персоналу стає одним з найважливіших пріоритетних напрямів по роботі з персоналом.

Взаємозалежність мотиваційного впливу та пошук ефективних методів оцінки персоналу є очевидною для вирішення

сучасних проблем управління. Це в свою чергу, вимагає від керівників підприємств інноваційних підходів до системи управління персоналом на своїх підприємствах.

Оцінка персоналу є досить важливим організаційним чинником задоволення потреб працівника і його стимулювання. Зважаючи на це, для підвищення ефективності роботи та професійного розвитку персоналу, необхідно використовувати не тільки економічні методи його мотивації, але і не упускати можливості для стимулювання потреби персоналу до самовдосконалення та саморозвитку.

Саме, тому розглядаючи мотивацію і винагороду персоналу треба розуміти, що старі методи не завжди можуть впоратися зі своїми завданнями, які виникають у зв'язку з приходять змінами в економіці, бізнесі і в суспільстві в цілому. Вважаємо за необхідне розглядати проблематику взаємодії оцінки персоналу, його мотивації та адекватної оплати праці набагато глибше, враховуючи особливості мотивації персоналу, забезпечення морального задоволення, можливості розвитку співробітників і прийняття самостійних рішень, а також результативних дій в рамках посадових особливостей, що здійсненне лише за допомогою нової технології – грейдинг.

Отже, формування взаємозв'язку між оцінкою та мотивацією персоналу передбачає система грейдингу, яка розроблена американським вченим Едвардом Хеєм. Системи управління, які засновані на цій методиці виділяються організаційною ефективністю та зміцненням мотивації, що позитивно впливає на загальний клімат в організації. Традиційна система грейдингу націлена на створення системи грошового стимулювання персоналу, яка будується на оцінці складності праці на певній посаді [2, с. 8].

Сутність методу Е. Хея полягає в оцінці робіт, що виконуються на кожній позиції (job evaluation) на основі 3-х основних груп факторів, що вважаються найбільш важливими [3]. Перша група включає в себе знання та досвід, які необхідні для роботи. Друга група – навички, необхідні для вирішення проблем. І в третій групі визначається рівень відповідальності. Відповідно по кожному з факторів експертами робиться висновок, що визна-

чається у вигляді таблиць з певними числовими або процентними значеннями. В залежності від отриманих оцінок посадові позиції зараховуються до певних ґрейдів, що і гарантує отримання заробітної плати.

Важливість зв'язку оцінки посади з виміром компетенцій та ефективності персоналу і вирішує впровадження системи ґрейдів в організаціях. Більш ефективно ця система працює в великих організаціях і дає змогу не тільки забезпечити ефективну схему винагородження, а й допомагає визначити стратегію розвитку персоналу, підвищує мотивацію персоналу, стимулює його розвиток та зменшує відтік персоналу.

Використовуючи ґрейдингову систему на підприємстві кадрові служби отримують такий механізм управління, завдяки якому буде вирішуватись максимальна кількість кадрових завдань, а саме: створення посад; оцінку кандидатів при наймі персоналу; оцінка знань та навичок персоналу; оцінку результативності персоналу; формування кадрового резерву; планування навчання; тарифікація та матеріальне стимулювання; нематеріальне стимулювання.

Отже, використання сучасних процесів управління персоналом набуває все більшої актуальності в складних бізнес – процесах сьогодення. Безумовно, розробка системи ґрейдів на підприємствах потребує досить значних витрат на її розробку та впровадження, але тим не менш підприємство отримує можливість управління оплатою праці, оцінкою персоналу, розвитком, навчанням та мотивацією як єдиним механізмом управління. В межах нашого дослідження ми вважаємо головною перевагою ґрейдингової системи управління – це взаємозалежність та узгодженість оцінки та мотивації персоналу організацій.

Список використаних джерел

1. Білінська О. П. Особливості формування системи оцінки персоналу підприємств та організацій споживчої кооперації України / Білінська О. П. // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2011. – № 2 (34). – С. 162–164.
2. Чемеров В. П. Ґрейдинг: технология построения системы управления персоналом / Чемеров В. П. – М. : Вершина, 2007. – 208 с.

3. Степанова М. В. Инновационные подходы к оценке персонала: грейдинг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.sociosphera.com. – Назва з екрана.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

І. С. Гращенко, к. е. н., доцент;

Т. В. Комар, аспірант

Київський національний університет технологій та дизайну

В умовах формування соціально зорієнтованої ринкової економіки зростає престижність висококваліфікованої та якісної праці та зростає трудова активність працівників. Забезпечувати це покликана раціональна організація праці, оскільки її основною функцією має бути оптимальне поєднання працівників та засобів виробництва в процесі праці для створення максимальної ефективності функціонування робочих місць, виробничих структур.

Організація праці на підприємстві являє собою розподіл загального обсягу робіт та визначення потрібних пропорцій у кількості виконавців, розміщення працівників та досягнення узгодженості в їхніх діях, за якої продуктивно використовується техніка, матеріальні та трудові ресурси. Організація праці на підприємстві – це система здійснення трудового процесу, що визначає порядок та умови поєднання і здійснення складових його часткових трудових процесів, взаємодії виконавців і їх груп із засобами праці й один з одним для досягнення поставленої предметної мети спільної діяльності і забезпечення заданого соціально-економічного ефекту.

Організація праці повинна розглядатись із двох боків: як стан системи, що складається з конкретних взаємопов'язаних елементів та відповідає цілям виробництва; як систематична діяльність людей щодо впровадження нововведень в існуючу організацію праці для приведення її у відповідність із досягнутим рівнем розвитку науки, техніки і технології.

Мета організації праці складається з двох взаємопов'язаних частин: підвищити дохідність підприємства або коефіцієнт

корисної дії робочої системи, тобто виробляти більшу кількість продукції належної якості при низьких витратах; гуманізувати працю шляхом зниження високого навантаження на працівників та підвищення безпеки праці. **Економічне завдання** передбачає, що широке впровадження організації праці повинне, з одного боку, сприяти найбільш повному використанню техніки, матеріалів, сировини, енергетичних ресурсів, тобто витрат попередньої уречевленої праці, з іншого – забезпечувати підвищення ефективності живої праці. Врешті-решт організація праці спрямована на прискорення темпів зростання продуктивності суспільної праці в цілому та на зростання прибутків підприємств.

Психофізіологічне завдання полягає у створенні найбільш сприятливих виробничих умов, які забезпечують збереження в процесі праці здоров'я та працездатності людини – головної виробничої сили суспільства. **Соціальне завдання** спрямоване на виховання в процесі праці людини, для якої творча праця, яка справедливо оплачується, є першою життєвою потребою і само-реалізацією; вона задовольняє як первинні, так і вторинні мотиваційні потреби людини.

Об'єктами організації праці є робочі системи (робочі місця) або системи праці різної величини, ієрархічного рівня і складності. На рівні робочих місць предметом організації є трудові рухи, дії, прийоми (комплекси) та умови їх ефективного здійснення. На рівні кількох взаємопов'язаних «організованих» робочих місць (наприклад, дільниці) предметом організації виступають процеси праці, які зв'язують цю групу в єдиний технологічний (виробничий) процес.

Організація праці має змінний зміст. Мірою розвитку матеріально-технічної бази виробництва і підвищення культурно-технічного рівня працівників відбуваються зміни і в організації праці. Механізація, застосування нових видів енергії і матеріалів для виготовлення нових видів товарів змінюють якісний зміст трудових процесів і, відповідно, потребу у кількості працівників, їх професійному і кваліфікаційному складі. Це приводить до змін в організації праці. При аналізі змісту організації праці слід враховувати особливості виробничого рівня, на якому вона відбувається.

На макроекономічному рівні вдосконалення організації праці має такі завдання: відвернення економічних і соціальних втрат, забезпечення якнайповнішого використання людських ресурсів суспільства, регулювання співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального і нематеріального виробництва, перерозподіл працівників між галузями і раціональне розміщення ресурсів між регіонами країни тощо. Для цього застосовуються прямі і непрямі регулятори, що враховують міру розвитку ринкових відносин.

На мікроекономічному рівні головне значення для організації праці мають питання правильної розстановки працівників у виробництві на основі раціонального поділу праці і суміщення професій, спеціалізації і розширення зон обслуговування. Ще одним завданням є узгодженість діяльності – кооперування при здійсненні суворой кількісної пропорційності трудових витрат на взаємопов'язаних ділянках виробництва. У цьому важлива роль належить технологічному і виробничому плануванню, нормуванню праці, які дозволяють науково встановити кількісну пропорційність якісно різних видів праці. На конкретному робочому місці вирішуються такі завдання організації праці, як впровадження найпрогресивніших робочих прийомів і раціонального змісту всього комплексу трудових операцій, правильне обладнання і планування робочих місць, рівномірне і безперебійне забезпечення їх інструментами та матеріалами, створення належних санітарно-гігієнічних і естетичних умов для роботи і життєдіяльності людини.

Вдосконалення організації праці передбачає оптимізацію всіх її елементів, забезпечення їх відповідності технічним параметрам виробництва, цілям діяльності, встановленим критеріям ефективності.

УПРАВЛІННЯ ПЛИННІСТЮ КАДРІВ В УМОВАХ КРИЗИ

Г. В. Долга, к. е. н., ст. викладач

Чернівецький торговельно-економічний інститут, КНТЕУ

Кризові ситуації змінюють поведінку персоналу й негативно впливають на ефективність діяльності підприємства. Однією з основних проблем в умовах нестабільності економіки для

підприємств є плинність кадрів. В Україні приблизно дві третини працівників час від часу замислюються про перехід з одного місця роботи на інше. Забезпечення стабільності праці є важливою метою роботи з управління персоналом сучасного підприємства. Стабільність праці є узагальнюючим показником ефективності праці, що характеризує сталість кадрового складу.

На сучасних підприємствах в умовах кризи однією з основних проблем є висока плинність кадрів, тому завдання підвищення ефективності формування стабільного трудового колективу визначають необхідність подальшої поглибленої теоретичної й практичної розробки проблем зменшення плинності кадрів й узагальнення накопиченого досвіду.

Плинність кадрів – це одна з найважливіших проблем сучасних підприємств нашої країни. Плинність кадрів – це процес, що відображає процес звільнення працівників із організації за власним бажанням, за прогули та інші порушення трудової дисципліни. Якщо оцінювати цей процес з точки зору особистості, то він є прийнятний і зрозумілим: людина має право та змінює своє місце роботи, якщо воно її не влаштовує чи не задовольняє її якихось потреб [1, с. 123].

Необхідно враховувати такі фактори, які факультативно сприяють відтоку персоналу:

- вік співробітника (найбільш ризикований вік переходу на іншу роботу до 25 років);
- кваліфікація співробітника (працівники нижчої кваліфікації частіше змінюють роботу);
- місце проживання співробітника (чим далі співробітник живе від місця роботи, тим більше ризик його звільнення);
- стаж роботи на підприємстві (після трьох років роботи на підприємстві відбувається різке зниження плинності, стабілізація кадрів, що пояснюється як фактором віку, так і проблемами адаптації).

За допомогою проведеного анкетування працівників, які звільняються, були виявлені основні причини плинності кадрів:

1. Низька заробітна плата та несвоєчасні її виплати.
2. Відсутність ритмічності виробництва.

3. Нестабільність ситуації на підприємстві.
4. Невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації та основній професії.
5. Важкі та шкідливі умови праці.
6. Некваліфікована праця.
7. Незручний графік роботи.
8. Незручне розташування роботи та ін. [2, с. 52].

Можна зробити висновок, що основними заходами, на які повинна бути спрямована робота кадрової служби по стабілізації трудових колективів, є наступні [2, с. 250]:

- підвищення рівня соціальної інформованості (вона є необхідною для своєчасного прийняття рішення по формуванню та стабілізації взаємовідносин в колективі; це плани, їх виконання, події, мета, стратегія);
- виробнича та соціальна адаптація в трудовому колективі, особливо молоді;
- наставництво (коучинг);
- соціально-психологічний клімат, неформальні відносини;
- удосконалення профорієнтації, профвідбору й організації професійного навчання;
- поліпшення системи оплати праці, матеріальних і моральних стимулів;
- механізація трудових процесів і несприятливих для людського організму робіт;
- поліпшення соціально-побутових умов працюючих;
- удосконалення форм і методів управлінської й виховної роботи керівного персоналу, майстрів, бригадирів, що виявляють вирішальний вплив на міжособистісні відносини в колективі;
- скорочення монотонної, малокваліфікованої праці, оздоровлення умов праці;
- усунення невідповідності змісту праці на робочому місці кваліфікації, індивідуальних здібностей і інтересів працівників;
- організація професійного просування кадрів і розвитку системи підвищення кваліфікації.

Однак можна уже стверджувати, що рівень плинності кадрів із зростанням рівня безробіття у країні знижується. Причинами звільнення працівників є, в основному, відсутність перспектив, кар'єрного зростання, хоча ще і залишається значним один із головних мотивів звільнення – низький рівень заробітної плати.

Список використаних джерел

1. Лук'янченко Н. Д. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення : монографія / Н. Д. Лук'янченко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, Л. Л. Шамілева та ін. – Донецьк : ДонНУ МОН України; ІЕП НАН України, 2004. – 340 с.
2. Шаповалова Э. В. Роль кадрового планирования в стабилизации трудовых коллективов / Э. В. Шаповалова // Вісник Технологічного університету Поділля. – Хмельницький, 2003. – Т. 2, Ч. 1. – С. 50–54.
3. Шульга В. Г. Формирование кадрового резерва на промышленных предприятиях Украины в кризисной экономике / В. Г. Шульга // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. Спецвыпуск, том 2, 2009. – С. 247–252.

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

***В. Ф. Іванюта, д. е. н., доцент кафедри бізнес-адміністрування та менеджменту ЗЕД
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

Сучасне підприємство діє в умовах постійно зростаючої конкуренції. Загальновідомо, що основою конкурентної переваги будь-якого підприємства є ефективність використання наявних ресурсів. Як показує досвід, знання як різновид нематеріальних активів, що на відміну від традиційних ресурсів є невичерпними і, власне, забезпечують підприємство конкурентними перевагами. Здатність підприємства отримувати, інтегрувати, накопичувати, зберігати та застосовувати знання є важливою умовою отримання перемоги в конкурентній боротьбі. Сьогодні отримання нових знань, а отже, і нових технологій – знань про те, як можна використати наявні ресурси інакше, ніж вітчизняні підприємства звикли це робити традиційно – визначає не лише конфігурацію, але й вартість усієї решти факторів

виробництва. Знання працівників і підприємств у цілому стають цінним ресурсом, який за значущістю не поступається ресурсам матеріальним. Тому особливої актуальності останнім часом набуває дослідження теоретичних і практичних аспектів управління знаннями на підприємствах.

Процес формування суспільства знань в Україні змінює підходи до оцінки ролі знань в сучасному соціально-економічному розвитку. Перетворення знання на невід’ємний елемент відтворення створює нову систему управління на всіх рівнях, спрямовану на підвищення ефективності використання інтелектуальних ресурсів. Часто знання розглядаються як економічний потенціал, управління яким повинно носити систематичний характер у процесі створення нового продукту на підприємствах. Фактично такий підхід мало досліджений як в теоретичному, так і в практичному аспекті. Це стосується також питань впровадження та оцінки економічної ефективності управління знаннями на підприємстві.

Сьогодні, в обстановці гострої конкурентної боротьби, щоб приймати адекватні рішення, важливо чітко знати, якою сумою знань володіє організація. Зараз це необхідна умова виживання.

Процес впровадження управління знаннями та оцінка його ефективності повинен ґрунтуватися на усвідомленні концептуальних положень даного наукового напрямку. Відомо, що концепція управління знаннями сформувалась та виокремилась протягом середини XX – початку XXI століття і пройшла певні історичні етапи: виникнення і формування концепції «суспільства знань»; становлення і розповсюдження концепції управління знаннями.

Дотепер існує думка, що управління знаннями в Україні неперспективне й успішні проекти в даній галузі в нашій країні відсутні. Однак дійсність постійно спростовує такі твердження.

В міру розвитку вітчизняного бізнесу мінялися як задачі, так і набір інструментів управління знаннями. Наприклад, у середині 90-х років мова йшла, насамперед, про подолання інформаційної перевантаженості. Кілька років після, коли були накопичені певний досвід і знання, задачі менеджерів по управлінню

знаннями змінилися. Поряд з виконанням функцій, пов'язаних з подоланням інформаційної перевантаженості, перед ними постали задачі збереження вже отриманого досвіду і більш глибокої кастомізації (від англ. *customize* – «виготовлення на замовлення») зовнішніх і внутрішніх ресурсів.

І тільки біля п'яти років тому цей напрямок уперше був названий терміном, що уже не один десяток років використовується за кордоном, – «управління знаннями» (*knowledge management*). Саме тоді з'явилися центри знань – підрозділи, співробітники яких виконують функції, пов'язані з управлінням знаннями: структурування і кастомізацію джерел знань, розробку «карт знань», формування умов для виявлення експертів, створення нових знань і т. д. Іноді вони ж здійснюють інформаційну підтримку бізнесу (дослідження запитів внутрішніх клієнтів, пошуки оптимальних ресурсів інформації і знань, моніторинг використання наявних джерел, навчання співробітників користуванню ресурсами).

Суб'єктами управління знаннями є працівники, діяльність яких спрямована на постановку цілей та розробку завдань, визначення критичних для підприємства знань та пов'язаних з їх рухом процесів, координацію переходу від одного етапу трансформації знання до іншого, спрямування та корегування цього процесу.

Зважаючи на вищевикладене й на те, що термін «управління» передбачає цілеспрямований вплив зі сторони суб'єктів, органів на людей на економічні об'єкти, здійснюваний з метою спрямувати їх дії та одержати бажані результати, можна визначити управління знаннями як сукупність цілеспрямованих, систематичних та організованих управлінських дій щодо процесів в галузі знань з використанням різних інструментів та технологій, які спрямовані на досягнення цілей та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Список використаних джерел

1. Криштафович А. Н. Управління знаннями – перспективний напрямок менеджменту / Криштафович А. Н. // Управління та маркетинг. – 2003. – № 1. – С. 22–25.

2. Ситник В. Ф. Політика управління знаннями компанії як ключовий фактор підвищення її ефективності / Ситник В. Ф. – 2002. – №. 10. – С. 134–141.
3. Сватюк О. Р. Система управління знаннями як елемент менеджменту кадрової політики організації / Сватюк О. Р. // Науковий вісник. – 2007. – № 17 (8).

МІСЦЕ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

Н. В. Замятіна, асистент

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

Сьогодні кожен керівник розуміє, що для того, аби розвиватися, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність підприємства, необхідно максимально використовувати усі ресурси: матеріальні, фінансові, інформаційні, технологічні і, головне, людські. Добре навчений, правильно організований персонал визначає долю будь-якої організації. В умовах конкурентного середовища неможливо ефективно управляти організацією, не добившись залученості всього персоналу, яка, у свою чергу, недосяжна без мотивації.

Питанням вивчення мотивації займалось і продовжує займатись багато зарубіжних та вітчизняних науковців: А. Маслоу, Дж. К. Грейсон, Д. МакКлелланд, Д. МакГрегор, О. Гривківська, Д. Богиня, В. Задорожний, А. Колот, В. Новак, І. Тимошенко та ін.

Вітчизняні мотиваційні теорії мають орієнтир на західну схему. Проте пряме копіювання зарубіжного досвіду не враховує особливості національних цінностей та менталітету, через що мотивуючі, на перший погляд, фактори часто стають де мотивуючими.

В економічній літературі спостерігаються різні підходи до трактування поняття «мотивація». Серед значної кількості дефініцій варто виокремити визначення, яке наводить Колот А. М. [1]: «Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушій-

них сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей та цілей організації».

М. Соколов та Т. Рожкова відзначають, що для ефективного менеджменту персоналу необхідно дотримуватись ряду вимог, які існують при створенні системи мотивації праці, а саме:

- об'єктивність – праця повинна мати об'єктивну оцінку і розмір винагороди повинен прямо залежати від вкладених працівником зусиль;
- передбачуваність – працівник повинен знати про винагороду, яку він отримає залежно від результатів праці;
- справедливість – розмір винагороди повинен бути справедливо визначеним і зрозумілим кожному;
- своєчасність – винагорода повинна слідувати безпосередньо після досягнення результату і без тривалих затримок;
- значущість – винагорода повинна мати цінність для працівника;
- адекватність – винагорода повинна бути адекватною внеску кожного працівника в діяльність підприємства в цілому [3].

На практиці недотримання цих вимог призводить до нестабільності підприємства, загострення конфліктних ситуацій в колективі і до демотивації працівників.

Форми мотивації праці можна поділити на 4 групи: загальна матеріальна винагорода (у кожній країні визначається залежно від умов праці і включає доплати, компенсації, премії, винагороди); компенсації (специфічний набір інструментів мотивування працівників); нематеріальне стимулювання (класичні форми мотивації працівників за винятком матеріального стимулювання); змішане стимулювання (комбінування матеріальних та нематеріальних форм, що є необхідним додатком до загального стимулювання та компенсацій).

Застосування різних форм мотивації працівників спрямовані на зміцнення лояльності працівників сьогодні та збільшення тривалості їхньої активності в майбутньому. Саме комплексний

підхід до мотивації дасть змогу забезпечити підвищення ефективності праці. Проте рекомендується не пропонувати всі компенсації чи підвищення відразу, а робити це пропорційно. Люди до всього швидко звикають, і всі бонуси починають здаватися цілком звичними. Важливо завжди залишати щось про запас, використовуючи додаткові заохочення по мірі необхідності.

Отже, враховуючи національні традиції та менталітет, для ефективного менеджменту персоналу керівництву варто розробляти систему мотивації праці, яка б спонукала працівників шукати нове, експериментувати, використовувати свій потенціал для досягнення цілей підприємства в умовах конкурентного середовища.

Список використаних джерел

1. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.;
2. Ковальчук О. А. Мотиваційний процес персоналу / О. А. Ковальчук, О. Д. Ситнік // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – Вип. 1 (52). – С. 32–36.
3. Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин / М. В. Семикіна // Экономика и управление. – 2011. – № 3. – С. 111–117.

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

О. М. Кабушка, аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Сучасні тенденції в економіці України викликають необхідність по-новому сприймати сукупність ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності, включаючи й людські. Розвиток трудового потенціалу, як вирішальна передумова соціально-економічної стабілізації, стає основою забезпечення продуктивності національної економіки.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження трудового потенціалу та управління ним розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як М. Армстронг, Д. Богиня, Е. Воронкова, В. Гриньова, І. Джаїн, М. Долішний, М. Дороніна, Р. Колосова, Ю. Одегов, В. Онікієнко, А. Панкратов, В. Пономаренко, О. Ястремська та ін.

Трудовий потенціал підприємства, як і суспільства так і працівника, включає трудові витрати для досягнення найоптимальнішого результату діяльності та втримання і підвищення позицій відносно оточуючого середовища. Зважаючи на змінність трудового потенціалу, яке є головним завданням управління ним, потрібно спрямовувати його розвиток у необхідному руслі, щоб забезпечити накопичення та нарощування, яке б сприяло гармонійному виконанню завдань. Отже, трудовий потенціал підприємства – об'єм праці, яким воно володіє і може володіти в майбутньому. Управління розвитком трудового потенціалу – це своєрідна міра впливу на нього для формування орієнтирів майбутнього зростання і подальшого вмілого використання.

Ефективність управління розвитком трудового потенціалу підприємства залежить від змісту функції управління. У сучасній науковій літературі практично відсутнє чітке визначення змісту функції управління розвитком трудового потенціалу підприємства і методичні основи їх реалізації. Під функціональним механізмом управління розвитком трудового потенціалу підприємства запропоновано розуміти сукупність взаємозалежних складових (засобів, принципів, методів, форм, нормативів і внутрішніх правил управління), за допомогою яких реалізуються функції управління і здійснюється управлінський вплив на трудовий потенціал для досягнення певних цілей його розвитку. Це дає можливість чітко визначити об'єкт управлінського впливу, а саме якісну зміну й удосконалення елементів трудового потенціалу, а також враховувати узгодження виробничо-господарських інтересів підприємства з соціально-економічними інтересами працівників.

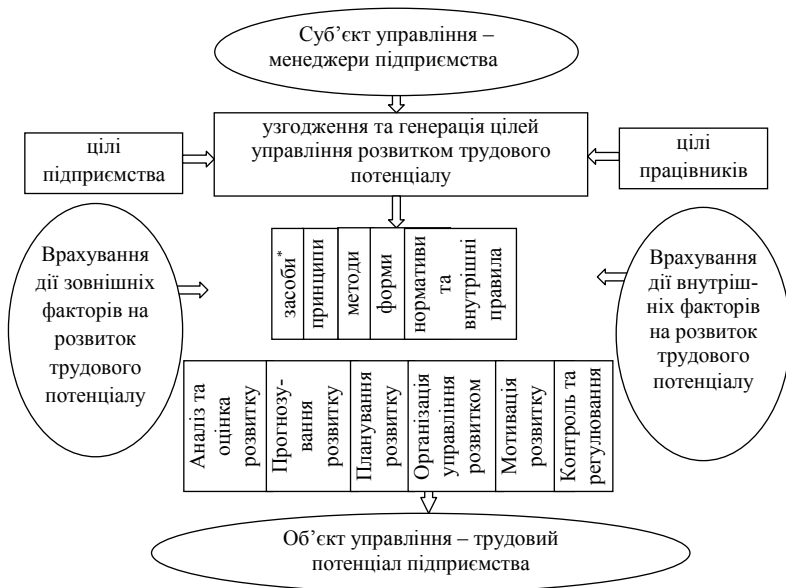


Рисунок 1 – Схема функціонального механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства [* доповнено автором]

Схема функціонального механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства (рис. 1) передбачає виділення найсуттєвіших складових механізму управління: системи елементів механізму (засоби, принципи, методи, форми, нормативи і внутрішні правила); сукупності взаємозв'язків між елементами; функцій управління, а також врахування необхідності досягнення поставлених цілей, факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що сприятиме більш ефективному управлінню трудовим потенціалом підприємства[1].

Одержані результати в сукупності вирішують науково-практичне завдання з подальшого розвитку теоретичних засад, розроблення методичних підходів і практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення управління розвитком трудового потенціалу підприємства.

Список використаних джерел

1. Смолюк В. Л. Фактори розвитку трудового потенціала підприємства / В. Л. Смолюк // Матеріали міжнародного форуму молодих вчених «Ринкова трансформація економіки постсоціалістичних країн»: у 2 т. – Х. : ХНТУСГ, 19–20 травня 2005. – Т. 1. – С. 271.
2. Смолюк В. Л. Аналіз зовнішніх чинників розвитку трудового потенціалу підприємства / В. Л. Смолюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управління підприємством: проблеми та шляхи їх вирішення»: у 2 т. – Донецьк : ДонДУЕТ, 4–6 жовтня 2007. – Т. 2. – С. 113–114.
3. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А. та ін. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_NND_2011/Economics/5_81256.doc.htm. – Назва з екрана.
5. Тітікова А. О. Трудовий потенціал підприємства / А. Тітікова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/ecnem_2012_9\(2\)_72.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/ecnem_2012_9(2)_72.pdf). – Назва з екрана.
6. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування й оцінка : [навч. посіб.] / О. С. Федонін, І. М. Репіна. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 197–221.

МОТИВАЦІЙНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

О. Є. Колесніков, аспірант кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Необхідність інноваційного розвитку усіх сфер діяльності та формування інноваційної інфраструктури вимагає продуктивного, творчого, інтелектуального ставлення працівників до своєї роботи і до досягнення високих індивідуальних чи колективних результатів. Для цього слід сформувати ефективну систему трудової мотивації, яка зможе забезпечити високу продуктивність персоналу і виконання цілей підприємства. При розробці мотиваційної політики необхідно дотримуватися певних принципів.

Принцип відповідності цілей системи мотивації цілям організації передбачає безпосередній вплив ефективного мотивування

на досягнення стратегічної мети підприємства. На основі місії організації, аналізі її внутрішнього і зовнішнього середовища необхідно визначити стратегічні цілі і обрати стратегію їхнього досягнення. Другим принципом успішної мотивації є врахування мотиваційних чинників очікувань і потреб працівників. У випадку підприємств малого і середнього бізнесу для аналізування мотиваційних факторів достатньо провести анкетування і за його результатами проранжувати мотиваційні фактори. У випадках, коли в інноваційну інфраструктуру задіяна велика чисельність працівників (тисячі осіб), то анкетування слід проводити вибірково, залучаючи категорію так званого людського капіталу, тобто найбільш цінних працівників. Це можуть бути компетентні керівники, найбільш кваліфіковані спеціалісти тощо.

Третім принципом ефективного мотивування вважаємо усунення різних демотивуючих чинників. Такими чинниками можуть бути конфліктність, високий рівень стресів, внутрішній дискомфорт, невиконання обіцянок керівниками, недосяжні цілі і задачі, відсутність необхідних ресурсів для їх виконання, родинні стосунки, відсутність залежності винагороди від індивідуального вкладу працівника. Усунути де мотивацію можна завдяки позитивним змінам в організаційній культурі, перерозподілу ресурсів і т. п. Наступним принципом є прозорість і зрозумілість системи мотивування. Це означає, що кожен працівник може прорахувати, які зусилля йому необхідно докласти для досягнення конкретного результату. Тут не може бути суб'єктивізму при оцінці персоналу та визначенні розмірів стимулювання. Також слід витримувати принцип справедливості системи мотивації та оплати праці. У іншому випадку можливі як наслідок втрата інтересу до роботи, пошуки паралельних доходів, інтриги, звільнення. За більший вклад і більшу відповідальність чи результативність, відповідно, необхідно виплачувати і більшу винагороду. Дуже важливим є принцип своєчасності виплати винагороди, причому як основної її частини, так і змінної. У разі затримання виплат рівень мотивації на досягнення загальних результатів знижується, а як наслідок, з боку незадоволених працівників зникає лояльність до організації. Вони можуть шукати нові місця працевлаштування., що буде негативним наслідком.

Формування системи мотивації повинно здійснюватися на засадах комплексності, тобто така система повинна включати різні види мотивацій – і матеріальні, і нематеріальні. Внутрішня мотивація працівників із врахуванням їхньої участі в нових, перспективних, інноваційних проектах є дуже ефективною. Вона дає змогу самореалізуватися, бути заслужено визнаним, а це, в свою чергу, створює у працівника задоволення від виконаної роботи. На практиці цей чинник часто є більш дієвим, ніж певна матеріальна винагорода. Слід проводити і моніторинг локального ринку праці для визначення середніх значень заробітних плат в інноваційній інфраструктурі, щоб формувати конкурентоспроможну систему мотивації. Важливо враховувати і етапи життєвого циклу організації, і стан інноваційної корпоративної культури організації, яка також є сильним мотиваційним чинником.

Список використаних джерел

1. Дудар Т. Г. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Т. Г. Дудар, В. В. Мельниченко. – К. : Центр учбової л-ри, 2009. – 256 с.
2. Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / П. П. Микитюк – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 400 с.
3. Гавловська Н. І. Мотивація персоналу у системі інвестиційного менеджменту / Н. І. Гавловська, Є. М. Рудніченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4.

ПЕРСОНАЛ ТОРГОВЛИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

В. Е. Колесникова, к. э. н., доцент, доцент кафедры экономики торговли;

Е. А. Бекерина, магистрант, инженер по научно-технической информации отдела координации научных проектов и программ УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»

В современных условиях развития экономики Республики Беларусь, во время быстрого развития и внедрения новых прогрессивных технологий особое внимание уделяется повышению эффективности использования трудовых ресурсов в торговле. Следует отметить, что от обеспечения трудовыми ресурсами и их эффективного их использования зависят основные эконо-

мические показатели торговой организации – товарооборот и финансовые результаты деятельности. Причем, человеческие ресурсы и эффективность их использования содержат наибольшие резервы для роста указанных показателей.

Эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется различными показателями, но основные из них – объем товарооборота и чистой прибыли. Основным показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда. Рассматривая состояние развития эффективности труда работников торговли потребительской кооперации (табл. 1) видно, что эффективность использования трудовых ресурсов исчисленная по товарообороту в действующих и сопоставимых ценах ежегодно возрастает. Исключение составляет 2009 год (кризисный год), когда данный показатель в сопоставимых ценах снизился и достиг 99,92 млн р., а также 2012 год. Здесь эффективность использования трудовых ресурсов, измеренная товарооборотом в сопоставимых ценах по сравнению с 2011 годом снизилась на 2 млн р. и составила 98,56 %. Что касается эффективности использования трудовых ресурсов измеренной чистой прибылью, то она развивается дифференцированно и включительно до 2010 года возрастала, в 2011–2012 годах она уменьшается и наибольшего своего снижения достигла в 2012 году. Такое положение вызвано тем, что в 2012 году розничный товарооборот в сопоставимых ценах по отношению к 2011 году снизился. В этот период произошло значительное уменьшение чистой прибыли, что отрицательно сказалось на эффективности труда работников торговли и привело к тому, что темпы роста средней заработной платы превысили темпы роста производительности труда.

В целях повышения эффективности использования трудовых ресурсов потребительской кооперации необходимо в первую очередь повышать уровень механизации и автоматизации трудового процесса в виде применения новых видов оборудования и техники, что в свою очередь повысит производительность труда финансово-экономические показатели организаций. На основании этого работникам торговли необходимо быстро реагировать на изменения в окружающей среде, адаптироваться к новым видам технологий. Для этого следует повышать свой уровень знаний и профессиональное мастерство, проходить стажировки и курсы повышения квалификации, обмениваться опытом и знаниями с другими организациями республики и за рубежом.

**Таблица 1 – Показатели эффективности использования трудовых ресурсов торговли
потребительской кооперации**

Показатель	Год					Темпы роста, %			
	2008	2009	2010	2011	2012	2009 к 2008	2010 к 2009	2011 к 2010	2012 к 2011
Розничный товарооборот, млрд р.									
- в розничной цене	4 329,8	4 856,8	5 801,5	9 815,21	16 871,1	112,17	119,45	169,18	171,89
- в сопоставимых ценах	4 329,8	4 298,1	4 753,8	5 939,97	5 682,69	99,27	110,60	124,95	95,67
Фонд заработной платы работников торговли, млн р.	327 359	363 068	440 162	685 014	1 304 448	110,91	121,23	155,63	190,43
Среднесписочная численность работников торговли, тыс. чел.	42,461	43,014	42,517	41,451	40,234	101,30	98,84	97,49	97,06
Среднегодовая заработная плата работника торговли, тыс. р.	7 332	8 016	9 858	15 769,2	30 741,6	109,33	122,98	159,96	194,95
Чистая прибыль торговли, млн р.	27,41	27,43	35,02	234,6	180,9	100,07	127,67	669,90	77,11
Производительность труда измеренная по розничному товарообороту, млн р.									
а) - в действующих ценах	101,97	112,91	136,45	236,79	419,33	110,73	120,85	173,53	177,09
- в сопоставимых ценах	101,97	99,92	111,81	143,30	141,24	97,99	111,90	128,17	98,56
б) по чистой прибыли	0,65	0,64	0,82	5,66	4,50	98,79	129,16	687,13	79,44
Уровень расходов на оплату труда в процентах к товарообороту	6,41	6,63	6,61	6,65	6,04	103,43	99,70	100,61	90,83

Немаловажну роль в підвищенні ефективності труда грає якість торгового обслуговування, передбачаюче створення максимуму зручностей для покупця, хороше його інформування про товари, новинки, поступаючих в продаж. Якість торгового обслуговування дозволяє суттєво підвищити продуктивність труда за рахунок залучення покупців, що зміцнить конкурентоспроможність і фінансову стійкість торгівлі споживчої кооперації.

Список использованных источников

1. Экономика организации отрасли : курс лекций для слушателей системы переподготовки руководителей работников и специалистов / под.ред. А. З. Коробкина. – Гомель : БТЭУ, 2013. – 292с.

ЦІЛІ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Ю. Г. Кропивка, аспірант кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

В умовах нової економіки, що характеризується високим рівнем невизначеності та мінливості, для досягнення безперервного процесу економічного розвитку кожна соціально-економічна система повинна забезпечити не лише підвищення прибутковості та раціональне використання ресурсів, а також обов'язково задовольняти потреби своїх працівників і населення території, на якій вона функціонує. Саме ці питання вирішує маркетинг персоналу. Тому однією із умов розвитку системи споживчої кооперації України в умовах нової економіки є забезпечення ефективного процесу управління маркетингом персоналу.

Метою дослідження є визначення та обґрунтування цілей управління маркетингом персоналу організацій споживчої кооперації України в умовах нової економіки.

За результатами попередніх досліджень встановлено, що головною метою управління маркетингом персоналу є збалансування інтересів системи споживчої кооперації (як роботодавця) і

її працівників шляхом забезпечення ефективного кількісного та якісного особового складу підприємств і організацій, а також аналізу і створення ефективного механізму реалізації очікувань потенційних кандидатів у сфері працевлаштування.

Досягнення мети управління маркетингом персоналу організацій споживчої кооперації України зумовлює постановку і реалізацію наступних цілей: управління процесом планування кількісної і якісної потреби в персоналі; управління процесом підбору персоналу; управління процесом відбору персоналу; управління процесом найму персоналу.

У свою чергу, кожна із вищезазначених цілей поділяється на підцілі. Тобто, для управління процесом планування кількісної і якісної потреби в персоналі необхідно досягти таких цілей: визначити кількісну та якісну потребу в персоналі у системі споживчої кооперації України; підтримувати регіональну, галузеву та професійно-кваліфікаційну збалансованість між структурою робочих місць у системі; забезпечити розподіл робочої сили між об'єктами системи у розрізі галузей господарської діяльності та регіонів; регулювати попит і пропозицію робочої сили всередині підприємств і організацій; забезпечити своєчасне навчання, розвиток і працевлаштування; розробити і затвердити кошторис витрат на заходи маркетингу персоналу в системі споживчої кооперації України.

Управління процесом підбору персоналу вимагає досягнення наступних цілей: виконати дослідження ринку праці та ринку робочих професій у системі споживчої кооперації України; визначити джерела пошуку персоналу; розробити критерії підбору персоналу; розробити методи підбору персоналу; творчо співпрацювати з центрами зайнятості, кадровими агенціями, вищими навчальними закладами; сприяти створенню позитивного іміджу кооперативних підприємств і організацій; забезпечити підбір персоналу для системи споживчої кооперації України.

Управління процесом відбору персоналу потребує виконання таких цілей: розробка рекомендацій щодо методів відбору персоналу для системи споживчої кооперації України; розробка

показників і критеріїв оцінки персоналу при його відборі для підприємств і організацій системи; організація інформаційного, методичного і технічного забезпечення процесу відбору персоналу у системі; організація відбору персоналу для підприємств і організацій споживчої кооперації України.

Під час управління процесом найму персоналу слід забезпечити ефективність процесу найму персоналу у встановлені терміни та організувати відповідність фактичного процесу найму персоналу вимогам чинного трудового законодавства України.

Реалізація запропонованих цілей управління маркетингом персоналу на практиці дозволить сформувати оптимальний кількісний склад персоналу; досягти суттєвих позитивних змін у якісній структурі персоналу; забезпечити підприємства кваліфікованими і зацікавленими працівниками; здійснити продуктивний розподіл робочої сили у системі споживчої кооперації України між галузями господарської діяльності та регіонами; підтримувати регіональну, галузеву та професійно-кваліфікаційну збалансованість між структурою робочих місць у кооперативній системі; досягти узгодження між ринковими умовами, можливостями підприємств і організацій споживчої кооперації України та інтересами кожного працівника.

Таким чином, проведене структурування цілей управління маркетингом персоналу є основою розробки теоретичних, методичних та прикладних підходів до формування ефективної системи управління маркетингом персоналу організацій споживчої кооперації України, що виступає перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі.

ПРОБЛЕМИ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ПІДГОТОВЦІ МАГІСТРІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ПЕДАГОГІКА ВИЩОЇ ШКОЛИ»

Л. В. Лебедик, к. пед. н., доцент кафедри педагогіки, культурології та історії

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Виділимо з позицій освітнього менеджменту найбільш значимі проблеми підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи» та намітимо шляхи їх вирішення.

Першою проблемою є створення умов для належної підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи».

Можливими шляхами вирішення цієї проблеми можуть бути: прогнозування потреб студентів і створення кооперації викладачів університету для організації підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи»; структурна й інституціональна перебудова системи професійної підготовки, відпрацювання різних моделей інтеграції підготовки магістрів, забезпечення реальної багаторівневості цієї підготовки. Ці шляхи є продуктивними, адже вони не потребують значних капіталовкладень, створення нової матеріально-технічної, навчальної і методичної бази, серйозних кадрових переміщень.

Друга проблема: формування науково обґрунтованої стратегії підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи», визначення цільових установок і пріоритетів у її реалізації, забезпечення чіткого функціонування всіх ланок їх підготовки.

Для цього необхідним є: формування умов для неперервного росту педагогічної майстерності викладачів, які здійснюють підготовку магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи», створення ефективної системи додаткової професійної освіти; здійснення державної підтримки провідних наукових і творчих шкіл, які організовують і удосконалюють підготовку фахівців.

Стратегія підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи» має передбачати перш за все забезпечення її неперервності і розвиваючого характеру протягом всієї їхньої діяльності, взаємозв'язок і наступність функціонування всіх її етапів. Пріоритетними напрямками реалізації цільових стратегічних установок можуть бути: оновлення змісту, організаційних форм і методики такої підготовки; підвищення в її структурі ролі предметної і педагогічної освіти; реалізація компетентнісного підходу до підготовки кожного студента – перехід від навчання словом до навчання ділом; активізація самостійної роботи магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи» щодо підвищення їхньої підготовки.

Третьою проблемою є суттєве підвищення в системі професійної підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої

школи» ролі і місця предмета педагогічної спеціалізації, забезпечення його системного поглибленого вивчення на всіх етапах професійного становлення.

Підготовка магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи» має здійснюватися на новому науковому рівні, порівняно з підготовкою бакалаврів, озброювати їх новітніми досягненнями науки, а не просто коментувати вже відомі йому прописні істини.

Четверта проблема: оптимізація змісту підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи» на різних етапах: уникнення невинновданого монополізму і слабкої інформованості, а також диспропорцій і зайвого дублювання підготовки; проблемний аналіз найновіших, пріоритетних проблем науки, що дозволить на практиці реалізувати принцип гуманізації такої підготовки; забезпечення участі самих здобувачів ступеня магістра у вирішенні проблем їхньої підготовки, зокрема, у виробленні освітніх стандартів, узгоджених із сучасними кваліфікаційними вимогами (професіональними стандартами).

П'ятою проблемою є забезпечення режиму найбільшого сприяння для удосконалення підготовки викладачів вищої школи.

Шляхами реалізації вказаної проблеми є: поглиблення у програмах підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи» інтеграційних і міждисциплінарних програм, поєднання їх з проривними високими технологіями; радикальне покращення матеріально-технічних засобів навчання; інформатизація підготовки; оптимізація методів навчання, активне використання технологій відкритої освіти.

Такими є, на наш погляд, найзначніші проблеми підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи». Реалізація вказаних проблем може здійснюватися такими напрямками: по-перше, забезпечення неперервності підготовки за умови оновлення змісту, організаційних форм і методів такої підготовки; по-друге, підвищення рівня педагогічної і управлінської культури організаторів і виконавців підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи»; по-третє, особистісної взаємо-

дії у процесі підготовки; по-четверте, впровадження в даний процес педагогічного моніторингу як умови удосконалення професійно-підготовки студентів. Так здійсниться підготовка кваліфікованого викладача, конкурентного на ринку праці, компетентного і відповідального, здатного до роботи за фахом на рівні світових стандартів, готового до постійного професійного зростання.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

***С. Н. Лебедева, д. э. н., профессор, ректор
Белорусский торгово-экономический университет потребитель-
ской кооперации***

Потребительская кооперация Беларуси существует с 1869 г. За годы своего становления и развития она сформировалась в крупную, многоотраслевую систему, осуществляющую деятельность по 14 отраслевым направлениям, основными из которых являются розничная и оптовая торговля, общественное питание, закупки сельскохозяйственной продукции и сырья, промышленность, строительство, звероводство.

В настоящее время основу потребительской кооперации республики составляют некоммерческие организации – 118 потребительских обществ и 6 облпотребсоюзов, образующих Белорусский республиканский союз потребительских обществ – «Белкоопсоюз». При этом списочная численность работающих составляет 99 980 чел. Из них 10,6 % имеют высшее образование. Белкоопсоюз осуществляет свою деятельность преимущественно в сельской местности – средних и малых городах, поселениях и деревнях, где рентабельность работы невысокая из-за низкой плотности жителей, низкой их покупательной способности и территориальной рассредоточенности населенных пунктов. В этом качестве потребительская кооперация Беларуси выступает неотъемлемым элементом системы жизнеобеспечения населения страны.

Подготовкой специалистов высшей квалификации и научным обеспечением деятельности Белкоопсоюза занимаются Научно-исследовательский институт Белкоопсоюза и Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации.

Сложная структура организаций потребительской кооперации Беларуси, многоотраслевая специфика, необходимость подготовки кадров, отвечающих потребностям системы в условиях инновационного развития страны, обуславливает и многогранность деятельности Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации.

Опыт работы университета говорит о том, что успешность обеспечения научными кадрами высшей квалификации зависит от эффективности всей системы подготовки кадров, начиная с первой ступени. От эффективности среднего специального образования зависит уровень подготовки тех лучших студентов, которые продолжают обучение в высших учебных заведениях.

От эффективности последних – уровень развития творческих способностей выпускников, умение применить полученные знания на производстве в условиях инновационного развития республики, способность к научному поиску новых организационных методов и технологических решений, к продолжению учебы в магистратурах, аспирантурах и докторантурах.

Основным проблемным вопросом при подготовке кадров со средним специальным образованием является все еще слабая содержательная преемственность учебных планов и учебных программ среднего специального и высшего образования, хотя в последнее время они все более унифицируются на основе государственных стандартов.

Опыт показывает, что по интегрированной системе сроки обучения увеличиваются на 1–2 года. Это приводит как к положительным результатам так и к отрицательным последствиям. С одной стороны, кадры, прошедшие обе ступени, имеют более высокую квалификацию, поскольку на этапе среднего специального образования получают знания о конкретных технологических процессах, а на этапе высшего образования – широкий кругозор и способность к творческому мышлению.

С другой стороны, пройдя две ступени образования с общим удлинённым сроком обучения, выпускники, как правило, отказываются от продолжения обучения в магистратуре для последующего поступления в аспирантуру, поскольку в этом случае их учёба составляет слишком продолжительный период.

В этой связи для отраслевой науки необходимы иные подходы к подготовке научных кадров высшей квалификации, нежели для вузовской науки. Они должны, с одной стороны стимулировать кадры к продолжению учёбы, а с другой стороны стимулировать разработку методического обеспечения для инновационного развития Беларуси.

ОЦІНКА СТАДІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ОРГАНІЗАЦІЙ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

***М. О. Лисенко, к. е. н., ст. викладач кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

Науковцями та практиками визнано, що одним із ключових напрямів удосконалення діяльності організацій є формування та розвиток системи управління знаннями (СУЗ). Проте, концепція управління знаннями остаточно ще не сформована, що викликає ряд проблем в процесі її застосування.

Відсутність досліджень стадії розвитку СУЗ організацій споживчої кооперації обумовили необхідність їх проведення, як важливого етапу управління розвитком СУЗ організацій споживчої кооперації.

Відповідно до розробленого нами [1] методичного підходу до оцінки стадії розвитку СУЗ організацій споживчої кооперації України на основі розробленої системи показників (табл. 1), за допомогою анкетування, було проведено відповідну оцінку.

Таблиця 1 – Показники розвитку СУЗ організацій споживчої кооперації

Групи показників	Показники розвитку СУЗ організацій
Якість оцінки необхідних та наявних знань	Систематичність оцінки потреби в знаннях
	Повнота оцінки наявних знань

Групи показників	Показники розвитку СУЗ організацій
Сформованість та актуальність бази знань	Сформованість бази знань
	Актуальність бази знань
Якість здобуття необхідних знань	Організованість процесу здобуття знань
	Дієвість системи мотивації здобуття знань
	Актуальність здобутих знань
	Рівень здобутих знань
Результативність застосування знань	Активність застосування знань для удосконалення діяльності
	Дієвість системи мотивації застосування здобутих знань
	Обсяг втілених знань у результати роботи
Активність розповсюдження та обміну знаннями	Готовність працівників до розповсюдження та обміну знаннями
	Активність участі працівників у процесах розповсюдження та обміну знаннями
	Дієвість системи мотивації розповсюдження та обміну знаннями
	Забезпеченість процесів розповсюдження та обміну знаннями інформаційними технологіями
Активність створення нових знань	Активність творчої та інноваційної діяльності
	Організованість творчої співпраці
	Дієвість системи мотивації створення нових знань

Усереднені результати анкетування серед керівників управлінь кадрів, учбових закладів, організаційно-кооперативної роботи, куштових інформаційно-обчислювальних центрів та інженерно-технічних управлінь Полтавської, Львівської та Чернігівської ОСС

Ми виявили несформованість СУЗ досліджуваних ОСС, низький рівень оцінок більшості показників розвитку СУЗ.

Середня оцінка розвитку СУЗ організацій споживчої кооперації 2011 р. становила 34,08 бали.

Проаналізувавши інтегровані оцінки розвитку СУЗ досліджуваних ОСС, ми з'ясували, що оскільки інтегрована оцінка Львівської ОСС становить 31,66 балів, Чернігівської ОСС – 34,81 бал, а Полтавської ОСС – 35,77 балів, то це свідчить про те, що СУЗ усіх досліджуваних ОСС знаходяться на стадії зародження. Оскільки ми довели, що будь-які тенденції розвитку цих трьох ОСС є типовими для всіх інших, то можемо стверджувати, що СУЗ усіх організацій споживчої кооперації знаходиться на стадії зародження, що зумовлює необхідність створення умов для її формування.

Аналізуючи розвиток СУЗ Львівської, Чернігівської та Полтавської ОСС можемо зробити висновок, що бажаної стадії її розвитку не досягнуто, оскільки вона несформована. Бажаною на даному етапі є стадія розвитку СУЗ організацій споживчої кооперації – формування.

Розвиток системи управління знаннями організацій споживчої кооперації України забезпечить розвиток усієї системи управління організацій споживчої кооперації України через врахування сучасних тенденцій науки управління, забезпечення механізму постійної адаптації системи управління організацій споживчої кооперації України до можливостей внутрішнього та потреб зовнішнього середовища, реалізації визначених Укоопспількою стратегічних цілей.

Список використаних джерел

1. Лисенко М. О. Методичний підхід до оцінки стадії розвитку системи управління знаннями організацій споживчої кооперації України / М. О. Лисенко // Науковий Вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 2 (53). – С. 181–185.

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

О. В. Лопушинська, асистент, здобувач кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспільки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Складні динамічні умови функціонування підприємств потребують вирішення актуального завдання, пов'язаного з

побудовою відповідної системи управління підприємства, зокрема управління конкурентоспроможністю персоналу.

Дослідженням системи управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства приділяли увагу деякі вітчизняні науковці, зокрема: В. Коломієць, І. Цветкова, Д. Богиня, О. Смірнов та ін.

Відповідно до базових положень науки управління основними елементами системи управління є мета, об'єкт і суб'єкт, методологія та принципи, методи та функції управління.

Метою управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства є забезпечення конкурентних переваг працівників шляхом покращення кількісних і якісних характеристик персоналу.

Об'єктом управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства є рівень конкурентоспроможності персоналу, необхідний і достатній для досягнення кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу.

Суб'єктами управління конкурентоспроможністю персоналу являється певне коло осіб, які належать до скоординованої системи управління підприємством та беруть участь у розробці й реалізації управлінських рішень у сфері управління конкурентоспроможністю персоналу.

Методологічною основою управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства є концептуальні положення сучасної економічної та управлінської теорії, зокрема ключові положення теорії конкуренції та конкурентних переваг, концепції управління персоналом, сучасної управлінської парадигми, а також базові принципи та прикладні інструменти, напрацьовані в рамках сучасних управлінських підходів.

З позиції процесного підходу управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства представляє собою процес реалізації певної сукупності управлінських функцій – планування, організації, мотивації і контролю діяльності по формуванню конкурентних переваг шляхом покращення кількісних та якісних характеристик конкурентоспроможності персоналу.

Будь-яка організаційна система базується на визначальних принципах. До базових принципів управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства можна віднести наступні: цільової спрямованості, послідовності, циклічності, єдності, системності, комплексності, багатоваріантності, безперервності, етапності.

Сучасна теорія і практика свідчить, що основними методами управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства є: метод кількісної оцінки і аналізу конкурентоспроможності персоналу; методи прогнозування конкурентоспроможності персоналу та формування її стратегічних нормативів, метод підвищення фінансового рейтингу.

Система управління конкурентоспроможністю персоналу, побудована на зазначених принципах, може бути ефективною лише за умови врахування та забезпечення єдності мети, дії всіх складових та процесу внутрішньої і зовнішньої політики підприємства, системи мотивації, яка спроможна зацікавити виконавців у підвищенні конкурентоспроможності персоналу підприємства, використання сучасних технічної і технологічної основ управління, здатних вирішити забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Отже, система управління конкурентоспроможністю персоналу являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів, що функціонують у часі як єдине ціле. Більш детальне вивчення кожного елемента системи управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства дозволить зрозуміти процес управління конкурентоспроможністю персоналу, надати оцінку ефективності управління та розробити стратегію щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Список використаних джерел

1. Клименко С. М. Управління конкурентоспроможністю підприємства: навч. посіб. / С. М. Клименко, Т. В. Омеляненко, Д. О. Барабась, О. С. Дуброва, А. В. Вакулєнко. – К.: КНЕУ, 2009. – 520 с.

ВІД «ПРОФЕСОРА-ВИКЛАДАЧА» ДО «ПРОФЕСОРА-ПІДПРИЄМЦЯ» ТА «ПРОФЕСОРА-МЕНЕДЖЕРА», АБО ЧИЛІЙСЬКИЙ ДОСВІД «ПРИВАТИЗАЦІЇ ПРИВАТНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

***В. І. Ляшенко, д. е. н., професор, кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

Успішна трансформація Католицького університету Чилі (КУЧ) [1] стала можливою завдяки наступним чинникам: а) значне посилення управлінської здатності, коли при збереженні значної влади центру формальна децентралізація стимулювала розвиток ініціативи на рівні відділень і факультетів; б) розвиток нових додаткових структур, що функціонують в агресивно комерційній манері, і дисциплінарного консультивання; в) поширення підприємницьких стосунків і поведінки в академічному ядрі, що включає відділення оплоту. Ці інфраструктурні і культурні елементи тісним чином взаємодіяли, створюючи кумулятивний імпульс.

За так звану приватизацією чилійських університетів, можна виявити елементи наступної концептуальної схеми, що тісно взаємодіють один з одним. Різко була збільшена диверсифікація доходу, при цьому бюджетне фінансування знизилося до 10–20 %, а прибуток від реалізації різноманітних платних, у тому числі освітніх, послуг в сумі склав до половини і більше коштів університету. Останні активно розвивалися структурами, розміщеними на старій університетській периферії і орієнтованими на надання «допоміжних послуг» зовнішнім групам клієнтів. Відділення традиційного академічного оплоту також прагнули до отримання додаткового доходу, орієнтуючись на зовнішній попит і розвиваючи відповідні нові програми. У свою чергу, посилення контролю на макро-, мезо- і мікрорівнях – на рівні центрального управлінського апарату, факультету і відділення – зробило можливою диверсифікацію доходу, розвиток зв'язків із зовнішнім світом, а також появу нових проактивних поглядів і моделей поведінки на традиційних відділеннях. І усі матеріальні зміни підживлювалися духом підприємницької культури, що

поширюється, яка формувалася індивідуальними викладачами – лідерами в окремих академічних областях і в підприємницьких командах на кафедрах і усередині організованих дослідницьких структур. Не можна не відмітити прагнення КУЧ підвищити рівень професорсько-викладацького складу. У той час коли грошей було украй мало, а потреб, навпаки, надто багато, університет витрачав значні суми на підтримку викладачів, що звільнялися, які не відповідали стандартам першокласного університету. Основні відділення таким чином повністю позбавилися від «непродуктивних співробітників». Приємна сторона політики підвищення викладацького рівня полягала в субсидуванні молодих талановитих учених з метою підготовки власних високопрофесійних кадрів в тих наукових областях, де відчувався їх різкий недолік. Для того, щоб виявити талановитих студентів, навчити їх, забезпечити під час роботи над дисертацією за кордоном, а після повернення інтегрувати у викладацьке середовище, були потрібні чималі кошти. Це були довгострокові інвестиції в розвиток. Як і будь-яка інша риса, узята окремо, «ясельний» підхід гарантував, принаймні, 10–20 років руху вперед. Було відомо заздалегідь, що наступного року тут неодмінно з'явиться новий молодий учений, а за ним ще один і ще.

У КУЧ первинні елементи змін, що формують нову організаційну схему, взаємодіяли і підштовхували розвиток один одного. Тут і в деяких попередніх прикладах виникає і поширюється бюрократія змін як елемент загального стійкого стану змін. Католицький університет Чилі не лише встав на шлях істотної трансформації, наважившись піти проти течії в середині 1980-х років, що вже саме по собі являється дивом, але і зміг підтримувати еволюційні зміни надалі, забезпечуючи таким чином майже вічний імпульс. А за динаміками взаємодії і імпульсу ховалося незвичайне інституціональне бажання. Університет зробив вибір на користь підприємницького шляху розвитку не тому, що так було велено державою або його змусили «демографічні сили», «ринок», «глобалізація» або будь-яке інше непіддатливе аналізу абстрактне поняття, яке не пояснює зв'язку між зовнішніми умовами і багатогранною внутрішньою відповіддю.

КУЧ став підприємницьким з характерними для університетів колегіальними зв'язками просто тому, що хотів, щоб це сталося, і тому, що упродовж довгих років багато працював над тим, щоб створити внутрішні механізми, які б утілили сильне бажання в життя.

В Україні також напрацьовують механізми співпраці вищої школи і реального сектору [2]. Українські університети й бізнес існують у різних площинах, тоді як успішний Захід демонструє модель їхнього взаємовигідного співробітництва. Що заважає нам переймати успішний досвід? У співпраці українських університетів і бізнесу є низка проблем: паралельно з тим, що виші самі не надто активні в пошуках партнерів, бізнес зазвичай також не зацікавлений у співпраці з університетами – чи то через низький інтерес до інновацій, чи то через брак реальних механізмів співпраці. Втім, крига помалу скресає: принаймні ця проблема переходить у площину публічного обговорення, а останнім часом – і на рівні профільного міністерства. Деякі механізми співпраці закладено в новому законі про вищу освіту, зокрема норму про обов'язкову присутність працедавців у роботі Нацагентства з забезпечення якості освіти. Ефективна практика, яку застосовують західні університети й ледь-ледь українські, – залучення працедавців до процесу формування програм і навчальних курсів. Свою негативну роль у тому, що бізнес мало спонукають до фінансування науки, відіграла державна політика. Наука – це передовсім відкриття, фундаментальні дослідження, з яких відтак постають прикладні дослідження чи інновації, цікаві для бізнесу.

Щоб бізнес міг ефективно інвестувати в університетську науку, вона має розвиватись. Адже спершу має бути потужна фундаментальна наука, і на її основі можуть створюватися інновації. А фундаментальну науку у всьому світі фінансує саме держава. Існує великий міф, що може прийти бізнес і замінити державу, але насправді весь міжнародний досвід його розвіює. Утім, навіть за таких умов активна позиція університету та пошук можливостей для залучення бізнесу дають результат. Внутрішня мотивація, міжнародна діяльність та потужна наука –

це те, що, на думку ректора Сумського державного університету Анатолія Васильєва, здатне розвинути університет, зробити його сучасним і привабливим для бізнесу [2]. На базі університету, діяльність якого щодо співпраці з бізнесом можна взяти за приклад, працює низка потужних ІТ-компаній, а торік кількість укладених договорів, які науковці університету виконали на замовлення підприємств, становила близько 600. До того ж 42 з них – укладено з іноземними підприємцями із 15 країн світу. «Замовляють США, Велика Британія, Бельгія, Китай, країни Балтії, Польща. Зокрема Нанкінський інститут електронної промисловості (Китай) замовляє розробки ІТ-спрямування (торік – на 4 мільйони гривень), Чехія – насоси, США, Бельгія – клінічні дослідження. Із вітчизняних співпрацюємо з КБ «Південне». Ці договори стали вагомими з точки зору надходжень. Ми суттєво підвищуємо частку фінансування університету саме через пріоритетне зростання фінансування наукової складової. Без потужної науки, яка потрібна (а це підтверджено тим, що фірми платять за наш продукт зі свого прибутку), бути конкурентоспроможними у світовому науково-освітньому просторі неможливо», – вважає Анатолій Васильєв [2].

Один із показників, за яким у світі вимірюється науковий рівень, – створення нового знання, яке оцінюватимуть за рівнем публікаційної активності. Якщо університет на це здатен, то він буде конкурентоспроможним не лише в українському, а й у світовому просторі. Аби заявити про себе, треба публікуватися у виданнях, визнаних міжнародною науковою спільнотою, а саме тих, що індексуються, насамперед наукометричною базою даних Scopus чи Web of Science. Бізнесова складова в університеті не може розвиватися на порожньому місці. Для неї потрібна наука, міжнародні зв'язки та мотивація науковців до нових досліджень. Зв'язки з близько 180 закордонними партнерами Сумський університет, стверджує ректор, підтримує через академічну мобільність, наукову співпрацю, стажування викладачів за кордоном, грантову діяльність. «Багато грантів спрямовано саме на розробку курсів чи методик із урахуванням світового досвіду. Ми зацікавлено вивчали, як організовано управління в університетах

Великої Британії, Німеччини, США. Нічого не копіювали, але коли ти заглиблений в якусь тему, з'являються власні рішення» [2]. Практика поєднання міжнародної, наукової діяльності та освіти дала змогу створити в університеті 18 центрів, спільних з іноземними партнерами. У сфері ІТ, зокрема Porta One та Net Cracker, які, за словами ректора, викладають чимало курсів загалу студентів, зокрема й за базовими навчальними планами. Через іноземних партнерів університет отримує нову техніку й технології. Багато проектів фінансують навпіл. За словами ректора, в університеті власні надходження перевищують державне фінансування. Тому навіть у нинішніх умовах, завдяки й валютним надходженням, виш спроможний забезпечувати проекти чи шукати закордонних партнерів на умовах співфінансування. За кордоном показник надходжень коштів завдяки науковим розробкам становить 30–40 %. «От ми на нього й орієнтуємося, плануємо в найближчій перспективі вийти на рівень щонайменше 20 %». Кошти, що надходять від наукових розробок, спрямовують і на саморозвиток наукової діяльності. «Ці гроші залишаються в науці й дають змогу розвиватися, втримати фахівців, закупити обладнання, а не йдуть на інфраструктурні проекти чи ремонти. Зазвичай накладні витрати в науковому секторі становлять 20–30 % надходжень. Ми беремо 2,5–10 % зворотно-пропорційно обсягу тематики. Отже, стало вигідно працювати. Водночас як ректор я гарантую: ті кошти, які внаслідок госпрозрахункової діяльності надійшли на субрахунок кафедри, будуть витрачені саме на потреби поточної діяльності цього підрозділу», – стверджує він.

Оскільки міжнародні проекти – це і саморозвиток, і нові методики, і додаткове фінансування, викладачі подають дедалі більше заявок на участь у них. Зрештою кількість переростає в якість. Це один із прикладів того, як працює система внутрішньої мотивації. Анатолій Васильович стверджує, що важливо диверсифікувати наукову діяльність. «Водночас із фундаментальною наукою у нас поширена система сервісного наукового обслуговування малого й середнього бізнесу: електровимірювання, випробування матеріалів, патентування, підвищення ква-

ліфікації тощо. Не цураємося надавати послуги на кшталт «чого бажаєте» – поміряти, дослідити тощо. І зрозуміли, що один у полі не воїн. Перемогти можна лише в партнерстві. Тому беремо участь у різних зарубіжних консорціумах. Можливо, наші партнери щось знають краще, де ми себе пропонуємо як експериментальний майданчик. Міжнародне співробітництво з точки зору пошуку іноземних партнерів позначилося на кількості грантів. Ми не мали б такої їх кількості, якби варилися у власному соку» [2].

Таким чином суть значимих, стійких університетських змін полягає в організаційних деталях. Ці деталі, безумовно, включають специфічні риси окремих інститутів. Але на їх основі можна виділити і декілька загальних елементів, характерних для усіх проактивних університетів. Цей досвід може бути використаний і в Україні при розробці стратегій університетів в ході відповідних трансформацій.

Список використаних джерел

1. Кларк Б. Р. Поддержание изменений в университетах. Преемственность кейс-стади и концепций / пер. с англ. Е. Стёпкиной; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 312 с.
2. Моїсєєва Т. Університет і бізнес: знайти спільну вигоду [Електронний ресурс] / Моїсєєва Т. – Режим доступу: ukurier.gov.ua/uk/articles/universitet-i-biznes-znajti-spilnu-vigodu/ – Назва з екрана.

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

В. В. Максютя, асистент кафедри управління персоналом і економіки праці
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Основними ресурсами розвитку сучасних підприємств є працівники та знання якими вони володіють, зокрема інтелектуальний капітал та кваліфікація людей. Приходить усвідомлення того, що значна частина змін в управлінні відбувається шляхом

руху від минулого орієнтованого на капітал до майбутнього орієнтованого на знання.

Управління знаннями – це поширення і пошук досвіду людей та актуальної інформації в середовищі, пов’язаних між собою людей або груп людей. Тут найголовніше – це знання людей і взаємодія між людьми: обмін ідеями, рішеннями і актуальною інформацією при спробах створювати нові рішення. В аналізі фірми Gartner Group стверджують: «При управлінні знаннями взаємодія людей є фокус збір, розповсюдження і багаторазове використання інформації. При управлінні інформацією технологія є фокус збір, розповсюдження і багаторазову використання інформації» [2]. При управлінні знаннями необхідно звернути увагу на комунікативні, управлінські та аналітичні компетенції людей.

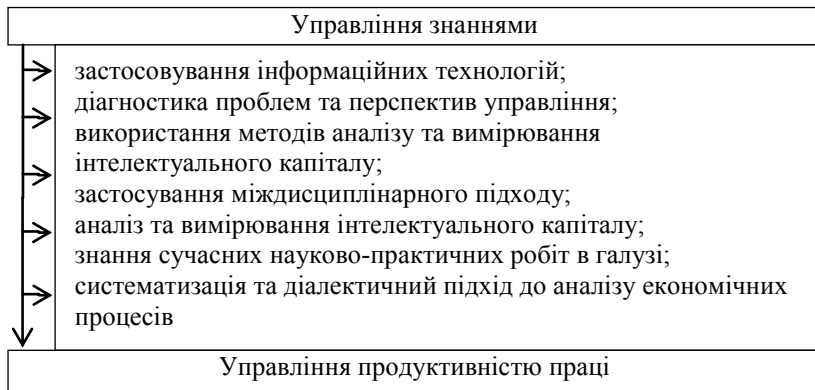


Рисунок 1 – Управління знаннями в контексті управління продуктивністю праці [складено автором]

Запропонована модель впливу ефективного управління знаннями на управління, що наведена на рисунку включає лише основні компоненти. Так, вплив на управління продуктивність праці має: робота в команді; прагнення до саморозвитку; вміння стратегічно аналізувати; вміння аргументувати та презентувати

власну точку зору; вміння будувати мотиваційну систему створення організаційного знання; оцінка рекомендацій з управління інтелектуальним капіталом.

Основними цілями управління знаннями: створення та закріплення свої конкурентних переваг; перетворення підприємства в систему, що самоорганізовується; максимальна реалізація професійних та особистісних можливостей співробітників [1].

При розробці програми управлінні знаннями доцільним вважаємо процеси управління поділити за компонентами управління знаннями (рис. 2).

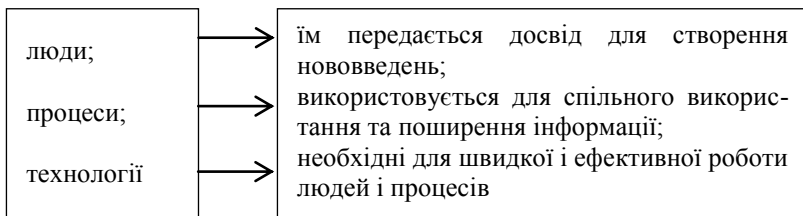


Рисунок 2 – Компоненти управління знаннями
[складено автором на основі 2]

Так, управління знаннями – сукупність окремих аспектів управління персоналом, комунікаційного, інноваційного управління та впровадження нових інформаційних технологій в управлінні організаціями

Впровадження запропонованих шляхів управління знаннями сприятиме ефективному управлінню продуктивністю праці.

Список використаних джерел

1. Система управления знаниями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tvv48.narod.ru/books/2012/pk/2-1.pdf>. – Название с экрана.
2. Управление знаниями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sites.google.com/site/upravlenieznaniami/tehnologii-upravlenia-znaniami>. – Название с экрана.

ПРОЦЕСНИЙ ПІДХІД У ПОБУДОВІ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ВНЗ

О. Б. Моргулец, к. е. н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

Принципово нові проблеми університетів як конкуруючих суб'єктів ринкової економіки призвели до неефективності традиційної вертикальної системи університетського управління. Ця традиційна схема управління існувала століттями, проте вона мало пристосована для швидкого відгуку на нові запити зовнішнього середовища і не має ефективних механізмів для істотного підвищення продуктивності праці в інноваційній науково-освітній сфері. У зв'язку з цим з'явилася необхідність реорганізації структури управління університетами та пошуку нових управлінських моделей, здатних підвищити адаптивність вишів до нових умов функціонування.

Більшість нинішніх структур ВНЗ побудовані на функціональному підході, для якого головне вертикальні зв'язки в організації. За такої вертикальної структури кафедра зазвичай розглядається як головний освітньо-науковий підрозділ. Проте кафедра самостійно не може нести повну відповідальність за освітні програми чи наукові проекти так як в них зазвичай задіяні різні кафедри (наприклад, не випускові соціально-гуманітарної та фундаментальної підготовки), їх організацію здійснює навчальна частина, а контроль успішності і якості освітніх результатів проводиться деканатом. Крім того, в програмах і проектах можуть бути задіяні підприємства, які є базами практики й інші ВНЗ задіяні через програми мобільності студентів.

Отже, вертикальна структура не має спеціальних підрозділів для розробки та реалізації міждисциплінарних освітніх програм, науково-дослідних та науково-виробничих проектів. Ні завідувачі кафедрами, ні декани факультетів не можуть самостійно в рамках своїх повноважень, визначених вертикальною структурою, виконувати подібні проекти. Робота за новими і актуальними проектами «накладається» додатково на традиційну структуру вертикального управління і фактично створює новий

прошарок «горизонтальних» взаємодій як вид необхідної регулярної активності. У зв'язку з цим управління університетом стає все більш процесно-орієнтованим. Нові завдання, які стоять сьогодні перед ВНЗ, тільки посилюють потребу в такій взаємодії, яка не передбачена вертикальною структурою. В результаті процеси виступає як нові і важливі структурні одиниці управління.

Структури засновані на процесному підході, головним для якого є горизонтальні зв'язки є більш гнучкими і адаптивними. Перевагою процесного підходу в управлінні є взаємозв'язок процесів і функціональних підрозділів та ефективна координація операційної багатопрофільної діяльності [1].

Як правило, горизонтальний процес не має власників окремих ланок, що створює штучні бар'єри між ними. Але для ефективного управління горизонтальний процес повинен бути ідентифікований і повинні бути визначені його власники, у тому числі власники кожної ланки. Владні повноваження власників (керівників) процесів дають їм можливість приймати самостійні рішення і контролювати роботу своєї команди. Адаптивні процесні структури передбачають не тільки управління процесами, а й формування команди процесу, що складається з усіх менеджерів інтегрованих процесів, включених у їх функціональний процес. Головне завдання команди процесу – забезпечити виконання завдань, що стоять перед власниками процесу. Для цього вище керівництво делегує частину своїх повноважень власникам процесу і його команді, прибираючи функціональні бар'єри [2].

Отже, структура управління ВНЗ орієнтована на процеси забезпечує такі переваги: допомагає досягти найкращої координації робіт, необхідної для задоволення вимог споживачів та розвитку вишу; забезпечує гнучкий розподіл людських ресурсів між освітньою і науковою діяльністю та різними видами додаткових послуг; забезпечує ефективний контроль та економію ресурсів; дає можливість виконувати складні завдання (проекти) в умовах нестабільного навколишнього середовища; дозволяє розвивати як професійні якості, так і покращувати якість послуг, що надає ВНЗ.

Список використаних джерел

1. Кларк Б. Р. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации / пер. с англ. А. Смирнова ; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – М. : Изд. дом Гос. ун-та. – Высшая школа экономики, 2011. – 240 с.
2. Ланкин В. Е. Исследование и разработка организационных систем управления в высших учебных заведениях : монография / В. Е. Ланкин, Г. В. Горелова, В. Д. Сербин и др. – Таганрог : Изд-во ТТИ ЮФУ, 2011. – 178 с.

ЦІННОСТІ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

О. О. Нестуля, д. і. н., професор, ректор

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Серія банкрутств і фінансових махінацій в зовнішньо благополучних компаніях визначили увагу теоретиків і практиків управлінської діяльності до базових цінностей особистості і суспільства, пошук шляхів їх гармонізації на всіх рівнях управління.

Завдання виявилось не з простих, оскільки від часів Сократа і до сьогодні серед учених не припиняються дискусії з приводу самого поняття «цінностей». Проаналізувавши визначення цінностей, які давались в філософії, соціології, етиці й психології, Д. Леонт'єв дійшов висновку, що цінності існують у трьох формах: 1) суспільні ідеали – напрацьовані суспільною свідомістю і присутні в ній узагальнені уявлення про досконалість в різних сферах суспільного життя; 2) предметне втілення ідеалів; 3) мотиваційні структури особистості («моделі належного») [1, с. 3].

Нерідко цінності трактують в одному ряду з такими поняттями як думка, уявлення чи переконання; іноді – як різновид соціальних установок чи інтересів; часом – поєднують їх з потребами й мотивами.

Проте механізм їх впливу на активність особистості значно складніший. Особисті цінності – генетично похідні від цінностей соціальних груп і спільнот і виступають як внутрішні носії соціальної регуляції, укорінені в структуру особистості. Вони не тотожні однозначним еталонам і нормам, які визначають серед-

ній «оптимум» поведінки людини. Цінності, виступаючи певними цільовими орієнтирами, визначають верхню межу рівня соціальних домагань особистості, виконують функцію вищого критерія для орієнтації в світі й опори для особистісного самовизначення [2, с. 150–151]. Вони розкривають сутність людини: показують, що для неї важливо, до чого вона прагне, в чому сенс її життя. Причетність до цінностей дозволяє людині відчути своє існування як значиме, цінне. Як зазначає О. Панфілов, «цінності виконують роль духовних регуляторів соціально значимої поведінки людей» [3, с. 47].

Саме цим обумовлена мотиваційно-регулятивна значимість цінностей в управлінні й розвитку персоналу. Вони об'єднують людей на ґрунті спільності внутрішніх регулятивних механізмів особистості, генетично пов'язаних із соціальними, спрямованими на якомога повне розкриття потенціалу кожного в інтересах особистості й суспільства.

Список використаних джерел

1. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностей регуляции деятельности [Электронный ресурс] / Леонтьев Д. А. – Режим доступа: <http://mary1982.narot.ru/leontiev.html>. – Название с экрана.
2. Иванько Л. И. Ценностно-нормативные механизмы регуляции / Иванько Л. И. ; отв. ред. Л. Н. Коган // Культурная деятельность: опыт социологического исследования. – М. : Наука, 1981. – С. 149–187.
3. Панфилов О. М. Ценностное сознание: основания субъективной философии / О. М. Панфилов. – С.Пб. : Ступени, 1992. – 216 с.

ЛІДЕРСТВО ТА ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

С. І. Нестуля, к. і. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Початок ХХІ ст. – час значних трансформацій і зрушень не лише у розвитку нової економіки, але і в питаннях рівності прав чоловіків і жінок у різних сферах. Доступу до економічних,

політичних, владних ресурсів, соціальної ролі чоловіка та жінки у суспільстві. Україна прагнучи стати частиною європейського співтовариства, очевидно має розділяти ті демократичні цінності, які притаманні європейським суспільствам, зокрема, принципи гендерної культури.

За результатами всеукраїнського перепису населення у 2001 році кількість чоловіків становила 22 млн 441 тис. осіб, або 46,3 %, жінок – 26 млн 16 тис. осіб, або 53,7 %. Не дивлячись на кількісну перевагу, свідомість українських жінок щодо власних прав залишається доволі низькою.

Середня зарплата жінок в Україні за даними Держкомстату на 768 грн менша (2661 тис. грн проти 3429 у чоловіків).

За даними Мінсоцполітики – 55 % безробітних в Україні – жінки. Серед високопосадовців жінки становлять 13,5 %, серед докторів наук – 21,6 %, у Верховній Раді – 9,4 %. Це найгірші показники у Європі серед країн пострадянського блоку. Україна посідає 64 місце серед 134 країн світу за результатами гендерної рівності з коефіцієнтом 0,68.

Серед чинників, що сприяють встановленню гендерної нерівності в українському суспільстві варто назвати: стереотипи масової свідомості, які розглядають жінку як слабку у порівнянні з чоловіком істоту, яка є другорядною в суспільному, політичному та економічному житті; кризова економічна ситуація, переважаючий на ринку праці попит на працівників-чоловіків; слаборозвинене громадянське суспільство, пасивність жіночих організацій та окремих жінок у відстоюванні своїх законних прав та свобод; відсутність національного механізму щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах суспільного життя.

В той же час, у країнах, де представництво жінок у владі має суттєво інші показники: Фінляндія – 39 %, Норвегія – 35,8 %, Швеція – 33,5 %, Данія – 33 %, ефективно вирішуються соціальні питання, зокрема у сферах охорони здоров'я, соціального захисту, проблеми екології та освіти, досягнення злагоди у суспільному механізмі.

Ученими сьогодні доведено, що жінка-лідер більш гнучка у ділових стосунках; усі прийняті нею рішення добре виважені; жінки частіше ідуть на компроміси, схильні до колегіального прийняття рішень та узгодження дій; жінка більш дисциплінована та відповідальна щодо роботи; жінки – політики приділяють більшу увагу соціальним проблемам. Саме ці риси українських жінок можуть позитивно впливати на ефективність перетворювальних процесів нової економіки в Україні.

На наш погляд, прийшов час зваженого вирішення питання менеджменту розвитку соціально-економічних систем на правах гендерної рівності в українському суспільстві, використання лідерського потенціалу українських жінок. Маємо надію, що розгортанню цього процесу буде сприяти затверджена 26 вересня 2013 р. Постанова № 717 Кабінету Міністрів України про нову Державну програму забезпечення прав жінок і чоловіків.

РОЗВИТОК КРЕАТИВНОГО МИСЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

***О. М. Овчаренко, к. е. н., доцент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

Ключовим завданням професійної освіти в сучасних умовах господарювання стає навчання студентів творчому мисленню, а ключовим елементом будь-якої сучасної технології професійної освіти стає технологія формування й розвитку креативного мислення. Сьогодні стає важливіше правильно думати, чим багато знати: «Уява важливіше знання» (А. Ейнштейн).

Р. Флоріда стверджує, що якщо у суспільстві кожен може розвивати таланти, то вдасться вибудувати творче суспільство, яке буде постійно розвивати таланти та генерувати креативні ідеї. Така система, як магніт притягує розумних людей ззовні. Саме генеруванням і залученням талановитих працівників пояснюється успіх таких країн, як Японія, Швеція, Фінляндія та багатьох інших.

Поняття креативності та творчості тісно взаємопов'язані, тому що поняття «творчість» трактується як діяльність людини,

спрямована на створення якісно нових, невідомих раніше духовних або матеріальних цінностей. Необхідними компонентами творчості є фантазія, уява, технологічний зміст якої полягає у створенні образу кінцевого продукту.

Креативність – це здатність виконувати роботу, яка одночасно є як новаторською (тобто оригінальною, несподіваною), так і корисною, що відповідає вимогам сьогодення. Вона виявляється у швидкості, точності, гнучкості, оригінальності мислення, багатій уяві, схильності до високих естетичних цінностей, ступеня деталізації проблеми, прояву наполегливості, цілеспрямованості, рішучості, працелюбності, систематичності у роботі. У цьому принципова відмінність креативності від суто творчої діяльності.

Креативний менеджмент – це управління процесом креативного мислення (індивідуального й командного). Це менеджмент, орієнтований на креативний результат, який реалізується з використанням креативних методів і технологій. Його завдання – управління процесом прийняття творчих рішень у колективі.

Саме креативний менеджмент, який являє собою самостійну галузь управлінської науки та професійної діяльності, вивчає психологічні, управлінські, соціологічні, економічні, історичні, культурологічні чинники, що впливають на процеси творчості. Нині, до сфери менеджменту зі сфери мистецтва переходить вимога нестандартного мислення, генерування та впровадження цікавих ідей, тобто креативності мислення.

Науковці стверджують, що значна частина працездатного населення не проявляє креативності з декількох вагомих причин. Один із психологічних бар'єрів полягає у відсутності великої відповідальності у виробничих відносинах. Творчій ідеї передуює велика внутрішня робота як за обсягом обробленої інформації, так і за витратами енергії. А історично сталося так, що ні у школі, ні у вищих навчальних закладах, розвитку креативного мислення не приділяли достатньо уваги, сформульована століттями культура мислення не сприяла творчій спрямованості. Для активізації креативності необхідне створення особливого психологічного стану. Еволюція наукової

думки щодо механізму творчого акту приводить до виникнення нових уявлень про творчість, креативність.

Принциповою відмінністю творчості є її вмотивованість, стихійність, спонтанність, безкорисливість. Натомість – креативність – це творчість, що ставить перед собою конкретну мету, переважно в соціально-економічному середовищі.

Тому ґрунтуючись на дослідженнях Р. Флоріда, який створив модель «Трьох Т»: технології, талант і толерантність слід відзначити, що технології потрібні для розвитку суспільства. Що стосується таланту, то ідеї не падають з неба, і не має технологій, які б генерували ідеї самостійно, отже, талановитих людей треба навчати, готувати. Третій фактор формування творчого суспільства – толерантність.

Для нашого суспільства характерним є бажання спрямувати поведінку кожного у певне русло стандартів, у той же час творчому суспільству властиві зовсім інші риси. В Україні в плані толерантності є ще одна проблема – дистанція влади. Власне особливості української моделі менеджменту в контексті національного менталітету зумовлюють риси великої владної дистанції. Тому в нашій країні переважає колективізм, а отже метою суспільства є не самоорганізація кожного, а досягнення консенсусу. Таким чином, на нашу думку, вихід професійної освітнім із кризи буде пов'язаний з виникненням нової хвилі нововведень, яка дасть тривалий стимул наступному періоду зростання.

Підготовка елітних, креативно підготовлених випускників це креативна освіта, що вимагає нових підходів, методичних, змістовних. Нових підходів у відборі, оцінці, широті й глибині одержуваної освіти.

МЕНЕДЖМЕНТ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ПЕДАГОГІКА ВИЩОЇ ШКОЛИ»

В. Ю. Стрельніков, д. пед. н., професор кафедри педагогіки, культурології та історії
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Вимірюючи якість підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи», ми орієнтувалися на міжнародні стан-

дарти. Нам було важливо перейти від підготовки магістрів даної спеціальності, орієнтованої на пропозицію, до орієнтованої на попит, і цьому сприяли стандарти ISO, відправною точкою яких були вимоги споживача. Це спонукало до вимірювання знань і якості виконання завдань на практиці чи в умовах моделювання практичної діяльності. Принцип сертифікації ISO вимагав вимірювання якості фахівця безпосередньо на професійному робочому місці.

Міжнародними стандартами ISO 9000 визначені стандарти, застосовувані в усьому світі для процедури гарантії якості процесу виробництва продукту, включаючи освітні послуги. Характер норм визначається структурою, тривалістю, документацією, внутрішнім і зовнішнім контролем, у тому числі сертифікацією управління якістю. Ми використали критерії TQM: орієнтація на довгострокову перспективу; управління якістю як постійний процес; управління якістю як завдання для керівників; задоволення споживачів як одна з ключових завдань професійної освіти; розуміння якості як орієнтованої на споживача і персонал; створення системи контролю якості.

Вимірювання якості освіти у Полтавському університеті економіки і торгівлі дозволила впровадити основні принципи TQM: орієнтація системи підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи» на споживачів, від задоволення вимог яких залежить конкурентноздатність вишу; безперервне удосконалення процесів вимірювання якості підготовки фахівців; забезпечення участі керівництва і викладачів у вирішенні проблем якості; централізація зусиль у вимірюванні якості підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи» на людях і їх взаєминах; орієнтація на попередження невідповідностей; уявлення вимірювання якості як безперервного процесу, коли якість кінцевого об'єкта (підготовленості магістра) є наслідком досягнення відповідної якості на всіх попередніх етапах цього процесу.

Винятково важливою для вимірювання якості була орієнтація міжнародних стандартів ISO серії 9000:2000 та 9001 на процесний підхід. Ознайомлення з міжнародними стандартами ISO

показало, що проектування і впровадження в навчальний процес інноваційних систем має відповідати критеріям якості. Об'єктивного перегляду з позиції якості потребували всі структурні елементи системи підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи» – мета, зміст, технологія її організації і структура, принципи навчання, педагогічна майстерність викладачів.

Елементами системи якості взяті: аналіз контрактів (вхідний рівень); управління проектуванням, документами, підготовкою студентів; ідентифікація і відслідковування; управління процесами, контролем, невстигаючими студентами; форми і способи збереження документів; внутрішній аудит якості; навчання проєктантів дидактичних систем; обслуговування; статистичні методи. Складовими якості дидактичної системи – якість результату, якість змісту, якість технологій, якість оцінювання, якість організації, якість персоналу.

Вимірювання якості підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи» в діяльності педагога – складне, самостійне явище, розуміння якого неможливе без звернення до сучасних вимог міжнародних стандартів серії ISO 9001. Запропонована нами матрична модель дозволила виявити сильні і слабкі сторони системи підготовки магістрів з педагогіки вищої школи і внести необхідні зміни відповідно до вимог системи якості. Такий підхід до вимірювання якості в остаточному підсумку підвищив діагностичну культуру викладача.

Таким чином, якість системи підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи», з одного боку, розглядається як якість її кінцевого результату (підготовленості фахівців) і, з іншого боку як сукупність якісних характеристик самої системи їх підготовки, реалізації її складових і результатів. Отже, говорячи про якість системи підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи», слід, насамперед, мати на увазі такий критерій мети діяльності ВНЗ як випуск професійно підготовлених фахівців, які завершили навчання за основною освітньою програмою магістра й успішно склали атестацію за весь термін навчання, що підтвердилося видачею дипломів установленого зразка.

У підсумку, вимірювання якості спрямовувалося на забезпечення належних умов якісної підготовки висококваліфікованих магістрів. Процес надання освітніх послуг підпорядковувався загальним законам, які діють на ринку. Споживач очікував високої якості результату системи підготовки магістрів з педагогіки вищої школи згідно їх вимог, що досягалося реалізацією якісних характеристик основних елементів системи.

ПРИНЦИПИ, ФУНКЦІЇ І МЕТОДИ МЕНЕДЖМЕНТ-ОСВІТИ МАГІСТРІВ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

М. В. Стрельніков, аспірант

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

Важливими принципами освітнього менеджменту стосовно системи підготовки магістрів спеціальності «Бізнес-адміністрування» є: принцип формулювання мети, або цілепокладання (є основою планування, організації, контролю, тобто основою змісту всієї діяльності менеджера будь-якого рівня управління); принцип цілеспрямованості (відображає вимогу ставити мету з урахуванням її оптимальності і реальності, соціальної значимості і перспективності); принцип кооперації (відображає важливі вимоги до управлінської діяльності магістра спеціальності «Бізнес-адміністрування» з опорою на колективну творчість і колективний розум); принцип функціонального підходу (є умовою постійного розвитку, удосконалення діяльності магістра як майбутнього менеджера на основі постійного оновлення, уточнення і конкретизації функцій виконавців); принцип комплексності, поєднання цільового, функціонального управління і лінійного керівництва (системне управління неможливе поза комплексом науково обґрунтованих суб'єкт-суб'єктних управлінських впливів, а принцип комплексності складає його суть); принцип самовдосконалення (здійснюється на основі досягнення теорії і передової практики менеджменту).

Підбір такого якісно-кількісного рівня принципів підготовки магістрів спеціальності «Бізнес-адміністрування» забезпечить необхідну підготовку до майбутньої професійної діяльності.

Важливим поняттям теорії і практики менеджменту в сфері освіти є поняття про його функції. Основними з них є: планування – основна функція менеджменту, яка полягає у визначенні мети і напрямку діяльності освітньої системи; прийняття управлінського рішення – у змінному середовищі є основною проблемою менеджменту; укомплектування штату – менеджмент інвестує ріст і розвиток відданого і добре навченого колективу; ефективна комунікація – керівники повинні інформувати своїх співробітників про мету і наміри; стимулювання – нагородження співробітника на основі довгострокової програми за знаходження нових способів ефективної роботи; керівництво – менеджери стають визнаними «лідерами», коли пристосовують свій стиль до вимог ситуації; контроль – порівнюються бажані результати з досягнутими і приймаються необхідні корегувальні дії. Ці функції відображають хід і послідовність управлінських дій, їх завершений цикл.

Наукові основи освітнього менеджменту актуалізують питання про методи освітнього менеджменту, які є способами досягнення поставленої мети, способами реалізації основних функцій. На основі аналізу теорії і практики виділяємо такі основні методи освітнього менеджменту: за об'єктами менеджменту – державні, регіональні, місцеві; за суб'єктами менеджменту – адміністративні, господарські; за метою – стратегічні, тактичні, оперативні; за часом – перспективні, довготермінові, поточні; за стилем менеджменту – авторитарні, демократичні, ліберальні.

Застосування цих методів сприяє формуванню добросовісного ставлення до праці, формування почуття обов'язку і відповідальності за доручену справу, вихованню економного і бережливого ставлення до різних видів власності, розвитку громадської активності. Ці методи сприяють підтримці авторитету особистості і її інтересів, забезпеченню свободи особистості кожного учасника освітнього процесу.

Оскільки для проектування системи підготовки магістрів «Бізнес-адміністрування» важливим є створення пакету необхідної документації, розглянемо поняття «менеджмент знань»

(knowledge management), яке, як і терміни «інтелектуальний капітал», «організаційна пам'ять», передбачає роботу не зі «структурованими» матеріалами, а з «живою» інформацією, яка постійно циркулює у вищих навчальних закладах (поточна інформація, планування, листування, узагальнення кращого досвіду). Його запровадження залежить від атмосфери у вищих навчальних закладах, рівня спілкування, ерудиції, взаєморозуміння.

Менеджмент знань як уміння людини використати будь-які знання, котрі роблять її компетентною, сприяє оновленню методів роботи з інформацією, її використанню (а не накопиченню), дає студентам, викладачам, роботодавцям суттєві переваги – кращі знання, вибір кращих програм навчання і проектів самореалізації, скорочення циклу розробки проектів, і головне – фахівець відповідає очікуванням ринку праці.

Отже, виділені принципи освітнього менеджменту стосовно системи підготовки магістрів «Бізнес-адміністрування», виявлені основні функції і методи освітнього менеджменту дають змогу спроектувати мету, зміст, складові напрямів освітнього менеджменту системи підготовки магістрів спеціальності «Бізнес-адміністрування» на основі переважаючих видів його діяльності, типових професійних завдань діяльності і значимих професійних вмінь. Перспективи подальших розвідок полягають насамперед у реальній побудові концепції освітнього менеджменту.

ЗАСТОСУВАННЯ МАРКЕТИНГУ ЩОДО НАБОРУ СТУДЕНТІВ ВИЩИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

І. П. Чайка, к. е. н., доцент кафедри бізнес-адміністрування та менеджменту ЗЕД

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Сьогодні питання використання маркетингу в діяльності національних ВНЗ є актуальним і часто обговорюється на наукових конференціях та у спеціалізованих виданнях. Для того, щоб позитивні ефекти від його упровадження настали якомога

скоріше, необхідним є вивчення історії цього процесу там, де він вже пройшов певний еволюційний шлях і дав результати. Вважаємо, що провідною країною в питанні застосування маркетингу закладами освіти є США, де коледжі та університети використовували такі інструменти маркетингу як реклама, зв'язки з громадськістю, пошук та залучення студентів ще з середини XIX століття. З того часу маркетинг еволюціонував від простої діяльності з просування освітнього закладу та продукту до формування його бренду та менеджменту із залученням студентів. Еволюцію застосування маркетингу щодо набору студентів в американських навчальних закладах наведено у праці Ф. Котлера і К. Фокс «Стратегічний маркетинг для навчальних закладів». Проаналізуємо шлях, який пройшли американські вузи та порівняємо його з сучасною ситуацією на національному ринку освітніх послуг.

Національні ВНЗ рухаються у тому ж напрямі, який вже давно обрали вузи США, але з деякими відмінностями, що обумовлено різницею в традиціях надання освітніх послуг і ведення бізнесу. Без сумніву позитивним є те, що від самого початку діяльності з приваблювання та утримання студентів в вузах України до неї одразу ж були залучені викладачі, до чого в США звернулись тільки на останньому етапі. І хоча викладачам України прийшлося налагоджувати цю роботу емпіричним шляхом, що не завжди одразу приносило бажаний результат (на відміну від викладачів вузів США, які могли отримати підтримку і методики роботи від приймальних комісій, що набули великого досвіду), залучення їх у процес набору і адаптації студентів у навчальному закладі сприяло гармонійному розвитку рекрутингу в національних ВНЗ. Це також сприяє зміненню способу мислення співробітників факультетів, переорієнтовує їх на задоволення потреб споживачів освітніх послуг, впровадженню принципів холістичного маркетингу в діяльність ВНЗ.

Порівняльний аналіз також показав велике відставання національних ВНЗ у питаннях застосування широкого маркетингового інструментарію у своїй роботі, у тому числі з рекрутингу. Відсутній досвід з сегментування ринку, позиціонування,

формування пропозиції для цільових сегментів, формування бажаного іміджу ВНЗ, маркетингового стратегічного планування його діяльності та ін.

Таким чином, проведений аналіз допоміг з'ясувати стан розвитку маркетингу щодо набору студентів в ВНЗ України та окреслив напрями його вдосконалення, адже маркетинг має охоплювати всі сфери діяльності ВНЗ, сприяти формуванню його позитивного іміджу, широкій поінформованості про нього громадськості, а не тільки роботу із залучення студентів.

ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЯКІСНИХ РИС ПРАЦІВНИКІВ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СПОЖИВЧІЙ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

Л. М. Шимановська-Діанич, д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту;

Т. Є. Іщейкін, асистент кафедри комерційної діяльності та підприємництва
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Досягнення стратегії інноваційного розвитку споживчої кооперації України є неможливим без забезпечення прискореного формування та ефективного використання якісного конкурентоспроможного кадрового потенціалу. Тільки кадри певного рівня професійної підготовки здатні та мотивовані до інноваційної діяльності. Незважаючи на високий освітній рівень персоналу, на сучасному етапі споживча кооперація України недостатньою мірою забезпечена кадрами для інноваційної діяльності. Як відомо, для інноваційної діяльності найбільш важливе значення мають науковці і дослідники, інженерно-технічний персонал, які генерують нові ідеї та втілюють їх у реальні розробки. Велику роль відіграють також управлінські кадри, які забезпечують організацію всього процесу інноваційної діяльності, визначають її результативність та ефективність.

І хоча споживча кооперація України має власну систему кооперативної освіти і підготовки наукових кадрів, можна стверджувати, що сучасна сфера її інноваційної діяльності недостатньо забезпечена науково-дослідними кадрами. Крім того, слід зазначити, що і запропоновані ними ідеї та наукові роз-

робки недостатньою мірою реалізуються в практичній діяльності підприємств та організацій споживчої кооперації, оскільки практично відсутні управлінські кадри, які спроможні це робити. Саме управлінські кадри мають забезпечити весь процес організації інноваційної діяльності – від пошуку інноваційних ідей до впровадження їх у виробництво: організація випуску інноваційної продукції; оперативне та стратегічне управління інноваційним розвитком; запровадження відповідної системи мотивації. Крім того спостерігається і низький рівень забезпеченості інженерно-технічним персоналом і висококваліфікованими робітниками. А це суттєво перешкоджає розвитку інноваційної діяльності, адже робітничі кадри безпосередньо беруть участь у реалізації будь-яких інновацій на робочих місцях. Вищим є рівень забезпеченості інноваційної сфери діяльності службовцями та фахівцями економічного профілю, однак ці кадри впливають на інноваційну діяльність значно менше. Таким чином, можна констатувати, що в інноваційній діяльності споживчої кооперації задіяні дві групи працівників – науководослідний і науково-педагогічний персонал вищих навчальних закладів Укоопспілки та управлінський персонал підприємств та організацій споживчої кооперації

Аналіз причин низької забезпеченості споживчої кооперації кадрами інноваційного типу при достатньо високому освітньому рівні персоналу, дає можливість говорити про декілька найбільш суттєвих чинників, які призвели до такої ситуації. Перше, на що необхідно звернути увагу, це недостатня сформованість у цих працівників, і в першу чергу в управлінського персоналу, тих якісних риси, які необхідні для інноваційної діяльності. Безумовно, такі риси людини, як потреба пізнання, можливість продукування нових знань, творчість, є базовими для забезпечення інноваційного процесу. Разом з тим вони не вичерпують усіх якісних характеристик кадрів, необхідних для здійснення інноваційної діяльності. Проведені нами дослідження у вигляді експертного опитування, дали змогу виявити ступінь важливості і розвиненості і інших різноманітних рис працівників з позицій потреб інноваційного розвитку. Серед усіх представлених в анкеті якісних рис працівників експерти вважають найбільш важливими такі: висока професійна компетентність

(84,7 % опитаних оцінили її як дуже важливу); спроможність довести інноваційну ідею до впровадження (відповідно 78,8 %), самостійність, ініціативність, активність (71,5 %), четверте місце посіла така риса, як творчість, новаторство, оригінальність (61 %). На думку експертів, саме ці якісні риси працівників є найбільш важливими для інноваційної діяльності, усі інші мають менше значення.

Саме тому, для підвищення якості кадрового забезпечення інноваційної діяльності необхідно створити в системі споживчої кооперації України сприятливі умови не тільки для професійної підготовки персоналу, але й для розвитку творчих, загальнокультурних, креативних характеристик кожного працівника. Надзвичайно важливим є формування у співробітників позитивного ставлення до різноманітних нововведень та готовності самому брати у них участь. А для цього, для підвищення якісних характеристик кадрів для інновацій в споживчій кооперації необхідно суттєво модернізувати всю систему кооперативної професійної освіти. При цьому маєтсья на увазі не лише впровадження нових освітніх стандартів та комп'ютеризація навчального процесу. Перш за все в системі освіти необхідно відродити повагу до знань, професіоналізму і творчості, забезпечити формування у кожної молодшої особи внутрішньої потреби у знаннях, у розвитку власних здібностей і талантів, у творчості і новаторстві. Необхідно також забезпечити формування навиків практичної реалізації розвинених якісних рис особистості в умовах ринкової економіки.

СПЕЦИФІЧНІ ПРИНЦИПИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Т. Н. Шкода, к. е. н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана»*

Специфічні принципи сформульовані на основі предметної області дослідження та визначають порядок формування основних компонентів методології і побудови на їх основі інстру-

ментарію оцінки системи стратегічного управління людським капіталом підприємств. Такі специфічні принципи стратегічного управління людським капіталом підприємств ми сформулювали на основі вищенаведених принципів стратегії управління персоналом [3], принципів оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту [4], наукових принципів інвестування в людський капітал [1] та специфічних принципів структурної інтеграції [2] із застосуванням методу аналогій:

- принцип врахування фактора часу – під час оцінки системи стратегічного управління людським капіталом слід враховувати роз'єднаність у часі моменту вкладення коштів у людський потенціал та отримання людського капіталу у вигляді доданої вартості;

- принцип стратегічної спрямованості управління – відповідно до нього визначаються профіль, довгострокова орієнтація і спрямованість оцінки системи стратегічного управління людським капіталом підприємств на побудову цієї системи;

- принцип багатокритеріальності оцінки – оцінка ефективності інвестування у людський капітал має здійснюватися на підставі комплексної системи кількісних та якісних показників і критеріїв;

- принцип пріоритету загальної ефективності системи стратегічного управління людським капіталом підприємства над ефективністю окремих підсистем – відповідно до нього при загальній ефективності оцінки людського капіталу окремі підсистеми системи оцінки на певних етапах можуть бути неефективними;

- принцип інтеграції (композиції) – відповідно до нього множина елементів (потенційних об'єктів інтегрування) об'єднується за певними правилами і різними способами за допомогою множини зв'язків у систему, що призводить до зміни інтегративних характеристик і появи нових властивостей;

- принцип поєднання прогресуючої факторизації (збільшення ступеня незалежності підсистем) і прогресуючої систематизації (зменшення ступеня незалежності підсистем) – відповідно до нього ступінь залежності/незалежності підсистем

визначається ступенем жорсткості взаємозв'язків між ними (залежно від загальної ефективності системи стратегічного управління людським капіталом);

- принцип достовірності та повного розкриття – відповідно до нього інформація, яка буде представлена, є достовірною та повною для того, щоб бути застосованою згідно з метою дослідження;

- принцип збалансованості – згідно з цим принципом, система стратегічного управління людським капіталом підприємства збалансовує в собі складові, що відповідають напрямкам діяльності парадигми стратегічного управління людським капіталом підприємства;

- принцип системної форми ефективності передбачає, що зміна внутрішньосистемних зв'язків у результаті структурної взаємодії елементів системи стає джерелом економічних, соціальних та творчих синергій;

- принцип практичного застосування вимагає від системи стратегічного управління людським капіталом підприємства можливості її практичного застосування на підприємстві та отримання від цього бажаних результатів.

Подальші дослідження цієї теми варто продовжити в напрямку аналізу методичних підходів до підвищення ефективності стратегічного управління людським капіталом підприємства.

Список використаних джерел

1. Захарова О. Розвиток теорії інвестування в людський капітал / О. Захарова // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 3. – С. 45–51.
2. Исмагилова Л. А. Структурная интеграция как методология организационных инноваций / Л. А. Исмагилова, Т. А. Гилева, Л. В. Ситникова // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Сер.: Экономические науки. – 2012. – № 4 (151). – С. 21–26.
3. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами / І. Л. Петрова – К. : КНЕУ, 2013. – 466 с.
4. Петухова Т. О. Оцінка людського капіталу підприємств залізничного транспорту : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / Українська державна академія залізничного транспорту. – Харків, 2011. – 21 с.

HISTORICAL DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

O. Saxegaard

Consultant on HRM/HRIS

To learn about management, it will always be useful to understand the historical development of the function and why there are produced such a huge variety of management tools. This note will only give a brief overview over the main factors impacting this development.

Management has been a focus-area all the times since the industrial revolution around 1760. Before that time, due to mutual expectations between “master” and the apprentices based upon essential learning processes, there were harmony. By implementing industrial production, there came an incompetently generation of workers into the factories. People hired as managers, where not trained for doing anything else, but administration and controlling. The result was a high degree of unhealthy management styles.

A century with management characterized by lack of respect for human relations and working conditions, created unrest, new labor unions and strikes among workers. After some violent decades, governments started regulations to give workers a minimum of economic and healthy conditions at their workplace. Legislation has then been constantly regulated parallel with social development in general. The European Union have also implemented supranational legislation, mandatory for all member states. Increased legislation has reduced the power of management equivalent.

Another result of bad management was the industry’s perception of poor productivity. From the beginning of the 20th century, there grew up a new dimension of the psychology subject – studying working conditions and work-organizing and their impact on productivity. These studies led to theories about the importance motivation and psychosocial working conditions had on productivity.

Fredric Taylor (1905) made the first study on productivity (scientific management), where he proved that pay differentiation had a significant impact.

In the 1920s there was an increasing interest of human and social determinants impact on work, organizational issues and management styles. The studies of Elton Mayo (human relation 1932) confirmed this interest. Later research turned focus more towards sociological matters with specific focus on work-organizing and management.

Eric Trist/Tavistok Institute (1963), concluded in his studies that optimal productivity is a function of enhanced social relations, recognition, increased self esteem and co-determination. This was supplemented by Einar Thorsrud (1970), through his theories about “psychological job demands”, particularly stressing the need for delegation of responsibility and perceive the workplace as a learning arena. The early studies of Max Weber (before his dead in 1921) on rational bureaucracies, emphasized the impact work-organizing has on efficiency in public sector.

Most of the scientists however worked specifically within the area of individual motivational issues. Among the most known of these scientists are:

Abraham Maslow (1945) with his “hierarchy of needs”, McClelland (1960) with his theory about the motive for performance, Victor Vroom (1964) with his “expectation theory” and Edgar Schein (in the 1970s and 1980s) with a number of studies about motivating human behavior.

All the theories within organizational psychology represent useful work of systematization of how individual motives and organizational measures affect productivity. They also highlight the management function and giving recommendations for management styles and behavior.

Thereby, the theories also gave basis for consultancies to HRM on motivational and organizational matters. Common failures to these concepts was often a too simplistic understanding of the theories and of the productivity issues in the companies. For this reason the “consultant-products” had relatively poor efficacy and short lifespan.

But till the end of the 1990s the management tools (products developed out of the consultants’ interpretation of the theories) was mainly standard solutions and process-methods on:

- motivational processes (often by using compensation and benefits);
- standards for healthcare and safety;
- processes for developing better psychological environments;
- productivity-/quality-processes (JIT, TQM, etc.).

Concepts for interaction and co-determination

From the 1990s, the traditional theories about motivation were challenged: The industry became even more complex and competitive. Productivity measurements didn't give sense anymore, and other motivational factors than bonuses became of higher importance. The new hires had an increasingly higher education, and higher demands to their workplace (they've reached the top of Maslow's hierarchy of needs) by demands about companies as learning organizations, etc. And especially for "knowledge workers", the loyalty is more knitted to the job than to the company.

The introduction of the new employee-generation (the so-called generation Z) combined with the post-industrial revolution where competence constitutes the most important value adding, led to a new type of research. The studies needed a more anthropological and sociological approach. The managers had to scrap their old management techniques and behavior, and learn a new way of interacting with their employees based upon new management techniques.

A typical visualization on this change, is the elimination of collective handling. Collective bargaining are replaced with individual dealing, specifically designed to motivate talents. And recruiting have main focus on education and individual potentials.

For managers this change has forced to a learning about techniques as knowledge management, performance management and foremost talent management (as today is ranked as the most important management tool in the world). The most challenging learning process for managers is how to follow up productivity without any relevant measurements. It was the background for introducing concepts for developing / maintaining individual performance, based upon personal skills and abilities. Such concepts demands some psychological insight and interactive skills for managers.

Common to these management tools, are the focus on talents to secure relevant and optimal organizational competence for the future. For this purpose, organizing techniques as team-constructing (put together right competence) and internal learning processes have also been necessary tasks for managers.

But the overall purpose seem still to be the skill in effective interacting with the employees, acknowledging that employees often are more professional skilled than the manager himself. According to the American consultant George Kenning, this has to be the reality in the new working life (according to his 32 praxes). I could mention some other essential managers techniques too, but they all focus on individual issues in an effective organizational environment.

Beside this individualization of the working life, there has been focus on a new kind of subject within the organizational area, which has got an increasing attention. Around 20 years ago, with a feeling of the lack of management techniques, scientists and people from the industries studied the industrial success in Japan. The answer from these studies were, beside strong focus on quality management (TQM), an extremely strong culture in Japanese organizations characterized by loyalty. And the studies tried to answer if western companies could adopt this kind of cultural processes.

Based upon a minimum of research, from the early 1980s, anthropologists worked out some theories and definitions on the cultural dimension in organizations. And they used a lot of experimental processes to find out how cultural values could be strengthen or changed in order to increase performance. But in Europe the understanding on how to manage such processes is fairly low, and therefore given few positive results.

This note has intended to give a brief overview of a few highlights in the historical development of the Management function and the techniques they have had at their disposal under changing social conditions. A more detailed description does not allow an 2 page memo.

But the only basic knowledge they have always been dependent on and always will benefit, is the ability to interact, based on good relations and mutual respect.

ВИКОРИСТАННЯ БІЗНЕС-СИМУЛЯЦІЇ В ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІЙ РОБОТІ ВИШУ

І. В. Юрко, к. е. н., доцент кафедри комерційної діяльності та підприємництва;

Л. В. Іржавська, асистент кафедри комерційної діяльності та підприємництва

ВНЗ Укопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Втретє Центром тренінгових технологій ПУЕТ був проведений Чемпіонат області з основ підприємництва «Крок до бізнесу» серед учнів старших класів. Він є унікальним не лише в нашій області, але і в Україні: використані ігрові технології для підготовки дорослих менеджерів в шкільних аудиторіях. Як показує досвід проведення змагань діти не лише з успіхом справляються із поставленими завданнями, але і отримують велике задоволення від гри.

Крім основної мети проведення чемпіонату – популяризація і пропаганда підприємницької діяльності серед учнів старшої школи та підвищення рівня обізнаності учнівської молоді в питаннях розвитку підприємництва – змагання націлені на проведення профорієнтаційної роботи, а саме позиціонувати ПУЕТ як навчальний заклад, який дає ґрунтовну підприємницьку освіту, продемонструвати цікаві ігрові технології, які успішно використовуються у навчальному процесі нашого університету і, як результат, забезпечити набір до університету на стабільній і довгостроковій основі.

Проведенню чемпіонату передувала велика організаційна робота, яка розпочалася з початку навчального року, що полягала в проведенні методичних нарад, консиліумів та тренінгів для методистів районних (міських) методичних об'єднань учителів економіки та учителів економіки загальноосвітніх навчальних закладів Полтавської області. Районний етап Чемпіонату пройшов у школах та районах області: змагання були проведені в усіх районах і містах Полтавської області. Попередньо в них взяли участь 161 команда із 147 шкіл – грою були охоплені 792

учні. За результатами районних і міських змагань були визначені переможці – учасники обласного фіналу, в якому взяли участь 20 команд – 86 школярів переважно 11 класів

Таким чином, виходячи з трирічного досвіду організації проведення чемпіонату, можна зробити висновки.

1. Для ПУЕТ Чемпіонат створює позитивний імідж університету, де навчають підприємницькій діяльності за допомогою інноваційних інтерактивних технологій. Старшокласники знайомляться з навчанням в університеті, безпосередньо приїжджаючи на фінал змагань.

2. Проведення Чемпіонату сприяло поглибленню співробітництва з Полтавським обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти імені М. В. Остроградського – університет став платформою для економічного навчання методистів і вчителів економіки. Поряд з чемпіонатом викладачі ПУЕТ стали проводити тренінги для вчителів області з інтерактивних методів навчання, основ підприємництва, фінансової грамотності. Вже вдруге III етап Всеукраїнської учнівської олімпіади з економіки проводиться на базі ПУЕТу із залученням викладачів кафедр комерційної діяльності і підприємництва та економічної теорії і прикладної економіки. В свою чергу, вчителі стають провідниками ідей університету до старшокласників.

3. Досвід організації змагань в районах області (Гадяцький, Миргородський, Новосанжарський, Кременчуцький, Шишацький) показує, що при виїздах викладачів університету для проведення районних змагань їх гарно приймають в школах як «званих гостей», а не як чергового агітатора чергового вузу. Під час та після проведення чемпіонату значно ефективніше проводити профорієнтаційну роботу.

4. Популярність Чемпіонату серед старшокласників зростає: за кількістю учасників він став порівнянний з проведенням обласних олімпіад з економіки та обласних конкурсів Малої академії наук. Змагання проходять в усіх районах Полтавської області. Проте активність проведення районних змагань залежить від професійності і зацікавленості методистів районних (міських) методичних об'єднань учителів економіки. В Полтав-

ському, Чутівському, Великобагачанському районах змагання відбувалися в усіх школах, до гри залучалися навіть підприємці та представники сільрад.

5. Проведення Чемпіонату включений до комплексної програми розвитку малого і середнього підприємництва у Полтавській області на 2015–2017 роки. Проте участь місцевої влади та підприємців в організації та фінансуванні Чемпіонату на сьогодні епізодична, не має системного характеру через недостатню активність організаторів та координаторів змагань.

Таким чином, досвід проведення Чемпіонату із використання інтерактивних методів може бути використаний для проведення аналогічних змагань серед старшокласників з інших дисциплін.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В. А. Чичун, к. е. н., доцент кафедри менеджменту та туризму
Чернівецький торговельно-економічний інститут Київського
національного торговельно-економічного університету

В роботі сучасних підприємств важливим питання в роботі з персоналом є забезпеченість професійного розвитку. Адже саме ця складова дає можливість розвитку та нормального функціонування на підприємстві в цілому. Актуальність даного спрямування посилюється тим, що важливість персоналу у досягненні ефективної роботи є досить вагомою. Вона тісно пов'язана з фінансовою системою, системою планування та управлінням результатами діяльності підприємства в цілому. Слід зазначити, що для цього необхідними є як бізнес-процеси підприємства, стратегія конкуренції, так і філософія підприємства, її корпоративна культура, стратегічна пріоритетність розвитку підприємства.

Управління персоналу є достатньо важливим при ефективній роботі підприємства. Сучасні умови глобальної конкуренції і стрімкого розвитку науково-технічного прогресу швидко старіють, а знання та навички співробітників стають головним джерелом тривалого розквіту будь-якої організації. Проблемам управління розвитком персоналу присвячено праці вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме Т. Ю. Базарова, А. П. Бовтрука,

А. Я. Кібанова, А. М. Колота, А. І. Кочеткова, Є. В. Маслова, В. О. Храмова, Ю. А. Ципкіна, В. І. Шкатулла, Г. В. Щокіна та інших дослідників. Перетворення в Україні викликали об'єктивну необхідність подальшого розвитку теоретичних і методико-прикладних засад утворення і функціонування дієвих систем управління персоналом.

Для того щоб ефективно управляти підприємством, потрібно звернути увагу на подальший розвиток персоналу. На сучасному підприємстві розвиток персоналу тісно пов'язаний з його стратегічним розвитком. У науковій літературі виділяють деякі визначення поняття «розвитку» персоналу, що використовується в різних значеннях, які наведені у табл. 1. З практичної точки зору, розвиток може характеризуватися: реальним професіоналізмом, єдністю знань, досвідом, здібностей, навичок, діяти в конкретній ситуації на досягнення поставленої мети.

Таблиця 1 – Сутність та поняття розвитку

	Визначення
Розвиток – це	вміле забезпечення й організація процесу навчання для досягнення організацією поставлених цілей, щоб через удосконалення навичок і вмінь, розширення обсягу знань, підвищення компетентності, здатності до навчання та ентузіазму співробітників на всіх рівнях організації відбувалися безперервне організаційне та особистісне зростання і розвиток [2]
Розвиток – це	сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом організації в галузі навчання персоналу, його перепідготовки та підвищення кваліфікації [3]
Розвиток – це	процес незворотних, спрямованих і закономірних змін, що призводить до виникнення кількісних, якісних і структурних перетворень психіки і поведінки людини. Основними властивостями розвитку, що відрізняють його від всіх інших змін, є незворотність, спрямованість, закономірність [1]
Розвиток – це	здійснення заходів, що сприяють повному розкриттю особистісного потенціалу працівників і зростанню їхньої здатності робити внесок у діяльність організації [5]

Отже, за поданими визначеннями можемо зазначити, що ми погоджуємося із визначенням дослідника [1], який стверджує, що «розвиток» це процес незворотних, спрямованих і закономірних змін, що призводить до виникнення кількісних, якісних і структурних перетворень психіки і поведінки людини. Також, ми можемо стверджувати, що ефективність управління розвитком персоналу, пов'язана із цілями на підприємстві та залежать від вибору варіантів побудови самої системи управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД «Професіонал», 2006р. – 512 с.
2. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, С. В. Беляєва. – К. : Центр навчальної л-ри, 2006. – 504 с.
3. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / В. Г. Воронкова. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
5. Храмов В. О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2008. – 112 с.

ВІТЧИЗНЯНІ ВНЗ ЯК ЕКОНОМІЧНА КОРПОРАЦІЯ: ЧИ ДОЦІЛЬНО

Г. В. Козаченко, д. е. н., професор

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Модернізація освіти зумовлює зміну ролі ВНЗ у сучасному українському суспільстві та економіці, вимог до їхньої діяльності та оцінні характеристики, а також особливості сучасної менеджмент-освіти.

Сьогодні є підстави констатувати, що вектор модернізації вищої освіти в країні формується багато у чому під впливом зарубіжного досвіду, а також спроб розповсюдити принципи

ринкової економіки на діяльність вишів, намагання побудувати їхню діяльність за моделлю економічної корпорації. Місією вищої освіти в Україні з суто економічної позиції вважається надання освітніх послуг, розробка інноваційної продукції та трансфер технологій. У такому контексті все виразніше формується думка щодо перетворення вітчизняних ВНЗ на економічні корпорації, перехід їхньої діяльності на суто економічну модель, основою якої є комерціалізація діяльності.

Якщо розглядати діяльність ВНЗ як організацій, які пропонують специфічний товар - освітні послуги - на ринку з високим рівнем конкуренції, і абстрагуватися від інших аспектів діяльності ВНЗ, то найважливішою характеристикою їх діяльності становиться конкурентоспроможність. Економічній конкурентній боротьбі між вишами властиві специфічні особливості, які в нашій країні проявляються дуже виразно. Ці особливості зводяться до такого: в Україні склалася вкрай несприятлива ситуація з абітурієнтами; освітні послуги надає велика кількість державних та приватних вишів; у теперішній час є можливість отримати вищу освіту за рубежом; кон'юнктура ринку освітніх послуг вирішальною мірою залежить від кон'юнктури ринку праці у країні; споживча цінність основного продукту ВНЗ – знання – багато у чому формується під впливом суб'єктивних уподобань споживачів і не піддається чіткій формалізації; умови надання освітніх послуг достатньо жорстко регламентовані державою; економічна конкурентна боротьба між вітчизняними ВНЗ відбувається на асиметричному ринку освітніх послуг. Перелічені особливості визначають зміст управління ВНЗ в Україні.

За таких умов є підстави стверджувати, що економічна конкуренція між ВНЗ несе дуже мало творчого, її, радше, слід оцінити як руйнівну, тобто як таку, що не забезпечує ефективне суперництво, тому що часто вона ведеться способами та прийомами несумлінної конкуренції.

За умов конкурентної боротьби в тій її формі, що зараз спостерігається у вищій освіті країни, ВНЗ намагаються будь-якою ціною, будь-якими способами залучити як можна більше

абітурієнтів або утримати студентів, особливо тих, що навчаються за контрактом, з тим, щоб не допустити скорочення навчального навантаження і, отже чисельності професорсько-викладацького складу та фінансування діяльності вузу.

Зарубіжний досвід діяльності навчальних закладів за моделлю економічної корпорації свідчить, що навчальні заклади потрапляють у залежність від споживачів основного наукового продукту – освітніх послуг – від їхніх запитів, бажань, життєвих цілей і навіть капризів, намагаються підлаштуватися під уподобання студентів, їхні уявлення про процес навчання і навіть починають будувати свою діяльність під гаслом «покупець завжди правий», що припускає прагнення до уникнення будь-яких конфліктів зі студентами у процесі навчання, послаблення вимог до них, «закриття очей» на різноманітні відхилення у навчальному процесі. Навчальний процес у зарубіжних університетах набуває нових споживчих властивостей – напіврозважальний характер, доступність, легку засвоюваність складних питань, створення у «клієнтів» (студентів) приємного відчуття повноти отриманого знання (при фактичній його неповноті), упакованості у красиві форми – такі як ігрові методи викладання, потужне технічне оснащення, які не потребують значного розумового навантаження. І ці риси властиві навчанню у зарубіжних університетах, яким сьогодні, дійсно, багато у чому властиві ознаки економічної корпорації, що, а це дуже важливо, склалися протягом великого періоду часу. До того ж конкуренція між зарубіжними університетами, дійсно, багато у чому має творчий характер.

Якщо конкурентоспроможність вітчизняних ВНЗ буде формуватися виключно за запитами та уподобаннями основних споживачів наукового продукту – студентів, то країна, національне господарство та його основні ланки отримують недостатньо якісно підготовлених фахівців, які протягом процесу навчання борються переважно не за якісні та сучасні знання, а легкість та ненапруженість в їхньому отриманні. До того ж виборювати якісні та сучасні знання сьогодні студентам заважає сучасний ринок праці, який майже не взаємодіє з ринком освітніх послуг,

а учасники ринку праці не тільки не беруть участь у підготовці майбутніх фахівців, але й ніяким чином не сприяють їй. Особливо страждатиме за результатами несумлінної конкуренції між вітчизняними ВНЗ фундаментальна наука, її гуманітарні напрями, знання якої не мають безпосередньої ринкової обіговості і майже не піддаються комерціалізації. Розвиток фундаментальної науки, викладання її положень, підготовка фахівців для неї, надання переваг винятково прикладній науці в умовах комерціалізації діяльності вітчизняних ВНЗ можуть зазнати значних втрат.

Отже, якщо і надалі конкуренція між вітчизняними ВНЗ відбуватиметься так, як сьогодні, то навряд чи можна стверджувати про безпеку вищої освіти в країні. Вища освіта руйнуватиметься через послаблення вимог до навчального процесу, зниження кваліфікації викладачів через надання переважно уваги формальним, а не змістовим ознакам навчання, його зростаючу комерціалізацію, трансформацію до тих форм, ефективність яких є сьогодні. Більш того, її небезпека негативно вплине на національну безпеку, тому що працювати у різноманітній сфері – промисловість, економіка, медицина, педагогіка тощо – прийдуть погано підготовлені фахівці.

Оскільки дедалі все частіше діяльність вищих навчальних закладів (ВНЗ) в Україні намагаються розглядати винятково у контексті ринкових відносин, то вкрай потрібно з'ясувати та передбачити, якими будуть наслідки сприйняття ВНЗ як економічної корпорації – лише позитивними або виникнуть певні втрати та негаразди. У цьому контексті важливо з'ясувати, яким чином діяльність вітчизняних ВНЗ за моделлю економічної корпорації позначиться на безпеці вищої освіти – вона буде перебувати у стані постійної боротьби, причому, переважно за виживання, або виконувати свою роль у суспільстві у придатних умовах.

Таким чином, погляд на вищу освіту в країні вирішальною мірою залежить від її позиціонування - з суто економічної або з суто суспільної позиції. Але очевидно, що позиціонування вищої освіти в Україні навряд чи можливе з використанням однієї

позиції. Все набагато складніше, тобто безпеку вищої освіти потрібно розглядати з деякої змішаної позиції, яка зумовлена тісним зв'язком соціальних відносин у системі національної вищої освіти з економічними відносинами. Зі змішаної позиції безпека вищої освіти має забезпечуватися за рахунок створення такої структури ВНЗ, при якій створюються економічні умови, за яких виникає можливість найповнішого використання його властивостей, а ознаки і характерні риси ВНЗ, що представлені низкою параметрів, свідчать про його роль у суспільстві.

СЕКЦІЯ 4. ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ

КОМУНІКАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ: КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ПІДГОТОВКИ КАДРІВ

А. М. Гаврилюк, к. держ. упр., доцент кафедри міжнародного туризму
Київський національний університет культури і мистецтв

Сучасні тенденції розвитку індустрії гостинності потребують підготовки висококваліфікованих кадрів, здатних швидко, професійно та фахово адаптуватися до ринкових умов господарювання. Саме брак таких спеціалістів відчуває вітчизняний готельно-ресторанний і туристичний бізнес. Проблемним залишається рівень комунікативної компетентності значної кількості молодих кадрів не здатних самостійно інтегруватися до специфічних проблем сьогодення.

Ця проблема стала об'єктом уваги таких вітчизняних науковців, як В. Лозовецька, Г. Лоїк, І. Саух, Н. Степанець, Г. Уварова та ін., котрі в цілому вбачають її розв'язання в поглибленій підготовці фахівців на основі поетапного формування професійних компетенцій через систему знань, умінь і навичок [1, с. 136].

Перший етап – ціннісно-змістовний – спрямований на формування та усвідомлення студентами майбутньої професійної діяльності, а тому співпадає з вивченням теоретичних дисциплін. На другому етапі – інформаційно-когнітивному – відбувається опанування спеціальних дисциплін та проходження виробничих практик. Вивчення спецкурсів, практичне засвоєння теоретичних знань та формування поведінкового й емоційно-вольового компонента професійних компетенцій відбувається на третьому етапі [1, с. 137].

На Факультеті готельно-ресторанного і туристичного бізнесу Київського національного університету культури і мистецтв у 2014–15 н. р. розпочато викладання вибіркової навчальної дис-

ципліни «Менеджмент індустрії гостинності (Комунікативний менеджмент)» для напрямів підготовки 6.140103 «Туризм», 6.140101 «Готельно-ресторанна справа» та 6.030601 «Менеджмент», мета якої полягає в наданні студентам теоретичних знань і практичних вмінь щодо особливостей встановлення комунікативних зв'язків між представниками індустрії гостинності та клієнтами, партнерами і колегами, визначенні оптимальних способів комунікативного управлінського впливу на партнерів та опонентів по спілкуванню, забезпеченні їх результативної поведінки в різних ділових ситуаціях.

За результатами вивчення навчальної дисципліни студенти набувають знань, умінь та навичок щодо: застосовування в майбутній професійній діяльності теоретичних засад комунікативного менеджменту як управлінської діяльності, спрямованої на встановлення ділових контактів з окремими особами та групами осіб, що подорожують і комунікують в середовищі готельно-ресторанного і туристичного бізнесу; здійснення лінгвістичних комунікацій в процесі повсякденних і ділових контактів (ділових зустрічей, нарад, презентацій тощо) як з вітчизняними, так і з іноземними партнерами з метою отримання інформації, необхідної для вирішення певних завдань професійної діяльності, використання технологій публічного виступу; впровадження в практичну діяльність менеджерів індустрії гостинності переконання, аргументації, ведення результативних ділових переговорів, бесід, презентацій, майстер-класів тощо; діагностування власного психологічного стану та станів і настроїв учасників комунікації; здійснення ефективного слухання; використання основ тайм-менеджменту та риторичного менеджменту як інноваційних практик встановлення та налагодження комунікативних зв'язків; розвитку та використання в професійній діяльності творчого потенціалу особистості; формування особистісного іміджу тощо.

Таким чином, оволодіння навиками комунікативного менеджменту сприятиме формуванню професійної компетентності в майбутніх фахівців індустрії гостинності та сприятиме використанню набутих знань у практичній діяльності.

Список використаних джерел

1. Степанець Н. П. Професійні компетенції фахівців для сфери туризму / Н. Степанець // Географія та туризм : наук. зб. / ред. кол. : Я. Б. Олійник (відп.ред.) та ін. – К. : Альтерпрес, 2013. – С. 131–137.
2. Робоча навчальна програма для студентів напряму підготовки 6.140103 «Туризм» з дисципліни «Менеджмент («Комунікативний менеджмент») / А. М. Гаврилюк. – К. : КНУКіМ, 2012. – 32 с.

ІНФОРМАЦІЙНА ПЛАТФОРМА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

***О. Є. Гудзь**, д. е. н., професор, завідувач кафедри управління інноваційною діяльністю
Державний університет телекомунікацій*

Звичайно, інноваційна діяльність багато в чому пов'язана з високим рівнем невизначеності та недостатністю інформації. Нині інформація є таким самим товаром, як і продукція підприємств, при цьому значно дорожчим. Через це багато підприємств постійно відчують інформаційний голод. Тому постійний збір на аналіз інформації є одним із головних завдань на підприємствах-інноваторах. Особливо гостро це питання стоїть в Україні, де проблема не в тому, що інформації не існує, а в тому – де її взяти та як нею користуватися. Хоча в світі створена вже велика кількість організацій, діяльність яких багато в чому спрямована саме на інформаційну та організаційну підтримку інноваційної діяльності, обмін знаннями та досвідом. Найбільш поширеними серед них є: 1) Європейська мережа бізнес-інноваційних центрів (EBN), яка об'єднує близько 160 бізнес інноваційних центрів (БІЦ) та подібних їм організацій – таких як інкубатори, інноваційні центри підприємництва; 2) мережа Інноваційних Релей Центрів (Innovation Relay Centers Network); 3) мережа «Інноваційні Регіони Європи» (Innovation Regions in Europe Network); 4) Європейська асоціація трансферу технологій, інновацій і промислової інформації (The European Associa-

tion of Technologies, Innovation and Industrial Information – ТІІ); 5) Асоціація Європейських професіоналів трансферу науки й технологій (Association of European Science & Technology Transfer Professionals – АСТР); 6) Українська асоціація бізнес-інкубаторів і інноваційних центрів (УАБІЦ); 7) Міжнародний центр наукової й технічної інформації (МЦНТІ).

Інформаційна платформа стратегічного управління інноваційним розвитком підприємства має включати різні види знань і відомостей: зовнішню інформацію, яка містить дані ринкових досліджень і подій у зовнішньому просторі щодо ставлення споживачів, дій конкурентів, ділових партнерів, стану розвитку галузі, інформацію про загальноекономічні, політичні, соціальні, правові умови господарювання; внутрішню інформацію щодо організаційного, виробничого, кадрового, технологічного, інвестиційного, інноваційного потенціалу, стану і можливостей збутової системи, фінансового становища, конкурентоспроможності як продукції, так і підприємства в цілому тощо.

Забезпечення інформаційної підтримки стратегічного управління інноваційним розвитком передбачає: створення і поповнення банків даних науково-технічних результатів і потенційних можливостей виконавців науково-технічних програм і проектів за пріоритетними напрямками; здійснення зв'язку з віддаленими інформаційними центрами і базами даних, з використанням українських та іноземних телекомунікаційних систем; забезпечення доступу зацікавлених організацій та осіб до інформаційних баз даних та інформаційних ресурсів Інтернету у сфері інноваційної діяльності; пошук і відбір інноваційних проектів, пропозицій з виробництва наукоємної продукції для організацій, зацікавлених у їх фінансуванні; створення і поповнення банків даних про споживчі властивості товарів провідних фірм тощо.

Незалежно від джерела інформації доцільною є така послідовність дій щодо формування інформаційної платформи стратегічного управління інноваційним розвитком підприємства: виділити стадії процесу обґрунтування, кожен з них поділити на етапи; для кожного з виділених етапів сформулювати цілі, виділити комплекс завдань, вирішення яких веде до

досягнення визначеної мети; визначити критерії, за якими буде оцінена ефективність проведення робіт кожного етапу; для кожного з етапів виділити види інформації, необхідної для вирішення розроблених заходів; визначити джерела інформації і методи її збору, установити їх кількісні та якісні характеристики; визначити час, терміни і періодичність збору інформації і встановити, хто буде здійснювати її збір, обробку й аналіз і якими методами; розрахувати витрати на збір, збереження, обробку й аналіз інформації; визначити джерела й умови фінансування процесу формування інформаційної платформи; зібрати інформацію; виконати аналіз зібраної інформації; узагальнити й проаналізувати отримані результати.

Основними вимогами до якості інформації повинні бути: точність; своєчасність; повнота; комплексність системи інформації; адресність; правова коректність; висока швидкість збору, обробки і передачі; актуальність.

ЗАСОБИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Н. В. Караєва, к. е. н.;

О. Ю. Підберезна, студентка;

А. А. Юдіна, студентка

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»

Оперативна, якісна і точна обробка великих масивів статистичної інформації необхідної для аналізу ефективності діяльності підприємств енергетичної галузі може бути виконана лише з використанням сучасних засобів обчислювальної техніки. Своєчасне використання інформації приводить до зниження витрат, підвищенню якості й ефективності виробництва.

Серед сучасних програмних засобів вітчизняного виробництва потрібно відзначити інструментально-програмний комплекс (ІПК), розроблений в Українському центрі економіко-математичних досліджень «Тридента» під керівництвом В. В. Сегала групою вчених: О. В. Герасименко, Ю. Г. Глушановський,

В. І. Кокуєва, А. Ф. Бакуменко, А. В. Лефтер, С. Б. Калініченко та ін. ПК призначений для вирішення задач структурного і параметричного синтезу складних систем (довільної природи), які характеризуються множинним поданням вхідної інформації і вихідних даних і функціонують в умовах невизначеності і (або) конфлікту.

Враховуючи специфіку та багатоаспектність прикладних задач аналізу економічної діяльності підприємств енергетики актуальним є дослідження характеристики функціональних можливостей застосування сучасних інформаційних засобів для представлення результатів даного аналізу.

На даний час існує безліч розроблених програмних засобів для здійснення різнопланового аналізу. Кожен із них має різну спеціалізацію та призначений для обробки складових процесу аналізу [1]:

- програмні пакети для статистичної обробки даних;
- програмні засоби для оцінки екологічних параметрів економічної діяльності;
- програмні продукти (ПП) для аналізу безпеки технічних систем;
- програмні пакети для оцінки фінансових параметрів підприємств;
- геоінформаційна обробка даних із використанням ГІС-технологій.

Наявність потужних, надійних і разом з тим простих в експлуатації програмних продуктів статистичного аналізу звільняє аналітика від рутинних операцій, розширює сферу застосування економетричних методів у процедурі проведення економічного аналізу, сприяє появі нових якісно ефективних можливостей моделювання даних.

Найвідомішими іноземними пакетами статистичної обробки даних є: BMDP, STATGRAPHICS, SAS, SPSS, E.Views, RATS, MikroTSP, Minitab, STADIA, SYSTAT, MEZOЗABP, EBPICTA та ін.

Базовими функціями даних програмних пакетів є: ділова графіка; параметричні тести (критерії Стюдента, Фішера, гістограма); непараметричні тести (хі-квадрат, знаків, серій, Вілкок-

сона, Колмогорова-Смірнова, кореляція Спірмана); категоріальний аналіз (кростабуляція, хі-квадрат оцінка); дисперсійний аналіз (одно-, дво-, багатофакторний); регресійний аналіз (проста регресія, множинна регресія, покрокова регресія, нелінійна регресія); аналіз часових рядів (згладжування, фільтрація, автокореляція, кроскореляція, спектральний, ARIMA-моделі); багатовимірні методи.

Також до складу програмних засобів статистичної обробки даних можна віднести вітчизняні ППК, до яких входять ряд ПП (GRAND-96, ІДЕНТА, ПСИХЕЯ, HUSTLE, ДИЛЕМА, СПЕКТРУМ і VERSION), сумісність яких забезпечується єдиним стандартом надання вихідних і вхідних даних і єдиною технологією програмування.

Отже, комплексний облік і використання інформації дозволяє створити необхідну базу для аналізу, прогнозування й планування економічної діяльності енергопідприємства, підвищує обґрунтованість розробки стратегій, виявляє помилкові стратегії, дає можливість своєчасного коректування планів і бюджетів підприємства.

Список використаних джерел

1. Караєва Н. В. Методологія геоінформаційного менеджменту економічно безпечним розвитком регіонів України / Н. В. Караєва, О. П. Кілянчук / Економічна безпека держави: стратегія, енергетика, інформаційні технології: монографія [Мунтіян В. І., Прокопенко О. В., Петрушенко М. М. та ін.]; за наук. ред. д. т. н., проф. Лук'яненко С. О., к. е. н., доц. Караєвої Н. В. – К.: Видавництво ООО «Юрка Любченко», 2014. – С. 373–382.

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В ДІЯЛЬНОСТІ РОЗДРІБНИХ МЕРЕЖ

В. В. Лісіца, к. е. н., доцент кафедри комерційної діяльності та підприємництва
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Українські ретейлери, враховуючи досвід зарубіжних компаній, почали активно впроваджувати різні інформаційні системи, які дозволяють ефективно обробляти потужні інформаційні

потоки, з якими пов'язана їх діяльність. Часто, саме запровадження інформаційних технологій є основою підвищення ефективності операційної діяльності роздрібних компаній.

Як відомо, роздрібним торговельним мережам притаманні різні організаційні структури, але, разом з тим, вони мають спільні характерні особливості:

- наявність значної кількості відділів, що відповідальні за виконання різних функцій (просування, управління асортиментом, персоналом тощо);

- основні бізнес-процеси, як правило, визначаються в центральному офісі компанії та контролюються ним в подальшому;

- висока ступінь стандартизації всіх бізнес-процесів в рамках окремої роздрібної мережі, що сприяє активній експансії на нові території та економії на витратах.

Відмітимо, що оперативне отримання актуальної інформації по ключовим показникам діяльності роздрібної мережі, є одним із основних завдань у забезпеченні її конкурентоспроможності, так як це дозволяє пришвидшити реакцію на дії конкурентів та своєчасно реагувати на потреби споживачів.

Типові інформаційні системи, що використовуються в роздрібній торгівлі, є такі:

- ERP системи – інформаційні системи для ідентифікації і планування всіх ресурсів підприємства, які необхідні для здійснення закупівель, продажу, обліку в процесі виконання клієнтських замовлень;

- BI системи – системи, що дозволяють здійснювати бізнес-аналітику, формуючи необхідні звіти;

- CRM – системи, що спрямовані на взаємодію з клієнтами на основі обліку персональних переваг клієнтів;

- HR – системи автоматизації кадрового обліку;

- WMS – система управління, що забезпечує автоматизацію складських процесів;

- касові системи, що дозволяють інтегрувати в єдине інформаційне середовище операції з маркування, розрахунку з покупцями, дисконтні програми, формування звітів;

- системи EDI – віртуалізація документообороту між ретейлером та постачальниками;

- корпоративний портал (або комунікаційний сайт) – інтегрований Web – додаток класу R2E, що забезпечує користувачам (співробітникам, клієнтам, партнерам) єдине джерело доступу до відповідних інформаційних ресурсів для прийняття та реалізації ефективних управлінських рішень;

- Space & Floor planning – рішення, що використовуються для планування торговельного простору магазину;

- Price optimization – системи, що використовуються в процесі ціноутворення;

- Forecast & Replenishment – системи, що визначають оптимальний розмір замовлень на основі прогнозованого попиту покупців.

Актуальними напрямками застосування інформаційних систем в українському ретейлі у найближчій перспективі є:

- запровадження внутрішнього порталу (комунікаційного сайту), що підвищує ефективність обміну інформацією всередині компанії, регламентує ролі учасників процесів, забезпечує високий рівень інформаційної безпеки;

- поступовий перехід на електронний документообірот, який дозволяє створювати файли, що мають юридичну силу, гарантує їх незмінність та доставку. Саме зараз, EDI є не тільки засобом оптимізації внутрішніх процесів торговельної мережі, а необхідністю. Дослідження аналітичних агентств доводять, що до 40 % робочого часу витрачається на пошук необхідних даних, а у 70 % документи створюються наново замість їх повторного використання. Впровадження EDI скорочує час на узгодження документів майже вдвічі, а витрати на папір та друкарські системи на 15 %.

Отже, використання інформаційних систем роздрібними мережами сприяє отриманню своєчасної актуальної бізнес-інформації для прийняття критично важливих рішень; ефективному управлінню корпоративною інформаційною системою мережі; підвищенню якості обслуговування клієнтів (спожив-

вачів) та ефективності взаємодії з партнерами та постачальниками; зниженню витрат на утримання та обслуговування апаратного й програмного забезпечення власної діяльності.

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

М. В. Микитюк, асистент кафедри менеджменту і туризму,
Чернівецький торговельно-економічний інститут Київського
національного торговельно-економічного університету

Інформаційний менеджмент представляє собою новий науковий напрямок, у контексті якого формується інформаційна політика сучасного періоду розвитку України, що розвивається в нових умовах глобалізації та входження нашої держави до цивілізованих спільнот. Інформаційний менеджмент покликаний аналізувати інформаційну спрямованість економічних інтересів і знаходити способи забезпечення їх балансу. Інформаційний менеджмент характеризується недостатньою теоретичною розробленістю концептуальних засад інформаційного менеджменту, визначенням векторів теоретичної рефлексії змін у поступі забезпечення інформатизації суспільства, згідно з якими оцінюється рейтинг тієї чи іншої країни у контексті розвитку інформаційної парадигми.

Розвиток інформаційного менеджменту ХХІ століття продовжує поглиблювати значення категоріальних форм інформаційного дискурсу, який міг би узгоджуватися з сучасними реаліями інформаційної глобалізації. За таких умов регуляторами всієї системи економічних відносин виступають механізми інформатизації, здатні сприяти виявленню інформаційного потенціалу країни, який допомагає досягнути певних рівнів розвитку інформаційних стандартів та інформаційного забезпечення населення, сприяти формуванню інформаційного суспільства, передусім обмежує нереалізованість її людського потенціалу.

Актуальність дослідження розвитку інформаційного менеджменту полягає в тому, що науковий і технологічний прогрес безпрецедентно прискорив еволюцію людства в напрямі

глобалізації і формування світового інформаційно-стільникового суспільства, інформаційної цивілізації.

Концепція інформаційного менеджменту об'єднує наступні підходи:

- економічний підхід, який розглядає питання залучення нової інформації, виходячи з уявлень корисності і фінансових витрат;
- аналітичний підхід, що базується на аналізі потреб користувачів інформації і комунікації;
- організаційний підхід, що розглядає інформаційні технології в контексті їх впливу на організаційні аспекти;
- системний підхід, що розглядає обробку інформації, виходячи з цілісного, системно орієнтованого, всеохоплюючого процесу обробки інформації в організації.

Інформатизація має комплексний характер і передбачає кілька напрямів: формування і використання інформаційних ресурсів; створення, розвиток і використання інформаційних систем, телекомунікаційних мереж; інформаційних технологій збору, нагромадження, розповсюдження, зберігання інформації, доступу до неї на основі сучасної електронної обчислюваної та комунікаційної техніки, засобів зв'язку. Важливою складовою інформатизації суспільства є також створення і застосування засобів, механізмів захисту інформації як об'єкта відповідних процесів. Інформаційний менеджмент – це управління діяльністю організації відносно використання інформації в інтересах самої організації; забезпечення ефективного розвитку організації через посередництво регулювання різних її видів у процесі інформаційної діяльності та використання інформаційних технологій.

Стратегію розв'язання в Україні проблеми інформатизації окреслено в Національній програмі інформатизації, загальні засади формування, виконання та використання якої визначено Законом України «Про національну програму інформатизації», яка складається з Концепції Національної програми інформатизації, стратегічних цілей та основних принципів державної

політики у відповідній сфері, очікуваних наслідків реалізації програми; галузевих програм і проектів інформатизації; програм і проектів інформатизації органів місцевого самоврядування.

Тому, слід відмітити, що загальною метою інформаційного менеджменту є виробництво потрібної для організації інформації для забезпечення ефективного управління всіма її ресурсами і створення необхідного інформаційного програмного і технічного середовища для здійснення управління організацією.

Список використаних джерел

1. Бебик В. М. Інформаційно-комунікаційний менеджмент у глобальному суспільстві: психологія, технології, техніка паблік рилейшнз : монографія / В. М. Бебик. – К. : МАУП, 2005. – 440 с.
2. Про національну програму інформатизації : Закон України / Відом. Верховної Ради України. – 1998. – № 7. – С. 181.
3. Про концепцію Національної програми інформатизації : Закон України / Відом. Верховної Ради України. – 1998. – № 27–28. – С. 182.

ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТОРГОВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Н. М. Поддубна, аспірант

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», м. Київ

Сучасні ринкові умови господарювання, у яких намагаються функціонувати вітчизняні суб'єкти господарювання, ставлять перед ними ряд завдань, головними із яких можна виділити: ефективний та раціональний спосіб ведення бізнесу, побудова досконалого обліку та дієвого внутрішнього контролю. Очевидно, що задачі, які постають перед роздрібними торговельними підприємствами, доцільно розпочати вирішувати із обґрунтування необхідності існування внутрішнього контролю та його місця в діяльності підприємства.

Проблематикою внутрішнього контролю займаються такі видатні науковці як: Бутинець Т. А., Верига Ю. А., Виговська Н. Г., Петрик О. А., Серебряков Т. Ю., Фірсова Н. В. та ін. Приймаючи до уваги значні наукові та практичні здобутки

даних авторів, проблема дослідження місця внутрішнього контролю в системі управління торговельним підприємством залишається актуальною та потребує подальшого вивчення.

Метою даної роботи є визначення місця внутрішнього контролю в системі управління торговельним підприємством.

Внутрішній контроль – ключовий та невід’ємний елемент в управлінні підприємством, який перебуває в тісному взаємозв’язку з усіма структурними підрозділами організації.

Дікань Л. В. переконує, що поняття контролю можна інтерпретувати як у вузькому змісті – як один з етапів процесу управління (або як одну з його функцій), так і в більш широкому змісті як підсистему, яка входить у структуру загального управління організацією, що складається з ряду елементів, наочне демонстрування чого наведено на рис. 1.

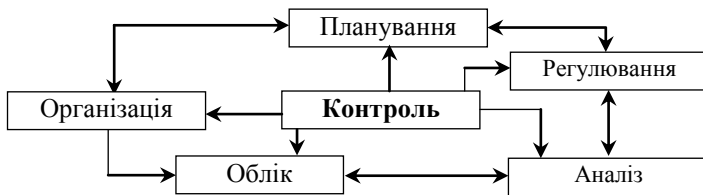


Рисунок 1 – Контроль як одна із функцій (або підсистем) загального управління за Л. В. Дікань [1]

Звернувшись до сучасного підручника «Аудит» за загальною редакцією професора Петрик О. А., знаходимо твердження, згідно якого за своєю суттю система внутрішнього контролю є засобом реалізації адміністрацією підприємства контрольної функції управління й покликана, з одного боку, забезпечити достовірність інформації про стан майна та господарських процесів, які відбуваються на підприємстві, та сприяти прийняттю правильних управлінських рішень, а з другого – забезпечує реалізацію політики адміністрації в підрозділах підприємства, контролює дотримання наказів та розпоряджень, чим сприяє досягненню цілей, поставлених перед підприємством [2].

Ураховуючи сучасні реалії господарювання роздрібних торговельних підприємств, пропонуємо при побудові системи внутрішнього контролю керуватися процесно-орієнтованим підходом управління. У монографії «Процесно-орієнтоване управління та внутрішній контроль на підприємствах роздрібно́ї торгівлі» автори розглядають систему внутрішнього контролю процесів як сукупність організаційних структур, взаємопов'язаних об'єктів і суб'єктів контролю, використовуваних контролюючих методів і засобів оцінки якості, ефективності та результативності процесів на різних стадіях виконання процесу та рівнях управління підприємствами роздрібно́ї торгівлі [3]. Перекона́ні, що використання зазначеного підходу, дозволить суб'єктам господарювання, поєднуючи контрольні процедури, ефективно проводити внутрішній контроль процесів, тим самим досягаючи максимальної їх результативності і якості, оскільки саме через наявний взаємозв'язок між процесами та структурними підрозділами (центрами відповідальності), стає можливим не лише просте виявлення та констатування порушень, проблем, а й причини їх виникнення, а отже, наслідком застосування даного підходу стане досягнення ефективного функціонування усього підприємства. Перспективу подальших досліджень убачаємо у вивченні особливостей проведення внутрішнього контролю на основі процесного підходу на роздрібних торговельних підприємствах споживчої кооперації.

Список використаних джерел

1. Дікань Л. В. Контроль і ревізія : навч. посіб. / Л. В. Дікань. – 2-е вид., перероб. і допов. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 394 с.
2. Аудит : підручник / [О. А. Петрик, В. О. Зотов, Б. В. Кудрицький та ін.] ; за заг. ред. проф. О. А. Петрик. – К. : КНЕУ, 2015. – 504 с.
3. Шимановська-Діанич Л. М. Процесно-орієнтоване управління та внутрішній контроль на підприємствах роздрібно́ї торгівлі : монографія / Л. М. Шимановська-Діанич, Є. А. Карпенко. – Полтава : ПУЕТ, 2012. – 269 с.

УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВИМИ КОМУНІКАЦІЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

В. В. Стеценко, к. е. н., доцент кафедри економічної теорії та прикладної економіки

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

На сучасному етапі розвитку української економіки, коли відбувається перехід до нових відносин з громадськістю, вітчизняні підприємства повинні концентрувати увагу на: удосконаленні комунікаційної діяльності; підвищенні відкритості перед суспільством виробничо-торговельних процесів, технологій, економічних показників функціонування; залученні груп громадськості в процес корегування діяльності підприємства з метою його адаптації до мінливої ринкової ситуації. Зважаючи на це, підприємства всіх галузей зможуть забезпечити перспективність, стабільність свого існування на основі використання комплексної системи управління маркетинговими комунікаціями.

Комплексну систему управління маркетинговими комунікаціями на підприємствах можна визначити як сукупність управлінських, інформаційних, фінансових, матеріальних, допоміжних та інших ресурсів в області комунікацій, які забезпечують готовність і здатність підприємств взаємодіяти з громадськістю, впливати на неї, формувати її відповідні дії з урахуванням змін конкурентної боротьби і зовнішнього маркетингового середовища (рис. 1).

Таким чином, комплексна система управління маркетинговими комунікаціями охоплює три наступні блоки.

1. Інформаційна система управління маркетинговими комунікаціями на підприємствах має за ціль налагодження комунікацій шляхом оптимізації комунікаційних мереж і інформаційних каналів, підвищення обґрунтованості прийняття відповідних рішень щодо управління маркетинговими комунікаціями. Інформаційна система складається з двох підсистем: накопичення інформації і внутрішніх інформаційних ресурсів в області комунікацій.



Рисунок 1 – Комплексна система управління маркетинговими комунікаціями на підприємствах, що пропонується

2. Другою важливою складовою комплексної системи управління маркетинговими комунікаціями на підприємствах, що пропонується, є система маркетингового управління комунікаціями, яка включає такі підсистеми: планування, організації і контролю маркетингових комунікацій.

3. Заключним елементом комплексної системи управління маркетинговими комунікаціями, що пропонується, є система підтримки маркетингових комунікацій, яка включає: кадрову, маркетингову та антикризову підсистеми підтримки. Слід зазначити, внутрішні елементи кожної складової системи підтримки маркетингових комунікацій засновані на розподілі загальноприйнятих функцій управління (планування, організація, мотивація, контроль).

Таким чином, впровадження комплексної системи управління маркетинговими комунікаціями буде сприяти підвищенню ефективності комунікаційної діяльності підприємств України.

КОНТРОЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Ф. И. Тухарь, д. э. н., профессор;

Ж. И. Метелкина, преподаватель;

Е. Г. Киореску, преподаватель

Кооперативно-торговый университет Молдовы

В целях обеспечения успешной работы предприятия непосредственным менеджерам на низовых и верхних его уровнях необходима достоверная, своевременная и точная экономическая информация о деятельности предприятия. Качество такой информации зависит от различных управленческих звеньев предприятия и в первую очередь от постановки оперативного и бухгалтерского учета, автоматизированной программы его ведения и использования в контрольных целях.

Каждый менеджер, т. е. работник управления отвечает за определенные показатели хозяйственно-финансовой деятельности предприятия, а следовательно, он должен владеть, располагать ими и использовать для принятия решений.

Законом о бухгалтерском учете в Республике Молдове (№ 113-XVI от 27.04.2007), уделено существенное внимание на развитие внутреннего контроля и аудита на предприятиях, организациях, ибо посредством внутреннего контроля и аудита может быть достигнут успех в качественном управлении на любом участке работы предприятия.

Нам представляется, что автоматизированные программы учета различных секторов, деятельности начиная со снабжения и завершая реализацией продукции и товаров являются достаточным источником, обеспечивающим желаемый уровень управления. В связи с этим в условиях компьютеризации представляется широкая возможность разработки специального положения для организации внутреннего контроля и аудита, посредством которого закрепляется ответственность и обя-

занность управленческих работников за представление, и использование учетной и оперативной экономической информации, для принятия управленческих решений.

К основным учетным показателям относятся:

- экономическое и юридическое содержание первичных документов;
- наличность и использование валютных средств и запасов на предприятии;
- соблюдение норм затрат и расходов, достоверность незавершенного производства и себестоимости продукции, состояние бюджетирования процессов закупки, производства, распределение и реализация запасов и товаров, представление услуг;
- разработка учетных политик по управленческому и финансовому учету;
- представленные внутренних управленческих и финансовых отчетов и др.

Среди других информационных источников, используемых при принятии управленческих решений, могут быть:

- информация по финансовым ресурсам, производительности труда, заработной плате, численности работников и др;
- состояние выполнения договорных условий по закупке запасов, реализации товаров, продукции и формирование цен состояние рынков сбыта.

К технико-технологическим показателям относятся, уровень использования производственных мощностей, оперативный анализ выполнения плановых заданий реализации продукции, состояния нормирования и совершенствование технологий и нормативов затрат и расходов на предприятии и др.

На основании положения по внутреннему контролю и аудиту на предприятии должен действовать созданный контрольный орган по распределению соответствующей экономической информации для доведения до исполнителей принимающих управленческие решения. Логическая последовательность выхода и использования в установленные сроки оперативной экономической, финансовой и технико-технологической информации

позволит поднять уровень и качество менеджмента принятый повсеместных и повседневных решений.

Список использованных источников

1. Закон о бухгалтерском учете № 113-XVI от 27.04.2007. Monitorul Oficial al Republicii Moldova № 90–93 от 29.06.2007.
2. Крецул А. В. Информационные системы в бухгалтерском учете / Крецул А. В. – Кишинёв : Еврика, 2004.

ВАЖЛИВІСТЬ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ

С. В. Філіна, асистент кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Ефективність розвитку торгівлі споживчої кооперації пов’язується, в першу чергу, з ефективною діяльністю її господарських складових, яка пов’язана з прийняттям, а в подальшому – виконанням ефективних управлінських рішень. У свою чергу ефективність управлінських рішень залежить від якості, обсягів та термінів інформації, основними критеріями якості якої є об’єктивність, лаконічність, актуальність, своєчасність, комунікативність. Тобто подальший розвиток торгівлі СК значною мірою залежать від інформаційного забезпечення.

Інформація необхідна керівникові на всіх щаблях управління та на всіх його стадіях, проте сама по собі інформація не є особливо цінною. Своїх корисних властивостей вона набуває у процесі обробки, підготовки та ефективного, своєчасного використання, що зумовлює впровадження інформаційно-комунікативного механізму.

Упровадження цього механізму в першу чергу повинно забезпечити ефективне перетворення ресурсів на «вході» в СК задля отримання корисного (поліпшеного) результату в діяльності торговельної галузі. На основі аналізу змісту праць [1–5] можна вважати, що за умови впровадження такого механізму: вдосконалюється контрольна функція менеджменту, спрощу-

ється процедура прийняття ухвалення управлінських рішень, формується єдиний інформаційний простір, у якому координуються дії між усіма підприємствами торгівлі ССК, спрощується виконання завдань, що ставляться вищими ланками менеджменту Укоопспілки, обласпоживспілок тощо, вдосконалюється процес планування діяльності суб'єктів ССК на основі оцінки наявних можливостей, ресурсів, резервів та визначенні найбільш ефективного шляху вирішення поставлених завдань.

Найголовнішим завданням при цьому є забезпечення ефективного використання ресурсів на основі процесного менеджменту та реалізації його функцій при здійсненні торговельними підприємствами господарської діяльності. Це досягається завдяки управління процесом через його функції (планування, організація, мотивація та контроль), що дозволяє за умови впровадження інформаційно-комунікаційного механізмів ефективно використовувати ресурси, що задіяні у процесі (матеріальні, технологічні, людські та інформаційні).

Процесний менеджмент, який направлено на раціональне використання матеріальних, трудових та фінансових ресурсів у сфері торгівлі вимагає систематичного вивчення та знаходження резервів для їх скорочення, що дасть змогу покращити фінансові результати діяльності цієї галузі та СК у цілому.

Вирішити проблеми можливо за умови вдосконалення процесу менеджменту у торговельній діяльності СК на основі впровадження інформаційно-комунікаційного механізму

Впровадження інформаційно-комунікаційного механізму СК сприятиме вирішенню проблем, які стримують розвиток торговельних підприємств у системі. При цьому, за умови впровадження механізму удосконалюється процес управління функціями менеджменту та підвищується ефективність використання ресурсів у системі.

Для кожного з торговельних підприємств ці тенденції можна вважати загрозливими. У той же час, за умови ефективності процесного менеджменту на самих підприємствах, вони в змозі їм протистояти та поліпшувати свій розвиток, тим само зміцнюючи торговельну галузь СК і розвиток системи у цілому. Для

вирішення цієї проблеми потребується проведення емпіричних досліджень з метою оцінки здатності торговельних підприємств СК протистояти загрозливим тенденціям у зовнішньому середовищі та стану на них процесного менеджменту.

Список використаних джерел

1. Абчук В. А. Менеджмент : учебник / В. А. Абчук. – С.Пб. : Издательство «Союз», 2002. – 463 с.
2. Гольдштейн Г. Я. Основы менеджмента : учеб. пособие : в 2-х ч. / Гольдштейн Г. Я. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2003. – Ч. 1 : Основы общего менеджмента организации. – 227 с.
3. Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента : [пер. с англ.] / Друкер Питер Ф. – М. : Изд. дом «Вильямс», 2004. – 432 с.
4. Мартыненко Н. М. Основы менеджмента : учебник / Мартыненко Н. М. – К. : Каравелла, 2003. – 496 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ ПРИЙНЯТТЯ СТРАТЕГІЧНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Ю. С. Погорелов, д. е. н., доцент

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка;

А. Ю. Білоусова

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Створення інформаційної підтримки прийняття стратегічних управлінських рішень (ІППСУР) на вітчизняних підприємствах має виходити з наявних проблем у цій сфері. Для встановлення важливості інформаційної підтримки прийняття стратегічних управлінських рішень, виявлення елементів ІППСУР на вітчизняних підприємства використано метод експертних оцінок. Результати експертного опитування зведено до дихотомічних матриць.

За результатами експертного опитування виділено проблеми щодо ІППСУР на досліджуваних підприємствах, які розподілено за двома критеріями: частотою виникнення та важливістю для стратегічного управління підприємством. Результати аналізу проблеми щодо ІППСУР за цими критеріями дозволили визначити комплексну характеристику порівняльної важливості виділених проблем. З метою більшої об'єктивності в оцінюванні вагомості виділених проблем формування ІППСУР проведено їхнє ранжирування з використанням методу аналізу ієрархій за Т. Сааті. З використанням цього методу сформовано матрицю оцінок вагомості проблем створення ІППСУР, надано вагомості проблем й розраховано їхні ранги у загальній сукупності за критерієм вагомості. З використанням опосередкованих оцінок проблем формування ІППСУР виділено три кластери проблем.

В аналізі проблем у формуванні ІППСУР з використанням методу аналізу ієрархій досліджено апіорну можливість та простоту їхнього розв'язання. Для підтвердження узгодженості отриманих оцінок розраховано індекс узгодженості. За критерієм оціненої простоти розв'язання у сукупності проблем щодо формування ІППСУР виділено три кластери проблем. Результати оцінювання вагомості досліджуваних проблем формування ІППСУР для вітчизняних підприємств та простоти їхнього розв'язання надано у вигляді матриці.

Отримані результати дослідження реального стану ІППСУР на вітчизняних підприємствах підтвердили необхідність її формування, оскільки виявлені проблеми властиві ІППСУР переважній більшості досліджених підприємств. Проте форми вияву проблем щодо ІППСУР на конкретному підприємстві у стратегічному управлінні виявляються у різних формах. Тому вибрані або розроблювані форми та напрями удосконалення ІППСУР на конкретному підприємстві визначаються за результатами оцінювання її стану. Для такого оцінювання необхідна відповідна методика, що має відповідати сформованим вимогам, які безпосередньо визначають її зміст.

Надані вимоги до методики оцінювання стану ІППСУР на підприємстві зумовили необхідність дослідження застосовності

або адаптації наявних напрацювань, що можуть бути використані в оцінюванні стану ІППСУР на підприємстві, незважаючи на те, що вони призначені в широкому розумінні для оцінювання наявної інформації в системі управління підприємством, а питання оцінювання стану інформаційного забезпечення дотепер вирішені доволі слабо. Такі напрацювання проаналізовані за сукупністю критеріїв і за кожним критерієм їм надано оцінку. За результатами проведеного аналізу наявні напрацювання визнані достатніми для первинного оцінювання та формування певного уявлення про стан ІППСУР, але для глибшого оцінювання доцільне розроблення спеціальної методики.

Основою методики оцінювання стану ІППСУР на підприємстві є певні інструменти. Як такі відібрано інструменти, що найчастіше використовуються в оцінюванні: кількісне оцінювання ентропії, експертне дескриптивне оцінювання, експертне критеріальне оцінювання, метод контрольних запитань, матричний метод, кола Ейлера-Венна. Такі інструменти проаналізовані для виявлення їхньої придатності для методики оцінювання стану ІППСУР на підприємстві. За результатами критеріального оцінювання відібраних інструментів виявлено, що найбільший інтерес становлять експертне критеріальне оцінювання та кола Ейлера-Венна. Ці інструменти визначають принциповий зміст методики оцінювання стану ІППСУР та елементи її застосування на підприємстві.

Відібрані інструменти визначили принциповий зміст методики оцінювання стану ІППСУР та дії щодо її розроблення і застосування на підприємстві. Такі дії поділено на однократні, що визначають зміст методики та створюють організаційний фундамент для періодичних дій, і періодичні, зміст яких залежить від особливостей стратегічного управління на конкретному підприємстві.

СЕКЦІЯ 5. ТЕОРІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

СУЧАСНА КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇЇ ПРОЕКЦІЯ НА ДЕРЖАВНО- УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ

В. Д. Бакуменко, д. держ. упр., професор, проректор з наукової роботи

Академія муніципального управління МОН України

Один з найвідоміших фундаторів науки управління П. Друкер визначав управління як специфічну функцію. Він писав: «Існують засоби і методи управління, існують концепції та принципи управління. Може існувати навіть універсальна дисципліна управління. Безумовно, існує специфічна загальна функція, яку ми називаємо управлінням і яка слугує тій же меті у всякому розвинутому суспільстві» [1, с. 202].

Досить повний і чіткий опис управлінської діяльності наведено відомим російським вченим Г. Атаманчуком, який звернув увагу на інформаційний характер її предмета. За його визначенням, управлінська діяльність – це явище прикладного характеру, бо вона сама по собі не має цінності, а покликана обслуговувати реалізацію цілей та функцій управління, забезпечувати підготовку і втілення в життя управлінських рішень та дій [2, с. 168–171]. Це визначення має принциповий характер, оскільки воно підкреслює забезпечуючий характер управління по відношенню до основної діяльності, з якою воно нерозривно пов'язане. Дійсно, якщо метою основної діяльності є певний результат, то метою відповідної управлінської діяльності є забезпечення досягнення цього результату.

Дуже важливим моментом у дослідженні управлінської діяльності є визначення основних складових та етапів відповідних управлінських процесів. Прийнято виділяти низку основних стадій (фаз) управлінської діяльності, а саме: оцінку управлінської ситуації; визначення цілей (збереження стану або перехід до нової управлінської ситуації); виявлення проблем, які

потребують вирішення; планування дій щодо їх вирішення; підготовку і прийняття відповідних управлінських рішень; організацію виконання прийнятих рішень; контроль за виконанням рішень.

Проблеми, що виникають в управлінській діяльності, можна розглядати або як неправильне функціонування системи управління, або як вади у її взаємодії з зовнішнім середовищем [3, с. 74].

Існують обставини, що ускладнюють дослідження управлінської діяльності. Серед них [4, с. 85–89]: цілеспрямованість управлінської діяльності (проблемність цілепокладання є найскладнішою, оскільки пов'язана з майбутнім); неоднорідність управлінської діяльності (проблемність вибору типів, видів та форм управлінської праці з їх великого різноманіття); неоднорідність просторових умов виконання управлінської діяльності (проблемність виділення та правильного оцінювання таких умов на предмет ступеня впливу на управлінську діяльність); неоднорідність суб'єкта управлінської діяльності (проблемність різноманіття таких суб'єктів); відповідність управлінської діяльності моделі відкритої системи (проблемність врахування зовнішніх та внутрішніх чинників впливу); межі, в яких здійснюється управлінська діяльність, значно ширші, ніж будь-якого іншого виду діяльності (проблемність універсальності управлінської діяльності та її супровідного характеру відносно будь-якої іншої діяльності); існування численних неформальних правил і норм, виявити які можна тільки в результаті ретельних досліджень (проблема різноманіття правил і норм, що пов'язана зі специфікою основної діяльності, управління якою здійснюється).

Загального визнання набув розгляд управління як безперервного циклічного процесу, управлінські цикли якого складаються із стандартного набору певних функцій управління (планування, організації, мотивації, контролю, комунікації та прийняття рішень), кожна з яких теж являє собою процес. Управлінський цикл реалізується за схемою мета – результат – мета. При

досягненні певної мети виникають нові проблеми, що також потребують реалізації управлінських циклів.

За визначенням Г. Атаманчука, функція управління – це «реальний, силовий, цілеспрямований, організуючий та регулюючий вплив на певне явище, відношення чи стан, а стан функцій управління відображує зміст та характер управлінського впливу». Щодо функцій державного управління, то їх слід розуміти як види управлінських впливів держави, специфіка яких визначається предметом, змістом та способом перетворення об'єктів управління або його власних управлінських компонентів [2, с. 120, 121].

Основним результатом управлінської діяльності є розроблення та реалізація управлінських рішень та відповідних ним управлінських дій. Причому, недостатньо розробити хороше управлінське рішення, що дуже не просто, потрібно ще довести його зміст до адекватних управлінських дій та забезпечити їх виконання. Особливу вагу та значущість це положення має стосовно управлінських рішень на державному рівні.

Спираючись на основні положення науки державного управління і менеджменту, передусім на ті, що мають універсальний характер, можна визначити низку положень, які набувають характеру базової системи принципів формування державно-управлінської діяльності, а саме [5, с. 106–110]:

- розгляд держави як великомасштабної соціальної системи, а державного управління як відповідної системи управління, що складається з суб'єкта управління (державного апарату) та об'єкту управління (різноманіття сфер, галузей та відносин суспільства); виділення основних форм державно-управлінської діяльності, а саме, правової, організаційної, інституціональної, процесуальної;

- врахування при формуванні управлінських рішень державного рівня цілей розвитку як одного з найважливіших завдань державно-управлінської діяльності, надання останній стратегічного характеру;

– застосування системної філософії як парадигми з притаманним їй комплексним використанням напрацювань багатьох наук у межах концепцій теорії систем, що дістали назву системного підходу, зокрема розгляд організацій як комплексних відкритих соціальних систем, сукупності взаємозалежних елементів – підсистем, серед яких найважливішими є люди, структура, завдання та технології, зорієнтовані на досягнення певних цілей;

– виділення основних проблем удосконалення суб'єкт-об'єктних відносин у системі державного управління, а саме: забезпечення охоплення суб'єктом державного управління різноманітності об'єкту управління; підвищення ефективності діяльності суб'єкту управління; урегулювання багатоманітності системи державного управління;

– поширення ситуаційного підходу як одного з сучасних інструментів дослідження та органічне його поєднання з системним підходом як гарантія зв'язку між сучасним станом науки управління та її майбутнім;

– розгляд управління як системи, входами якої є параметри проблем, що вирішуються, виходами - управлінські рішення і відповідні управлінські впливи (дії), а зворотним зв'язком – інформація про відповідність цих рішень і впливів очікуваним результатам вирішення відповідних управлінських проблем;

– врахування універсальності процесу управління (наявність мети, основних функцій управління, конкретного терміну, спрямованість на певний об'єкт управління – діяльність, процес, ситуацію, проблему), що набуває конкретності в циклах управління (виділяється певна управлінська проблема, орган управління, що її вирішує, та конкретні органи управління, організації й окремі громадяни, яких стосуються дані управлінські рішення);

– застосування моделі прийняття управлінських рішень, що містить етапи: діагностування проблеми, формулювання обмежень та критеріїв для прийняття рішень, виявлення альтернатив, оцінка альтернатив, кінцевий вибір з урахуванням концепції

обмеженої раціональності рішень, суть якої в задоволенні не оптимальними, а досить хорошими рішеннями, що дають змогу вирішити проблему;

- наявність ієрархічної багаторівневої впорядкованості структур соціальних систем, використання «дерева цілей» як базової моделі структурування цілей, а також врахування наявності ієрархій рішень, які властиві таким структурам управління;

- визначення основних завдань, які пов'язані з прийняттям управлінських рішень, а саме: виділення функції прийняття управлінських рішень; координація співпраці в процесі прийняття рішень; створення умов для ефективної праці керівників;

- врахування при формуванні таких рішень концепції розвитку управлінських технологій шляхом типізації управлінських ситуацій, виділення найбільш характерних форм, процедур і операцій, а також відсутності універсальних рецептів досягнення їх ефективності внаслідок впливу численних факторів;

- використання концепцій алгоритмічних (програмованих) та евристичних (непрограмованих) стратегій прийняття рішень; класифікація управлінських проблем на структуровані, слабо структуровані і неструктуровані, для дослідження яких відповідно застосовуються методи дослідження операцій, системного аналізу і аналізу політики.

Список використаних джерел

1. Гвишиани Д. М. Организация и управление / Д. М. Гвишиани [Изд. 3-е, перераб]. – М. : Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1998. – 332 с.
2. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: курс лекций / Г. Атаманчук. – М. : Юрид. лит., 1997. – 400 с.
3. Саати Т. Аналитическое планирование. Организация систем [пер. с англ] / Т. Саати, К. Кернс. – М. : Радио и связь, 1991. – 224 с.
4. Кхол Й. Эффективность управленческих решений [пер. с чешского] / Й. Кхол. – М. : Прогресс, 1975.
5. Бакуменко В. Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії, методології, практики : монографія / В. Д. Бакуменко. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 320 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ

В. М. Білявський, к. е. н., доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств;

Ю. В. Білявська, к. е. н., старший викладач кафедри менеджменту

Національний авіаційний університет

Зростання економіки України напряду залежить від розвитку інноваційної діяльності в країні. Так, все більше науковців розробляють нові технології виробництва, проте багато із цих розробок так і не досягають споживача, для якого вони призначені. Водночас, вітчизняні підприємці у пошуках ефективних технологій виробництва часто звертаються до зарубіжних винахідників, не знайшовши відповідних технологій всередині країни. Проблемаю незадоволеного попиту та недостатньої пропозиції є недосконала система обміну технологіями між учасниками інноваційного процесу. Тому виникає потреба проведення аналізу діяльності мереж трансферу технологій та розроблення ефективної системи їх взаємодії.

Мережі трансферу технологій уже активно здійснюють свою діяльність в ЄС, США та Китаї. Однією із основних можна назвати Європейську мережу підприємництва (EEN). Робота цієї мережі ґрунтується на використанні адаптованих методологій Європейської мережі Інноваційних Релей-Центрів (IRC), що дає змогу здійснити обмін інформацією про технології з усіма європейськими інноваційними центрами. EEN складається із 250 Релей-Центрів, перші з яких були створені у середині 90-х років за підтримки Європейської Комісії.

Мережа IRC є висококваліфікованим посередником між виробниками технологій та їх потенційними споживачами, місія якої полягає в тому, щоб підтримувати інновації і міжнаціональне технологічне співробітництво з представленням широкого спектра спеціалізованих ділових послуг. Зокрема, мережа IRC крім розміщення в Інтернеті інформації про розроблення

інноваційного підприємства – винахідника, також супроводжує його на всіх етапах трансферу технологій; знаходить інноваційні рішення для малих та середніх підприємств; сприяє технологічній кооперації, пошуку партнерів та підготовці бізнес-плану проекту; забезпечує підприємствам доступ до результатів НДДКР; а також проводить маркетингові дослідження.

Саме на базі мережі IRC та мережі із 270 ЄвроІнфоЦентрів (EIC) у 2008 р. було створено Європейську мережу підприємництва для стимулювання росту економіки і збільшення кількості робочих місць завдяки підтримці малого та середнього бізнесу, а також активного розвитку інноваційної діяльності. Основними цілями EEN є простий децентралізований доступ малих та середніх підприємств до необхідної інформації та послуг у сфері бізнес-кооперації, трансферу технологій та інновацій. Діяльність більшості Інноваційних центрів координується консорціумами регіональних організацій, які мають вагомий вплив серед місцевих дослідних і промислових підприємств. До їх складу входять різноманітні інноваційні агентства, центри трансферу, агенції регіонального розвитку, торгово-промислові палати, технопарки, науково-дослідні інститути та університетські технологічні центри. Загалом 250 регіональних консорціумів, які об'єднані європейською базою даних технологій, забезпечують представництво EEN у більшості регіонів Європи. Серед основних 17 напрямків діяльності мережі можна виділити такі: транспорт і логістика, охорона здоров'я, інформаційні та комунікаційні технології, альтернативні джерела енергії, авіаційно-космічна галузь, туризм та інші.

В Україні немає замкнутого циклу між науково-дослідними закладами, центрами трансферу технологій та промисловим сектором. Зокрема, вітчизняна промисловість майже не робить замовлень в українських науково-дослідних центрах, а надають перевагу купівлі нових технологій за кордоном. Це зумовлено, як, недовірою до якості розроблених вітчизняних технологій, так і необізнаністю підприємців про існування потрібних їм технологій, тому що в Україні не створено уніфікованої бази даних

про всі технологічні розробки та дослідження, які проводяться в межах країни.

Тому, єдиним правильним рішенням проблеми є створення єдиної універсальної об'єднаної Української мережі трансферу технологій (UUTTN), куди б входили всі можливі центри трансферу технологій, наукові центри при університетах, інноваційні агентства, тобто всі ті установи, які виступають посередниками між виробниками технологій та їх покупцями. Тобто необхідним є створення єдиної інтегрованої бази загальнодержавного реєстру технологій, яка б об'єднувала всі технологічні бази даних, що, у свою чергою, дасть змогу уніфікувати дані та максимально спростити розміщення пропозицій, а також зробить пошук технологій для підприємців доступнішим та надасть можливість пошуку саме тієї технології, яка потрібна для їхнього бізнесу.

ПРОБЛЕМАТИКА ЗДІЙСНЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

***П. В. Ворона,** д. держ. упр., доцент, голова Полтавської обласної ради*

Останнім часом в українському суспільстві актуалізувалися розмови про реалізацію адміністративно-територіальної реформи (АТР) і проблеми, що заважають її здійсненню. Серед основних проблем виділяють – формування позиції громадського сприйняття цих змін, обмежені часові рамки, встановлені чинним законодавством, відсутність відповідної нормативно-правової бази та політичної волі управлінської еліти країни. Наразі досить актуальним і дієвим інструментом у контексті здійснення реформ є добровільне об'єднання громад. Аби посилити їх дієвість та отримати додаткові функції і ресурси розвитку, зокрема потрібна політична воля, особливо місцевої управлінської еліти. І хоча, відповідно до ЗУ «Про добровільне об'єднання громад» [4], це об'єднання має відбуватися добровільно, але певний вплив адмінресурсу все ж відчувається. Особливо в цьому процесі зацікавлені голови громад районних

центрів і міст обласного значення, адже вони отримують додаткові ресурси та інший статус відповідно до повноважень. Відповідальними за реформу є голови державних адміністрацій.

Формування позиції активного сприйняття громадськістю проведення АТР, особливо мешканцями сільських територіальних громад, відбувається належним чином – немає доступу до інформації і, загалом, немає джерел ретрансляції. На регіональному та місцевому рівнях робота з тлумачення архітектури АТР і її наслідків проводять недостатньо ефективно, чиновниками і засобами масової інформації, це пов'язано також з відсутністю самої інформації. В зв'язку з цим у мешканців сіл формується негативне ставлення до її проведення – вона зводиться до ліквідації сільської ради, а «ліквідація ради – знищення села». Опозиційні партії через відсутність достатньо дохідливої і доступної інформації паразитують на цій темі та спекулюють на гострих соціальних негараздах і проблемах, пов'язаних з антитерористичною операцією (АТО). Тому варто розробити і реалізувати на регіональному рівні «зелену карту» реалізації реформу з врахуванням формування її позитивного іміджу. Закон встановлює принципи добровільного об'єднання територіальних громад. Добровільне об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст здійснюється з дотриманням таких принципів: 1) конституційності та законності; 2) добровільності; 3) економічної ефективності; 4) державної підтримки; 5) повсюдності місцевого самоврядування; 6) прозорості та відкритості; 7) відповідальності. Деякі принципи є досить суперечливими. Адже проведення об'єднання громад без внесення відповідних змін до Конституції України виглядає достатньо суперечливо. Закон передбачає початок процесу об'єднання громад лише після «завершення громадського обговорення». Окрім цього, варто наголосити на ресурсній і функціональній привабливості реформи для новоутворених громад і їх мешканців.

Відповідно до Закону України «Про добровільне об'єднання громад» [4] для «добровільного» об'єднання громад встановлені нормою закону обмежені часові рамки, «...сільський, селищний, міський голова забезпечує вивчення пропозиції щодо ініцію-

вання добровільного об'єднання територіальних громад і її громадське обговорення, яке проводиться протягом 30 днів з дня надходження такої пропозиції» (ст. 5). «Сільські, селищні, міські голови забезпечують протягом 60 днів проведення обов'язкового громадського обговорення (громадські слухання, збори громадян, інші форми консультацій з громадськістю) підготовлених спільною робочою групою проектів рішень щодо добровільного об'єднання територіальних громад, за результатами якого сільські, селищні, міські голови вносять питання про його схвалення на розгляд сільських, селищних, міських рад» (ст. 7). «Пропозиції щодо надання фінансової підтримки об'єднаних територіальній громаді вносяться Радою міністрів Автономної Республіки Крим, відповідною обласною державною адміністрацією за поданням місцевої ради об'єднаної територіальної громади Кабінету Міністрів України не пізніше 15 липня року, що передуює бюджетному періоду, в якому передбачається надання такої фінансової підтримки» (ст. 10). Обмежені часові рамки в умовах обмеженого та недостатнього доступу інформації унеможливають добровільне, свідоме об'єднання територіальних громад, а лише за «сприяння» адміністративного ресурсу. Адміністративний ресурс ми розглядаємо у широкому розумінні як владний вплив на формування громадської думки. У нашому випадку – тиск на підтримку проведення АТР через місцеве чиновництво.

Особливої ваги у проведенні АТР набирає відсутність відповідної нормативно-правової бази в тому числі Закону України, який би регламентував діяльність новоутворених територіальних громад та гіпотетичних районів. Окрім цього, станом на 17 квітня ще не затверджена постановою Кабінету Міністрів України «Методика формування спроможних територіальних громад», яка лежить в основі принципу економічної ефективності та інших.

«Політичну волю» визначають як здатність політичного суб'єкта до послідовної реалізації поставлених цілей у сфері політичної влади [6]. Директор ЄБРР у країнах Східної Європи та Кавказу Френсіс Маліж зазначає: «Зараз я бачу значно більше

розмов про необхідність реформ, аніж самих реформ», – цитує банкіра агентство Блумберг. Він заявляє: «Україні потрібні три речі: гроші, знання та політична воля. З грошми та знаннями ЄБРР готовий їм допомогти, а от політична воля – це 100 % бажання самої України. Позитивні зміни потрібні українцям, а не банку чи Євросоюзу» [7]. «Реформу адмінтерустрою будуть довго тягнути, бо політичної волі не проглядається», – говорить відомий експерт з реформи адміністративно-територіального устрою Юрій Ганущак [1].

В Україні зіштовхуємося з проблемою відповідальності. З прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері державної антикорупційної політики у зв'язку з виконанням Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму» були закриті деякі серйозні «дірки» у законодавстві із протидії хабарництву [3]. Однак, очевидно, що саме від політичної волі національної еліти та від зрілості громадянського суспільства буде залежати ефективність такого законодавства на практиці [8]. В. Гройсман підкреслив, що «Україна має своє домашнє завдання щодо проведення реформ», заявивши, що в країні є необхідна для цього політична воля [2].

Політична воля є необхідним, але недостатнім чинником успішної реалізації АТР. На думку О. Кучабського, серед чинників соціального спрямування, крім політичної волі, доцільно ґрунтовно проаналізувати такі, як суспільна думка – підтримка, обізнаність експертів і наявність провайдера реформ. Це, на думку автора дасть змогу комплексно дослідити весь соціальний механізм удосконалення АТУ України та виявити реальний рівень готовності вітчизняного суспільства до кардинальних змін у цій сфері [5].

Отже, політичною волею можна вважати здатність і бажання політичної еліти (національної чи місцевої) брати на себе відповідальність за суспільно-політичні процеси, що проходять в країні або лише проектуються, чи їх генерувати. Говорячи про проведення реформи місцевого самоврядування в Україні, варто наголосити про політичну волю учасників цього процесу: парла-

ментарів, виконавців (команди реформаторів на центральному та локальному й місцевому рівнях), тих кого реформа покликана «модернізувати» – представників органів місцевого самоврядування. Тому варто зупинитися на мотиваційній складовій цих суб'єктів процесу реформування.

1. Політична воля партій, що присутні у парламенті, буде формувати правове забезпечення реформування адміністративно територіального устрою України і реформи центральної і місцевої влади загалом. Якщо говорити про певну непопулярність кроків щодо обмеження (зменшення) кількості територіальних громад, районів, про близькість проведення місцевих виборів, у яких основну роль відіграватимуть парламентські партії, то більшість з них не демонструватимуть цієї політичної волі. Для більшості з них, особливо «піонерів» парламенту, буде значно вигідніша опозиційно-вичікувальна позиція та акцентування на соціальних проблемах суспільства з лівою риторикою. Отримання негативної реакції суспільства партіями Президента (Блок Петра Порошенка) і прем'єр-міністра (Народний Фронт) теж не сприятиме їх реформаторській активності. Час настання позитивного результату реформ до початку місцевих виборів втрачено.

2. Політична воля команди «нової» влади теж викликає певні сумніви. Виходячи з сутності АТР державні службовці районних і обласних державних адміністрацій, їх голови, повинні стати їх ліквідаторами, адже завдяки цій реформі кожна рада повинна мати виконавчий комітет. Тут надзвичайно гостро стоятиме питання подальшої долі кожного реформатора. Держава гарантій щодо збереження її робочих місць або навіть працевлаштування не дає. Після участі у непопулярній реформі «похід» до виконкомів громад або рад є сумнівним. Тому й активність у проведенні та сприйнятті задекларованих реформ у чиновників обласного та районного рівня буде не надто високою, тобто можливий навіть певний супротив. Це може проявлятися у відсутності бажання проводити громадські обговорення-слухання, затягуванні термінів виконання етапних завдань тощо.

3. Політична воля переважної частини лідерів (голів) територіальних громад буде протиставлена самій ідеї їх укрупнення як боротьба за збереження мережі сільських поселень (немає сільської ради – немає села). Більшість із них не переконані, що їх активна участь у реформуванні громад у бік укрупнення (а вони поки що вбачають у цьому процесі лише ці наслідки) не принесе їм політичних дивідентів на місцевих виборах, які проходитимуть у жовтні 2015 р. Хоча введення такого інституту місцевого самоврядування як староста сприятиме працевлаштуванню кожного нинішнього сільського голови. Відсутності політичної волі у лідерів територіальних громад пояснюється і відсутністю представленої до цього часу чіткої схеми й ідеології проведення адміністративно-територіальної реформи в Україні.

Список використаних джерел

1. Ганущак Юрій. Реформу адмінтерустрою будуть довго тягнути, бо політичної волі не проглядається [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rbc.ua/ukr/interview/politics/yuriy-ganushchak-reformu-adminterustroystva-budut-dolgo-tyanut> –21102014183000. – Назва з екрана.
2. Голова Верховної Ради України В. Гройсман обговорив з колишнім Віце-прем'єр-міністром Польщі Лешеком Бальцеровичем перебіг реформ в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/news/Tor-novyna/102752.html>. – Назва з екрана.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері державної антикорупційної політики у зв'язку з виконанням Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму [Електронний ресурс]: Закон України. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/prevention/antikorupcijne-zakonodavstvo/zakon-ukrayini-vid-13-05-2014-n-1261VII-provnesennya-zmin-do-deyakih-zakonodavchih-aktiv-ukrayini-u-sferi-derzhavnoyi-antikoru-147274>. – Назва з екрана.
4. Про добровільне об'єднання територіальних громад [Електронний ресурс]: Закон України. – Режим доступу: http://project.ukrinform.ua/legal-advice/the_law_of_ukraine_on_voluntary_amalgamation_of_territorial_communities_74797/. – Назва з екрана.

5. Кучабський О. Г. Політична воля як складова соціального механізму удосконалення адміністративно-територіального устрою України [Електронний ресурс] / О. Кучабський // Демократичне врядування. – 2010. – № 5. – 11 с. – Режим доступу: <http://www.lvivacademy.com>. – Назва з екрана.
6. Політична воля [Електронний ресурс] / Вікіпедія. – Режим доступу: http://uk.wiktionary.org/wiki/політична_воля. – Назва з екрана.
7. Україні потрібні гроші, знання та політична воля [Електронний ресурс] / Рівне вечірнє. – 3-2-2015. – № 9. – Режим доступу: <http://www.rivnepost.rv.ua/showarticle.php?art=042626>. – Назва з екрана.
8. Як в Польщі борються з хабарництвом – уроки для України. 7 жовтня 2014 року. Ні хабарництву [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nihabarnyctvu.org.ua/news/jak_v_polshhi_borjatsja_z_khabarnictvom_uroki_dlja_ukrajini/2014-10-07-40. – Назва з екрана.

ДО ПИТАННЯ СТУДІЮВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

О. В. Делія, к. і. н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Студіювання феномену публічного управління, як і будь-якого суспільного явища чи нового знання, містить у собі більше питань ніж відповідей, більше невизначеності, ніж транспарентності у царині виокремлення та обґрунтування теоретико-методологічних підходів дослідження. Як науковий напрям публічне управління має міждисциплінарний характер, оскільки входить до спектру дослідницьких інтересів науки державного управління, політичних, соціологічних наук тощо, з іншого боку має прикладну спрямованість, вирішуючи проблеми, пов'язані із практичною реалізацією тих чи інших питань управління, діяльності державних органів, неформальних організацій, функціонуванням громадянського суспільства тощо. Труднощі дослідження зумовлені складністю і багатогранністю явища публічного управління, невизначеністю його предметно – суб'єктної сфери та багатоманіттям існуючих поглядів і концепцій. У той же час наявність такого теоретико-методологічного плюралізму, а, отже, – відсутність заданих меж, містить у собі потужні

дослідницькі перспективи щодо конструювання основних концептуальних напрямів у вивченні системи публічного управління.

Поліваріантність дослідницької площини зумовлює пошук адекватних методологічних підходів задля теоретичного осмислення еволюції публічного управління. У цьому контексті хронологічний підхід, репрезентований розглядом становлення і розвитку публічно-управлінського «mainstream», не втрачає своєї актуальності і є суттєвим методологічним інструментарієм ретроспективного аналізу особливостей становлення і розвитку моделей публічного управління. Сукупність усіх теоретичних побудов у цій царині зумовила виділення чотирьох основних етапів їх розвитку:

Перший етап (кінець XIX ст. – 20–30-ті XX ст.) започаткував становлення нової теорії публічного управління – традиційне публічне управління (Old Public Administration), яка стала втіленням (практичною реалізацією) класичної теорії менеджменту. В основу теоретико-методологічних поглядів у межах етапу були покладені два доктринальні підходи: концепція формально-структурної основи управління та концепція пріоритетності людського компоненту.

Другий етап (1950–1990 рр.) – нове публічне управління (публічний менеджмент і новий публічний менеджмент). Появу нової моделі зумовила загальна критика державного сектора у контексті великої кількості публічних організацій та зростання чисельності зайнятих, що у кінцевій сукупності значно збільшувало їх ресурсоємність; розширення сфер компетенції публічного сектора при слабкій мотивації апарата спричинювало операційну неефективність та низьку якість державних послуг.

Теоретико-методологічну базу досліджень склали концепції адаптації успішних управлінських технологій недержавного сектора для управління у суспільному секторі (цілеорієнтований підхід до управління), а також деполітизація, децентралізація, дебюрократизація сфер управління; виділення області публічного управління як public policy, тобто науки про продукування і реалізацію курсу рішень у публічній сфері.

Третій етап (1990 – до сьогодні) – постсучасне публічне управління. Зміна методологічних засад публічного управління отримала практичну реалізацію у переході до опису управлін-

ської політики в категоріях врядування (governance), мережевого управління, теорії публічних цінностей.

Четвертий етап (у стані виокремлення) – глобальне публічне управління. Постмодерністська методологія публічного управління міститься у соціально-філософських теоріях постіндустріального суспільства, глобалізації, синергетичних концепціях, концепції світового уряду, реформування ООН, концепції політичного управління глобальним розвитком з боку групи найвпливовіших держав, концепції корпоративного глобального управління.

Розширення локусу управлінської діяльності із національного до наднаціонального і субнаціонального рівнів призводить до пошуку багаторівневої глобальної моделі публічного управління, яка має стати ресурсом ефективної діяльності за рахунок внутрішньої відповідальності (респонсифікація) та посилення ролі когнітивних складових управлінського процесу: знання і пізнання. Пусковим механізмом публічного управління стають не сигнали і дані, а сенси і ідеї.

Отже, сучасна методологія пізнання публічно-управлінських процесів, сформована у вітчизняній та зарубіжній науці, актуалізує подальше поглиблене студювання змістовних аспектів функціонування системи публічного управління, тенденцій і протиріч її генези та перспектив розвитку.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ З ІНОЗЕМНИМИ ІНВЕСТИЦІЯМИ

О. М. Дмитрюк, асистент кафедри менеджменту і туризму
Чернівецький торговельно-економічний інститут Київського
національного торговельно-економічного університету

Малі та середні підприємства (МСП) відіграють важливу роль для розвитку економіки України, проте на сьогоднішній день вони знаходяться у досить важкому стані. Для стимулювання діяльності малого та середнього підприємництва уряд намагається використовувати всі можливі інструменти. Одним із найдієвіших є іноземні інвестиції, які застосовуються для створення спільних підприємств.

Основними законодавчими актами, що регулюють процес іноземного інвестування у створення нових підприємств в Україні є ЗУ «Про іноземні інвестиції», ЗУ «Про режим іноземного інвестування», Господарський кодекс України. Кожен з наведених нормативно-правових документів по-різному тлумачить поняття «підприємство з іноземними інвестиціями» (табл. 1.).

Таблиця 1 – Поняття «підприємство з іноземними інвестиціями» у нормативних актах України

Нормативний акт	Визначення, наведене у нормативному акті
ЗУ «Про іноземні інвестиції»	Підприємство з іноземними інвестиціями – підприємство (організація) будь-якої організаційно-правової форми, створене відповідно до законодавства України, іноземна інвестиція в статутному фонді якого, за його наявності, становить не менше 10 відсотків.
ЗУ «Про режим іноземного інвестування»	Підприємство, створене відповідно до вимог цього Кодексу, в статутному фонді якого не менш як десять відсотків становить іноземна інвестиція, визнається підприємством з іноземними інвестиціями. Підприємство набуває статусу підприємства з іноземними інвестиціями з дня зарахування іноземної інвестиції на його баланс
Господарський кодекс України	Підприємство з іноземними інвестиціями - це підприємство будь-якої організаційної форми, створене за законами України, якщо протягом календарного року в його статутному фонді є кваліфікаційна іноземна інвестиція. При цьому для новоствореного підприємства цей критерій визначається за підсумком першого повного календарного року його існування

Слід зауважити, що нерезидент (іноземний інвестор) може бути засновником суб'єкта малого підприємництва – юридичної особи, платника єдиного податку. В даному випадку, право на сплату єдиного податку виникає, якщо у статутному фонді

суб'єкта малого підприємництва частка нерезидента не перевищує 25 %.

Участь іноземних інвесторів у створенні нових та стимулюванні діяльності вже існуючих МСП є необхідним суспільним процесом, який дає можливість поєднати ресурси (фінансові та матеріальні), досвід, зв'язки. Окрім того, позитивний вплив проявляється у полегшенні доступу МСП до зовнішніх інвестицій, новітніх технологій, інновацій у системі менеджменту, що дозволяє підвищувати рівень конкурентоспроможності вітчизняної продукції, допомагає МСП охоплювати нові ринки (в т. ч. міжнародні) та стимулює процес виробництва по всій території країни. Проте у діяльності підприємств є також один суттєвий недолік: після сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів іноземним інвесторам гарантується безперешкодний і негайний переказ за кордон їх прибутків, доходів та інших коштів в іноземній валюті, одержаних на законних підставах унаслідок здійснення іноземних інвестицій. Тобто відбувається вивіз капіталу за кордон.

Отже, створення МСП з іноземними інвестиціями є двояким явищем для економіки країни-реципієнта. Проте їх діяльність забезпечує реалізацію ефекта мультиплікатора, що дозволяє швидше розвиватись економіці приймаючої країни.

СИСТЕМЫ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ НАЛОГОВ

М. Гелашвили, д. э. н., профессор;

Н. Зазадзе, д. э. н., профессор

Грузинский университет «Новый ВУЗ»

Система администрирования налогов является инструментом реализации налоговой политики, направленность которой отображает приоритеты государства. Сущность системы администрирования налогов заключается в надлежащей организации процессов налогообложения, поэтому целью функционирования такой системы является обеспечение бюджетов всех уровней финансовыми ресурсами.

На состояние системы администрирования налогов влияет много факторов, которые, условно, можно разделить на внеш-

ние и внутренние. К внешним факторам, по нашему мнению, принадлежат:

- общее состояние экономики страны;
- политическая ситуация в стране;
- отношение народа к власти;
- социальная и экономическая направленность политики правительства;
- отношения страны с соседними государствами;
- менталитет народа;
- чрезвычайные ситуации и т. д.

К внутренним факторам относим:

- уровень законодательного обеспечения взывания налогов;
- уровень соблюдения налогового законодательства как налогоплательщиками, так и налоговыми органами;
- готовность налогоплательщиков к сотрудничеству с налоговыми органами;
- уровень профессиональной подготовки работников налоговых органов;
- уровень финансово-экономических знаний налогоплательщиков;
- заинтересованность властных органов управления в поддержке или, вообще, в сохранении жизнедеятельности предприятий.

Приведенные выше факторы, по нашему мнению, комплексно воздействуют на состояние системы администрирования налогов. Влияние каждого из таких факторов определяет поведение субъектов налогообложения, восприятие ими административных процедур и, вообще, пригодность к воплощению в реальность налоговой политики.

Весомую роль в функционировании системы администрирования налогов играют простота и справедливость налоговой системы, координация налогового законодательства с принципами, на которых основывается налогообложения в зарубеж-

ных странах, последовательность в проведении налоговой политики и т. д.

Другим косвенным фактором, влияющим на систему взимания налогов и сборов, является компьютеризация административных процедур. Введение компьютерных технологий в процессы администрирования налогов обеспечивает уменьшение количества ошибок при составлении деклараций и сокращение времени на их обработку. Внедрение электронной отчетности позволяет налогоплательщикам экономить свое время, поскольку представление документов средствами электронной связи освобождает их от простаивания в очередях (особенно, в день окончания срока подачи определенного отчетного документа), и экономить свои средства, поскольку представление документов средствами электронной связи позволяет избегать дополнительных затрат на приобретение бумажных бланков каждой отчетной формы.

Отметим, что одним из факторов, которые негативно влияют на наполнение бюджета путем администрирования налоговых платежей, является теневой сектор экономики.

Функционирование системы администрирования налогов можно оценить с помощью двух групп показателей: показателей эффективности процесса администрирования налогов и показателей результативности.

Налоговый разрыв отображает запланированные объемы налогов, подлежащих уплате, и осуществленные платежи, то есть он определяется как разница между суммой налогов, которые должны быть оплачены, и фактическими объемами их уплаты. Таким образом, налоговый разрыв отображает ту сумму налогов, которая предусмотренная к уплате, но по определенным причинам не была уплаченная налогоплательщиками.

Учитывая зарубежный опыт и те функции, которые положены на налоговые органы в процессе администрирования налогов, мы считаем, что в Грузии недостаточно учитывать только количественные показатели оценки системы администрирования налогов, поскольку такие показатели отображают лишь результативность в сфере взимания налогов, а эффективность

остается «за кадром». Необходимо учитывать и качественные показатели, которые характеризовали бы различные аспекты работы налоговых органов. Например, расходы на мобилизацию налогов, рациональность использования ресурсов, рациональность методов работы, уровень сотрудничества между структурными подразделениями, качество предоставляемых услуг налоговыми органами, трудовые и финансовые расходы плательщика на уплату налогов и т. д.

Кроме того, на сегодняшний день важным стратегическим заданием работы налоговых органов до сих пор остается формирование партнерских взаимоотношений с налогоплательщиками. Ведь, как показывает мировая практика, системы администрирования налогов являются эффективными в тех странах, где работа налоговых служб направлена на повышение уровня добровольности уплаты налогов, создание плательщикам оптимальных условий для выполнения их налоговых обязанностей и формирования взаимоотношений с ними не по принципу борьбы, а на условиях сотрудничества.

Список использованных источников

1. Красева М. В. Бюджетное и налоговое право России / Красева М. В. – М., 2003.
2. Хомяков А. П. К вопросу о понятии и правовой налоговой администрации Финансовое право / Хомяков А. П. – 2011. – № 4.
3. www.nplg.gov.ge.
4. www.bsu.edu.ge.
5. www.edu.aris.ge.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЖИЗНЕННО НЕОБХОДИМЫХ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

Г. Кипароидзе, д. э. н., профессор;

И. Гелантия, докторант

Сухумский государственный университет

Уровень жизни населения сложная система.

При рассмотрении фонда потребления как обобщающего показателя уровня жизни нужно учитывать, что в него входит материальное потребление в научных учреждениях, в сфере

управления и в обороне, которое лишь косвенным образом вляет на благосостояние народа. Остальная часть фонда потребления представляет собой фонд потребления населения -показатель объема материальных благ в той или иной форме потребленных населением за год. Ясно, что он еще ближе стоит к понятию «уровень жизни,» чем фонд потребления.

Большую часть доходов население получает в денежной форме. Денежные доходы включают оплату труда в денежной форме и денежные выплаты из общественных фондов потребления в виде пенсий, пособий и стипендий. Важнейшим показателем доходов населения, как, впрочем, и обобщающим показателем уровня жизни, являются реальные доходы, выражающие действительное материальное наполнение номинальных доходов населения.

Особое значение приобретают доходы, которые с определённой степенью допустимости можно отнести к карманным денежным средствам, значительная часть которых расходуется получателями сразу же после их поступления. Имеющиеся у людей ценности в виде жилой, производственной, коммерческой, земельной и др. недвижимости, движимые и нематериальные активы, банковские вклады, ценные бумаги и страховки, как атрибуты преимущественно богатых и очень богатых личностей, к карманным денежным средствам не желательно отнести.

Карманными доходами (деньгами) человека и семьи условно считаются соответствующие помесячные суммы реальных денег, оказавшиеся в распоряжении рассматриваемых одиноких и семейных людей в качестве оплаты затраченного ими труда работодателями, результатов их собственной предпринимательской деятельности, а также всякого рода пенсий, пособий и субсидий. Эффективное управление имено этими доходами и особенно их месячными расходами на существование является актуальной и важнейшей тактической задачей получающих их людей и семей.

Ежемесячно поступающие конкретному человеку или конкретной семье доходы используются (осваиваются) в двух

направлениях, называемых нами расходами на проживание (существование, потребление либо в просторечии – на жизнь) и на откладывание, накопление (сбережение), если такая возможность есть. Основными элементами расходов на существование являются затраты на пропитание, личные вещи и предметы быта; жилищно-коммунальные расходы, затраты на транспорт, связь и интернет, расходы на проведение отпускных дней, затраты на образование, здравоохранение, спорт и культуру и прочие, включая и вредные привычки. Отдельная статья расходов – дети, иждивенцы, помощь родителям и родственникам, если таковые есть.

Получению дополнительных доходов и особенно снижению расходов на существование безусловно способствует работа на приусадебном и садово-огородном (дачном) участках, если таковые имеются.

Размер ежемесячно получаемого дохода бесспорно характеризует социально-экономическое и финансовое положение человека в государстве и обществе. Мизерный доход обрекает индивидуума на нищету и вырождение; сверхвысокий доход незаслуженно открывает богачу путь во власть, позволяет ему существовать в условиях вседозволенности, что не отвечает веками сложившимся нормам этики, нравственности и морали. В цивилизованном обществе каждый пятый человек не может и не должен жить в нищете.

В любой стране мира с существенной дифференциацией величины денежных доходов децильных и других групп трудоспособного и прочего населения затрагиваемый вопрос требует самого серьезного внимания, всестороннего изучения, систематического мониторинга и соответствующего реагирования государства в виде установления приемлемого предела такой дифференциации при неусыпном контроле общества и всего народа за тем, чтобы этот предел не был превышен.

Проблема чрезвычайной дифференциации доходов и расходов населения в нашей стране требует неотложного внимания и обязательного решения всеми возможными способами.

Список использованных источников

1. Именкова С. Д. Экономика и статистика фирм / Именкова С. Д. – М. : Финансы и статистика, 2000.
2. Курс социально-экономической статистики : учебник для ВУЗов, под ред. М. Г. Назарова. – М. : Финстатинформ, 2004.
3. www.statistics.ge.
4. www.ukrstat.gov.ua.
5. www.gks.ru.

СВІТОВІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

І. В. Козюра, д. держ. упр., професор кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;
Т. Сікорскі, експерт з ЄС фінансування Європейська наукова фундація. Інститут інновацій

Аналіз наукового доробку за проблематикою місцевого самоврядування показує, що не враховано новітні світові тенденції муніципальної діяльності й вітчизняні суспільні трансформації. Відсутнє комплексне вивчення модернізаційного та інтеграційного контексту розвитку місцевого самоврядування.

Визначення та обґрунтування теоретико-методологічних засад і науково-прикладних аспектів адаптації для України зарубіжного, зокрема канадського, досвіду розвитку місцевого самоврядування дало змогу сформулювати певні висновки.

1. Доцільність переходу до нових управлінських структур (трансформації і вдосконалення функціонального наповнення та організаційної структури системи місцевого самоврядування) залежно від змін у якісному та кількісному складі населення та необхідності забезпечувати оперативне й якісне задоволення потреб територіальних громад. Цей процес відображає загальну закономірність розвитку соціальних систем: зміна умов → нові потреби та інтереси → зміна цілей розвитку → перегляд функцій управління → оновлення структур управління.

2. Провідні загальносвітові тенденції забезпечення розвитку місцевого самоврядування: зміцнення матеріальних та фінансо-

вих основ місцевого самоврядування; посилення ролі виконавчих органів та впливу муніципальних посадових осіб; професіоналізація місцевого самоврядування; скорочення кількості сільських поселень та зростання кількості міських, поглиблення кризи міст; перспективні для України тенденції: суттєві зміни функцій органів місцевого самоврядування, викликані їх делегуванням приватним та неурядовим організаціям; забезпечення громадян рівними можливостями доступу до отримання мінімальних стандартів обслуговування; укрупнення адміністративно-територіальних одиниць, скорочення числа місцевих органів влади, створення різноманітних регіональних форм управління. Заслужують на увагу: активний пошук нових організаційно-правових форм місцевого самоврядування, які поєднували б у собі елементи трьох ключових форм – «сильний мер-рада», «рада-менеджер» та комісійної; розширення міжмуніципальної кооперації.

3. Концептуальний підхід до розвитку взаємодії регіональних та місцевих органів влади потребує вдосконалення шляхом: інституційного забезпечення реалізації державної політики в сфері місцевого самоврядування відповідно до національних пріоритетів; координації відносин уряду з органами місцевого самоврядування; міністерського контролю виконання місцевими радами своїх зобов'язань. Для досягнення оптимального і своєчасного структурного оновлення рекомендовано застосовувати «спрямований консультативний підхід», який полягає в спрямовуючій ролі центрального уряду в поєднанні з організованими ним консультаціями, та переговорний підхід між центральними органами влади та органами місцевого самоврядування для ключових елементів муніципальної системи.

4. Здійснивши порівняння базових систем принципів місцевого самоврядування в різних країн, запропоновано доповнити спеціальними принципами кооперації, позитивного і випереджаючого лідерства з боку центральної і місцевої влади, поваги до потреб місцевого самоврядування, безперервних консультацій уряду з муніципалітетами.

5. Низка переваг та особливостей місцевого самоврядування, що заслуговують на адаптацію в Україні, серед яких: багатоваріантність організаційних моделей місцевого самовряду-

вання, в тому числі відсутніх в Україні, внаслідок повноважень провінцій та територій самостійно визначати параметри системи місцевого самоврядування через законодавчі й адміністративні механізми; відповідальність урядів провінцій; реальне втілення принципів відкритості, прозорості, соціальної орієнтованості, підзвітності населенню; спрямованість на задоволення потреб людини; вирішальна роль громадськості в прийнятті рішень.

6. Стратегічні засади розвитку місцевого самоврядування в Україні з урахуванням канадського досвіду передбачають: сприяння регіональному та місцевому розвитку; інституційну підтримку через агентства регіонального розвитку; зростання кооперативного сектору місцевої економіки; поширення громадянської освіти як засобу формування активних і свідомих громадян, активізації взаємодії з громадськістю; залучення членів територіальної громади до участі в місцевому управлінні; запровадження системи показників вимірювання ефективності діяльності органів місцевого самоврядування; заохочення співробітництва територіальних громад.

Список використаних джерел

1. Козюра І. В. Місцеве самоврядування: канадський досвід для України : монографія / І. В. Козюра. – Полтава, 2013. – 368 с.
2. Місцеве самоврядування в Україні: сучасний стан та основні напрями модернізації : наук. доп. – К., 2014. – 128 с.

ВПЛИВ ВИБОРЧОЇ КУЛЬТУРИ НА ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ

С. О. Кравченко, д. держ. упр., доцент, професор кафедри філософії, теорії та історії державного управління;

Т. В. Якименко, аспірант кафедри філософії, теорії та історії державного управління
НАДУ при Президентіві України

У межах сучасної політичної системи України громадяни мають досить багато передбачених законодавством можливостей для участі в процесах державотворення та державного управління, передусім під час президентських та парламентських виборів. Як зазначає В. Бебик, такі вибори дозволяють

громадянам обирати і змінювати державних політичних діячів [1, с. 280]. А.Романюк наголошує, що «вибори є центральним елементом політичного процесу та визначальною характеристикою участі громадян у політичному житті демократичних країн». Більш того, багатьом громадянам, фактично, недоступні інші дієві форми впливу на політичні та, відповідно, державотворчі процеси в Україні [2, с. 212].

Дієвість участі громадян у виборчих процесах та реальне врахування інтересів широких суспільних верств у результатах виборів значною мірою залежить від рівня виборчої культури громадян. Згідно з [3], виборча культура є складовою демократичної політичної культури, основою якої є розуміння громадянами того, що визначення основних цілей, пріоритетів та стратегії розвитку держави безпосередньо залежить від їх поведінки під час виборчого процесу, а ця поведінка, у свою чергу, визначається їх знаннями про відповідний процес.

За Ю. Шведом, виборча культура – це «комплекс суб'єктивних орієнтацій, які визначають позиції громадян у виборчому процесі. До них може бути віднесено: ставлення до виборів як форми політичної поведінки, партійну ідентифікацію; ідентифікацію стосовно лідерів і кандидатів; вихідні чи тематичні орієнтації (оцінки політичних подій); реакцію на реальність» [4]. І. Поліщук визначає виборчу культуру з погляду її внутрішньої структури як сукупність типових, відносно сталих знань, уявлень, настанов, переконань, цінностей, символів, орієнтацій, навичок, зразків поведінки, що виявляються під час виборів та передаються від покоління до покоління певної нації [5, с. 12].

На думку Н. Дуравкіної, виборча культура диктується, насамперед, ментальними особливостями народу [6, с. 10]. При цьому науковці відзначають, що виборча культура українських громадян залежить від радянського минулого, тому наші співвітчизники у більшості не мають чіткої ідеологічної орієнтації, а рівень їх довіри до політичних інститутів є доволі низьким. З іншого боку, в сучасному українському суспільстві засоби масової інформації, власниками переважно є корпоративні групи, нерідко значно спотворюють політичну інформацію, впливаючи

таким способом на суспільну думку і виборчу поведінку. Крім того, у вітчизняних політичних реаліях наразі, фактично, відсутні потужні партії ідеологічного типу. Все зазначене у сукупності зменшує рівень виборчої культури.

Характеризуючи культуру електорату, доцільно звернути увагу на її залежність від відповідальності та компетентності виборця. Наприклад, Л. Кучма розглядає відповідальність як розуміння особистістю ролі виборів у державотворенні, її інтерес і бажання змінити ситуацію. До компетентності він відносить вміння оцінити ситуацію та вірно співвіднести пропозиції і переваги партій та кандидатів зі своїми інтересами [7, с. 6]. Від відповідальності залежить ставлення виборця до суб'єктів політичного процесу. Відповідальна особистість вибудовує свою поведінку з почуттям громадянського обов'язку перед собою та суспільством, виявляє політичну активність та зрілість. Від компетентності виборця залежить вміння адекватно оцінювати програми та заяви політичних сил і кандидатів з погляду суспільних інтересів.

У роботі [8, с. 242] зауважується, що рівень виборчої культури електорату підвищується разом із здобутим під час чергових виборів досвідом. У цьому зв'язку Р. Роуз і Я. Макаллістер висунули теорію «електорату, що навчається». На їх погляд, виборці з часом отримують нові знання про вибори, політику, свої права і обов'язки, що допомагають їм співвіднести подані політичні програми з реальними діями політичних сил, а також зі своїми власними інтересами, і на цій основі громадяни приймають більш раціональні рішення при голосуванні.

Загалом, виборча культура не є сталим утворенням, що зумовлює потреби досліджень особливостей її формування та розвитку в сучасних вітчизняних умовах, а також визначення механізмів впливу на неї з тим, щоб вона сприяла активній участі українських громадян у процесах державотворення.

Список використаних джерел

1. Бебик В. М. Політологія для політика і громадянина : монографія / В. М. Бебик. – К. : МАУП, 2003. – 424 с.

2. Романюк А. С. Порівняльний аналіз політичних інститутів країн Західної Європи : монографія / А. С. Романюк. – Л. : Видав. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2007. – 391 с.
3. Політологія для вчителя : навч. посіб. / за заг. ред. К. О. Ващенко, В. О. Корнієнка. – К. : Вид-во ім. М. П. Драгоманова, 2011. – 406 с.
4. Швед Ю. Р. Партії та вибори [Електронний ресурс] : енцикл. словн. / Швед Ю. Р. – Режим доступу: [http://www.lnu.edu.ua/faculty/ Phil/slovnyk_shveda/e.htm](http://www.lnu.edu.ua/faculty/Phil/slovnyk_shveda/e.htm). – Назва з екрана.
5. Поліщук І. О. Електоральний процес постсоціалістичного суспільства: політико-культурний вимір (на прикладі України, Росії та Польщі) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра політ. Наук : спец. 23.00.02 «Політичні інститути та процеси» / І. О. Поліщук. – Чернівці, 2009. – 35 с.
6. Дуравкіна Н. О. Структура виборчої культури як підсистеми демократичного державотворення / Н. О. Дуравкіна // Теорія та практика державного управління. – 2009. – Вип. 1 (24). – С. 91–98.
7. Кучма Л. О. Електоральна культура та проблема забезпечення компетентності виборця у політичному процесі / Л. О. Кучма // Актуальні проблеми гуманітарних і суспільнознавчих наук : тези першої університетської конф. молодих науковців, Львів, 2008 р. / за ред. І. П. Карого, Р. Д. Зінкевича, Я. Б. Турчина та ін. – Л. : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2008. – С. 6-7.
8. Виборче законодавство: українська практика, міжнародний досвід та шляхи реформування / за заг. ред. Є. В. Радченка. – К. : Факт, 2003. – 258 с.

ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ

***Л. В. Олексенко, к. е. н., доцент кафедри бізнес-адміністрування та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

Створення національної інноваційної системи є результатом усвідомлення, що інновації є важливим фактором економічного росту і забезпечення на цій основі підвищення рівня життя населення країни.

Інституціональна структура національної інноваційної системи має певні загальні характеристики і чітко виражений національний зміст. Саме тому при формуванні національної інноваційної системи необхідно ідентифікувати її специфічний національний зміст і тоді буде можливо почати конструювати її елементи і взаємозв'язок між ними. Нечітке визначення специфічного національного змісту інноваційної системи і конкретної ролі країни в її стимулюванні може мати не тільки негативні результати, а й привести до краху. Створення національної інноваційної системи є фактором захисту національних технологічних досягнень від закордонних імітаторів і послідовників, оскільки вважається, що якщо відтворення окремих технологій в деяких випадках не становить великих складнощів, то відтворення національної інноваційної системи, їх імітація іншими країнами практично неможлива. Саме в створенні таких систем і полягає сучасна конкурентна національна перевага [3, с. 45].

Головна задача – побудова нових стратегічних цілей розвитку національної інноваційної системи, перетворення інституціональної структури, яке передбачає зміну ролі і функцій державного сектору науки, потребує розробки і реалізації нових державних заходів по активізації інноваційних процесів [1, с. 5].

Важливими методологічними принципами формування національної інноваційної системи загальносистемного характеру є:

- прихильність до еволюційного розвитку країни в межах існуючої моделі розвитку;
- орієнтація на послідовну і своєчасну заміну адміністративних методів управління науково-технічним розвитком, опосередкованими методами економічного регулювання, які стимулюють творчість, новаторство, саморозвиток організацій;
- перебудова діючих елементів і розробка структури перспективної національної інноваційної системи із врахуванням досвіду розвинутих країн, країн-партнерів по союзах та аналізу позитивних і негативних сторін вітчизняної інноваційної практики;

– побудова нових ринковоорієнтованих блоків і сегментів національної інноваційної системи в межах інституціональної «добудови» і взаємозв'язок в системі національної економіки сфер науки, освіти, виробництва і ринку та національної інноваційної системи як інструменту їх інтеграції.

Дотримуючись цих принципів національна інноваційна система повинна стати ефективним інструментом розробки і реалізації інноваційної політики, переходу економіки на інноваційний шлях розвитку, який передбачає побудову постіндустріального, інформаційного суспільства, «нової економіки» в межах української моделі розвитку і формування соціально орієнтованого ринкового господарства [1, с. 38].

Традиційно ефективність інноваційної системи оцінювалася за допомогою аналізу, в першу чергу, технологій: досліджувалися ресурси на «вході» національної інноваційної системи (наприклад, витрати на НДДКР) і результати на «виході» (патенти). Але зараз стало очевидним, що оцінка ефективності взаємозв'язків між суб'єктами національної інноваційної системи не менш важлива [2].

На наш погляд, характерними ознаками, які є значними для формування національної інноваційної системи відносно сировинних і переробних галузей є: цільова направленість інноваційної діяльності в країні, існуюча система управління інноваційним розвитком країни, характер галузевої спеціалізації, диверсифікація виробничого комплексу.

Список використаних джерел

1. Иванова Н. И. Национальные инновационные системы / Н. И. Иванова. – М. : Наука, 2002. – 224 с.
2. Annual Report on Sustainable Development Work in the OECD [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/dataoecd/38/21/40015309.pdf>. – Назва з екрана.
3. Industrial relations as a key to strengthening innovation in Europe. European Commission. Innovation paper № 36. Directorate – General for Enterprise. EUR 17060. – 2003. – Р. 45.

ФІНАНСОВІ ВАЖЕЛІ ДЕРЖАВНОГО СТИМУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ЕФЕКТИВНІСТЬ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ

Ю. А. Теміндарова, *ст. викладач*

Київський національний університет технологій та дизайну

З метою створення необхідних умов для стабільного економічного зростання та розвитку кожного окремого регіону з урахуванням його сильних та слабких сторін, загроз та можливостей, визначених зовнішнім середовищем держава використовує набір фінансових важелів відповідно до визначених державною фінансовою політикою напрямів. Застосування саме фінансових важелів як найвпливовіших засобів державного регулювання економіки в сучасних ринкових умовах має враховувати стратегічні цілі, що потребує постійної оцінки та моніторингу ефективності їх використання.

Останні дослідження вітчизняної практики використання фінансових механізмів регулювання економічного розвитку регіонів здійснювалися в рамках проекту Федерації канадських муніципалітетів за фінансової підтримки Уряду Канади «Місцевий економічний розвиток міст України», проекту технічної допомоги ЄС «Підтримка політики регіонального розвитку України» та дослідження Організації Економічного Співробітництва і Розвитку «Україна: територіальний огляд». Зважаючи на особливу увагу до проблем фінансового стимулювання економіки на регіональному рівні як вітчизняних вчених, так і світової наукової спільноти, це питання потребує детального розгляду та розробки оптимального механізму в сучасних економічних умовах, який гармонійно поєднуватиме всі можливі фінансові важелі як центральних, так і місцевих органів влади.

Метою нашого дослідження є аналіз ефективності забезпечення регіонального економічного розвитку через використання фінансових важелів державними органами влади та надання рекомендацій щодо їх вдосконалення на основі виділення основних переваг та недоліків існуючої практики.

Державною стратегією регіонального розвитку на період до 2020 року однією з ключових засад формування та реалізації державної політики регіонального розвитку визначено забезпечення фінансової спроможності органів виконавчої влади, відповідальних за реалізацію державної регіональної політики, законності та відповідальності під час здійснення за участю органів місцевого самоврядування дій, пов'язаних з регіональним та місцевим розвитком, а також виконання відповідних державних зобов'язань, що передбачає формування джерел фінансування проектів регіонального розвитку на середньостроковій основі. Фінансове стимулювання розвитку економіки регіонів може відбуватися через такі механізми як бюджетне дотування та субсидування, бюджетне інвестування, бюджетне кредитування та погашення відсотків за кредитами, надання державних гарантій, надання податкових преференцій тощо. В нашому дослідженні сконцентровано увагу на такому традиційному фінансовому важелі як субвенція на соціально-економічний розвиток регіонів та відносно нових альтернативних механізмах державної фінансової підтримки через Державний фонд регіонального розвитку, укладення Угод регіонального розвитку та створення державою умов для розвитку індустриальних парків за допомогою використання фінансових важелів з метою порівняння ефективності їх функціонування в сучасних умовах.

Фінансування саме стратегічного розвитку регіонів в Україні на сьогодні відсутнє або існує у фрагментарній формі в окремо взятих містах. Такий висновок представлено в Аналітичному звіті «Регіональний розвиток та державна регіональна політика в Україні: стан і перспективи змін у контексті глобальних викликів та європейських стандартів політики». В ньому, зокрема, зазначено, що традиційний підхід фінансування регіонального розвитку через субвенції з Державного бюджету характеризується не прогнозованістю – кожен рік сума цих коштів є різною, а останніми роками намітилась тенденція до зростання частки субвенцій для визначеного законом переліку місцевих бюджетів в загальній сумі видатків державного бюджету на фінансування регіонального розвитку.

В підсумку зазначимо, що сьогодні державна влада робить позитивні кроки в реформуванні системи фінансового забезпечення та стимулювання економічного розвитку регіонів через запровадження нових механізмів. Проте, такі починання в силу різних суб'єктивних та об'єктивних причин зустрічаються з низкою перешкод. Для їх подолання необхідний постійний контроль за дієвістю та ефективністю заходів, які застосовуються з метою ефективного реагування на прогалини, які виникають в процесі фінансового регулювання. Це можливо за рахунок участі всіх зацікавлених сторін: центральних та місцевих виконавчих органів влади, органів місцевого самоврядування, а також бізнесу та громадськості.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ МОЛДОВЫ КАК ПУТЬ ВЫХОДА ИЗ КРИЗИСА, СТАБИЛИЗАЦИИ И МОДЕРНИЗАЦИИ СТРАНЫ

*Л. А. Шавга, д. э. н., профессор, ректор
Кооперативно-торговый университет Молдовы*

Последние двадцать лет молдавское общество перманентно находится в стадии изменений (реформирования) без ясной перспективы завершения начатых реформ и нахождения устойчивого равновесия в жизненно важных сферах жизнедеятельности. Сложности этого этапа развития государства обусловлены незавершённым переходом от советского прошлого к функциональному народовластию, к эффективной модели экономического развития и государственного управления. В последние годы, в силу ряда внутренних причин и внешних факторов, страна оказалась в состоянии затяжного политического и социально-экономического кризиса, что значительно усилило застойные явления практически во всех сферах жизнедеятельности общества и государства. Отрицательные явления в экономической и политической системах болезненно отразились на основных сферах жизни молдавских граждан, обострили социальные вопросы, усилили тенденции к поляризации в

обществе, к проявлениям отчуждённости и нетерпимости в социальной среде и в политике.

Низкий уровень социально-политического прогнозирования в обществе, отсутствие целостного системно-аналитического подхода, слабости стратегического мышления, в совокупности усложняют возможности для правящего класса выработать и предложить обществу эффективную стратегию преодоления застоя и обеспечения поступательного движения общества. Накапливается комплекс противоречий, неразрешённость которых ограничивает возможности Молдовы встать на путь развития, способный принести процветание молдавскому народу. К этим базовым противоречиям относятся следующие: между декларируемой моделью демократии, рыночной экономики и реальной практикой функционирования государственно-политического управления; между объективной необходимостью развивать национальную экономику на основе свободы предпринимательской деятельности и конкуренции и элементами кланового, олигархического капитализма между необходимостью широкой международной кооперации в развитии экономики, принятыми на себя международными обязательствами и необходимостью развивать экологические способы ведения экономической деятельности, улучшать качество продуктов питания и здоровье граждан; между потребностью общества в правовом государстве, в обеспечении на деле принципа верховенства закона, и не реформированной, политически подконтрольной правоохранительной и судебной системами государства, порождающей правовой нигилизм в обществе и коррупцию в соответствующих государственных институтах; между объективной необходимостью обеспечить социальный мир и гармонию в обществе и углубляющимся разрывом в уровне жизни между богатым меньшинством и подавляющим большинством беднеющего населения, между представителями различных национальных и этнических групп, которые циничным образом вовлекаются политиками в борьбу за власть; между открытым характером общества, плюрализмом средств массовой информации и нарождающимся гражданским обществом и всё более

масштабным манипулированием общественным мнением с использованием этих средств, политизацией и ангажированностью большого числа общественных организаций и неправительственных организаций; между настоятельной потребностью в изучении правдивой истории, в развитии национального самосознания, патриотизма молдаван и интересами соседнего государства, которое, используя отсутствие таких знаний у граждан Республики Молдова, навязывает свои версии происхождения и истории молдавского народа.

Накопление этих противоречий ведёт к дальнейшей деформации всего социо-культурного контекста современного молдавского общества как целостности, превращению его в общество двойных, а то и тройных стандартов. Именно поэтому элементы системного, общего кризиса, в котором пребывает Молдова, объективно требуют глубокого, аналитического осмысления реальности с точки зрения природы проблем и явлений, с которыми столкнулось общество, нахождение путей их решения и обеспечения устойчивого развития страны. Стратегия развития страны должна обеспечить качественные, системные и необратимые изменения в ключевых областях жизнедеятельности общества на основе общедемократических принципов и непреходящих, истинных ценностей молдавского народа, основанных на богатой культуре и древней истории.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. МЕНЕДЖМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

<i>Балджи М. Д.</i> Удосконалення управління соціо-еколого-економічними системами.....	7
<i>Барна М. Ю.</i> Зарубіжний досвід розвитку системи внутрішньої торгівлі.....	9
<i>Бондар-Підгурська О. В.</i> Соціальний паразитизм як головна перешкода на шляху промислового підприємства до стійкого розвитку	11
<i>Бунда О. М.</i> Моделювання аналізу і аудиту в управлінні підприємством	14
<i>Бутирська І. В.</i> Основні тенденції розвитку соціальної відповідальності бізнесу	17
<i>Власенко В. А.</i> Формування ієрархічної структури механізму управління розвитком системи споживчої кооперації України.....	19
<i>Гардапхадзе Т., Генеридзе Д.</i> Правовой анализ внешней среды и правовая природа международных стандартов в сфере экологического менеджмента организаций	22
<i>Гринь В. П.</i> Менеджмент еволюції аудиту в Україні	26
<i>Гусаковська Т. О.</i> Інтелектуальний капітал як ключовий фактор інноваційного розвитку підприємства.....	28
<i>Дихаминджия И., Барыбина Я. А.</i> Коммуникационный подход в управлении туристическим бизнесом	30
<i>Дюльбеко Ф.</i> Высшее образование Франции: особенности и тенденции развития	32

Денисенко А. В. Ефективність контролю ризиків діяльності туристичних підприємств: проблеми оцінювання	35
Іванченко М. І. Концептуальні підходи до визначення суті та засад формування транснаціональних інтегрованих бізнес-структур в Україні	37
Іванюк С. Ю. Інноваційний розвиток як фактор конкурентоспроможності підприємства.....	40
Карпенко Є. А., Івченко Є. І. Обліково-аналітичне забезпечення процесно-орієнтованого управління	42
Керимов Элсевар Нариман оглы. Роль инноваций и инновационная деятельность компаний.....	45
Кужель Н. Л. Формування інвестиційного забезпечення розвитку інноваційної діяльності підприємств України.....	50
Кучерова М. В. Управління корпоративною соціальною відповідальністю туристичного підприємства	53
Куценко А. В. Бережливость – способ выхода из кризиса	54
Гусаковська Т. О., Дихаминджия І. Оцінка ефективності управління інтелектуальною власністю підприємства	57
Лозова О. В., Романова Н. Г. Прогнозування соціально-економічного розвитку національної економіки в умовах нестабільності та соціально-економічних потрясінь	59
Міщенко В. М. Теоретичні засади формування ефективного процесу управління виробничим підприємством.....	62
Мchedлидзе М., Маруашвили А. Определение экономического ущерба от загрязнения окружающей среды при помощи логистических решений.....	65
Москальов М. А. Специфічні галузеві показники ефективності діяльності підприємств торгівлі	67
Нищенко О. В. Використання інсорсингу в управлінні підприємством	69

Остряніна С. В. Формування системи управління конкурентоспроможністю підприємства.....	71
Панченко В. А. Інформаційна підсистема торговельного обслуговування споживачів: показники оцінки	74
Папенко Л. М. Управління взаємовідносинами з клієнтом в сфері обслуговування.....	75
Рибалко-Рак Л. А. Прикладні напрями моніторингу впровадження системи управління якістю.....	78
Самадов Р. О. Теоретические подходы к формированию имиджа руководителя организации в условиях трансформационной экономики.....	80
Сікєтіна Н. Г. Особливості аналізу та прогнозування обсягів реалізації торгівельного підприємства.....	83
Талалаєв В. О., Божко В. І. Процесний підхід як концептуальна платформа побудови і застосування автоматизованих систем менеджменту	85
Талалаєв В. О., Поставна Л. П. Показники і критерії ризикостійкості бізнес-процесів організації	87
Таран-Лала О. М. Умови функціонування соціально-економічних систем.....	89
Тереховська В. І. Критерії і показники захищеності і безпеки бізнес-процесів організації.....	92
Тягунова З. О. Світовий досвід альтернативного інвестування	94
Фастовець А. А., Лук'яненко В. В. Стратегічні завдання управління основним капіталом підприємств і організацій споживчої кооперації.....	97
Хитрова О. А. Антикризовий менеджмен соціально-економічних систем в умовах глобального конкурентного середовища	99
Чорна М. В., Шуміло О. С. Функціональні складові економічної безпеки підприємств торгівлі	101

<i>Егунов Ю. А.</i> Формы планирования производственной программы предприятия.....	103
<i>Егунова И. Н.</i> Алгоритм реализации метода обратного ценообразования на услуги проживания в гостинице	106
<i>Бойко О. С.</i> Організація фінансування модернізації підприємств за технологіями краудсорсингу.....	108
<i>Боровиков О. В.</i> Нова модель вирішення трудових спорів в Україні.....	113

СЕКЦИЯ 2. УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

<i>Gechbaia B., Sanikidze H.</i> Social programs for regional development Georgia.....	116
<i>Волошин Ю. М.</i> Роль контролю трансфертного ціноутворення в податковому менеджменті регіону	119
<i>Жук М. В.</i> Особливості державної молодіжної політики в Україні на сучасному етапі.....	121
<i>Кушнір Т. Б.</i> Управління суб'єктами торговельної інфраструктури споживчого ринку в умовах інноваційної економіки	124
<i>Мамедова Самира Яшар кызы.</i> Азербайджанская нефть-основа развития экономики республики.....	126
<i>Носирєв О. О.</i> Трансформація промислового розвитку в умовах нової економіки	129
<i>Петрович С. И.</i> Концепция реализации стратегии развития внутренней торговли Республики Молдова на основе управления маркетингом.....	131
<i>Розман А. М.</i> Вплив туризму на розвиток торгівлі у прикордонних регіонах України	133
<i>Стадник В. В., Головчук Ю. О.</i> Інноваційний потенціал підприємств як чинник стратегічної реструктуризації економіки регіону	135

Bakradze G., Goletiani K. Financial management issues of grant-supported projects in Georgia 138

СЕКЦІЯ 3. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ, УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА МЕНЕДЖМЕНТ ОСВІТА

Авраменко М. С. Вплив факторів внутрішнього та зовнішнього середовища на рівень кадрового потенціалу організацій споживчої кооперації України 141

Dr. Shahin V. Bayramov. Internationalization of higher education as base for its sustainable development (Case of the TEMPUS Project coordinated by Azerbaijan State University of Economics)..... 143

Білінська О. П. Грейдинговий підхід до оцінки персоналу організацій..... 146

Гращенко І. С., Комар Т. В. Теоретичні основи організації праці на сучасному підприємстві 149

Долга Г. В. Управління плинністю кадрів в умовах кризи 151

Іванюта В. Ф. Управління знаннями на підприємстві 154

Замятіна Н. В. Місце мотивації праці у менеджменті персоналу в умовах конкурентного середовища 157

Кабушка О. М. Удосконалення управління розвитком трудового потенціалу підприємства 159

Колесніков О. Є. Мотиваційні засади інноваційного розвитку персоналу 162

Колесникова В. Е., Бекерина Е. А. Персонал торговли потребительской кооперации и эффективность его использования..... 164

Кропивка Ю. Г. Цілі управління маркетингом персоналу організацій споживчої кооперації України в умовах нової економіки 167

Лебедик Л. В. Проблеми освітнього менеджменту у підготовці магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи»	169
Лебедева С. Н. Перспективные направления подготовки кадров для инновационного развития потребительской кооперации республики беларусь	172
Лисенко М. О. Оцінка стадії розвитку системи управління знаннями організацій споживчої кооперації України	174
Лопушинська О. В. Характеристика елементів системи управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства.....	176
Ляшенко В. І. Від «професора-викладача» до «професора-підприємця» та «професора-менеджера», або чилійський досвід «приватизації приватного університету»	179
Максюта В. В. Управління знаннями в контексті управління продуктивністю праці	184
Моргулець О. Б. Процесний підхід у побудові структури управління ВНЗ	187
Нестуля О. О. Цінності в управлінні розвитком персоналу	189
Нестуля С. І. Лідерство та гендерні аспекти у новій економіці	190
Овчаренко О. М. Розвиток креативного мислення в контексті сучасної технології професійної освіти.....	192
Стрельніков В. Ю. Менеджмент якості підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи»	194
Стрельніков М. В. Принципи, функції і методи менеджмент-освіти магістрів бізнес-адміністрування.....	197
Чайка І. П. Застосування маркетингу щодо набору студентів вищими навчальними закладами	199

<i>Шимановська-Діанич Л. М., Іщейкін Т. Є.</i> Підходи до формування якісних рис працівників для інноваційної діяльності в споживчій кооперації України.....	201
<i>Шкода Т. Н.</i> Специфічні принципи стратегічного управління людським капіталом підприємства	203
<i>Saxegaard O.</i> Historical development of human resource management	206
<i>Юрко І. В., Іржавська Л. В.</i> Використання бізнес-симуляції в профорієнтаційній роботі вишу.....	210
<i>Чичун В. А.</i> Особливості управління розвитком персоналу на підприємстві	212
<i>Козаченко Г. В.</i> Вітчизняні внз як економічна корпорація: чи доцільно.....	214

СЕКЦІЯ 4. ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ

<i>Гаврилюк А. М.</i> Комунікативний менеджмент в індустрії гостинності: компетентнісний підхід до підготовки кадрів	219
<i>Гудзь О. Є.</i> Інформаційна платформа стратегічного управління інноваційним розвитком підприємства	221
<i>Карасва Н. В., Підберезна О. Ю., Юдіна А. А.</i> Засоби аналізу ефективності діяльності підприємств енергетичної галузі.....	223
<i>Лісіца В. В.</i> Використання інформаційних систем в діяльності Роздрібних мереж.....	225
<i>Микитюк М. В.</i> Розвиток інформаційного менеджменту в Україні	228
<i>Поддубна Н. М.</i> Внутрішній контроль в системі управління торговельним підприємством.....	230

Стеценко В. В. Управління маркетинговими комунікаціями на підприємствах	233
Тухарь Ф. И., Метелкина Ж. И., Киореску Е. Г. Контрольные функции в менеджменте	235
Філіна С. В. Важливість інформаційно-комунікаційного забезпечення для розвитку підприємств торгівлі споживчої кооперації.....	237
Погорелов Ю. С., Білоусова А. Ю. Дослідження стану інформаційної підтримки прийняття стратегічних управлінських рішень на вітчизняних підприємствах	239

СЕКЦІЯ 5. ТЕОРІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Бакуменко В. Д. Сучасна концепція управлінської діяльності та її проєкція на державно-управлінську діяльність	242
Білявський В. М., Білявська Ю. В. Концептуальні засади державної політики у сфері імплементації міжнародного трансферу технологій.....	247
Ворона П. В. Проблематика здійснення адміністративно-територіальної реформи в Україні	249
Делія О. В. До питання студіювання публічного управління	255
Дмитрюк О. М. Теоретичні особливості державного регулювання діяльності підприємств з іноземними інвестиціями.....	257
Гелашвили М., Загадзе Н. Системы администрирования налогов.....	259
Кипароидзе Г., Гелантия И. Экономические аспекты жизненно необходимых доходов населения.....	262
Козюра І. В., Сікорські Т. Світові орієнтири розвитку місцевого самоврядування	265

<i>Кравченко С. О., Якименко Т. В.</i> Вплив виборчої культури на державотворення	267
<i>Олексенко Л. В.</i> Передумови формування національної інноваційної системи	270
<i>Теміндарова Ю. А.</i> Фінансові важелі державного стимулювання регіонального економічного розвитку ефективність їх використання	273
<i>Шавга Л. А.</i> Стратегия развития экономики молдовы как путь выхода из кризиса, стабилизации и модернизации страны	275

Наукове видання

МЕНЕДЖМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Полтава, 14–15 травня 2015 року)

Головний редактор *М. П. Гречук*
Комп'ютерна верстка *О. С. Корніліч*

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 16,6.
Тираж 200 пр. Зам. № 029/185.

Видавець і виготовлювач
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,
к. 115, вул. Коваля, 3, м. Полтава, 36014;
☎ (0532) 50-24-81

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої
продукції ДК № 3827 від 08.07.2010 р.

ISBN 978-966-184-200-6

