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

СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ, ЕКОНОМІЧНІ ТА ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
VII Міжнародної науково-практичної конференції

05 – 07 червня 2019 року

Частина I

Вінниця 2019

УДК 339.922

Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України: зб. наук. пр. VII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Вінниця, 05-07 черв. 2019 р. Вінниця, 2019. Ч. 1. 318 с.

У збірнику наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції розглядаються питання управління інноваційно-інвестиційним розвитком підприємства в сучасних умовах; актуальні проблеми менеджменту та фінансові механізми забезпечення розвитку економіки України; проблеми обліково-аналітичного, контрольного та інформаційного забезпечення управління підприємства. Досліджуються інноваційні моделі та інформаційні технології в науці, освіті, економіці; теоретичні та практичні аспекти сучасного товарознавства; актуальні проблеми та перспективи, тенденції розвитку маркетингових технологій, готельно-ресторанного та туристичного бізнесу в Україні, державотворчі процеси в умовах глобалізованого суспільства: історичні, філософські, соціально-психологічні та правові аспекти.

Висвітлюються інтерактивні технології та методи навчання як засіб формування іншомовної професійної компетенції, теоретичні та практичні аспекти розвитку студентського спорту в системі фізичного виховання ЗВО.

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

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

Члени редакційної колегії:
Боковець В.В., д.е.н., проф., **Корж Н.В.,** д.е.н., проф., **Іваницька Н.Б.,** філол.н., проф., **Стопчак М.В.,** д.і.н., проф., **Бондар А.А.,** к.н.фіз.вих., доц., **Кузьміна О.М.,** к.т.н., доц., **Недбалюк О.П.,** к.е.н., доц., **Кудирко О.М.,** к.е.н., доц., **Поліщук О.А.,** к.е.н., доц., **Поліщук І.І.,** к.е.н., доц., **Романовська Ю.А.,** к.е.н., доц., **Семко Т.В.,** к.т.н., доц., **Тернова А.С**., к.т.н., доц.

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

Наукові роботи друкуються в авторській редакції.

ISBN 978-966-629-945-4

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

МІСЦЕ ВІННИЦЬКОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ІНСТИТУТУ У СТРУКТУРІ КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

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

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

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

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

кордоном вчений. Мазаракі А.А. багато уваги приділяв та приділяє розбудові КТЕІ, в тому числі його структурних підрозділів.

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

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

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

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

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

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

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

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

Згідно з ліцензією інститут здійснює підготовку фахівців за освітнім ступенем «бакалавр» (за 15 спеціальностями) та освітнім ступенем «магістр» (за 12 спеціальностями): фінанси, банківська справа та страхування; облік та оподаткування; економіка; менеджмент; право; публічне управління та адміністрування; інформаційні системи та технології; соціальне забезпечення; підприємництво, торгівля та біржова діяльність; маркетинг; туризм; готельно-ресторанна справа; харчові технології; філологія. Форми навчання: денна, заочна, вечірня.

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

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

У ВТЕІ КНТЕУ успішно функціонують: Ресурсний центр зі сталого розвитку; Центр регіональних досліджень, який сприяє розвитку регіонального бізнесу та надає рекомендації фізичним та юридичним особам, владним структурам щодо обрання оптимальних шляхів подальшої діяльності; Центр розвитку кар’єри, який створено з метою налагодження плідної співпраці з роботодавцями, організації практичної підготовки та сприяння студентам і випускникам ВТЕІ у працевлаштуванні.

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

Викладання здійснюють висококваліфіковані науково-педагогічні кадри. Частка штатних викладачів з науковими ступенями і вченими званнями у ВТЕІ КНТЕУ постійно збільшується і на сьогодні становить 82,0 %. Із загальної кількості викладачів - 17 докторів наук (14 професорів) та 104 кандидати наук (55 доцентів). За останніх п’ять років викладачами інституту успішно захищено 11 докторських та 43 кандидатських дисертації, видано 103 монографії, в т.ч. 26 мовами Європейського Союзу, опубліковано 1965 навчально-методичних робіт та 50 підручників, навчальних посібників.

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

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

Здійснюється ефективна робота в напрямку розширення та поглиблення міжнародних контактів, організації й координації міжнародного співробітництва у галузі освіти та науки з іноземними партнерами, такими як: Пан-Європейський університет (м. Братислава, Словаччина), Центр підвищення кваліфікації (м. Кельце, Польща), Великопольська суспільно-економічна вища школа (м. Великопольська середа, Польща), Університет Суспільних наук (Польща), Vanwest коледж (Ванкувер), Тбіліський державний університет імені Іване Джавахішвілі (Грузія), Folkuniversitetet (Швеція), Академія туризму «Дімітра» (Греція) та компаніями: Voyaj Club Turizm Gida (Туреччина),

КАЛІПСО ТУР ЮА (Туреччина), «ŞİRKET İSMİ», «JoinUp» (Туреччина), готельний комплекс «Дружба» (Словаччина), компанією «ETS BG LTD», готельними комплексами «Планета», «Royal Castle Hotel and Spa», «Tui Family Life Nevis Resort» (Болгарія), Асоціація UCM Italy та ін.

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

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

У 2007 році в інституті започатковано випуск збірника студентських наукових праць «Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА». На сьогодні вийшло друком 80 випусків Вісника СНТ «ВАТРА» з одноосібними науковими статтями здобувачів освітнього ступеня «магістр» та збірників тез доповідей.

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

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

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

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

ЗМІСТ

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Богацька Н.М., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ…….. 13

Гарбар В.А., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ІННОВАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ…… 19

Давидюк Л.П., к.е.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ…… 31

Кульганік О.М., к.е.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ДОСЛІДЖЕННЯ ІНОЗЕМНОГО ІНВЕСТУВАННЯ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ: МАСШТАБИ, СТРУКТУРА, ЕФЕКТИВНІСТЬ…… 38

Мартинова Л.Б., д.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ……. 45

Мельничук О.П., к.е.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
МЕХАНІЗМ ВПЛИВУ КРАЇН «ВЕЛИКОЇ ДВАДЦЯТКИ» НА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИЙ РОЗВИТОК КРАЇН…… 50

Недбалюк О.П., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Дем'янишина О.А., к.е.н., доцент
Уманський державний педагогічний університет ім. Павла Тичини
СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ МОНІТОРИНГУ ТА ОЦІНЮВАННЯ ПРОГРАМ ПРОСТОРОВОГО РОЗВИТКУ……... 57

Осіпова Л.В., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ…… 67

Павлюк Т.І., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ВПЛИВ РИНКУ НА ЕКОНОМІЧНІ ІНТЕРЕСИ СУСПІЛЬСТВА…… 80

Супрун С.Д., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПОТОЧНИХ ВИТРАТ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА…… 90

Ткачук О.М., д.е.н., професор
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
МІСЦЕ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УДОСКОНАЛЕННІ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ……...…… 98

Хачатрян В.В., к.е.н., доцент, Менчинська О.М.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
КООПЕРАТИВНА ІДЕЯ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ……...…… 104

Юрчик І.Б., к.е.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ІНСТИТУЦІЙНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ У ФОРМУВАННІ РИНКУ ПРАЦІ ЗА УМОВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ……..…… 116

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

Андрущенко Н.О., к.пед.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
НОВІТНІ АСПЕКТИ КОМУНІКАЦІЙ В СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА КОНКУРЕНТНІ ПОЗИЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА……... 125

Бабчинська О.І., к.геогр.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ ЕКОНОМІКО-ЕКОЛОГІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ……. 131

Боковець В.В., д.е.н., професор
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
РОЛЬ МАЛОГО БІЗНЕСУ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ ТА ПРОЦЕСИ УПРАВЛІННЯ НИМ……... 138

Бондарчук Л.В., к.е.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛІ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ……... 145

Горшков М.А.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ДІАГНОСТИКИ ПРОЦЕСІВ РАЦІОНАЛЬНОГО ВІДТВОРЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРА…….. 152

Дарміць Р.З.
Інститут економіки і менеджменту. НУ «Львівська політехніка»
Басараба А.А.
Інститут економіки і менеджменту. НУ «Львівська політехніка»
МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ…… 158

Іванченко Г.В., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
КОНСАЛТИНГУ В БІЗНЕСІ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД…….. 164

Ковтун Е.О., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ…… 173

Корж Н.В., д.е.н., професор
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ МЕРЕЖЕВИМИ ПІДПРИЄМНИЦЬКИМИ СТРУКТУРАМИ: СПЕЦИФІКА І ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ……... 178

Лозовський О.М., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
СУЧАСНІ МАРКЕТИНГОВІ КОМУНІКАЦІЇ, ЯК СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА…… 189

Махначова Н.М., к.е.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
МЕНЕДЖМЕНТ ТВОРЧОСТІ: СУЧАСНИЙ КОНТЕНТ УСПІШНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ……... 195

Семенюк І.Ю., к.е.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ОЦІНКА ВПЛИВУ ФАКТОРІВ ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ФОРМУВАННЯ АДАПТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗЕД ПІДПРИЄМСТВА…… 202

Соколовська В.В., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ДЕТЕРМІНАНТА ЩАСТЯ…… 212

ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В НАУЦІ, ОСВІТІ, ЕКОНОМІЦІ

Гулівата І.О., к.пед.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ВІЗУАЛІЗАЦІЯ МАТЕМАТИЧНИХ ОБ'ЄКТІВ ЗАСОБАМИ МАХІМА…… 226

Гусак Л.П., к.пед.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ПІДХІД ДО ОЦІНКИ ТОЧНОСТІ ПРОГНОЗУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ОБ'ЄКТІВ…….. 232

Добровольська Н.В., к.пед.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ЗНАЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗНАНЬ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ…… 237

Копняк К.В.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ НАВЧАЛЬНИХ ТРЕНІНГІВ…….. 246

Кузьміна О.М., к.т.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО АНАЛІЗУ ДАНИХ У БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ……..…… 257

Ліщинська Л.Б., д.т.н., професор
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
УПРАВЛІННЯ БУДІВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ: ПЕРЕДУМОВИ АВТОМАТИЗАЦІЇ……...…… 265

Мерінова С.В., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО БІЗНЕСУ» СТУДЕНТАМ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ ТАТЕХНОЛОГІЇ»…….. 272

Ніколіна І.І., к.н.держ.упр.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ТРАНСФОРМАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО ВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ…… 279

Остапенко Т.А.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ПЛАНУВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ФРІЛАНСЕРА…… 291

Половенко Л.П., к.пед.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ……... 296

Стояцька Г.М., к.філос.н., доцент
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ
НАУКОМЕТРИЧНІ ПОКАЗНИКИ ТА ІНДИКАТОРИ РІВНЯ НАУКОВОГО РОЗВИТКУ…… 303

Яремко С.А., к.т.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
РОЗРОБКА МОДЕЛІ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВОВИХ ФАКТОРІВ НА СТАН ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ……...…… 311

УДК 331.2 (045)

Богацька Н.М., к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

В статті проаналізовано загальні аспекти понять мотивації та стимулювання праці. Визначено важливість створення системи мотивації для підприємства та її основні задачі. Охарактеризовано методи стимулювання праці персоналу. Виявлено основні проблеми, що спостерігаються в системах мотивації на вітчизняних підприємствах, та запропоновано можливі шляхи удосконалення існуючих систем.

Ключові слова: *Мотивація, стимулювання, стимул, нематеріальні стимули, матеріальні стимули.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання будь-яке підприємство потребує кваліфікованих кадрів, здатних виконувати свої обов’язки або управляти виробничим процесом. Але навіть за умов, якщо вдалося сформувати колектив зі справжніх професіоналів, не слід забувати про те, що персонал потрібно постійно мотивувати. Правильний вибір та впровадження мотивації може значно підвищити ефективність діяльності підприємства в цілому. Проблема пошуку ефективних мотиваційних інструментів набула особливої актуальності щодо персоналу українських підприємств. Системи мотивації та стимулювання праці являють собою практично застарілу систему, де в основі використовується лише матеріальний принцип стимулювання, який у свою чергу є недосконалим. Мотиваційний механізм повинен включати інтереси працівників, об’єднувати їх бажання з цілями підприємства, заохочувати ініціативу, підвищувати продуктивність

праці. Для цього слід вдатися до системного підходу, який врахував би психологічну, соціальну та економічну природу об‘єкта дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема ефективного використання мотиваційних інструментів на підприємстві є дуже важливою, тому цю проблему досліджували як зарубіжні, та і вітчизняні науковці, серед яких можна виділити А. Колота, О. Бугуцького, Д. Куликову, Д. Богиню, В. Нестеренко, В. Воронкову, В.А. Шахового та інших.

Мета статті полягає у дослідженні підходів до формування ефективної системи мотивації праці персоналу на підприємстві та розробленні способів її оцінювання й подальшого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасна система управління персоналом базується на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом підприємства, джерелом його прибутків, конкурентоспроможності та процвітання. Успіх організації та досягнення її цілей визначаються реалізацією планів в процесі діяльності всіх членів організації. Отже, важлива задача управління – забезпечення в усіх працівників бажання та готовності ефективно виконувати покладені на них обов’язки. Важливу роль при цьому відіграє чітко сформована та розроблена система мотивації, за рахунок якої можна досягти максимізації ефективності менеджменту підприємства [1].

У науковій літературі немає однозначного трактування термінів мотивування, мотив та стимул, мотивація та стимулювання. Проте зміст цих категорій здебільшого набув сталості. Мотивування – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей і цілей організації. Ці вчені визначають що мотивування це одна із загальних функцій менеджменту поряд з плануванням, організуванням, контролюванням та регулюванням, яка формується на мотивах та стимулах до праці, а також мотивацією та стимулюванням праці [2]. А.М. Колот визначає що стимулювання – це процес використання конкретних стимулів на користь людині та організації; стимулювати означає спонукати працівника до цільової дії, давати поштовх ззовні [3, с. 14].

Мотивація є дуже складним процесом, критично важливою силою, що визначає динаміку показників діяльності організації. Проте без належного планування, контролю та поведінки керівництва неможливо сформувати відповідну мотивацію у підлеглих, а також правильно стимулювати їх.

Опрацьовуючи теоретичні аспекти мотивації, необхідно зосередитися на чинниках, які змушують людину діяти та активізувати свої дії. До тих, що мають засадничий характер, слід віднести потреби, інтереси, мотиви і стимули. Тісний зв'язок мотивів, потреб і інтересів пояснюється передусім схожістю сутностей. Потреби людини – це нестача чогось, інтереси – це усвідомлені потреби, джерело діяльності, об'єктивна необхідність виконання певних функцій для задоволення потреб; мотиви – усвідомлені причини діяльності, спонукання людини до чогось. У ширшому розумінні мотиви – це спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під впливом її потреб і інтересів [3, с.14].

Для підвищення продуктивності працівників у формуванні мотиваційного механізму варто врахувати такі рекомендації:

1) слід сформувати мету працівників підприємства і встановити відповідні показники;

2) необхідно обрати систему мотивації праці, розробити методичне й нормативне забезпечення з урахуванням специфіки персоналу;

3) вдосконалювати організаційну структуру управління колективом і формувати в ньому підрозділи, які взаємодіють між собою;

4) класифікувати роботи, аналізувати чисельний склад персоналу підрозділів;

5) необхідно створити інформаційне і технічне забезпечення системи оплати праці;

6) потрібно вивчати й обговорювати в колективі систему мотивації праці [4, с.210].

Якщо мотив виступає як внутрішня спонукальна сила, то стимул являє собою зовнішню причину, що спонукає працівника до діяльності.

Стимулювання здійснюється шляхом створення керівництвом таких умов на підприємстві, щоб у працівників виникало бажання та прагнення виконувати покладені обов'язки з найбільшою ефективністю. Таким чином, стимулювання – це процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій або процес, що спрямований на усвідомлене пробудження в неї певних мотивів ті цілеспрямованих дій. Стимулювання справляє вплив на зусилля, старанність, наполегливість, націленість, сумлінність персоналу організації [4].

На практиці необхідно застосувати механізми поєднання мотивів і стимулів праці. Але важливо розрізняти стимулюючі та мотиваційні механізми поведінки працівників і адміністрації підприємств, усвідомлювати важливість їх взаємодії і взаємозбагачення. Стимулюючий вплив на персонал спрямовано переважно на активізацію функціонування працівників підприємства, а мотивуючий вплив – на активізацію професійно-особистісного розвитку персоналу. Стимули можуть бути ефективними лише в тому разі, якщо вони викликають реакцію з боку людини. Керівництво підприємств повинне добре знати чинники, які викликають мотивацію працівників, щоб спонукати їх виконувати роботу з найбільшим ентузіазмом. В якості стимулів можуть бути використані будь-які чинники впливу, зокрема, оплата праці, застосування системи преміювання, гнучкий графік роботи, приємна робоча обстановка, можливість кар'єрного зростання, визнання заслуг, можливість внесення ідей та пропозицій, почуття впевненості в роботі тощо.

Виходячи із соціальної, економічної, організаційної та психологічної природи праці, можна виділити основні види мотивів і стимулів: матеріальні та нематеріальні. На практиці всі вони тісно взаємопов'язані та дуже часто планомірно переходять один в інший. Іноді методи мотивації важко розділити, оскільки, наприклад, матеріальне винагородження не тільки дозволяє отримати певні блага, але й приносить повагу, шану [5].

Загалом можна сформулювати ряд правил ефективної мотивації персоналу: неочікувані, непередбачувані, нерегулярні премії, які мотивують набагато ефективніше ніж очікувані. Важливо зауважити, що між виконаною роботою та винагородою не повинен бути великий проміжок часу.

Також дієвим методом може бути застосування індивідуального пакету стимулів, орієнтованого на конкретного працівника:

1. Покарання як засіб мотивації працівників. Основна мета покарання – недопущення дій, які можуть нашкодити підприємству, бар'єр, який не дозволить людині повторити такі дії в майбутньому та стане прикладом для всього колективу;

2. Грошові виплати за виконання поставлених цілей;

3. Виплати до заробітної плати для стимулювання здорового способу життя;

4. Соціальна політика організації – також є дуже важливим інструментом економічного стимулювання. По-перше, на підприємстві реалізуються пільги та гарантії в рамках соціального захисту працівників, по-друге, організація надає своєму персоналу та членам їх сімей додаткові пільги, які відносяться до елементів матеріального стимулювання, за рахунок виділених на такі цілі коштів з фондів соціального розвитку підприємства [6]. Така політика сприяє скороченню плинності кадрів, залученню та збереженню кваліфікованої робочої сили.

Відповідно заходи щодо удосконалення системи мотивації та стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах можна ранжувати за трьома напрямами. Перший напрямок це формування заробітної плати шляхом оплати вартості витраченої праці (погодинний внесок) та оплати результатів праці (відрядний внесок). Це треба зробити за допомогою додержання певних критеріїв: складання прозорої системи оплати праці; встановлення мінімальної та максимальної заробітної плати; врахування результатів праці окремого працівника, підрозділу та усього підприємства. Другий напрям це формування системи розвитку персоналу завдяки навчанню, підвищенню кваліфікації та ін. Третій напрямок це мотивування саморозвитку персоналу. Цей напрямок особливо актуальний в умовах сучасної світової динаміки, коли відбувається прискорення науково-технічного прогресу що призводить до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навичок [7, с.48].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, здійснивши дослідження, слід зазначити, що для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання. Доцільний підхід до мотивації є запорукою успішності підприємства, його розвитку та досягнення цілей. Система мотивації має бути спрямована на перспективу та на залучення всіх працівників до реалізації стратегії на підприємстві. Комплексне використання методів стимулювання персоналу дозволить створити умови для переходу на більш високий рівень трудових відносин та підвищити продуктивність праці на підприємствах.

Список використаних джерел:

1. Коритко С. Формування системи мотивації праці на підприємстві. *Студентський науковий вісник «Керівник. ІНФО»* URL: http://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html

2. Богацька Н. М., Демчук І. О. Значення мотивації праці персоналу для досягнення цілей підприємства. *Регіональна економіка*. 2009. № 6. С. 11 – 17.

3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. К.:КНЕУ, 2014. 397с.

4. Мягких І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України. *Актуальні проблеми економіки.* № 9. 2011. 408 с.

5. Клименко І.А., Богацька Н.М. Мотивація праці та її ефективність в управлінні трудовими ресурсами. URL: http://www.rusnauka.com/8_NMIW_2008/Economics/25070. doc.htm.

6. Богацька Н. М. Поняття продуктивності праці, фактори та резерви її підвищення. URL: http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/57908.doc.htm.

7. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств. *Україна: аспекти праці*. Київ: Перспектива, 2008. № 6. С. 45-51.

УДК 330.341.1

Гарбар В.А., к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ІННОВАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Визначено актуальність та проблеми розвитку харчової промисловості на інноваційних засадах, обґрунтовано першочергові інноваційні заходи на макро- та мікроекономічних рівнях.

Ключові слова: *підприємство, харчова промисловість, інновація, інноваційна діяльність, інноваційна активність.*

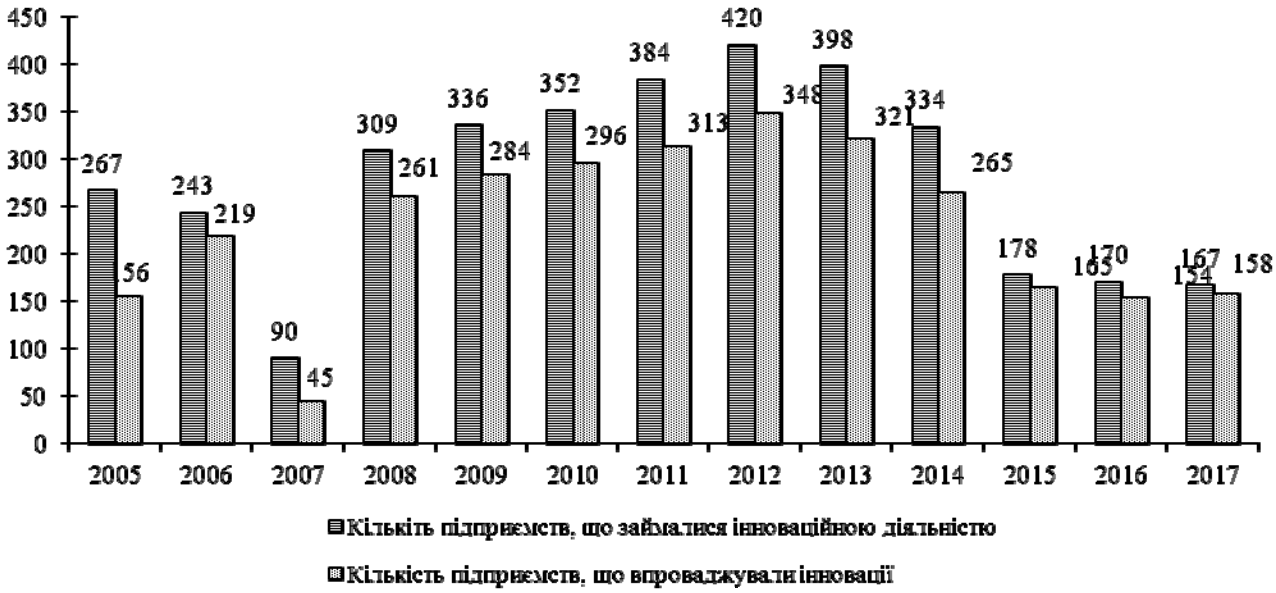
Постановка проблеми. Харчова промисловість – одна провідних галузей економіки держави. Вона поступається тільки чорній металургії, даючи більш як 17% промислової продукції України. Від рівня розвитку та стабільності функціонування харчової промисловості залежить стан економіки, продовольча безпека, розвиток внутрішніх і зовнішніх ринків, рівень життя населення. Основою для ефективного розвитку харчової промисловості є процес вдосконалення та систематичності нововведень, що спрямовані на суттєві поліпшення усіх аспектів діяльності харчової промисловості та спираються на безперервність пошуку нових методів і засобів задоволення потреб споживачів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед вітчизняних учених вагомий внесок у дослідження інноваційного потенціалу зробили такі науковці, як: І. Бланк, Ж. Дерій, П. Друкер, С. Ілляшенко, В. Ільчук, Н. Краснокутська, Т. Майорова, А. Пересада, Р.Фатхутдінов, В. Федоренко, М. Хучек, Й. Шумпетер та ін. . Проте, незважаючи на наявність достатньої кількості досліджень, варто відзначити, що наразі не сформований єдиний методичний підхід до оцінки ефективності управління інноваційним розвитком підприємств харчової промисловості України, її адаптації до макроекономічних змін та глобальних викликів.

Метою статті є обґрунтування інноваційних засад розвитку харчової промисловості України та розробка практичних рекомендацій щодо створення ефективної моделі управління інноваціями у харчовій галузі.

Виклад основного матеріалу. В Україні діють сприятливі умови для інноваційного розвитку харчової промисловості, сформовано основи нормативно-правової бази та механізми здійснення інноваційної політики, а також створення умов для інноваційного розвитку харчової промисловості у всіх її проявах.

Динаміка показників інноваційної активності підприємств харчової промисловості (рисунок 1) вказує, що до 2012 р. існувала усталена тенденція до збільшення абсолютної кількості підприємств, котрі займались інноваційною діяльністю (зі 267 у 2005 р. до 420 у 2012 р.) та впроваджували інновації (зі 156 у 2005 р. до 348 у 2012 р.), однак останні 5 років сформували протилежну тенденцію – стрімкого скорочення інноваційно активних виробників: за 2013-2017 рр. кількість таких суб'єктів у харчовій промисловості зменшилася відповідно до 167 та 158 не досягнувши навіть показників 2005 р.



Складено за даними Державної служби статистики України

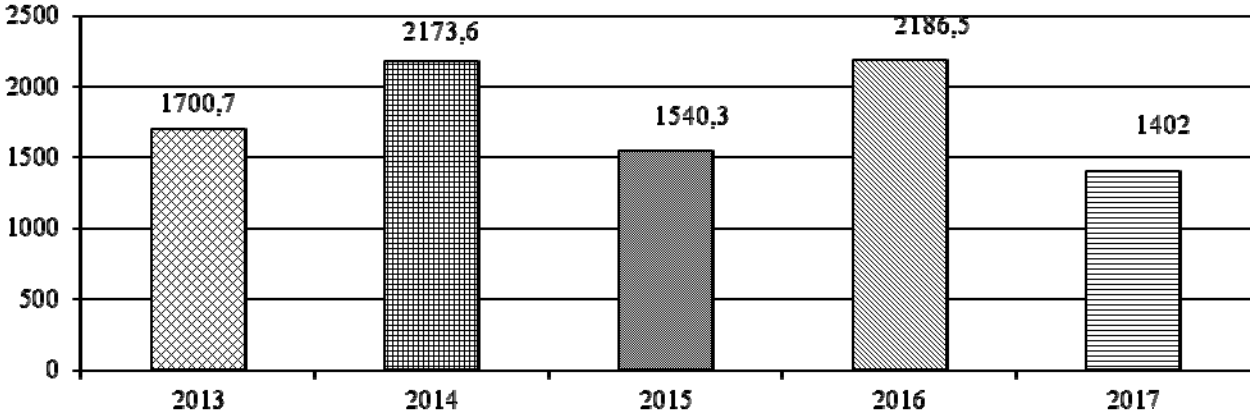
Рисунок 1 – **Кількість підприємств харчової промисловості України, що займалися інноваційною діяльністю та впроваджували інновації, 2005-2017 рр.**

Частка підприємств харчової промисловості України, які займались інноваційною діяльністю в 2017 р. склала 22,0%, а частка підприємств, які

впроваджували інновації – 23,5%. Такі тенденції вказують, що в умовах посилення ринкової конкуренції значна кількість виробників не витримує зовнішнього тиску, а інноваційна спрямованість розвитку виступає ключовою вимогою і необхідною гарантією збереження їх конкурентних позицій в сучасних модернізаційних умовах.

Варто також відзначити, що рівень інноваційної активності підприємств харчової промисловості України не відповідає світовим вимогам, адже у країнах Європейського Союзу частка інноваційних підприємств становить близько 53%: серед країн ЄС мінімальні показники інноваційної активності підприємств харчової промисловості мають Португалія (26%) та Греція (29%). Країни-лідери інноваційної активності у цій галузі мають набагато вищі показники: Нідерланди – 62%, Австрія – 67%, Німеччина – 69%, Данія – 71%, Ірландія – 74% [4]. Така ситуація характеризує виробників продовольства як один із найконсервативніших видів промислової діяльності України, модернізаційний стан котрого не відповідає сучасним вимогам і викликам, адже мінімальний рівень інноваційної активності, що вимагає ефективний розвиток харчової промисловості України становить 40-45%.

Обсяг інноваційних витрат підприємств харчової промисловості України в 2015-2017 рр. представлений на рисунку 2.



Складено за даними Державної служби статистики України

Рисунок 2 – **Обсяг інноваційних витрат підприємств харчової промисловості України, 2013-2017 р., млн. грн.**

Обсяг інноваційних витрат харчової промисловості не має усталеної тенденції, а характеризується варіативною динамікою, тобто виявляються чутливими до загальноекономічних умов функціонування підприємств харчової промисловості та вказують на недостатність загального рівня фінансування як ключової тенденції їх інноваційного забезпечення.

Аналіз обсягів фінансування інноваційної діяльності підприємств харчової, промисловості України за джерелами фінансування впродовж 2013-2015 рр. наведено в таблиці 1. Обсяги фінансування інноваційної діяльності у 2013 р. склали 1700,7 млн. грн., з них 0,003% за рахунок державного бюджету, 86,7% - за рахунок власних коштів та 8,1% та 5,0% приходилися на іноземний капітал та кредити. У 2014 р. обсяг капіталовкладень у інноваційну діяльність збільшився, порівняно з 2013 р. на 27,8%.

Таблиця 1 – **Обсяг та структура фінансування інноваційної діяльності підприємств харчової, промисловості України за джерелами фінансування, 2013-2017 рр.**

Показники	2013		2014		2015		2016		2017	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
Обсяги фінансування інноваційної діяльності	1700,7	100,0	2173,6	100,0	1540,3	100,0	2186,5	100,0	1402,0	100,0
у т. ч. за рахунок власних коштів	1474,5	86,7	1768,5	81,4	1476,6	95,9	1771,4	81,0	1274,3	90,9
коштів державного бюджету	0,05	0,003	0,004	0,0002	0,05	0,003	-	0,03		
коштів місцевих бюджетів	-		-		0,3	0,02	6,5	0,3		
коштів іноземних інвесторів	137,6	8,1	0,4	0,02	1,6		6,5	0,3		
кредитів	85,8	5,0	403,2	18,5	61,8	4,0	375,0	17,2	113,3	8,1
інших коштів	-		1,5	0,07	-		25,0	1,1		

Складено за даними Державної служби статистики України

При цьому практично зникли капіталовкладення іноземних інвесторів, держави, зменшилася частка власних капіталовкладень на 5,3%, але на 13,5% збільшилося фінансування підприємств харчової промисловості за рахунок кредитів. У 2015 р. обсяг фінансування інноваційної діяльності галузі зменшився порівняно з 2014 р. на 41,1% і на 10,4% був меншим ніж обсяг фінансування у 2013 р. У структурі фінансування практично усі фінанси складалися з власних коштів (95,9%), частка кредитів зменшилася порівняно з 2014 р. на 14,5%, але з'явилися нові джерела фінансування: з місцевих бюджетів на рівні 0,02%, що значно більше ніж фінансування розвитку інноваційної діяльності з державного бюджету. У 2016 р. частка власних коштів у загальному обсязі фінансування інноваційної діяльності підприємств харчової промисловості склала 81,0%, частка кредитів становила 17,2%, частка інших джерел фінансування була незначною: з державного бюджету на рівні 0,03%, з місцевих бюджетів на рівні 0,3%, капіталовкладення іноземних інвесторів – 0,3%. У 2017 р. фінансування інноваційної діяльності відбувалося на 90,9% за рахунок власних коштів та 8,1% за рахунок кредитів.

Брак власних ресурсів, відсутність зацікавленості інвесторів та державної підтримки інноваційної моделі підприємств харчової промисловості змушує виробників до залучення кредитних ресурсів. Залучення кредитних коштів дозволяє підприємствам харчової промисловості розширювати інноваційно-технологічний базис виробництва, проте наразі взаємодія між фінансовим та реальним секторами економіки гальмується внаслідок поглиблення нерівності у відносинах секторів і посилення домінування першого над другим. Висока вартість кредитних ресурсів, які є другим за значенням джерелом фінансування, ускладнює їх залучення до фінансування інноваційних проектів, особливо для низькорентабельних підприємств харчової промисловості, які потребують технологічної модернізації, неспроможні залучати довгострокові кредити на здійснення інновацій.

Ключовим джерелом фінансування інноваційного розвитку харчової промисловості тривалий час залишаються власні кошти, частка яких складає

понад 80%. Зважаючи на волатильність характеристик прибутковості діяльності виробників продовольства та загалом низький рівень рентабельності їх діяльності можливості такого джерела фінансування виявляються недостатніми, що гальмує модернізацію виробничого потенціалу харчової промисловості. Бюджетне фінансування інноваційної діяльності впродовж 2013-2017 рр. практично не здійснювалося. Це не відповідає світовій практиці, згідно з якою у розвинутих країнах основним джерелом фінансування інноваційної діяльності є бюджетні кошти – держава фінансує до половини науково-технологічних витрат та від половини до двох третин витрат на фундаментальні дослідження.

Наявність диспропорцій у структурі інноваційних витрат підкреслюють і низька частка витрат на придбання нових технологій та проведення НДР: на виконання внутрішніх та придбання зовнішніх науково-дослідних розробок підприємства харчової промисловості спрямували у 2017 р. лише 0,4% та 0,2% витрат відповідно. Водночас підприємства провідних європейських країн значно більше орієнтовані на підвищення рівня новизни інновацій, інвестуючи значні фінансові ресурси у науково-технічні розробки: частка витрат на НДР у Швеції становить 63,2%, Нідерландах – 62,5%, Люксембурзі – 53,8%, Бельгії – 42%, Туреччині – 28,9%, Польщі – 8,3%, Румунії – 13,4%, Чехії – 23,2%, Росії – 15% від загального обсягу витрат на інновації [3].

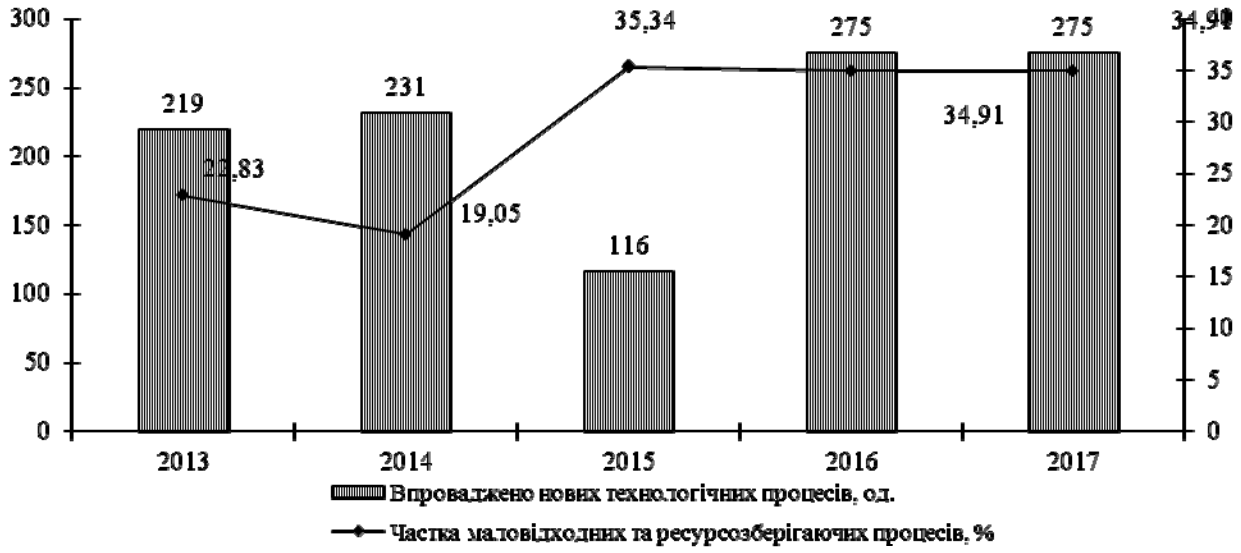
Аналізуючи пропорцію розподілу коштів між НДР та вкладеннями в нове обладнання європейські країни також принципово відрізняються від національних виробників продовольства. Так, для ряду країн витрати на дослідження перевищують витрати на оновлення основних засобів (Бельгія, Ісландія, Люксембург), для решти – пропорція їх розподілу (Болгарія – 1:19, Естонія – 1:8, Польща та Словаччина – 1:7) виявляється прогресивнішою ніж для вітчизняної харчової промисловості: у 2016 р. 1:161. Отже, національні виробники продовольства не використовують у повній мірі потенціал інноваційного розвитку, що сповільнює процеси їх модернізації та спричиняє консервацію традиційних, низькотехнологічних виробництв з низькою доданою вартістю.

Реальну картину про рівень інноваційної активності підприємств харчової промисловості дає кількість, структура і динаміка впроваджених інновацій. Згідно з загальноприйнятою класифікацією Керівництва Осло виділяють чотири типи інновацій: продуктова, процесова, маркетингова, організаційна [6]. Згідно з вітчизняною системою збору, обробки та узагальнення статистичної інформації, інновації прийнято ділити на технологічні та нетехнологічні: технологічні інновації – це діяльність підприємства (організації), пов'язана із розробкою та впровадженням як технологічно нових, так і значно технологічно удосконалених продуктів (продуктові інновації) і процесів (процесові інновації). До нетехнологічних відносяться маркетингові та організаційні інновації.

Аналіз статистичних даних щодо кількості і динаміки вказаних інновацій, здійснених підприємствами харчової промисловості, свідчить, що протягом останніх років їх структура залишається досить стабільною: домінуючими були продуктові інновації (їх здійснювали понад 50% підприємств), другу позицію займали процесові (понад 40%), маркетингові та організаційні були найменш поширеними (близько 15 і 10% підприємств відповідно) [3]. Подібна ситуація свідчить про суттєве відставання вітчизняних виробників харчових продуктів, що знаходяться ще на першій сходинці модернізаційної піраміди, нерозвиненість і ненасиченість відповідного ринку, зважаючи на специфіку пропонованого товару. На відміну від українських, європейські підприємства харчової промисловості віддають перевагу саме маркетинговим інноваціям – їх здійснюють майже 65% виробників, намагаючись більш повно задовольнити вимоги вибагливого європейського споживача [5]. В Європі етап технічної, технологічної, продуктової модернізації пройдено, розвиток підприємств забезпечується переважно завдяки завоюванню міцних конкурентних позицій на ринку і досягається це завдяки саме маркетинговим інноваціям. Україна в цьому плані ще на старті. Саме тому перевага віддається продуктовим інноваціям, як таким, що дають найшвидший результат і шанс просунутися далі на шляху повної модернізації та створення сучасного конкурентоспроможного

виробництва. Провідними для вітчизняної промисловості наразі є технологічні інновації (процесові та продуктові), тому слід приділити їм належну увагу, особливо, зважаючи на те, що у розвинених країнах до 90% приросту валового продукту забезпечується за рахунок упровадження нових технологій.

Кількість технологічних інновацій у харчову промисловість суттєво зросла. Зокрема кількість впроваджених у виробництво нових технологічних процесів за останні 5 років збільшилася на 25,6% (рисунок 3).



Складено за даними Державної служби статистики України

Рисунок 3 – **Процесові інновації у харчовій промисловості України 2013-2017 рр.**

Серед придбаних технологій більша частка належить тим, що підприємства придбали в межах України. Динаміка ж кількості впроваджених нових маловідходних та ресурсозберігаючих технологій підприємствами харчової промисловості України не має чіткої тенденції, хоча в період з 2013 р. по 2015 рр. відбулося суттєве зменшення їхньої кількості – з 74 до 41, тобто майже вдвічі, проте уже в 2016-2017 рр. спостерігається різке збільшення до 96 од. або у 2,3 рази порівняно із 2015 р. Частка маловідходних та ресурсозберігаючих технологій у загальній кількості нових технологічних процесів впродовж 2013-2017 рр. зросла з 22,83% до 34,91% відповідно, що позитивно характеризує інноваційні процеси в галузі.

Продуктові інновації харчової промисловості характеризуються досить низьким ступенем новизни (таблиця 2). Зокрема у 2013 р. частка нових для ринку інноваційних видів продукції складала 13,3%, в 2016 р. вона зросла на 8,3% і склала уже 21,6% від загальної кількості освоєних інноваційних видів продукції. В 2017 р. ситуація погіршилася і на кінець 2017 р. частка вказаних інновацій становила 14,2%.

Таблиця 2 – **Продуктові інновації у харчовій промисловості України, 2013-2017 рр.**

Показники	2013	2014	2015	2016	2017
Освоєно виробництво інноваційних видів продукції, од.	751	723	455	885	563
з них:					
нові для ринку	100	113	68	191	80
частка інноваційних видів продукції, нових для ринку, %	13,3	15,6	14,9	21,6	14,2
машини, устаткування, апарати, прилади	9	26	26	37	54
з них:					
нові для ринку	-	-	10	17	-

Складено за даними Державної служби статистики України

В таблиці 3 наведено кількість підприємств харчової промисловості, що реалізували інноваційну продукцію.

Таблиця 3 – **Кількість підприємств харчової промисловості України, що реалізували інноваційну продукцію, 2013-2017 рр.**

Показники	2013	2014	2015	2016	2017
Кількість підприємств, що реалізували інноваційну продукцію, од.	276	220	143	144	117
у т. ч.:					
продукцію, що була новою для ринку	38	35	23	36	25
продукцію, що була новою тільки для підприємства	260	209	135	116	102
Частка підприємств, що реалізували продукцію, яка була новою для ринку, %	13,8	15,9	16,1	25,0	21,4

Складено за даними Державної служби статистики України

В таблиці 4 представлено обсяг реалізованої інноваційної продукції харчової промисловості України в 2013-2017 рр.

Таблиця 4 – **Обсяг реалізованої інноваційної продукції харчової промисловості України, 2013-2017 рр.**

Показники	2013	2014	2015	2016	2017
Обсяг реалізованої інноваційної продукції. млн. грн.	7275,7	6293,9	4874,5	н.д.	4711,9
у % до загального обсягу реалізованої продукції	3,5	8,8	1,3	н.д.	0,9
у т. ч.:					
обсяг продукції, що була новою для ринку	1709,7	818,3	877,6	н.д.	436,3
обсяг продукції, що була новою тільки для підприємства	5566,1	5475,6	3996,9	н.д.	4275,6
продукція, що була новою для ринку у % до обсягу інноваційної продукції	23,5	13,0	18,0	н.д.	9,3
продукція, що була новою тільки для підприємств у % до обсягу інноваційної продукції	76,5	87,0	82,0	н.д.	90,7

Крім впровадження технологічних інновацій, підприємства харчової промисловості можуть бути активними в організаційних та маркетингових інноваціях, які підвищують якість і ефективність роботи підприємства та поліпшують обмін інформацією й використання нових знань і технологій, а також можуть впливати на продуктивність підприємства, вихід на нові ринки або сегменти ринку та розроблення нових способів просування продукції

Слід зазначити, що існує прямий зв’язок між розміром підприємства і його рівнем інноваційності, оскільки для впровадження інновацій необхідно мати певну кількість персоналу, задіяного у виконанні наукових досліджень і розробок, що призводять до впровадження інновацій. Відповідно найвища частка як технологічно інноваційних, так і нетехнологічно інноваційних підприємств в 2017 р. була серед великих підприємств (відповідно 32,9 і 20,7%). Серед підприємств харчової промисловості найбільше інноваційно активних в 2017 р. на великих підприємствах з чисельністю понад 250 працюючих осіб (38,8%). Середні підприємства за кількістю працюючих 50–245 осіб становлять 19,7%, а малі використовують інноваційно активний потенціал в межах 11,3% від загальної кількості.

Багато в чому інноваційна активність підприємств харчової промисловості залежить від розвитку вітчизняного машинобудування, науково-технічного

прогресу в цій базовій галузі економіки, яка за ланцюговою реакцією забезпечує прогрес в інших видах економічної діяльності [1]. Доводиться констатувати, що процеси у вітчизняному машинобудуванні не створюють належних умов для інновацій у харчовій промисловості України і відзначаються нестабільністю.

Технологічна відсталість багатьох галузей харчової промисловості України обумовлює низьку продуктивність праці, високу ресурсо- і енергомісткість продукції. Таким чином, поряд зі створенням власних технологій необхідне залучення сучасних зразків, розроблених в інших країнах та їх швидке освоєння. У зв'язку з цим дуже важливо створити умови для розгортання інноваційних процесів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, рівень інноваційної активності підприємств харчової промисловості є недостатнім для ефективної модернізації та забезпечення розвитку галузі на основі інноваційної моделі. Для прискорення розвитку сучасної інноваційної інфраструктури як важливого чинника активізації інноваційного розвитку підприємств харчової промисловості і забезпечення сталого розвитку національного господарства України вважаємо за необхідне здійснити наступні заходи: надати розвитку інноваційної інфраструктури статус державного пріоритету з визначенням нормативно-правових, економічних і організаційних засад її утворення і функціонування. Для цього удосконалити діючу систему законодавчих актів щодо інноваційного розвитку харчової промисловості та її інфраструктурного забезпечення; підвищити роль держави у формуванні та підтримці розвитку інноваційних підприємств та їх інфраструктурного забезпечення, зокрема, утворити фонд сприяння малим формам інноваційного розвитку із залученням бюджетних коштів, передбачити пільги (податкові, митні, тарифні) для початкових етапів досліджень та освоєння їх результатів у виробництві; спонукати суб'єктів господарювання харчової промисловості до проведення науково-технічної та патентної експертизи інноваційних проектів з

дотриманням загальновизнаних на міжнародному рівні норм і правил з метою мінімізації їх дублювання та повторного або необґрунтованого введення в господарський оборот; розробити і впровадити систему інформаційного забезпечення інноваційного розвитку з висвітленням результатів основних тенденцій розвитку внутрішнього і зовнішнього ринків продуктів харчування з урахуванням вимог і потреб споживачів; удосконалити статистичне спостереження інноваційного розвитку харчової промисловості, для чого розробити та впровадити методичний апарат оцінки рівня інноваційного розвитку галузі в цілому та за окремими видами діяльності, оптимізувати систему показників державної статистичної звітності та забезпечити її адаптацію до стандартів ЄС.

Список використаних джерел:

1. Герасименко Б.О. Сучасний стан та перспективи розвитку харчової промисловості України в системі євроінтеграційних координат. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2014. Т. 19. Вип. 1/1. С. 50–54.

2. Державна служба статистики України. URL : http://www.ukrstat.org.ua

3. Дерій Ж.В., Завгородня Н.В. Стратегічний напрям інноваційного розвитку харчової промисловості. *Ukraine – EU. Modern technology, business and law: collection of international scientific papers*: in 2 parts. Part 1. Modern priorities of economics. Engineering and Tehnologies. Chernihiv: CNUT, 2016. С. 117–122.

4. Мамочка А.Ю. Інноваційний розвиток харчової промисловості в Україні. *Вісник Сумського національного аграрного університету*. 2012. № 1. С. 216-220.

5. Страшинський В.І. Інноваційна діяльність підприємств харчової промисловості України : тенденції і пріоритети. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2016. № 1. Т. 22, С. 42-50.

6. Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data, 3rd Edition. OECD/EC, 2005.

УДК 339.9

Давидюк Л.П., к.е.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто місце України в світі за кількістю емігрантів, найбільш привабливі країни для розміщення трудового потенціалу. Роз'яснено динаміку зовнішньої міграційної активності. Визначено основні причини міграції українців, сфери зайнятості українських працівників за кордоном. Зазначено наслідки міграції та необхідність створення в Україні належних умов для соціально-економічного розвитку. Доведено, що міграція робочої сили допомагає згладжувати нерівномірність розподілу доходів населення у всьому світі.

Ключові слова: *міжнародна міграція, трудова міграція, зайнятість, проблеми та причини міграції, наслідки.*

Постановка проблеми. Історично явище міграції робочої сили є необхідним та природним атрибутом міжнародних відносин, спільного існування різних народів, етнічних і соціальних груп населення, країн. Вільне або примусове переміщення значних мас людей відбувалося завжди – настільки, наскільки «вистачає» історичної пам'яті людства.

В останні десятиліття XX ст. домінуючою тенденцією в міжнародних відносинах є глобалізація, одним із проявів якої виступає міжнародна міграція робочої сили. Важливість дослідження міграційних процесів, їх причин та мотивів зумовлена також стрімким зростанням обсягів, нарощуванням інтенсивності, вагомим впливом на економічний та соціальний розвиток країн. Сьогодні можна говорити про глобальні зміни світового міграційного порядку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми міграційних процесів, соціально-економічного аспекту, були досліджені українськими вченими: В. Будкіним, О. Грішновою, Б. Лановиком, Е. Лібановою, О. Хомра, Т.Петровою, С. Стеценко, М. Долішнім, О., А. Поручником, В. Товкун, С. Сіденко, В. Савчуком, А. Філіпенком та інші.

Мета статті - дослідити особливості міжнародної міграції робочої сили в Україні в сучасних умовах, зазначити актуальні потоки українських трудових мігрантів, проаналізувати роль України у міграційних процесах та можливі варіанти покращення ситуації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Міжнародна міграція – це переселення людей, що залишають країну свого походження або постійного місця проживання, в іншу країну тимчасово або постійно. Трудова міграція – це переміщення особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону (зовнішня трудова міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць України (внутрішня трудова міграція). Міжнародна трудова міграція, масштаби та її інтенсивність в Україні є значними, через політичну та економічну нестабільність, що характерні для сучасного стану нашої країни. Саме це сприяє формуванню міграційних потоків.

Процес міграції робочої сили в наші дні тісно пов'язаний з економічною складовою. Існуючі міграційні потоки у світовій економіці, можна класифікувати в окремі групи, виходячи з рівня соціально-економічного розвитку країн. Міграція робочої сили допомагає згладжувати нерівномірність розподілу доходів населення в усьому світі, яка дуже важлива для світової економіки, оскільки ця обставина є запорукою соціальної і політичної стабільності в державах і регіонах світу з хронічно високим рівнем безробіття [5, с.114].

Україна активно долучилась до процесу міжнародної міграції зі здобуттям незалежності. Згідно з даними різних експертних оцінок, фірм-посередників із працевлаштування за кордоном, соціологічних опитувань, чисельність трудових мігрантів з нашої країни стабільно зростає. Хоча точних достовірних даних щодо їх чисельності немає. Розходження в різного роду експертних оцінках дуже відмінні і становлять від 1,5 до 7 млн осіб.

Аналізуючи дані міграційного руху населення, оприлюднені Державною Службою Статистики України, можемо чітко побачити, що динаміка є

нестабільною, але прогресивною. Так, наприклад, порівнюючи дані за 2017 та 2018 роки, кількість емігрантів за рік зросла на 180397 осіб. Так, наприклад, на 2020 рік прогнозують збільшення кількості емігрантів, причиною якого буде відкриття нових ринків праці [3].

Сучасні міграційні потоки обирають саме Європейський напрямок, оскільки даний напрямок є близьким, щодо розташування України; містить ліберальне законодавство; наявні чисельні етнічні громади; присутня матеріально-приваблива оцінка трудової діяльності емігрантів [3, с.14].

Збільшення чисельності трудових мігрантів супроводжується деякою переорієнтацією міграційних потоків із традиційного східного напрямку (Росія) на західний. В умовах конфлікту дана тенденція прискорилась.

Основними сферами зайнятості українських робітників за кордоном є, насамперед, будівництво – серед чоловіків і праця в домашніх господарствах – серед жінок, а також сфера послуг та сільське господарство (рис. 1).

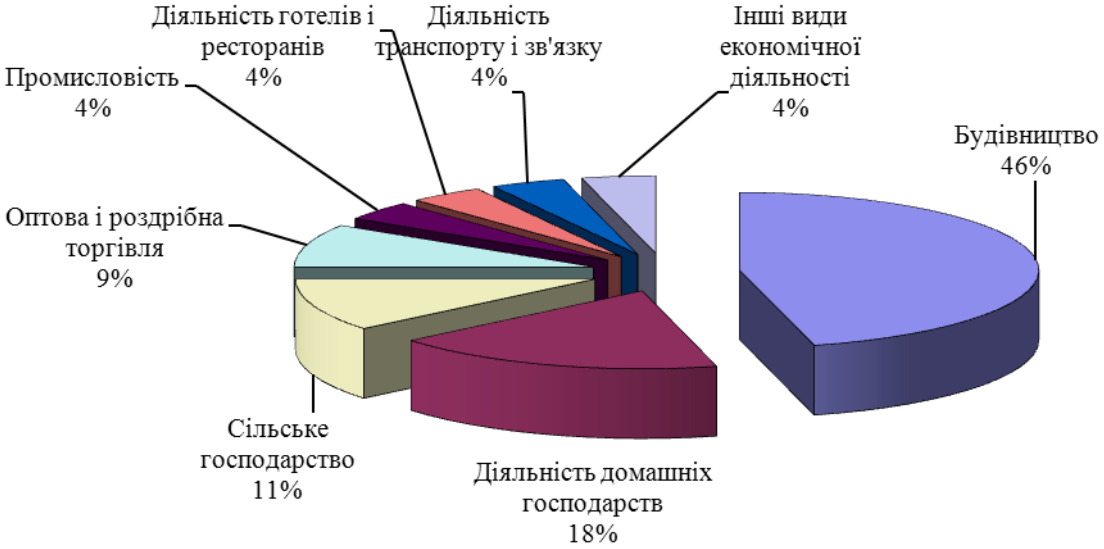


Рисунок 1 – **Основні форми зайнятості мігрантів за галузями зайнятості [3, с. 14]**

Серед довгострокових трудових мігрантів країн Східної та Південно-Східної Європи (ПССЄ), найбільшу частину осіб, що мають вищу освіту, складають саме українці. Проте, це не є підставою вважати, що освіта та досвід

трудових мігрантів задовольняють потреби ринку праці як в Україні, так і у країнах-реципієнтах. З одного боку, значна частка освічених людей, професійно досвідчених осіб, серед них – вчителі, інженери, лікарі, фахівці ІТ-сфери тощо, сприяє «витоку мізків» з країни у процесі залучення до трудової міграції. З іншого – досить часто відбувається процес втрати кваліфікації (навичок) через вимушеність займатись трудовою діяльністю нижчої кваліфікації. Некваліфіковану роботу змушений виконувати кожен третій Український трудовий емігрант.

Слід відзначити, що у багатьох країнах-членах ЄС новою тенденцією в сфері зайнятості є масове поширення форм нестандартної зайнятості: зайнятість на умовах неповного робочого часу, повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу, надомна праця, праця за викликом, дистанційна зайнятість, позикова праця (лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу), неформальна зайнятість тощо. Кількісному і якісному зростанню нетипових форм сприяло прийняття у 2008 році Директиви ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЕС [2].

Важливим чинником, який прискорює динаміку міграційних процесів з України до ЄС, є міграційна політика приймаючих країн. Так, після повоєнного територіального поділу чисельні етнічні общини, які залишились проживати на територіях інших держав, сприяють легальній і нелегальній міграції своїх співвітчизників. Відомо, що для набуття жителям Закарпаття громадянства Угорщини необхідні мінімальні умови: несудимість, базове знання угорської мови чи угорське походження [3, с.476].

У зв’язку з цим Кукурудза І. І. [2, с.36] стверджує, що міжнародна міграція робочої сили призводить до появи дефіциту окремих професій у країні-донорі (дефіцитна міграція), ліквідує дефіцит робітників окремих спеціальностей у країні-реципієнті (компенсаційна міграція), спричиняє усунення надлишкової пропозиції трудових ресурсів визначеної спеціалізації на ринку праці країни-донора (балансувальна міграція) та стає фактором надмірної пропозиції робітників певної професії в країні-реципієнті (надлишкова міграція). Дані

протиріччя можна розв'язати тільки шляхом домовленостей на міждержавному рівні про відшкодування таких втрат.

Законодавчо такі питання може вирішити МОП (Міжнародна Організація Праці). У наслідок більш низької заробітної плати іммігрантів, в країнах, що їх приймають зменшуються витрати на виробництво товарів та послуг, вони стають дешевими, підвищується їхня конкурентоспроможність на ринках. Наприклад, у США імміграція обумовлює 30-40 % загального зниження реальної заробітної плати некваліфікованої робочої сили, що не може не позначитись на цінах готових продуктів [1, с. 307].

Потоки міжнародної трудової міграції здійснюють значний вплив на різні сторони життя суспільства, нарівні з іншими аспектами розвитку це призводить як до позитивних так і до негативних наслідків. Так як Україна є державою-донором трудових ресурсів, то трудова еміграція має відповідні наслідки. Серед позитивних – покращення матеріального становища заробітчан та їх сімей, покращення добробуту, підвищення рівня забезпеченості товарами тривалого використання, зниження рівня зареєстрованого і природнього безробіття, зниження витрат держави на підтримку та перекваліфікацію безробітних, створення підприємств за рахунок міграційного капіталу, підвищення конкурентоздатності трудових ресурсів після повернення тощо.

Варто зазначити, що обсяги грошових переказів міжнародних мігрантів стрімко зростали як за рахунок збільшення кількості міжнародних мігрантів (включаючи трудових), так і через значне розширення можливостей здійснення транскордонних трансфертів. Власне, потоки міжнародних грошових переказів стали найважливішим джерелом зовнішнього фінансування для країн, що розвиваються. Впродовж останнього десятиліття темп приросту обсягів грошових переказів перевищив приріст обсягів приватного капіталу і офіційно наданої міжнародної допомоги.

Щодо негативних наслідків, то тут слід говорити про загрозу зменшення виробництва продукції на експорт у зв'язку зі зростанням обсягів грошових переказів, можливість прискорення інфляційних процесів у випадку незначного

нарощування внутрішнього виробництва, з'являються особи-безробітні, яких влаштовує їх непродуктивне становище на ринку праці («паразитичний» спосіб життя лише на зароблені за кордоном кошти), грошові перекази трудових емігрантів в Україну є значно меншими за користь, яку вони принесли іншій країні. Внаслідок виїзду робочої сили з України відбувається відчутне послаблення національної економіки, оскільки за кордон мігрує конкурентоздатна частина населення, що в свою чергу, радикально підриває трудовий потенціал, який є головним фактором соціально-економічного розвитку суспільства. Вже сьогодні деякі галузі національного господарства відчувають гостру нестачу працівників робочих професій різного профілю, що згодом може загрожувати національній безпеці країни.

Аналіз причин сучасної еміграції з України показує, що вона характеризується двома основними чинниками. З одного боку, це елементарний пошук роботи з метою забезпечення себе й родини засобами для життя, а, з іншого, – пошук гарантованої можливості самореалізації. За сучасних умов співвідношення цих факторів весь час змінюється з незначною перевагою одної над іншою.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Загалом, процеси міжнародної міграції робочої сили є невід'ємною складовою розвитку міжнародних економічних відносин, це об'єктивний процес, який зумовлений економічними й неекономічними чинниками. Сьогодні ці відносини відчувають помітний вплив явища світової глобалізації, яка суттєво прискорює процеси міжнародної міграції робочої сили. Україна приймає активну участь у цих процесах, що в свою чергу має деякі протиріччя й потребує удосконалення відносин з приводу міграції робочої сили.

Характер, причини та масштаби українських міграційних процесів потребують сьогодні розробки та впровадження виваженої політики, яка має нівелювати негативні наслідки трудової міграції, сприяти безпеці країни, нарощуванню її економічного потенціалу та зростанню добробуту населення.

Загалом, наслідки міграції залежать від того, чи є певна країна, країною-постачальником, або країною-користувачем іноземної робочої сили. Україна ж є постачальником робочої сили в значно більших обсягах ніж користувачем іноземної, тому заходи у сфері регулювання міграції повинні бути спрямовані на захист національного виробництва та запобігати остаточному витіканню кваліфікованих робітників.

Для цього повинні бути створені відповідні умови для нормального працевлаштування всередині країни, можливості професійного розвитку та забезпечення добробуту українських громадян. Держава повинна обрати інноваційно-інвестиційний шлях економічного зростання задля прискорення цього процесу та підвищити фінансування науки з метою покращення середовища навчання та розвитку національної економіки.

Список використаних джерел:

1. Бахчеванова Н. В. Міжнародна міграція робочої сили в умовах глобалізації. *Фін.-кредит. діяльн.: пробл. теорії та практики*, 2011.С. 300-308.

2. Кукурудза І. І. Україна у світових процесах трудової міграції: монографія. Черкаси : ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2012. 252 с.

3. Міграція в Україні: факти і цифри. Міжнародна організація праці.: Представництво в Україні: Київ, 2016. 32 с.

4. Міграція як чинник розвитку в Україні. Міжнародна організація з міграції (МОМ): Представництво в Україні, Київ, 2016.116 с.

5. Січко С. М. Міжнародна трудова міграція як форма міжнародних економічних відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. С. 112-116.

6. Шиманська К. В. Основні напрямки та пріоритети державної міграційної політики України в контексті її євроінтеграційних перетворень. Вісник ЖДТУ, 2016. С. 115-120.

7. Калініна С.П. Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. 240 с.

УДК 339.727.22(477)

Кульганік О.М., к.е.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ДОСЛІДЖЕННЯ ІНОЗЕМНОГО ІНВЕСТУВАННЯ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ: МАСШТАБИ, СТРУКТУРА, ЕФЕКТИВНІСТЬ

В статті розглянуто основні аспекти іноземного інвестування в економіку України. Охарактеризовано нормативно–правову базу регулювання процесу інвестування на національному та міжнародному рівнях. Здійснено аналіз прямих іноземних інвестиції в Україні за 2014-2018 рр. Обґрунтовано внутрішні ризики для української економіки та запропоновано фактори потужного економічного зростання економіки України.

Ключові слова: *прямі іноземні інвестиції, ВВП, експорт, економіка, інвестори, державне регулювання.*

Постановка проблеми. Світова практика переконує, що без активного залучення іноземного капіталу, країни не спроможні провести структурну перебудову та ефективно розвивати власний стан економіки, оскільки він є відображенням рівня життєдіяльності країни, а розвиток створює сприятливі соціально – економічні умови для життя населення. В Україні спостерігається стабільний чистий відтік капіталу, що становить близько 4 відсотків ВВП на рік, реальні прямі іноземні інвестиції (ПІІ) становили всього 1 відсоток ВВП за останні п’ять років. Природно, що війна відлякала багатьох, але це навряд чи головна причина, через яку ПІІ залишаються незмінними. Замість цього в Україні повинні бути ПІІ в 4-5 відсотків від ВВП. Тоді коефіцієнт інвестицій буде не 20 відсотків ВВП, а 28-30 відсотків ВВП, що становить різницю між 3 і 7 відсотками зростання. В цілому бізнес-інвестиції засновані на нерозподіленому прибутку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми залучення іноземних інвестицій, створення сприятливих умов для їх притягнення, механізми стимулювання інвестиційної діяльності знайшли своє відображення у працях зарубіжних і українських вчених: Луцика У.М., Бабінської О.В., Бланка І.О.,

Давидюк Л.П., Егорова П.В., Макогона Ю.В., Шевчук В.Я., Александера Р., Бейлі Дж., Портера М., Ширмера Я. тощо.

Мета статті. Дослідження сучасних напрямків розвитку інвестиційної діяльності та аналіз іноземних інвестицій в економіку України в глобалізаційних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для стабільного розвитку економіки необхідний постійний приплив капіталів. Якісний рівень і кількісне зростання інвестицій, їх співвідношення дають уявлення про проведення державою інвестиційної політики. Інвестування лежить в основі функціонування сучасної економіки, воно формує необхідний обсяг ресурсного забезпечення, реалізує виконання стратегічно важливих та пріоритетних завдань і сприяє подальшому розвитку економіки [1]. Інвестиційний процес передбачає обов'язкову наявність зв'язку між своїми учасниками і середовищем інвестування, в якому здійснюється інвестиційна діяльність.

Експорт капіталу відбувається з країни, де перебуває об'єкт (рис. 1), найчастіше це місце базування інвестиційного суб'єкта (для фізичної особи – це країна громадянства, для юридичної – країна реєстрації). Інвестування капіталу здійснюється у приймаючій країні. Країни базування іноді називають країнами-донорами, а приймаючі країни – реципієнтами інвестицій.

Рисунок 1 – **Класифікація об'єктів інвестиційної діяльності**

Існує безліч інструментів, за допомогою яких держава відслідковує та контролює міжнародну інвестиційну діяльність на своїй території [3]. Державне регулювання інвестиційної діяльності здійснюється шляхом прямого (адміністративно-правового) та непрямого втручання в інвестиційну діяльність.

Діяльність іноземного інвестора, як правило, регулюється національним законодавством країни, що приймає інвестиції. Найчастіше норми правового регулювання на національному рівні виявляються недієвими через тінізацію економіки та високий рівень корумпованості влади, внаслідок чого відсутній справедливий контроль за виконанням визначеного законом порядку (табл.1).

Таблиця 1 – **Характеристика нормативно–правової бази регулювання процесу інвестування на національному та міжнародному рівнях**

Національний рівень	Міжнародний рівень
1. Закони України: – «Про режим іноземного інвестування»; – «Про інвестиційну діяльність»; – «Про зовнішньоекономічну діяльність»; – «Про державно-приватне партнерство»; – «Про угоди про розподіл продукції»; – «Про зайнятість населення»; – «Про правовий статус іноземців»; – «Про охорону навколишнього середовища»; – «Про банки і банківську діяльність»; – «Про страхування»; – «Про валюту та валютні операції». 2. Господарський кодекс України». 3. Податковий кодекс України. 4. Митний кодекс України. 5. Цивільний кодекс України. 6. Земельний кодекс України. 7. Кодекс Законів України про працю.	– Звіт принципів і правил з обмеження ділової практики ЮНКТАД; – Міжнародний кодекс поведінки при передачі технологій ЮНКТАД; – Кодекс поведінки ТНК ООН; – Принципи дій Організації економічного співробітництва та розвитку ЄС; – Конвенція із регулювання інвестиційних суперечок між державами та громадянами інших країн та інші.

Обсяг прямих іноземних інвестицій – один із показників, що характеризує ступінь інтеграції країни у світове співтовариство, і залежить він безпосередньо від привабливості об’єкта інвестування. Досліджуючи тенденції останніх років, можна стверджувати, що обсяг залучених прямих іноземних інвестицій в Україну залишається незначним [2] (рис. 2).

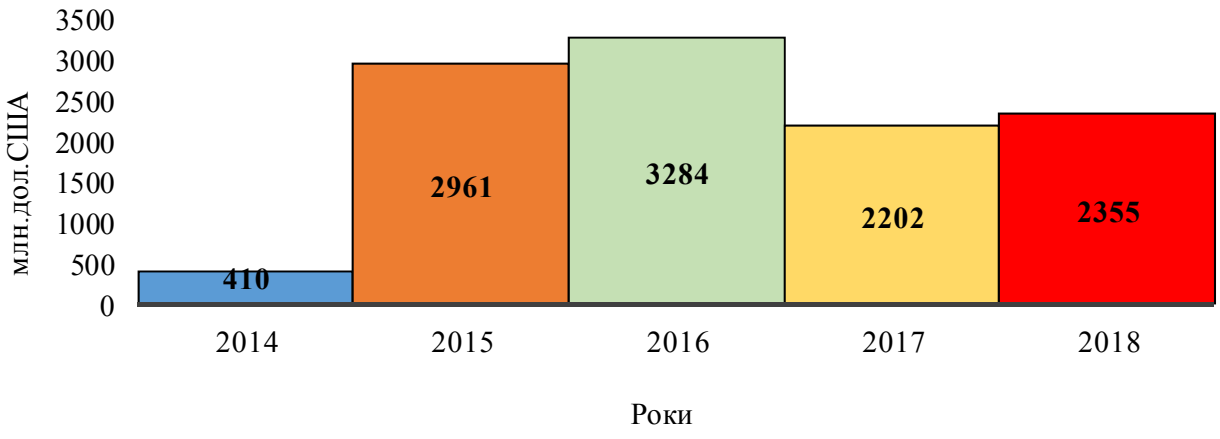


Рисунок 2 – **Динаміка прямих іноземних інвестиції в Україні за 2014-2018 рр., млн. дол. США**

Проаналізувавши динаміку прямих іноземних інвестицій за останніх п’ять років, можна зробити висновок, що присутня не стабільна, але позитивна тенденція розвитку інвестиційного клімату. Такі зміни пояснюються нестабільною економіко-політичною ситуацією, воєнним конфліктом на сході країни. Обсяг прямих іноземних інвестицій у 2015 році становить –2961 млн. дол. США, що в порівнянні з попереднім роком зросли на 2551 млн. дол. США, у 2016 році сума збільшилась на 323 млн. дол. США, і становить 3284 млн. дол. США. У 2017 році відбулося суттєве зменшення обсягу інвестицій на 1082 млн. дол. США. А Обсяг у 2018 році –2355 млн. дол. США, що в зіставленні з попереднім, зріс на 153 млн. дол. США.

Процес іноземного інвестування має певні особливості. Так, наприклад близько 130 країн світу, станом на 2018 рік, інвестували в економіку України 32291,9 млн. дол. (табл. 2). Проаналізувавши динаміку основних країн інвесторів, що здійснюють інвестиційну діяльність в межах України, виявлено, що обсяг залученого капіталу у 2016 та 2017 роках, перевищують суму залучених коштів у 2018 році на 3862,6 та 6852,1 млн. дол. США відповідно.

Таблиця 2 – **Динаміка основних країн інвестиційної діяльності України протягом 2016-2018 років**

Країни	2016		2017		2018		Абсолютне відхилення, ±	
	сума, млн. дол. США	питома вага, %	сума, млн. дол США	питома вага, %	сума, млн. дол США	питома вага, %	2018 р. до 2016 р.	2018 р. до 2017 р.
Кіпр	9691,6	26,8	10008,6	25,6	8919,7	27,6	- 771,9	-1088,9
Нідерланди	5753,9	15,9	6292,9	16,1	6452,7	20,0	671,8	132,8
Велика Британія	2046,3	5,7	2169,0	5,5	2047,9	6,3	1,6	-121,1
Німеччина	1606,6	4,4	1792,6	4,5	1824,7	5,7	218,1	32,1
Швейцарія	108,6	0,3	1526,6	3,9	1532,9	4,7	1424,3	6,3
Віргінські острови	140,2	0,4	1604,9	4,1	1320,7	4,1	1180,5	-284,2
Австрія	1272,8	3,5	1344,5	3,4	1018,8	3,1	-254	-325,7
Росія	1667,0	4,6	4598,4	11,7	797,1	2,5	-869,9	-3801,3
Франція	1294,3	3,6	1355,6	3,5	753,6	2,3	-540,7	-602
Польща	760,4	2,1	800,2	2,0	612,8	1,9	-147,6	-187,4
Угорщина	770,7	2,1	804,2	2,1	544,8	1,7	-225,9	-259,4
США	85,2	0,2	537,1	1,4	523,5	1,6	438,3	-13,6
Люксембург	965,4	2,7	979,4	2,5	489,3	1,5	-476,1	-490,1
Швеція	322,2	0,9	336,2	0,9	345,1	1,1	22,9	8,9
Всього	36154,5	100	39144,0	100	32291,9	100	-3862,6	-6852,1

Абсолютне відхилення у 2018-2016 рр. та 2018-2017 рр. засвідчило, що Україна втрачає таких інвесторів як: Кіпр, Франція, Люксембург та Росія, що спричинено як економічними, так і політичними причинами: загострення українсько-російських відносин, насамперед у військово-політичній площині, внесло дуже серйозні корективи в ділову мотивацію багатьох потенційних іноземних інвесторів щодо їх подальшої інвестиційної активності в Україні. Щодо інвесторів України, то основними виступають Кіпр (26,8 % від загального обсягу інвестицій 2016 р.; 25,6 % –2017 р.), Нідерланди (2016 р. – 15,9 %; 2017 р. – 16,1 %) та Великобританія (5,7 % у 2016 р.; 2017 р. -5,5 %) [2].

Інвестори, які представлені на українському ринку, інвестують в усі галузі української економіки. Пріоритетними є ті галузі, які не потребують довгострокових капіталовкладень і освоєння нових технологій, де з’являються нові товари, змінюється асортимент, окупаються витрати та присутні невисокі комерційні ризики (табл. 3). До речі, на сьогоднішній день індійський бізнес активно інвестує кошти в розвиток фармацевтичної галузі України. Всі провідні

міжнародні фармацевтичні компанії вже присутні на українському ринку, розвивається їх співпраця з українськими фармацевтами, успішно реалізується ряд проектів. На території України були створені склади і мережі розповсюдження, а також нові робочі місця. Індійські інвестори не чекають виняткових умов роботи, але для них, як і для будь-яких інвесторів, важливими є інвестиційний клімат у державі, верховенство права, політична стабільність, сталий розвиток економіки та залучення регіонів України у процеси міжнародної співпраці

Аналіз даних свідчить, що промисловість є найпривабливішою галуззю економіки України, оскільки за один рік обсяг вкладених капіталів зріс на 987,5 млн. дол. США. Позитивні зрушення відбулись у торгівлі та операціях з нерухомим майном – на 276,5 та 213,3 млн. дол. США відповідно. Зменшився обсяг інвестицій у професійній галузі, будівництві та телекомунікації на 234,6, 117,8 та 115,4 млн. дол. США. Дані аналізу показують, що в загальному інвестування реального сектору України поволі розвивається та збільшується, отже покращує економічну ситуацію в країні [2].

Таблиця 3 – **Динаміка обсягу та структура залучених іноземних інвестицій по галузах економічної діяльності України у 2017 – 2018 рр.**

Основні галузі	Показники				
	2017		2018		Абсолютне відхилення 2018 р. до 2017 р.
	млн.дол. США	питома вага,%	млн.дол. США	Питома вага,%	
Транспорт та логістика	1086,0	3,5	997,0	3,1	-89
Адміністративне та допоміжне обслуговування	1507,3	4,8	152,3	0,5	15
Професійна, наукова та технічна діяльність	2253,5	7,2	2018,9	6,3	-234,6
Операції з нерухомим майном	3796,3	12,2	4009,6	12,4	213,3
Промисловість	9667,6	31,0	10655,1	33,0	987,5
Оптова та роздрібна торгівля	5106,5	16,4	5383,0	16,7	276,5
Фінансова та страхова діяльність	3627,4	11,6	3512,5	10,9	-114,9
Інформація та телекомунікація	2075,7	6,6	2191,1	6,8	115,4
Будівництво	1043,3	3,3	925,5	2,9	-117,8
АПК	586,2	1,9	560,9	1,7	-25,3
Всього	31230,3	100	32291,9	100	1061,6

Обґрунтуємо фактори, які повинні допомогти в реалізації потужного економічного зростання економіки України (рис. 3).

Крім того, найбільш значущими внутрішніми ризиками для української економіки є: збереження низької кредитної активності комерційних банків; значне підвищення тарифів на газ для населення; трудова міграція; знецінення гривні.

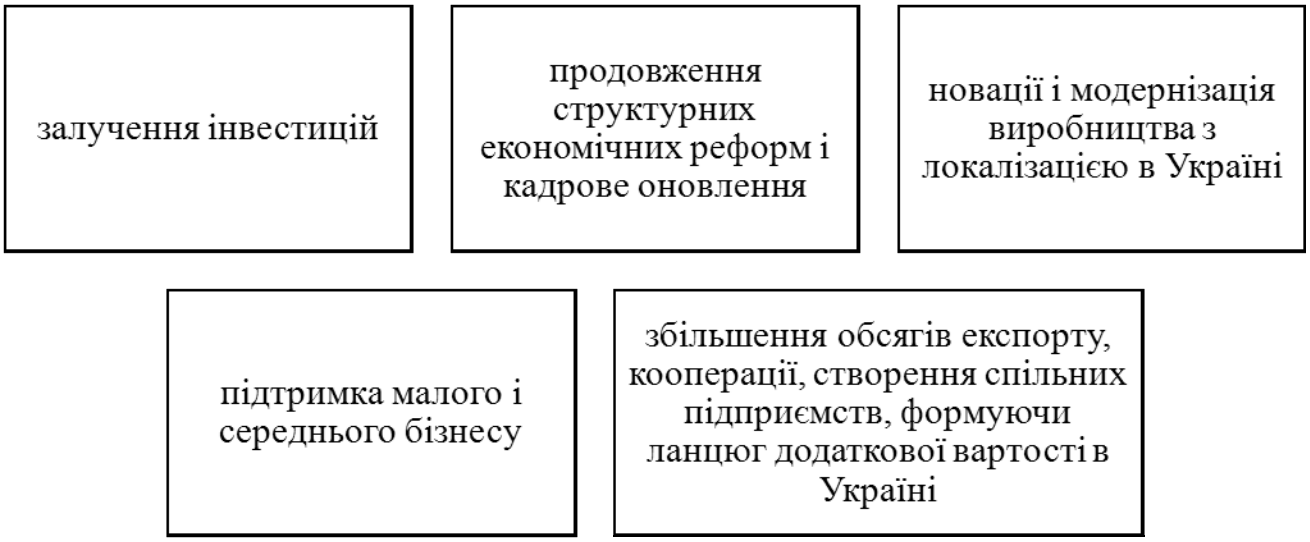


Рисунок 3 – **Фактори економічного зростання економіки України**

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, Україна має можливість покращити інвестиційний імідж за рахунок активізації дій по залученню прямих іноземних інвестицій. Вони виступають потужною базою для підвищення конкурентоспроможності підприємницької галузі. Україні, як споживачу іноземних інвестицій потрібно вдосконалити нормативну-правову базу. У даному випадку основна роль належить державній політиці щодо іноземних інвестицій. Вона полягає у співпраці з іноземними інвесторами, сприянні залученню капіталу, контролі над станом ринку, регулюванні економічної, політичної та соціальної діяльності. Зокрема, якщо власність в Україні буде вважатися безпечною, відтік капіталу зменшиться і замість цього буде вкладено в українську економіку.

Список використаних джерел:

1. Ігнатенко М. В. Особливості процесу залучення іноземних інвестицій в економіку України. *Економічний вісник університету*. 2016. Вип. 29(1). С. 57-65.

2. Прямі інвестиції (акціонерний капітал та боргові інструменти) в економіці України/з України (за періоди з початку року) у 2018 році. URL: http://www.ukrstat.gov.ua

3. Хамутовська І. Пріоритети залучення прямих іноземних інвестицій в економіку України. *Ukrainian food journal*. 2013. Vol. 2, Issue 2. С. 272-278.

УДК 005.7 (045)

Мартинова Л.Б., д.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

Анотація. В статті проаналізовані основні питання пов'язані із управлінською культурою та її впливом на ефективність роботи, визначено складові елементи управлінської культури як чинників професійної етики. Обґрунтовано основні фактори, що впливають на управлінську культуру.

Ключові слова: *етика, професійна етика, культура, управлінська культура, поведінка, спілкування.*

Постановка проблеми. У останні роки актуалізувалися проблеми модернізації освіти. Саме освіта розглядається сьогодні як пріоритетний національний проект, і тому реформування повинне торкнутися усіх її рівнів і, в першу чергу, управління освітнім процесом. Модернізація професійної освіти передбачає підготовку висококваліфікованих спеціалістів, конкурентоздатних і мобільних, здатних до ефективної управлінської діяльності через постійне підвищення фахової компетентності та професійної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз психолого-педагогічної, соціологічної літератури показує, що проблеми формування професійно-педагогічної культури, зокрема, управлінської її складової, досліджені в працях

В. Акіменко, Є. Бондаревської, І. Зязюна, В. Лазарєва, М. Поташника, М. Приходько, В. Сластьоніна, Н. Тализіної, В. Шинкарук І. Ладанова, Ф. Хміль, В. Шепель, Г. Щокіна та інших, де проаналізовано роль особистості в управлінні, її сутнісні характеристики, а також фактори, які визначають зміст і ефективність управлінської діяльності. Управління є особливою соціальною функцією, яка виникає із потреби самого суспільства і виявляється, передусім, у організуючій діяльності, що здійснюється шляхом об'єднання, узгодження, регулювання, координації, контролю, а також владно-регулюючими і примусовими заходами [3]. За своїм змістом культура управління – це сукупність досягнень у організації і здійсненні процесу управління, організації управлінської праці, використанні техніки управління, а також сукупність вимог, які висуваються до систем управління і працівників, обумовлених нормами і принципами суспільної моралі, етики, естетики, права.

Мета статті. Актуальність формування управлінської культури обумовлена необхідністю втілення альтернативних систем управління процесами, що відбуваються в освітньому закладі з точки зору сучасної соціально-економічної ситуації.

Виклад основного матеріалу. Культура управління, як складова частина загальнолюдської культури, має разом з тим ряд особливостей, які відрізняють її від усіх інших видів і форм культури. У науковій літературі існує велика кількість підходів до визначення умов здійснення управлінської діяльності. Так, наприклад, Н. Нижник вважає, що велике значення для культури управління має рівень культури організації процесу управління [2]. А. Фельзер, О. Доброневський до культури процесу управління включають також раціональну організацію управлінської праці [5]. Відправним пунктом для раціональної організації управлінської праці повинно бути чітке визначення обсягу і складу робіт з управління. Саме поняття «культура» є досить складним, багаторівневим, різностороннім утворенням.

Слово «культура» буквально означає виховання, освіту, розвиток. У широкому сенсі термін «управлінська культура» вживається для

характеристики організаційно-технічних умов і традицій управління, професійного і морального розвитку керівника. У вузькому значенні культура управлінської праці може трактуватися як службова етика керівника.

Культура – це і рівень розвитку, це і прояв творчих сил і здібностей, які відображаються в системі та особливостях організації життя та діяльності та в створюваних матеріальних і духовних цінностях. Типологія та видова різноманітність поняття обумовлюють наявність і продукування похідних категорій, таких як правова культура, педагогічна культура, управлінська культура тощо. У структурі управлінської культури, на нашу думку, слід розглядати: свідомість, ставлення до своєї роботи, знання, діяльність.

Свідомість є відтворенням керівником наявних умов праці та відносин між людьми в процесі регулювання системи у вигляді теорій, ідей, уявлень. Свідомість визначає спрямованість особистості, яка в кожного керівника багатогранна. Найважливішою особливістю професійного знання керівника є його комплексність, що вимагає від нього здібності синтезувати різні науки, сфери життєдіяльності. Стержень синтезу – вирішення педагогічних задач, аналіз педагогічних ситуацій, які викликають необхідність осмислення психологічної суті явищ, вибору способів взаємодії на основі пізнаних законів формування особистості. Вирішення кожної окремо взятої задачі актуалізує всю систему знань особистості управлінця, які проявляються, як єдине ціле. Прикметою високої культури взагалі і управлінської зокрема є не міра відмінностей між керівником і колективом, а міра їх єдності. Такою єдністю досягається стабільність і процвітання колективу. Аналізуючи діяльність керівника в контексті управлінської культури, особливу увагу, на нашу думку слід зосередити на проблемі взаємодії. У науковій практиці визначені декілька типів взаємодії. Перший тип – аморальний, коли один суб’єкт взаємодії заподіює зло іншому. Другий – утилітарний, коли один суб’єкт використовує іншого у власних цілях. Третій тип взаємодії – теоретичний, науковий, коли один суб’єкт пізнає, спостерігає, досліджує інший. На нашу думку, найвищим

рівнем взаємодії є спілкування, коли суб'єкти не просто взаємодіють, а живуть, існують в гармонії з собою, оточуючими людьми, внутрішнім і зовнішнім середовищем. Отже, управлінська культура фахівця як цілісна властивість особистості виявляється в процесі професійної управлінської діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування та управління керівника; забезпечує усвідомлення та культуро-доцільність професійної діяльності; стимулює творчий розвиток (особистісне зростання, самоактуалізацію) керівника в процесі його діяльності. Тому важливим завданням є пошук шляхів, форм і сучасних технологій розвитку і саморозвитку професійної культури сучасного управлінця освіти.

Освіта в Україні відіграє значну роль у системі соціальних інституцій, виконує традиційні функції передачі знань, умінь і навичок професійної діяльності, розвиває в молоді ерудицію та інтелект і реально визначає культурні орієнтири майбутнього суспільства. Тому сталі стереотипи в системі управління не повинні перешкоджати соціокультурним засадам і прагненням сучасної молоді до ініціативи, інновацій, повної самореалізації [1].

Головне для успішної управлінської діяльності – це здатність керівника до співчуття, «емоційного резонансу», розуміння почуттєвого стану іншого суб'єкта, здатність «бачити очима іншої людини, чути й відчувати, як вона». Управлінська діяльність потребує розвинутої душевності, почуттєвості, сентиментальної відкритості керівника задля спроможності трансмісії ірраціонального культурного досвіду людства, який є невід'ємним компонентом усякої культури [4].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Нові умови господарювання, підвищення освітнього рівня та зрілості керівного складу дали потужний поштовх розвитку управлінської культури. Управлінські служби не тільки докорінно змінили ставлення до управлінської культури, але і зайняли активну позицію у формуванні, зміні та використання її як фактора підвищення конкурентоспроможності, ефективності виробництва і управління організацією.

Специфіка культури управлінської праці полягає в тому, що в її основі лежать певні норми, які повинні суворо дотримуватися.

Найважливіші з них:

- юридичні норми управлінської праці, які відображені в державно-правових нормативних актах;

- моральні норми - регулюють поведінку керівника в області моральності і моралі;

- організаційні норми-встановлюють структуру організації, склад і порядок діяльності функціональних підрозділів та їх керівників; правила внутрішнього розпорядку та інші норми організаційного плану, прийняті в організації;

- економічні норми - регулюють економічну діяльність організації.

Без врахування вимог культури управління практично неможливо реалізувати жодну з рекомендацій, розроблених наукою управління.

Удосконалювати культуру управління – означає удосконалювати всі її елементи та професійну культуру менеджера. В кожному конкретному випадку ті чи інші елементи можуть набувати вирішального значення для підвищення ефективності управління.

Список використаних джерел:

1. Луговий В.І. Управління освітою : навч. посіб. Київ : Вид-во УАДУ, 1997. 302 с.

2. Нижник Н. Проблеми змісту державно-управлінських відносин та фактори його соціальної обумовленості в Україні. *Вісник УАДУ.* 1998. № 2. С. 31-33

3. Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи / за ред. В. В. Цвєткова. Київ : Оріяни, 2008. 228 с.

4. Омельченко С.М. Соціокультурні засади менеджменту в освіті. *Педагогіка і психологія*. 2002. № 3. С. 84.

5. Фельзер А.Б., Доброневський О.В. Техніка роботи керівника : навч. посіб. Київ : Вища школа, 2009. 383 с.

УДК 330.142

Мельничук О.П., к.е.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

МЕХАНІЗМ ВПЛИВУ КРАЇН «ВЕЛИКОЇ ДВАДЦЯТКИ» НА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИЙ РОЗВИТОК КРАЇН

Досліджено історичні аспекти створення «Великої двадцятки». Розглянуто особливості функціонування, проаналізовано основні соціально-економічні показники країн «Великої двадцятки». З'ясовано сучасну роль «Великої двадцятки» у світовій економіці та розглянуті тенденції розвитку формату міжнародної кооперації по виробленню єдиних стандартів регулювання на наднаціональному рівні. Акцентовано увагу на важливості міжнародних, наднаціональних та міждержавних організацій та об'єднань в подоланні наслідків кризових явищ локального, регіонального, міжнародного масштабу.

Ключові слова: *«велика двадцятка», криза, співробітництво, сталий розвиток, економічні показники, експорт, імпорт, рівень інфляції, безробіття, план дій.*

Постановка проблеми. Сучасні міжнародні відносини характеризуються підвищенням ролі глобалізації, що обумовлює тісний зв'язок держав між собою та світовими інститутами. В умовах глобальних криз світовому співтовариству необхідно шукати нові інструменти та інститути глобального управління. Стаття присвячена вивченню ролі країн «Великої двадцятки» на інноваційно-інвестиційний розвиток країн. Так, як ця група є основним форумом для міжнародного економічного розвитку, який сприяє відкритому та конструктивному обговоренню між індустріальними та відсталими країнами ключових питань, пов'язаних з глобальною економічною стабільністю.

Сприяючи зміцненню міжнародної фінансової архітектури та забезпеченню можливостей для ведення діалогу про національну політику, міжнародне співробітництво та міжнародні фінансові організації, «Велика двадцятка» сприяє зростанню та розвитку у світі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню механізму впливу країн Великої двадцятки на міжнародні економічні відносини сьогодні

приділяється значна увага. Це питання розглядають такі автори: Войтко С. В., Гончаренко В.В., Климко О.Л., Кузнєцов О., Пожар А.А., Романова В.О., Сохацька О., Школяр Н.А., Хайнал П.І. та інші. У працях вчених можна простежити багатогранність дослідження, яка зумовлена складними та різноманітними відносинами. Ці питання поки що залишаються відкритими та потребують подальших наукових досліджень.

Мета статті. Стаття присвячена вивченню ролі країн «Великої двадцятки» на міжнародні економічні відносини. Оскільки, група є основним форумом для міжнародного економічного розвитку, який сприяє відкритому та конструктивному обговоренню між індустріальними та відсталими країнами ключових питань, пов'язаних з глобальною економічною стабільністю.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах глобальної кризи провідні держави сучасного світу продемонстрували готовність до співробітництва з метою подолання труднощів у фінансово-економічній сфері й формування нової системи глобального управління. «Велика двадцятка» стала основною рамковою структурою для вироблення принципів та інструментів світового фінансово-економічного регулювання.

Власне ідея створення глобального форуму для проведення неформальних зустрічей глав держав і урядів найвпливовіших держав світу з’явилася у 1970-х рр. Ключовий епізод – зустріч лідерів «шістки» у Рамбуйє в червні 1975 р. Тодішні докорінні зміни в розстановці сил вимагали більш тісної координації дій провідних західних держав. Механізм регулярних самітів «шістки», а потім «сімки» забезпечував взаємодію знакових світових фігур, що нерідко допомагало знімати напруженість і запобігати міжнародним конфліктам [3].

«Велика двадцятка» зібрала країни з різними економічними показниками.

В ході дослідження проаналізовано основні соціально-економічні показники країн G-20 [6]. За основу взято валовий внутрішній продукт, імпорт та експорт країн. Серед двадцяти країн виділяються три основних лідери: США, Китай та ЄС. Найвищий ВВП має США, після – ЄС, Китай має найвищий темп зростання ВВП. За показниками експорту та імпорту серед усіх виділяється ЄС.

Дані показники свідчать про сальдо торговельного балансу, яке характеризує конкурентоспроможність країни на світовому ринку. На противагу, виокремимо три країни з найменшими показниками ВВП серед країн G-20 – Аргентина, Австралія та Канада.

Також досліджено рівень інфляції та безробіття. В ході дослідження встановлено, що країна з найвищим рівнем інфляції Аргентина – 42,8%, на другому місці Бразилія – 8,4%. Від'ємний показник має Італія – (-0,2)% та Японія – (-0,1)% [1].

Особливість групи двадцяти полягає в тому, що всі її члени - регіональні держави, у яких є величезний потенціал для співпраці.

Завдяки переговорам між керівниками, взаємна вигода для країн стає дедалі більшою, база для співпраці безперервно розширюється, зростають темпи співпраці. Всі держави підтримують один одного і співпрацюють з різних питань.

G-20 дуже успішно відреагувала на фінансово-економічну кризу 2008 р., забезпечивши необхідне бюджетне і грошово-кредитне стимулювання, сприяючи фінансовій стабільності та перешкоджаючи протекціонізму та девальвації валют.

З того часу ситуація суттєво змінилася. У відповідь на проблему зростання нерівності, G-20 розширила межі своїх компетенцій до питань інклюзивного розвитку. У відповідь на поширення і посилення екологічних проблем, G-20 розширила сферу своєї діяльності ще більше, включивши до неї сталий інклюзивний розвиток.

В 2017 р. Велика двадцятка визначила свою політичну відданість, щоб показати лідерство у досягненні сталого розвитку у всьому світі та сприяти виконанню Плану дій «Великої двадцятки» щодо сталого розвитку [4]. Колективні дії G-20 розробляються навколо секторів сталого розвитку, і вони мають бути оновлені та адаптовані, щоб відобразити послідовні пріоритети президентства в рамках «Великої двадцятки», нові потреби, уроки та виклики.

План дій, включаючи принципи високого рівня, сприяє глобальним зусиллям, спрямованим на успішне здійснення порядку денного 2030 р., що включає 17 цілей сталого розвитку. Це стало важливим кроком для сталого розвитку в усьому світі та є основним фундаментом для подальшого узгодження між робочими групами та робочими потоками з виконанням завдань на 2030 р.

Для подальшого сприяння досягнення сталого розвитку визначено наступні конкретні колективні дії, а саме сприяти [2]:

– здоровій та незмінній практиці фінансування щодо стабільності боргу;

– освіті, зайнятості та підприємницьким можливостям жінок та дівчат у цифровій економіці та суспільстві, особливо в країнах з низьким рівнем доходу та країнах, що розвиваються;

– створенню нових робочих місць для молоді;

– боротьбі з корупцією, як з ключовим чинником незаконної торгівлі продуктами тваринного світу;

– встановленню та посиленню відповідальності юридичних осіб за корупцію;

– політиці, що допомагає жінкам та чоловікам більш справедливо пристосовуватися до роботи та сімейного життя;

– викоріненню сучасного рабства, примусової праці, торгівлі людьми та дитячої праці у всіх її формах тощо.

Головною місією G-20 повинна бути підтримка створення глобальної структури інститутів, стратегій і норм, які вирішують потреби людини. А саме, G-20 повинна підтримувати світовий порядок, за якого мінливі потреби людини – від найпростіших і найневідкладніших, які адекватно задовольняються світовою економікою.

За часів, коли успішність раціонально керованих економік тісно пов’язана з успішністю суспільства, G-20 доречно зосередитися на глобальному управлінні економікою. У ситуаціях розходження економічного і суспільного розвитку, план дій G-20 повинен поширюватися на питання поза суто економічним контекстом.

В умовах світової фінансово-економічної кризи 2008 р. було необхідно запобігти повторенню всесвітньої депресії 1930-х років, щоб уникнути масових соціальних незгод і дестабілізації в усьому світі. Економічні та соціальні заходи були раціонально узгоджені. Сьогодні ж ці обставини змінилися. Економічний успіх, обумовлений взаємопов’язаним впливом глобалізації, технологічного прогресу і фінансіалізацією, більше не крокує в ногу із соціальним успіхом [5].

G-20 ризикує підірвати свою легітимність, зосереджуючись винятково на своєму традиційному вузькому колі питань – загальному світовому економічному зростанні та фінансовій стабільності, – і ігноруючи зростаюче занепокоєння щодо глобальних перспектив працевлаштування та стурбованість щодо розподілу досягнень глобалізації.

Зрештою, зважаючи на унікальну роль G-20 як гнучкої платформи для прийняття рішень у глобальному контексті, легітимність організації залежить від її здатності сприяти глобальному суспільному благополуччю. Отже, вузька спрямованість на економічну сферу доцільна лише доти, поки загальне економічне процвітання тісно пов'язане із соціальним процвітанням.

В умовах зростання нерівності в усьому світі, для G-20 стало доцільним розширити свою сферу уваги із розвитку до інклюзивного розвитку. Тим часом, стало очевидно, що прискорення процесів глобального потепління і зростаючий тиск на місцеві й глобальні екосистеми загрожують благополуччю нинішнього і майбутніх поколінь, а також міжнародній безпеці. З цієї причини існуючі моделі розвитку не можуть бути розширені.

Для держав-членів G-20 настав час прийняти спільне бачення, яке дозволить населенню планети досягти економічно процвітаючого, екологічно сталого, соціально інклюзивного майбутнього, стійкого в ситуаціях непередбачених потрясінь. Таке спільне бачення є необхідним, адже зараз перед світовою спільнотою постають економічні, екологічні та соціальні проблеми, взаємопов’язані на глобальному рівні, – проблеми, з якими жодна країна не зможе впоратися самотужки.

Держави-члени G-20 разом з іншими країнами повинні йти власним шляхом розвитку, при цьому створюючи спільне бачення щодо способів вирішення глобальних проблем.

Це спільне бачення повинно базуватися на трьох ідеях [7]:

1) Майбутнє людства залежить від його здатності навчитися стабілізувати та управляти глобальними суспільними благами, такими як світова мережа взаємозалежних фінансових систем, кліматична система, океани, біорізноманіття та світові водні й земельні ресурси. Ці ключові глобальні суспільні блага лежать в основі добробуту населення і майбутнього людської цивілізації.

2) Управління цими глобальними суспільними благами вимагає інвестицій і соціальних інновацій у сфері інтегрованої культури глобального співробітництва і глобальної системи спільних дій. Цей проект має бути результатом безперервної командної роботи всіх націй. Культура співпраці повинна розвиватися як доповнення, а не заміна національних і місцевих культур.

3) Винятково вертикальне глобальне управління не спрацює. Процес глобалізації і глобального управління повинен стати людино центричним. З цього випливає, що програми дій G-20, які змінюються та удосконалюються з року в рік, повинні бути спрямовані на досягнення глобального добробуту, а пріоритети G20 – економічні, соціальні та екологічні – повинні бути похідними від цього головного напряму.

Програми дій G20 повинні спиратися на спільне бачення, центральною ідеєю якого є процвітання і розширення прав і можливостей людини.

Висновки і перспективи подальших досліджень. В результаті проведеного дослідження та вивчення аспектів розвитку міжнародної організації «Велика двадцятка» зазначене наступне:

– важливість міжнародних, наднаціональних та міждержавних організацій та об’єднань в подоланні наслідків всіляких кризових явищ локального, регіонального, міжнародного масштабу вже тривалий час не викликає сумнівів.

– світова фінансова криза, триваюча глобалізація та інтеграція фінансової та банківської діяльності вимагають саме узгодженої співпраці найбільших країн світу зважаючи на їх можливості (фінансові, інформаційні, людські та інші), а також наявні ризики з їх боку для всього світу.

На самітах «Великої двадцятки» за допомогою методів багатосторонньої дипломатії відбувалося, формування основ майбутньої світогосподарської системи, закладалися передумови чергового соціально-економічного ривка.

«Велика двадцятка», без сумніву, є найавторитетнішим міжнародним форумом, але у неї є потенційні проблеми, з точки зору подальшого розвитку даного формату міжнародної кооперації по виробленню єдиних стандартів регулювання на наднаціональному рівні.

Список використаних джерел:

1. Войтко С. В. Країни групи G20 та ТОР-20 за рівнем економіки у координатах сталого розвитку. *Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут"*. 2017. № 11. 54– 61 с.

2. Додаток до Декларації лідерів G20. Гамбург Оновлення: Продовження Плану дій "Великої двадцятки" до 2030 року Порядок денний для сталого розвитку. URL: https://www.mofa.go.jp/files/000272298.pdf

3. Історія та президентства групи двадцяти G-20. URL: https://g20.org/en/summit/previoussummits/

4. Офіційна Інтернет сторінка групи двадцяти G-20. URL: https://g20.org/en/

5. Романова В. О. Велика двадцятка як механізм глобального управління. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2016. Вип. 104(1). 36– 38 с.

6. Соціально-економічні показники країн . URL:https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2199rank.html

7. Ngaire Woods Global Economic Governance Programme: The G20 Leaders and Global Governance. URL:http://www.globaleconomicgovernance.org/wp-content/uploads/Woods-2010-The-G20-and-Global-Governance.doc.pdf

УДК 323.174(477):303.44

Недбалюк О.П., к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

Дем'янишина О.А., к.е.н., доцент

Уманський державний педагогічний університет ім. Павла Тичини

СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ МОНІТОРИНГУ ТА ОЦІНЮВАННЯ ПРОГРАМ ПРОСТОРОВОГО РОЗВИТКУ

Питання використання сучасних інструментів методології оцінки програм просторового розвитку є одним із тих ключових аспектів управління просторовим розвитком який забезпечує успішне виконання програм. Не секрет що зараз такі програми в Україні неефективні. Свідченням цього є відсутність серйозних зрушень в просторовому розвитку в масштабах країни. В статті звертається увага на те, що незважаючи на потужні декларації щодо євроінтеграції України, методики оцінки програм просторового розвитку, що застосовуються в країнах ЄС в Україні системно не застосовуються і маловідомі навіть на рівні наукових досліджень В статті наведено концептуальні основи методики планування та виконання стратегії оцінки в межах методології розробки програм просторового розвитку. Виділені основні проблеми, які блокують процес створення та адаптації до умов України систем оцінки програм просторового розвитку. Сформульовані рекомендації з подолання проблем планування та проведення оцінки програм просторового розвитку.

Ключові слова: *моніторинг; оцінка; просторовий розвиток;, програма; стратегія; державне управління; методика; євроінтеграція.*

Постановка проблеми. Сучасні підходи до моніторингу та оцінювання програм в Україні поки що нова управлінська практика для системи органів влади, попри декларування імплементації в Україні стандартів управління країн ЄС, в яких наявний достатній і доступний масив теоретично-методичних розробок відповідних фахівців.

З часу здобуття незалежності і до сьогодні в Україні використовують застарілі методи оцінювання програм просторового розвитку, зокрема: використання великої кількості якісних показників, не підкріплених об'єктивними кількісними даними; зіставлення неадекватних показників; зведення оцінювання програм до контролю за цільовим використанням коштів; відсутність планування процесу оцінки на стадії розробки програми.

Брак новизни і системності у формуванні підходів щодо моніторингу та оцінювання, - це характерні риси стратегій і програм просторового розвитку, що впродовж останніх років розробляються на районному та обласному рівнях. Схвалення в липні 2006 року Державної стратегії регіонального розвитку, заснованої на філософії пріоритетів просторового розвитку територій, потребує розробки інституційної системи її моніторингу та оцінювання на основі існуючих в розвинених країнах методичних підходів.

Запровадження в Україні сучасної системи оцінки та моніторингу виконання регіональних стратегій і програм просторового розвитку - необхідний крок для України в контексті її євроінтеграційних зусиль. Запровадження стандартів ЄС щодо структури програмних документів, яка передбачає розробку системи оцінки одночасно з розробкою програми просторового розвитку, сприятиме поширенню європейської практики управління, підготує органи влади різного рівня в Україні до вимог щодо використання цільових коштів, що виділяються на цілі просторового розвитку територій та населених пунктів.

Запровадження в практику державного управління сучасних інструментів моніторингу та оцінювання програм просторового розвитку сприятиме: більш обґрунтованому визначенню цілей програм, порівняно з підходом, коли система оцінки не розробляється на стадії розробки програми; розробці чітких критеріїв ефективності діяльності та оцінки ефективності; покращуються умови для внесення коректив в процесі виконання програми; підвищення довіри громадськості до органів влади завдяки забезпеченню прозорості оцінки їх діяльності в процесі формування та виконання програм; підвищується рівень

обґрунтованості запитів на фінансування програм; забезпечується зворотній зв'язок між замовниками і виконавцями програми; виникають умови для більш якісного формування наступної програми після оцінки ефективності виконання попередньої програми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та методичні засади використання сучасних інструментів моніторингу та оцінювання програм регіонального та просторового розвитку досліджувало багато українських науковців. Більшість таких досліджень проводяться в межах розгляду методології розробки програм. Серед останніх публікацій за проблематикою даного дослідження варто відзначити монографії В. Варцаби, Н. Сментини [1; 2] та наукові статті О. Шевченко [3; 4], Г. Кіш [5]. Міжнародний досвід і практичні засади оцінки програм просторового розвитку висвітлені в останніх публікаціях Програми розвитку ООН [6; 7], а також експертів міжнародних проектів і програм сприяння місцевому розвитку в Україні [8; 9].

Разом з тим слід відзначити, що незважаючи на постійне вдосконалення українськими науковцями та експертами міжнародних організацій теоретичних засад методики оцінки програм потребують додаткового обґрунтування та деталізації окремі аспекти методики використання сучасних інструментів моніторингу та оцінювання програм просторового розвитку, що обумовлено євроінтеграційними процесами та децентралізацією влади в Україні. В практичному аспекті актуальність даного дослідження актуалізується тими обставинами, що в Україні відсутній державний орган, який би координував діяльність з розробки та оцінки програм просторового розвитку місцевих органів влади, органів місцевого самоврядування на національному, регіональному та місцевих рівнях.

Мета статті. Метою статті є визначення проблемних аспектів у використанні сучасних інструментів методології оцінки програм просторового розвитку в Україні та розробка пропозицій по вдосконаленню методики оцінки програм просторового досвіду на основі зарубіжного досвіду.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сьогодні актуальним питанням є вироблення рекомендацій органам влади України національного та регіонального рівнів стосовно формування сучасної інституційної системи моніторингу та оцінювання стратегій і програм просторового розвитку, запровадження на основі досвіду США та країн ЄС, визначення методів підвищення спроможності урядових структур України щодо здійснення діяльності з оцінки ефективності виконання програм.

В контексті означеної проблематики і з врахуванням зарубіжного досвіду в сфері методології оцінки програм просторового розвитку в Україні потрібно вирішити такі завдання:

• узагальнення наявної методичної та правової основи а також практичного досвіду в сфері моніторингу та оцінювання стратегій і програм регіонального розвитку на національному й обласних рівнях в Україні;

• діагностика спроможності національних і регіональних органів влади в Україні щодо моніторингу й оцінювання програм;

• визначення потреби урядових структур в Україні в оцінюванні як програм просторового розвитку так і управлінської діяльності загалом;

• розробка рекомендацій щодо підвищення ролі Міністерства економіки України та органів влади регіонального рівня в процесах моніторингу й оцінювання стратегій і програм просторового розвитку та підвищення спроможності органів влади в діяльності з моніторингу та оцінки програм.

Змістовний аналіз основних етапів процесу розробки і виконання програм просторового розвитку, які були запропоновані у опублікованих в Україні виданнях, було зроблено О. Карим [10, с. 92]. Дослідник зазначав, що більшість вітчизняних та закордонних авторів виділяють в якості основних етапів цього процесу такі: підготовка до планування; аналіз зовнішньої і внутрішньої ситуації; формулювання бачення майбутнього; складання списку найважливіших проблем і можливостей; визначення місії; визначення стратегічних цілей розвитку; формулювання планів дій; впровадження і моніторинг реалізації стратегії; визначення і оцінка результатів. Незважаючи на

наведене розуміння в практиці формування програм просторового розвитку присутній підхід, коли оцінка та моніторинг не розглядаються як необхідний розділ самої програми. Більшість стратегічних планів і програм просторового розвитку в Україні розроблялися за вагомої фінансової підтримки американських, британських, канадських, європейських державних та недержавних фондів.

Концепція застосування програмно-цільового методу в бюджетному процесі була схвалена Кабінетом Міністрів України у 2002 р. [11]. Концепція передбачає створення чіткого зв'язку між бюджетними коштами та очікуваними результатами програми шляхом визначення наступних складових елементів програми:

- мета (яку необхідно досягти в результаті виконання програми);
- завдання (цілей, яких необхідно досягти протягом певного бюджетного періоду та які необхідно оцінити за допомогою результативних показників);
- напрями діяльності (спрямованих на виконання завдань);
- результативні показники;
- зв'язок з інвестиційними програмами.

Разом з тим бачимо, що дана Концепція, як і традиції планування просторового розвитку, що склались в Україні, не передбачають створення системи оцінки як складової та органічної частини програми. Відсутнє також концептуальне розуміння методики проведення оцінки. Розглянемо загальні підходи до проведення моніторингу та оцінки виконання програм просторового розвитку на основі зарубіжного досвіду.

Оцінка корисності програм просторового розвитку є постійним процесом що критично важливих для усіх трьох головних компонентів кожної програми, якими є планування, оформлення та виконання, оцінка. Проміжні оцінки процесу виконання програми часто означають через термін "моніторинг". Оцінка, що здійснюється як етап процесу програмування, повинна давати відповідь на питання "Яку проблему територіальної громади програма вирішить ?". Моніторинг, що проводиться на проміжному етапі виконання

програми повинен дати відповідь на питання “Як заплановані процеси та дії виконуються, що відбувається ?”. По завершенню виконання програми, під час оформлення оцінки в документальному вигляді дуже доречним є питання “Чи варто нам спробувати виконувати таку ж програму в майбутньому (або продовжити виконання існуючої) ?” [12, с. 83].

Приступаючи до оцінки перш за все потрібно визначитись стосовно того, що саме буде оцінюватись, тобто визначитись з об’єктом оцінки. Це не таке просте питання, як здається на перший погляд. Дуже важливим першим кроком проведення оцінки є детальний та точний опис того, що буде оцінюватись. І якщо це уже зроблено, тобто детальний опис об’єкту оцінки уже існує, то після цього потрібно дати відповіді на наступні питання. Чому це має оцінюватись ? Кому потрібно про це знати ? Які ресурси часу, людей та коштів потрібні та наявні для проведення оцінки ? Який метод оцінки найкраще використати в даному випадку ? Коли, як, кому і в якому форматі повинні бути подані звіти ?

Порівняльний аналіз фактів дозволяє зробити висновки щодо їх значення та важливості. Важливо підходити до даного процесу системно, у відповідності до сукупності визначених критеріїв порівняння. Якщо в процесі планування програми просторового розвитку завдання були визначені грамотно та чітко, то вони і слугують критеріями для оцінки фактичних даних. Тобто через фактичну інформацію можна зробити висновок, виконані чи ні поставлені завдання [12, с. 91].

Ті оцінки, що головною метою мають забезпечення звітності процесу роботи називають підсумковими. Оцінки, що в головному орієнтовані на покращення організації роботи в майбутньому називають проміжними.

Стандартним підходом в даній роботі є те, що на планування та на проведення оцінки виділяється 10 % від загальної суми коштів, що виділяються для програми. З даних коштів, для оцінки, біля 70 % витрачається на оплату роботи персоналу. В кожному випадку поряд з представленням детального проекту бюджету програми потребує також і графіка проведення робіт, в тому числі графіка проведення оцінки.

Як зазначалось, першим етапом в проведенні оцінки є вибір об'єкту оцінки, тобто чітко визначається що саме буде оцінюватись. Об'єктом оцінки є не сама програма а її змістовне наповнення. Даний етап крім детального опису об'єкту оцінки передбачає також і визначення мети процесу оцінки, встановлюється що буде головним в роботі, - доведення (підтвердження) чогось чи його вдосконалення. Тобто визначається домінуючий тип певної оцінки – підсумковий чи проміжний.

Наступним, другим етапом оцінки є планування стратегії оцінки програми просторового розвитку. На даному етапі визначається процедура оцінки, тобто як саме вона буде проведена. Часто зміст оцінки полягає в тому, щоб можна було визначитись з тим, чи є зміст в продовженні виконання програми, тобто чи поставлені програмою просторового розвитку завдання зберігають своє значення на майбутнє. Після формування плану оцінки переходять до виконання останніх трьох етапів її проведення: збір фактичних даних; аналіз бази даних; звітування результатів.

Створення критеріїв оцінки. Критеріями або ознаками оцінки програми можуть бути наступні: продуктивність, ефективність та задоволення очікувань клієнтів**.** Оцінка не завершена до того часу, поки отримані результати оцінки не оформлені у вигляді звітів та звіти не подані за призначенням або/та не оприлюднені [12, с. 98].

Формат звіту повинен відповідати потребам та особливостям тієї аудиторії, для якої цей звіт подається. Тобто, як правило, результат оцінки програми просторового розвитку оформляється в кількох форматах. Можливими форматами звіту для широкої громадськості є публікації в періодичній пресі, радіо та телепередачі. Зацікавлені установи та організації можуть замовити бажану форму звіту. Можливі формати звіту в даному випадку: відеофільм, буклет, короткий або об'ємний письмовий звіт. Зміст звіту про проведену оцінку звичайно містить опис об'єкту оцінки, методологію, узагальнення того, що було встановлено в процесі оцінки, рекомендації для подальших дій.

Як методологічну основу для виміру окремих рівнів внеску програми просторового розвитку використовують ієрархію завдань програми. Факти (докази), що використовуються при проведенні конкретної оцінки можуть бути якісними (описовими) або кількісними (цифри), або їх поєднанням.

Пропоновані нами етапи (кроки) проведення оцінки програми просторового розвитку наступні.

1. Концентрація уваги на об'єкті оцінки.
2. Планування стратегії проведення оцінки.
3. Збір фактичної інформації (доказів впливу програми).
4. Аналіз та інтерпретація фактичної інформації.
5. Звітування про результати оцінки.

Персонал, відповідальний за проведення оцінки, повинен грамотно управляти наведеними етапами проведення оцінки та бути впевненими в тому, що усі зацікавлені сторони залучені до процесу оцінки. Багато різних стратегій може використовуватись для збору фактичних даних для їх аналізу та для формулювання висновків. Серед цих стратегій такі як групова робота формального характеру, цільові групи (фокусування групи) та анкетування. Вибір конкретної стратегії при оцінці конкретної програми залежить від мети оцінки, особливостей та внутрішнього змісту програми.

Висновки і перспективи подальших досліджень. На основі викладених основ планування та проведення оцінки в межах виконання програм просторового розвитку можна зробити висновки, що в Україні:

- у більшості чинних програм просторового розвитку в Україні процес оцінки не планується, оцінка їх реалізації зводиться до контролю за витрачанням бюджетних коштів;
- у сфері просторового розвитку основну увагу приділяють суб'єктивному оцінюванню діяльності органів влади, незалежно від програм, які вони реалізують;
- поки що немає практики оцінювання реалізації програм просторового розвитку за допомогою зовнішніх ресурсів («зовнішнє оцінювання»), залучення

громадськості до планування оцінки та моніторингу виконання програм безсистемне та недостатнє;

• система підготовки державних службовців у сфері оцінювання програм просторового розвитку безсистемна і не враховує наявного міжнародного досвіду в даній сфері.

Згадані вище висновки є підставою для вироблення рекомендацій щодо вдосконалення інституційної системи та спроможності органів влади в сфері планування та імплементації системи оцінки програм просторового розвитку, а саме, пропонується:

• створити в складі Департаменту регіонального розвитку Міністерства економіки України відділ моніторингу та координації оцінки реалізації програм просторового розвитку;

• ініціювати створення робочих груп з оцінювання регіональних програм просторового розвитку, до складу яких входитимуть представники КМУ, Міністерства економіки, державних замовників, Державного комітету статистики та органів місцевого самоврядування, на території яких реалізовуються відповідні програми;

• розробити методичні рекомендації місцевим органам державної виконавчої влади щодо запровадження системи планування моніторингу та оцінювання програм просторового розвитку;

• започаткувати навчальні програми у вищих навчальних програмах, які орієнтовані на методологію розробки систем оцінки програм просторового розвитку.

Подальші дослідження з даної тематики мають орієнтуватись на виявлення причин відсутності сучасних систем оцінки та моніторингу при розробці та виконанні програм просторового розвитку та виробленню рекомендацій щодо імплементації зарубіжного досвіду в даній сфері в умовах України.

Список використаних джерел:

1. Варцаба В. І. Управління регіональним розвитком: теорія і практика гармонізації цілей та інтересів влади, науки, бізнесу: монографія. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2015. 486 с.

2. Сментина Н. В. Стратегічне планування соціально-економічного розвитку на мезорівні: теорія, методологія, практика. Одеса: Атлант, 2015. 365 с.

3. Шевченко О. В. Пріоритети розвитку регіонів як інструмент стратегічного управління регіональною економікою. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України.* 2014. Вип. 3 (107). С. 12–21

4. Шевченко О. В. Регулятивні підходи до стратегування регіонального розвитку. *Зб. наук. пр. Луцьк. нац. техн. ун-ту. Екон. науки.* 2014. Вип. 11 (43). С. 301–308. (Серія "Регіональна економіка")

5. Кіш Г. В. Стратегічне планування як інструмент управління національної економіки. *Наук. вісн. Ужгород. ун-ту.* 2015. Вип. 1 (45). Т. 3. С. 73–77.

6. Strategic Plan of Vlora Region "The Zero Emissions Territory". UNDP ART Gold 2 Albania Programme. Vlora, June 2011. 150 p.

7. Руководство по планированию, монитору и оценке результатов развития: Программа развития Организации Объединенных Наций. Вашингтон: ПРООН, 2009. 225 с.

8. Берданова О., Вакуленко В. Стратегічне планування місцевого розвитку: практ. посіб. Швейцар.-укр. проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO». Київ: София-А, 2012. 88 с.

9. Carron G. Strategic Planning. Concept and rationale. Washington: UNESCO, 2010. 25 p.

10. Карий О. І. Етапи стратегічного планування розвитку міста: узагальнення існуючих методик. *Економічні науки. Серія «Регіональна економіка». Збірник наук. праць. Луцький національний технічний університет*. 2010. Вип. 7(27). Ч. 23. С. 89-101.

11. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції застосування програмно-цільового методу в бюджетному процесі» від 14.09.2002 р., № 538-р. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/538-2002-р.

12. Недбалюк О.П. Програми розвитку сільської місцевості як теорія, методологія і практика діяльності дорадчих служб в США: монографія. Вінниця: Вид-во Вінницької громадської організації «Поділля-2000», 2005. 160 с.

УДК 364-624(477)

Осіпова Л.В., к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ

В статті досліджено механізм реформування фінансового забезпечення соціального захисту в Україні. Проаналізовано основні нормативні документи бюджетного законодавства, які регулюють джерела фінансування соціальної сфери. Показано динаміку показників обсягів річних видатків на соціальну сферу протягом останніх десяти років та обсяги запланованого і фактичного фінансування соціального захисту та соціального забезпечення протягом останніх п'яти років. Акцентовано увагу на диверсифікації джерел(державних та недержавних секторів), щодо надання соціальних послуг, що закріплені в законодавстві України. Виділено та проаналізовано елементи державного соціального захисту. Визначено основні шляхи удосконалення та реформування фінансового забезпечення соціального захисту в Україні. Зроблено акцент на важливості розвитку системи недержавних пенсій, що могло б стати вирішенням проблеми довгострокового збільшення витрат на виплату пенсій в умовах демографічної кризи та прискорення процесів старіння населення. Визначено головне призначення державної соціальної допомоги в умовах ринку – зменшення нерівності в суспільстві (перерозподіл коштів через бюджет повинен гарантувати підтримку соціально вразливих категорій населення, які з різних причин неспроможні забезпечити собі сприйнятливий рівень життя).. Це сприяло б економії державних коштів, що йдуть на соціальне забезпечення пенсіонерів, які з різних причин не набули права на прийнятний розмір виплат обов'язкової системи пенсійного забезпечення. Основою удосконалення системи механізму фінансового забезпечення населення є забезпечення переходу від бюджетного до страхового принципу фінансування значної частини видатків на соціальний захист. Визначено, що перспективним напрямом удосконалення фінансування державного соціального страхування залишається запровадження єдиного соціального внеску.

Ключові слова: *соціальний захист, механізм фінансування соціального захисту, соціально-культурна сфера, соціальне страхування, недержавне пенсійне забезпечення, єдиний соціальний внесок, фінансування територіальних програм.*

Постановка проблеми. Необхідність державного фінансування соціальної сфери зумовлена нездатністю ринкової економіки задовольняти потреби населення у всіх необхідних соціальних благах та послугах, а також значною диференціацією населення за рівнем доходу, яка значно посилюється в умовах економічної кризи. Водночас, розвиток і утримання соціальної сфери вимагає не лише державної підтримки, а й залучення приватних, «змішаних» та недержавних коштів. Перехід до ринкових відносин в Україні практично не поширився на реформування системи послуг соціальної сфери. Вона залишається побудованою за принципом утримання постачальників послуг, а не надання конкретних послуг, орієнтованих на кінцевий результат. Закон України «Про соціальні послуги», який визначає організаційні та правові засади надання послуг соціальної сфери, практично не закладає інструментів впровадження ринкових принципів їхнього надання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика механізму фінансування соціального захисту населення досліджується багатьма вченими, серед яких: Пастушенко В. М., Кичко І. І., Бендесюк О. О., Лободіна З. М., Гавриленко І. М., Близнюк В. В.. Проте механізмі фінансування соціального забезпечення потребує удосконалення, а проблеми, які існують в соціальній сфері потребують вирішення, що і є завданням статті.

Метою статті є визначення шляхів удосконалення механізму фінансування соціального захисту населення в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Фінансування системи надання соціальних послуг здійснюється відповідно до бюджетного законодавства, зокрема Бюджетного Кодексу України [1], Закону про Державний Бюджет України, який щорічно приймається Верховною Радою України, та визначається ст.14 Закону України «Про соціальні послуги» [2]. Фінансування соціальних послуг здійснюється за рахунок коштів державного та

місцевих бюджетів, спеціальних фондів, коштів підприємств, установ та організацій, плати за соціальні послуги, коштів благодійної допомоги (пожертвувань), коштів одержувачів соціальних послуг та інших джерел, передбачених законодавством [2, с. 55].

Аналіз динаміки соціальних видатків з Державного бюджету України та часток у них видатків, спрямованих на надання соціальних послуг упродовж 2008-2018 рр., показав, що сфера соціального захисту та соціального забезпечення є найбільш видатковою статтею зведеного бюджету України, яка за показниками валових обсягів випереджає сфери охорони здоров'я, освіти та видатки на економічну діяльність [3] (табл. 1).

Таблиця 1 - **Динаміка показників обсягів річних видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення в Україні впродовж 2008 – 2018 рр..**

Роки	**Видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення, млрд. грн.**	**У % до загальної суми зведеного бюджету**
2008	74,10	23,8
2009	78,775	25,6
2010	104,535	27,6
2011	105,435	25,3
2012	125,307	25,4
2013	145,063	28,7
2014	81,5	18,94
2015	104,7	18,04
2016	153,5	22,39
2017	148,1	17,75
2018	166,8	16,90

Розроблено авторами на основі [3]

Аналіз динаміки абсолютних показників обсягів річних видатків на соціальний захист і соціальне забезпечення в Україні свідчить про їх тенденцію до зростання (виключення 2014 р.), та є нестабільним у відношенні цих показників до загальної суми зведеного бюджету. У цілому, з 2008 р. до 2018 р. динаміка видатків Зведеного бюджету України на соціальний захист та соціальне забезпечення є позитивною.

Незважаючи на позитивну динаміку видатків на соціальний захист у Зведеному бюджеті, протягом 2014-2018 рр. склалася тенденція недовиконання запланованого фінансування, що є доволі негативним явищем для економіки країни (рис.1).

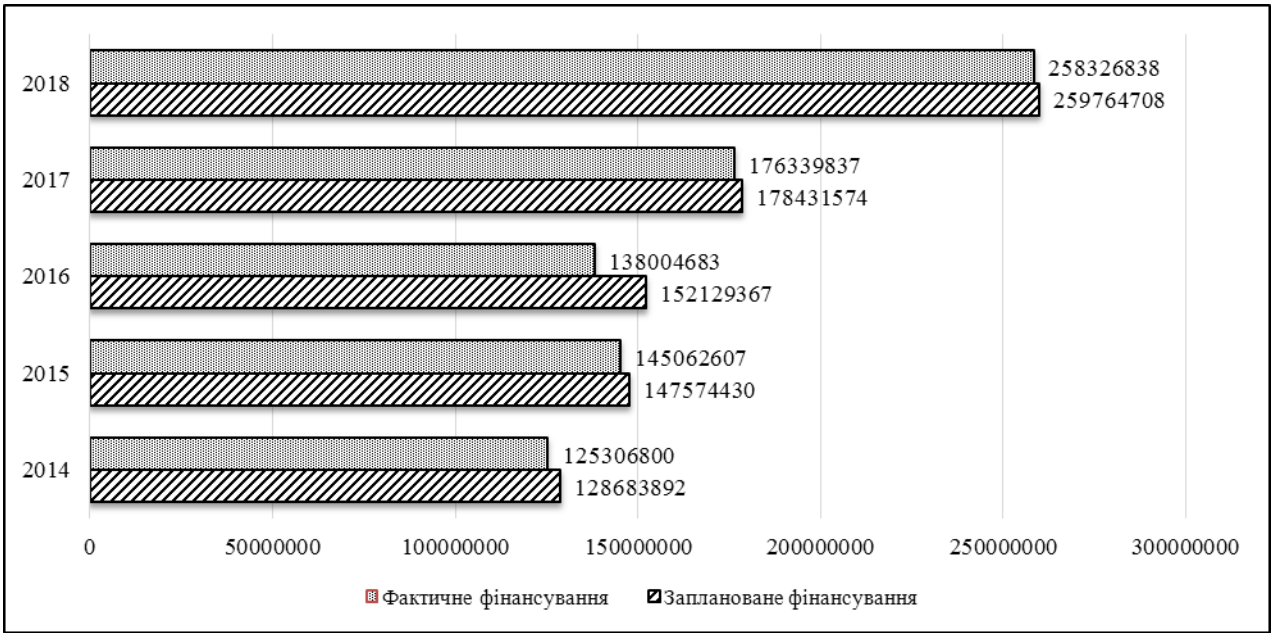


Рисунок 1 - **Обсяги запланованого та фактичного фінансування соціального захисту та соціального забезпечення 2014-2018 рр., тис. грн.**

Розроблено авторами на основі [3]

Найбільша невідповідність запланованого та фактичного фінансування спостерігається у 2016 р., коли різниця дорівнювала 9,28 %, тобто з бюджету було не профінансовано 14,124,684 тис. грн.. Отже, 2018 р. характеризується зменшенням різниці між запланованим та виконаним обсягом фінансування – 1,438,870 тис. грн. (план виконано на 99,45%) [3].

Аналіз стану виконання Зведеного та Державного бюджетів України не дав можливості чітко та по суті встановити обсяги державних коштів, виділених і витрачених на надання соціальних послуг. Це пояснюється тим, що наразі фактично не ведеться окремо збір та облік відповідних статистичних показників. Наявні показники обсягів видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення, що відображається у Зведеному Державному бюджеті

України, не розкривають у повній мірі реального обсягу бюджетного фінансування, яке спрямовується на надання соціальних послуг, та не деталізують його. Це пояснюється тим, що відповідно до діючої системи бухгалтерського обліку, окремі складові видатків на фінансування соціальних послуг, соціальних виплат включаються до інших видаткових статей бюджету, а саме до видатків на житлово-комунальне господарство; освіту; духовний і фізичний розвиток; охорону здоров'я; громадський порядок та оборону тощо.

Досліджуючи механізм фінансування системи надання соціальних послуг, слід зазначити, що відповідно до частини третьої ст. 143 Конституції України держава може надавати органам місцевого самоврядування окремі повноваження органів виконавчої влади [4]. Держава фінансує здійснення цих повноважень у повному обсязі за рахунок коштів Державного бюджету України або шляхом віднесення до місцевого бюджету у встановленому законом порядку окремих загальнодержавних податків, передає органам місцевого самоврядування відповідні об'єкти державної власності.

Ст. 14 Закону України «Про соціальні послуги» визначено, що в державному та місцевих бюджетах повинні передбачатися кошти для фінансування цільових програм надання соціальних послуг, а в місцевих бюджетах повинні плануватися кошти, необхідні для фінансування соціальних послуг.

Відповідно до ст. 89 п. 4 Бюджетного кодексу України видатки, що здійснюються з районних бюджетів та бюджетів міст республіканського і обласного значення можуть спрямовуватися на соціальний захист та соціальне забезпечення, зокрема на:

а) державні програми соціального забезпечення - територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг); притулки для дітей, центри соціально-психологічної реабілітації дітей та соціальні гуртожитки для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; центри соціальної реабілітації дітей-інвалідів; центри професійної реабілітації інвалідів, компенсації фізичним особам, які надають соціальні послуги громадянам

похилого віку, інвалідам, дітям-інвалідам, хворим, які не здатні до самообслуговування і потребують сторонньої допомоги;

б) державні програми соціального захисту - допомога сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям, інвалідам з дитинства, дітям-інвалідам, тимчасова державна допомога дітям; виплати населенню на покриття витрат з оплати житлово-комунальних послуг (житлові субсидії населенню), пільги, компенсації та виплати державної соціальної допомоги окремим категоріям громадян [1].

У місцевих бюджетах повинні плануватися кошти, необхідні для фінансування соціальних послуг. Фінансування територіальних програм розвитку соціальних послуг здійснюється за рахунок виділених місцевому бюджету цільових субвенцій чи шляхом кооперування коштів місцевих бюджетів на реалізацію спільних проектів [1, с. 55]. Законом також передбачено, що фізичним особам, які надають соціальні послуги, призначаються і виплачуються компенсаційні виплати, порядок та розміри яких затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2004 р. № 558 [5].

Як вже зазначалося вище, органи державного управління повинні фінансувати здійснення делегованих місцевому самоврядуванню повноважень, зокрема щодо надання соціальних послуг, у повному обсязі за рахунок коштів державного бюджету, натомість щороку має місце постійний дефіцит бюджету, який збільшується. Дефіцит Державного бюджету України в 2018 р. становив 59,9 млрд. грн. (на 11,4 млрд. грн. більше порівняно з 2017 р.), що зумовило недофінансування сфери соціальних послуг, яке склалось в межах 40%.

Недоліком функціонування фінансового механізму державного управління системою надання соціальних послуг в Україні є прогалини в положеннях статей Бюджетного кодексу України, які регламентують видатки на соціальний захист і соціальне забезпечення. Відповідно до чинного бюджетного законодавства кошти з бюджетів різних рівнів спрямовуються виключно до державних суб'єктів, що надають соціальні послуги, які знаходяться у

державній власності, а управління ними здійснюється центральними органами виконавчої влади. Основна проблема системи державного соціального захисту пов'язана з тим, що існує невідповідність між прагненням держави забезпечити соціальний захист широкого кола своїх громадян та фінансовими можливостями держави щодо здійснення таких заходів. Можна перелічити ще ряд недоліків існуючої системи державного соціального захисту, а саме: недосконалість системи державної соціальної допомоги; нерозвиненість системи соціального страхування; неефективність фінансового забезпечення заходів державного соціального захисту.

Ст. 12 Закону України «Про соціальні послуги» передбачено, що система надання соціальних послуг складається з секторів державного та недержавного (громадські, благодійні, релігійні організації та фізичні особи, діяльність яких пов'язана з наданням соціальних послуг) [3]. Проте, у державному бюджеті не передбачено можливостей фінансування позабюджетних установ та немає окремих програм надання соціальних послуг, які б уможливлювали купувати послуги у недержавних суб'єктів, що надають соціальні послуги. Іншими словами, в державному та місцевих бюджетах не запроваджено механізмів фінансування соціальних послуг, які могли б надаватися неурядовими організаціями за рахунок видаткових статей, передбачених на соціальний захист та соціальне забезпечення. Обсяги видатків місцевих бюджетів (видатки спеціального фонду) на соціальний захист, соціальне забезпечення, як потенційного джерела фінансування недержавних суб'єктів, що надають соціальні послуги, є досить незначною на практиці.

Головним елементом державного соціального захисту є загальна система соціального захисту, яка поєднує підсистему загальнообов'язкового державного соціального страхування та підсистему державної соціальної допомоги. Основними складовими недержавного соціального захисту є система недержавного пенсійного забезпечення та система недержавних соціальних послуг.

Зазначимо, що головне призначення державної соціальної допомоги в умовах ринку – це зменшення нерівності в суспільстві. Перерозподіл коштів через бюджет повинен гарантувати підтримку соціально вразливих категорій населення, які з різних причин неспроможні забезпечити собі сприйнятливий рівень життя. І не тільки, важливим завданням соціальної політики є, також, забезпечення прозорості і соціальної справедливості, що не менш важливо і є нагальною проблемою. Тому, потребує удосконалення формула та порядок обчислення розміру пенсії, зокрема, йдеться і про спрощення порядку визначення страхового стажу, передбаченого ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [6]. З огляду на подальше поширення сезонних та інших форм зайнятості, що мають різну інтенсивність (і, відповідно, забезпечують різний рівень заробітку) протягом календарного року, тривалість періоду, що зараховується до страхового стажу, краще визначати за підсумками року.

Таким чином, якщо сума сплачених внесків за рік не менша ніж 12 розмірів мінімального внеску, – зараховується повний рік страхового стажу, якщо менша – береться відповідна частка року. При цьому коефіцієнти страхового стажу та коефіцієнти заробітної плати також мають визначатися в роках. Спрощений розрахунок розміру пенсії є більш прозорим та легше піддається автоматизації і вимагає менших витрат часу для осіб, які звертаються за оформленням пенсії, та для співробітників Пенсійного фонду, тому цей захід є доцільним (виходячи з практичних міркувань).

Важливим напрямком реформування пенсійної системи в Україні є підвищення дисципліни сплати внесків на соціальні потреби, зокрема, вирішення питання щодо участі у пенсійному страхуванні громадян – суб'єктів підприємницької діяльності, які обрали особливий режим оподаткування. Проблема полягає у тому, що ставки уніфікованих податків (єдиного чи фіксованого) визначаються органами місцевого самоврядування і дуже сильно різняться залежно від регіону та виду діяльності. Очевидно, що їх зменшення не може бути адекватним мінімальному пенсійному внеску, оскільки часто

ставка податку значно менша. Разом з тим, надходження цих податків становлять вагомий внесок у поповнення місцевих бюджетів. Отже, сума зменшення податку має бути скоріше за все символічною. Звільняти від сплати внесків по соціальному страхуванню можна лише тих підприємців, які за основною чи додатковою зайнятістю працюють за наймом і за них сплачуються внески у розмірі, вищому за мінімальний. Як один з варіантів удосконалення системи пенсійного забезпечення, підприємці можуть бути звільнені від участі у державному накопичувальному страхуванні (другий рівень пенсійної системи) за умови обов'язкової участі у недержавному пенсійному забезпеченні (третій рівень пенсійної системи). Це дасть можливість суттєво зменшити державні фінансові зобов'язання щодо гарантування мінімально прийнятного пенсійного забезпечення чи компенсації збитків цій категорії застрахованих осіб.

Нині недержавне пенсійне забезпечення в Україні перебуває ще у зародковому стані і рано робити будь-які висновки стосовно його ефективності – пройшло надто мало часу для того, щоб система досягла зрілості та результати її діяльності стали відчутними і як інвестиційний ресурс, і як джерело стабільних грошових доходів населення пенсійного віку.

Проте уряди розвинутих країн світу вже давно переконалися, що недержавні пенсії є найкращим способом вирішення проблеми довгострокового збільшення витрат на виплату пенсій в умовах демографічної кризи та прискорення процесів старіння населення. Це сприяє економії державних коштів, що йдуть на соціальне забезпечення пенсіонерів, які з різних причин не набули права на прийнятний розмір виплат з обов'язкової системи пенсійного забезпечення.

Стимули до участі в недержавному пенсійному забезпеченні (як правило, йдеться про податкові пільги) мають заохотити ці верстви населення (а особливо – підприємців) вчасно потурбуватися про забезпечення власного добробуту у похилому віці, сприятимуть скороченню тіньового обігу коштів, спрямувавши їх в інвестиційний ресурс, і водночас, зменшать державні

соціальні зобов’язання. Досвід розвинутих країн світу свідчить, що активізація системи недержавного пенсійного забезпечення потребує впровадження на державному рівні системи податкових пільг, застосування яких дасть змогу перерозподілити фінансові потоки, які спрямовуються роботодавцем на сплату податку на прибуток. Активізація розвитку приватного пенсійного забезпечення набуває особливої актуальності в країнах з ринковою економікою також через зміни в характері зайнятості, пов’язані із становленням гнучкого ринку праці та притаманними йому рисами, такими як поширення циклічних, нетрадиційних форм трудових відносин (наприклад – роботи на дому), високої професійної та територіальної мобільності робочої сили внаслідок глобалізації, короткотермінових чи тимчасових трудових угод тощо. Гнучка система організації сучасного ринку праці потребує адекватної перебудови системи соціального захисту працівників, її переорієнтації з державного забезпечення на страхові та ринкові засади. Усе це обумовлює перспективність розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення і в Україні.

Основою удосконалення механізму фінансового забезпечення населення є забезпечення переходу від бюджетного до страхового принципу фінансування значної частини видатків на соціальний захист. Одним із перспективних напрямів удосконалення фінансування системи державного соціального страхування, без сумніву, залишається запровадження єдиного соціального внеску.

При цьому мають бути збережені принципові засади, на яких базується діюча система загальнообов'язкового державного соціального страхування, а саме: страховий принцип фінансування видатків на соціальну сферу; відокремлення коштів державного бюджету і бюджету соціального страхування; управління фондами загальнообов’язкового державного соціального страхування з дотриманням принципу паритетності сторін соціального партнерства. Реалізація ідеї єдиного соціального внеску в Україні потребує першочергового визначення двох принципових питань. Перше питання пов’язане з економічною сутністю цього поняття: чи можна віднести

єдиний соціальний платіж до податків, чи його слід розглядати як страховий внесок [7, с. 126].

Від відповіді на це питання багато у чому залежить вирішення і другого питання, пов’язаного з реформуванням системи фінансування державним соціальним страхуванням щодо вибору механізму адміністрування збору та обліку єдиного соціального внеску. Запровадження єдиного соціального платежу здійснюється з метою заміни страхових внесків до всіх фондів соціального страхування. Таким чином, за своєю економічною сутністю він є страховим внеском і не може розглядатися як податок.

Водночас, варто зазначити – якщо разом із запровадженням єдиного платежу не передбачати впровадження накопичувальної пенсійної системи, яка базується на персоніфікації пенсійних рахунків, то єдиний соціальний внесок нічим не відрізняється від податку. На сьогоднішній день відрахування у солідарний пенсійний фонд за своєю суттю є податком, оскільки вони не пов'язані із сумами, які реально отримує громадянин на пенсії. Теж саме стосується відрахувань і до інших фондів. Таким чином, якщо не буде запроваджена персоніфікація державного соціального страхування, то єдиний соціальний платіж може бути прирівнено до податку. Водночас, враховуючи те, що в країні відбувається реформування системи пенсійного забезпечення та планується впровадження державного медичного страхування на принципах персоніфікації соціального страхування, єдиний соціальний платіж повинен розглядатися як страховий внесок [8, с. 104].

Цей висновок лежить в основі аналізу можливих напрямів удосконалення державного фінансування системи соціального страхування. Запровадження єдиного соціального податку передбачає структурне реформування діючої в Україні системи соціального страхування. Насамперед, необхідно визначити структуру, що має виконувати функції адміністрування збору внесків на соціальне страхування та їх розподіл між відповідними страховими фондами. Слід зазначити, що і на сьогодні в Україні серед вчених та фахівців немає єдиного погляду щодо шляхів вирішення цієї проблеми [9, с. 150].

Впровадження єдиної системи збору та обліку внесків на загальнообов’язкове державне соціальне страхування може бути реалізоване шляхом об'єднання спільних функцій, які виконуються окремими фондами соціального страхування, і зосередження їх виконання у новоствореній окремій структурі. Це дозволить зменшити витрати на управління соціальним страхуванням за рахунок усунення дублювання однакових функцій фондами соціального страхування.

До позитивних рис такого підходу з точки зору функціонування системи державного соціального страхування слід віднести: зменшення адміністративних витрат страхових фондів; підвищення дисципліни сплати страхових внесків; посилення контролю за збиранням страхових внесків. Такий підхід сприятиме удосконаленню взаємовідносин всередині страхової системи: для страхувальників відпаде потреба у реєстрації в кожній окремій установі, зменшиться кількість звітів та контролюючих заходів.

Водночас реалізація такого сценарію передбачає не тільки створення нового органу адміністрування єдиного соціального внеску, але і структурну реорганізацію існуючих страхових фондів. Найбільш ефективним, є збереження в Україні трьох існуючих фондів соціального страхування (пенсійного, по безробіттю та від нещасного випадку на виробництві), а також створення нового фонду медичного страхування, який поєднуватиме медичне страхування та страхування з тимчасової втрати працездатності.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Виявивши недоліки діючого механізму фінансового забезпечення соціального захисту в Україні, можна визначити головні напрями його реформування: перегляд та упорядкування системи пільг, привілеїв та компенсацій; налагодження системи персоніфікованого обліку пільговиків, створення єдиного реєстру осіб, що мають право на всі види пільг та соціальної допомоги; заміна безготівкового надання пільг грошовою компенсацією, поступове запровадження системи надання пільг у готівковій формі за добровільним вибором осіб, що мають право на пільги; розроблення соціально та економічно обґрунтованих норм

споживання соціальних послуг за видами соціальної допомоги з урахуванням регіональних відмінностей, розвиток надання недержавних пенсій; перехід від бюджетного до страхового принципу фінансування значної частини видатків на соціальний захист.

Удосконалення механізму фінансування соціального захисту в України дасть змогу зменшити фінансовий тягар держави та підвищити життєвий рівень населення. Соціальний захист населення повинен залишитися основним пріоритетом державної політики та здійснюватися відповідними соціальними інститутами на підставі законодавчих нормативів шляхом використання державних соціальних стандартів, нормативів, гарантій. Перспективним напрямком подальших досліджень є вивчення досвіду країн ринкової економіки з даної проблеми і можливих шляхів запровадження та адаптації окремих аспектів у процесі вдосконалення вітчизняного механізму соціального захисту і його фінансування.

Список використаних джерел:

1. Бюджетний кодекс України. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2456-17

2. Про соціальні послуги : Закон України від 19 червня 2003р. № 966 – IV. *Офіційний вісник України*. 2013. 1 серп. (№ 29). Ст. 1435.

3. Інформація про стан виконання Зведеного та Державного бюджетів України. URL: https://www.minfin.gov.ua/news/bjudzhet/poperedni-bjudzheti

4. Конституція України: офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с.

5. Про затвердження Порядку призначення і виплати компенсацій фізичним особам, які надають соціальні послуги : Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квіт. 2014 р. № 558. *Офіційний вісник України* . 2014. 14 трав. (№ 17). Ст. 1188.

6. Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхання : Закон України. *Відомості Верховної Ради України. 2003. № 49-51. Ст. 376.*

7. Пастушенко В.М. Соціальний захист працюючих і договірне регулювання оплати праці. *Соціально-економічні аспекти промислової політики*: ІЕП НАН України. Том 1. 2003. С. 123-131.

8. Система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні Реальний стан та перспективи реформування. Київ. Центр громад. Експертизи. 2018. 104 с.

9. Кичко І.І. Страхування як елемент фінансового механізму соціального захисту. *Фінанси України*. 2015. № 4. С.148-153.

УДК 330(16+342.146)

Павлюк Т.І., к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ВПЛИВ РИНКУ НА ЕКОНОМІЧНІ ІНТЕРЕСИ СУСПІЛЬСТВА

Наведено інформацію про використання ринкової моделі економіки та вплив ринкових відносин на економічні інтереси суспільства. Проаналізовано особливості ринкової економіки України, її впровадження і функціонування сьогодні та характер зміни інтересів суспільства під впливом вимог ринку.

Ключові слова: *економічні інтереси, ринкові відносини, ринок, потреби суспільства, моделі ринку, інтереси держави.*

Постановка проблеми. Зміни в економіці країни відображаються не лише на певних показниках, а на усьому суспільстві, розвитку та інтересах держави. Прогрес людської цивілізації неминуче приводить до появи принципово нових орієнтирів та пріоритетів суспільного розвитку. Здатність адекватно реагувати на такі епохальні виклики, по суті, і є головним критерієм життєздатності того чи іншого соціуму. В історії є багато країн, що слугують прикладами занепаду держав, які будучи достатньо розвинутими, не змогли адаптуватись до глобальних економічних і технологічних змін.

Входження світу в еру економіки знань зумовлює новий поділ країн на лідерів та аутсайдерів. Україні раціональна стратегія розвитку у ринкових умовах може принести зміцнення міжнародних зв’язків та зростання впливу на міжнародній арені. Ринкова модель збільшила економічний вплив і відсунула на другорядне місце політичний світ.

В умовах трансформаційних перетворень у нашому суспільстві значно зростає потреба в пошуку дієвих методів та напрямків утвердження ринкових відносин, їх вплив на формування економічних інтересів суспільства. Тому актуальність теми полягає у спробі здійснити теоретико-методологічний аналіз мотивів та стимулів трудової діяльності спрямованих на задоволення потреб кожної особи і суспільства в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Достатньо вагомі наукові здобутки досягнуті в загальній теорії інтересів, яку започаткували славнозвісні стародавні мислителі (Аристотель, Демокріт, Епікур, Платон), надалі розвинули Н.Макіавеллі, Т.Гоббс, К.Гельвецій, П.Гольбах, Д.Дідро, Г.Гегель, А.Сміт, Д.Рікардо, А.Тюрго, Дж.Мілль, І.Бентам, В.Ленін, К.Маркс, Ф.Енгельс, Г.Плєханов, М.Вебер та інші представники економічної і філософської думки. У їхніх працях економічні інтереси розглядалися у взаємозв'язку з виробничими відносинами, потребами, власністю, працею, стимулами, мотивами та іншими економічними категоріями.

Великий внесок у дослідження проблеми економічних інтересів зробили сучасні вчені як: С. Єрохіна, М. Чечетов, І. Жадан, О. Околітенко, Аніловська Г., Л. Павлова, О. Козлова, Р. Майерсон, С. Воєводіна та інші.

Однак, як свідчить аналіз результатів наукових досліджень проблема впливу ринкових відносин на інтереси суспільства поки що не знайшла належного опрацювання в теорії економічних інтересів.

Мета статті. Дослідити загальнометодологічні, філософські та теоретико-еволюційні аспекти ринкових відносин та їх вплив на економічні інтереси суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Україна обрала модель еволюційного типу, якій притаманно поетапне і поступове впровадження ринкових відносин. Тривалість становлення даної моделі триває 10-15 р. і характеризується помірними змінами та перетвореннями. Перебудова української економіки на ринкові умови розпочалась із утворенням самостійної держави, хоча перші спроби розпочинались ще у складі радянського союзу.

Нові виклики світової економіки в XXI столітті поставили Україну перед об'єктивною необхідністю розвитку в умовах глобалізації. Доля України не може не викликати побоювань тому, що вона виявилася неготовою до глобальної конкуренції і глобальної інтеграції. Проблеми соціально-економічного розвитку України в умовах глобалізації пов'язані з тим, що країні приходиться вирішувати питання оптимального включення в глобальну економіку в умовах незавершеної системної соціально-економічної і політичної трансформації.

Соціально орієнтована ринкова економіка, як свідчить світовий досвід, має великі переваги перед планово-директивною, бо поєднання ринкового механізму з економічним регулюванням держави забезпечує ефективніше її функціонування і розвиток. Щоб домогтися значних успіхів у розвитку української економіки і піднесення добробуту населення, необхідно об’єднати ринкові перетворення з технічним переозброєнням економіки перейти на новий технологічний спосіб виробництва. З огляду на це, перехідний період для української економіки має передбачити як перехід до ринкової економіки, так і до постіндустріального (інформаційного) суспільства.

Як і будь-яка економічна модель, система ринкових відносин не є ідеальною, а має низку переваг та недоліків, які безпосередньо впливають на життя суспільства в цілому та кожного мешканця зокрема. Головна мета суспільства - максимально пристосувати дану модель до власних інтересів суспільства.

Перехід України до ринкової економіки одночасно означає подолання відносної самоізоляції та необхідність органічного входження на рівноправних умовах до системи світового господарства у русло загальноцивілізаційних процесів. На сьогодні внутрішній ринок України перебуває у складному становищі, зумовленому радикальною трансформацією економічних відносин. Водночас, формування вітчизняного ринкового середовища визначається складними та суперечливими процесами глобалізації світогосподарського розвитку та послідовним переходом багатьох країн від замкнутих національних господарств до економіки відкритого типу, зверненої до зовнішнього ринку [1].

Згідно з теорією А. Сміта, - природною рушійною силою господарського розвитку є прагнення індивіда до реалізації своїх економічних інтересів. Дбаючи про свої інтереси, така економічно вільна людина як покращує свій добробут, так і примножує багатство суспільства. Суперечності між індивідом і суспільством не існує. Розуміючи, що в умовах свободи господарської діяльності та свободи торгівлі деякі індивіди можуть домовлятися про підвищення цін або окремий суб'єкт господарювання прагнутиме до безмежного привласнення прибутку, А. Сміт вважав, що інтереси таких індивідів певною мірою гармонізує конкуренція, що вона є регулятором особистого егоїзму, завдяки чому досягається економічна рівновага. Конкуренція вирівнює попит і пропозицію, відновлює пропорційність тощо, тобто здійснюється саморегулювання економіки.

У ринковій економіці державі належить другорядна роль: вона виконує лише ті функції, які не може виконати або робить це економічно неефективно окремий індивід. Такими функціями є: організація громадського порядку, державної поштової служби, запровадження обов'язкового шкільного навчання, забезпечення національної оборони, емісія крупних банкнот, будівництво деяких громадських споруд (доріг, мостів) та їх утримання в належному стані.

Набуття Україною статусу країни з ринковою економікою передбачає, що функціонування механізму реалізації зовнішньоекономічних зв’язків України має бути спрямоване, перш за все, на реалізацію загальнодержавних інтересів. Це обумовлює зберігання до певної міри державної монополії на зовнішньоекономічну діяльність. Вона має знаходити свій прояв у конкретних методах державного регулювання зовнішньоекономічних зв’язків [2].

Вичерпність матеріальних чинників виробництва як джерела економічного зростання української економіки зумовлює її перехід до інноваційної стратегії розвитку. Це передбачає модернізацію виробничого базису країни на основі інформаційно-інноваційних технологій, тобто розвиток інформаційної економіки [3].

Економічні інтереси зазнавали структурних змін разом із зміною суспільного ладу та типу власності. На кожному історичному етапі розвитку країна має різні економічні та соціальні інтереси. Ринкова система на перше місце ставить інтереси споживача та покупця. Тому важливим елементом підприємницької діяльності стала конкурентоспроможність фірми-підприємства.

Ринкові відносини передбачають розширення зовнішньоекономічних зв'язків та вихід на світовий ринок і, як наслідок, сприяння розвитку економіки країни та досягнення ефективності від діяльності.

Ринкові відносини мають велике значення як в Україні так і за її межами, так як вони дозволяють добиватися високої ефективності суспільств, виробництва, завдяки ринковим відносинам:

- відбувається зростання внутрішніх та зовнішніх національних ринків;
- створюються національні банківські структури;
- стійкими темпами зростає обсяг світової торгівлі, доля якої в світовому ВВП має тенденцію до підвищення;
- зростає значення транснаціональних корпорацій та банків у світовій економіці [6].

Загострення конкурентної боротьби на тлі загального спаду виробництва стимулює суб'єктів підприємницької діяльності не тільки до підвищення власної ефективності на основі використання передових техніки та технологій, модернізації виробництва, підвищення якості та розширення асортименту продукції, зниження собівартості та цін на власну продукцію. Дедалі частіше застосовуються «правила гри», які суперечать чесним звичаям у підприємницькій діяльності, недобросовісні методи конкуренції, які в кінцевому підсумку завдають істотної шкоди суспільству. Це дає підставу для думки, що ринкова конкуренція може призвести до суперечливих викликів, абсолютно не зрозумілих за наслідками для людей і з загрозою для свободи вибору [4].

Одним з ключових напрямів економічної стратегії України в посткризовий період є завершення ринкової трансформації сільського господарства через введення права вільного продажу землі, ціноутворення та розвитку інфраструктури з метою забезпечення продовольчої безпеки України, гарантування соціально-політичної стабільності у суспільстві, виживання і розвитку нації [9].

На сучасному етапі українську економіку визнано економікою змішаного типу, що функціонує на оптимальному співіснуванні різних форм власності, а саме: державної, комунальної, приватної та змішаної.

Домінуючою у ринковій системі вважається приватна власність та індивідуальність, що масово спостерігалось у 90-х роках. На сьогодні роздержавлення продовжується, про що свідчить продаж великих державних об'єктів загальносуспільного характеру, таких як комунальні підприємства, які знаходились у власності держави. Повне роздержавлення негативно впливає на суспільство в цілому, оскільки ринок не може самостійно регулюватись без втручання держави. Приватні власники в першу чергу переслідують особисті інтереси, які можуть і відрізнятись від економічних інтересів суспільства. До різних інтересів слід віднести забруднення навколишнього середовища чи використання певної дешевої для виробника сировинної бази, яка загрожує здоров'ю населення. Дані проблеми потребують розробки особливої системи захисту, яка в Україні на сучасному етапі не є достатньо досконалою. Подібні проблеми існують через відсутність досконалої стратегії управління з боку державної влади.

Досвід багатьох країн показує, що найефективнішим є поєднання державного та ринкового механізмів регулювання, розподіл регулювання за галузями та сферами діяльності. Даний спосіб управління є дієвим в Україні.

В Україні державними органами правління розробляються різні стратегії розвитку для стабілізації економічних процесів та подолання певних недоліків ринкової системи. Значні корективи до загальнонаціональних інтересів вносять глобалізаційні процеси, що здійснюються в усьому світі. Сучасна економічна

реальність переконливо свідчить, що перспективи, темпи і загальний вектор соціально-економічного прогресу національних господарств у тій, чи іншій мірі визначається глобалізаційними процесами та спроможністю національної економіки протистояти глобальним викликам [7].

Перехід до ринкової економіки приніс і низку негативних наслідків, які не були спрогнозовані економістами або ж, не враховані до уваги. Запровадження ринкових відносин в Україні гостро висвітлює загальну для перехідних економік проблему - не ефективне використання наявних ресурсів, витратність виробництва на мікро- та макрорівні [6].

Зокрема наразі виділяють такі основні недоліки функціонування ринкової системи України:

- величезна заборгованість держави, окремих галузей і підприємств країнам близького і далекого зарубіжжя;
- відставання сектора економіки, який виробляє товари, від сектора економіки, який їх споживає;
- паливно-енергетична залежність від Росії;
- занадто сильний контроль економіки з боку українського уряду, що має ефект придушення того її сектора, що виробляє товар;
- криміналізація стосунків між державним апаратом і бізнесом, розподілення між кланами найприбутковіших секторів економіки України;
- Україна занадто відірвана від світової економіки.
- переведення економіки у ліберальне русло [5].

Тобто, аналіз загального стану економіки показує, що ринкові відносини внесли значну розбалансованість та хаотичність замість результатів, що очікувались. Це свідчить про низький рівень прогнозування та передбачення наслідків.

На сучасному етапі Україні вдалося подолати етап перехідної економіки, але країна ще не володіє усіма ознаками ринкової економіки, тому її відносять до змішаного типу. Відбувається процес формування моделі ринкової економіки відповідно до суспільних інтересів. Процес формування нової

економічної системи на основі ринкових відносин, який переживає сьогодні Україна, породжу комплекс суперечливих підходів, як на науково-теоретичному рівні, так і в практичних цілях, щодо двох головних проблем трансформації економіки: методів трансформації та параметрів цільової моделі ринкової економічної системи країни [8].

Ринкова економіка за свою природою охоплює три основні принципи: приватну власність, домінування особистого інтересу, існування конкуренції.

Одним з найбільш негативних наслідків впровадження ринкових відносин було тіньова приватизація.

Сучасні напрямки державної політики як у зовнішньоекономічній так і у регіональній політиці направленні на створення економічних зон, єдиного світового простору та зниження значень державних кордонів. Головним та незмінним зовнішньополітичним пріоритетом України є євроінтеграція, що одночасно мають декілька різних впливів. Дані умови сприяють поглибленню міжнародного поділу праці, що покращить якість виробництва. Необхідність у конкурентоспроможності примусить виробників виготовляти товари та послуги, які відповідатимуть міжнародним стандартам. Спрямування українських орієнтирів на європейську інтеграцію підвищує ефективність використання наявних ресурсів.

Важливим для сучасних пріоритетів держави знайти найвигіднішу позицію, враховуючи геополітичне розташування країни. В процесі глобалізації перед країною відкривається унікальна можливість використати територіальне місцезнаходження України. Транспортування експортної продукції по території України є прибутковою для держави, тому необхідно налагоджувати дипломатичні зв’язки з країнами-експортерами.

Впровадження ринкових відносин має на меті забезпечення економічної безпеки, тобто стабілізація розвитку та максимізацію ефективного використання ресурсної потенціалу країни. Міжнародна інтеграція включає в себе міжнародний поділ праці, що покращує ефективність трудових ресурсів.

В сучасних умовах ринкової трансформації економіки і суспільства України виняткового значення набуває наукове обґрунтування економічної стратегії, спрямованої на досягнення сталого економічного росту та піднесення на цій основі соціальних стандартів більшості населення.

Для досягнення власних цілей, суспільних інтересів створюються спеціальні стратегії, проекти, програми розвитку. З 2010 по 2014 роки в Україні діє програма економічних реформ, розроблена комітетом з економічних реформ при Президентові України. У даній програмі містяться основні економічні інтереси суспільства цього періоду та шляхи їх досягнення. Створюються спеціальні органи, які розробляють, впроваджують та контролюють виконання цих нововведень. Такі перетворення мають на меті створити сучасну, стійку, відкриту й конкурентоспроможну державу, сформувати професійну й ефективну систему державного управління, і зрештою – підвищити добробут українських громадян. Зокрема програма економічних реформ містить такі цілі:

- створення базових передумов економічного росту через утримання низького рівня інфляції, стабілізації державних фінансів і створення стійкої фінансової системи;

- формування режиму максимального сприяння бізнесу шляхом зменшення втручання держави в економіку, зниження адміністративних бар'єрів для його розвитку, модернізації податкової системи й поглиблення міжнародної економічної інтеграції України;

- модернізація інфраструктури й базових секторів шляхом усунення усталених структурних проблем в енергетичній, вугільній, нафтогазовій галузях і ЖКГ, а також розвитку транспортної інфраструктури й ринку землі. Перехід від дотацій до самоокупності виробництва й соціальних послуг;

- збереження й розвиток людського й соціального капіталу шляхом підвищення ефективності й стабільності соціального захисту, поліпшення якості й доступності освіти й медичного обслуговування.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Економічні інтереси як найбільш узагальнена форма прояву економічних відносин складають

суперечливу цілісну систему. Поглиблене пізнання їх становлення та розвитку пов'язане із виявленням внутрішніх тенденцій суспільного відтворення й імпульсів, що призводять до змін і структурного наповнення у системі інтересів. Методологічною базою дослідження останніх виступають концептуальні положення класичної, неокласичної, інституціальної, менеджереальної, агентської й інших наукових шкіл, представниками яких пропонуються різноманітні версії щодо розуміння природи, сутності, місця і ролі інтересів у соціально-економічних процесах.

Розвиток теорії економічних інтересів розкрито та критично проаналізовано у довготерміновій ретроспективі. Показано, як започатковані ще античними філософами теоретичні конструкції тлумачення проблем економічних інтересів піддавалися суттєвим змінам і наповнювалися новим змістом.

Отже, економічні інтереси суспільства мають специфічний та особливий характер завдяки впливу ринкових відносин. Оскільки сучасне суспільство великою мірою формується під впливом зовнішніх факторів. Ринкова економіка включає в себе постійні зміни, вдосконалення, виправлення недоліків з метою стабільного розвитку та задоволення потреб усіх членів суспільства.

Список використаних джерел:

1. Боярко І. М., Дейнека О. В. Сучасні тенденції розвитку державного сектору економіки під впливом трансформаційних процесів. *Економіка. Фінанси. Право*. 2011. № 9. С. 7-12.

2. Грішнова О. А., Думанська В. П. Трансформація репродуктивної поведінки під впливом освітніх чинників. *Демографія та соціальна економіка*. 2010. № 1. С. 72-80.

3. Даниленко О.Л. Відкрита економіка як передумова взаємодії внутрішнього та зовнішнього ринків. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Економічна серія*. 2005. № 668. С. 19-23.

4. Филюк Г. М. Конкурентна культура в системі заходів конкурентної політики. *Економічна теорія*. 2011. № 3. С. 46-58.

5. Курило С.В. Ринкові відносини, їх суб'єкти та об'єкти. *Інноваційна економіка.* 2011. №20. С.178-181.

6. Новак А.Я. Як підняти українську економіку: Монографія. К.: «Гнозіс», 2011. 368 с.

7. Політологія: курс лекцій. Навч. посібник. Тернопіль*:* Магнолія-плюс. 2004. 236 с.

8. Румянцева Н.С. Механізм реалізації регіональних економічних інтересів у міжнародній сфері UR: http://www.nbuv.gov.ua

9. Стефанишин О. В. Людський потенціал ринкової економіки України. *Науковий вісник НЛТУУ: Зб. наук-техн. праць. Львів: НЛТУ України*. 2006. Вип. 16.1. С. 276–284.

10. Татаренко Н.О., Поручник А.М. Нові акценти в економічній стратегії України в посткризовий період *Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): Наук. журнал*. Вип. 2. 2010. № 1. С.42-58.

УДК 657.471

Супрун С.Д., к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПОТОЧНИХ ВИТРАТ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено основні проблеми оптимізації поточних витрат торговельного підприємства. Відзначено, що система управління витратами торговельного підприємства має свою специфіку та дещо відрізняється від управління витратами виробничого підприємства. Визначені напрями оптимізації витрат на торговельному підприємстві, що об'єднані у основні групи та які дозволять забезпечити торговельному підприємству сприятливі умови для його подальшого ефективного розвитку.

Ключові слова: *поточні витрати торговельного підприємства, оптимізація складу витрат, операційний леверидж, постійні та змінні витрати, ефективність поточних витрат торговельного підприємства.*

Постановка проблеми. Величина витрат є важливим показником для оцінювання ефективності діяльності торговельного підприємства та визначальним фактором для формування його фінансового результату. При цьому величина поточних витрат має бути оптимальною й забезпечувати торговельному підприємству одержання достатньої суми прибутку, яка б забезпечила умови для його подальшого розвитку. Усе це потребує, вирішення завдань, пов'язаних з оптимізацією складу поточних витрат підприємств торгівлі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливістю практики ефективного управління діяльністю торговельних підприємств є раціоналізація використання його інформаційних, матеріальних, фінансових і трудових ресурсів, адже досягнення цілей передбачає отримання максимального ефекту за мінімуму витрат. Тут слід зауважити, що система управління витратами торговельного підприємства має свою специфіку та дещо відрізняється від управління витратами виробничого підприємства. Сукупність витрат торговельного підприємства визначає такий їх розмір, який дозволить врахувати стандарт обслуговування покупців. Зважаючи на це, управління поточними витратами торговельного підприємства спрямоване не на зниження розміру витрат, а на їх оптимізацію.

Теоретичні і практичні аспекти процесу управління поточними витратами широко висвітлені у працях таких вчених-економістів: І.О. Бланк, О.В. Коваленко, Г.М. Кононенко, Л.О. Лігоненко, К.С. Хаврова, О.В. Чернецька, А.І. Ясінська та інші.

Мета статті. Метою дослідження є визначення напрямів оптимізації поточних витрат торговельного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління поточними витратами на торговельних підприємствах є досить динамічним процесом, який включає відповідні управлінські дії, мета яких полягає у досягненні високого економічного результату діяльності суб'єкта господарювання, а також підвищення його ринкової вартості. Опрацювання джерел [1-7] свідчить, що в

сучасних умовах господарювання, управління поточними витратами має розглядатися як цілісний процес, що й визначає відповідну політику торговельного підприємства. Так, стан діяльності торговельних підприємств характеризується перш за все ступенем використання його ресурсного потенціалу, адже досягнення запланованої ефективності потребує постійного зіставлення витрат і отриманих результатів. У праці [5] відмічається, що на сьогодні умови діяльності торговельних підприємств істотно змінилися. Відбулося зростання конкуренції між торговельними підприємствами, що й сприяло підвищенню вимог до ефективності управління ними. При цьому оптимальна величина поточних витрат має забезпечувати одержання достатньої суми прибутку, яка б забезпечила умови для подальшого розвитку торговельного підприємства, задоволення соціальних запитів споживачів. Слід взяти до уваги й те, що зменшення витрат підвищує економічну ефективність діяльності торговельного підприємства, проте може призвести до погіршення якості пропонованих послуг, а це викликає зниження конкурентоспроможності та скорочує обслуговуваний сектор споживчого ринку. Усе це потребує необхідність вдосконалення механізму управління поточними витратами на рівні торговельного підприємства. Окремі автори відмічають, що управління витратами є синтетичною сферою різноманітних знань, тут поєднуються інколи абсолютно незалежні одне від одного знання про роботу підприємства, виявляється їх взаємозв’язок і вплив на кінцевий результат діяльності підприємства (прибуток) [2, 3].

Виходячи з мети управління поточними витратами торговельного підприємства, їх економічної природи, основних факторів впливу на їх розмір та рівень, перш за все слід чітко визначити умови, необхідні для їх оптимізації. Перша умова, яка має бути врахована при оптимізації складу поточних витрат наступна: приріст загальної суми поточних витрат має бути меншим від доходів. Друга умова - обсяг комерційного доходу від реалізації товарів буде оптимальним лише при відповідності граничних витрат середнім їх значенням.

Вирішуючи завдання оптимізації поточних витрат торговельного підприємства необхідно сказати й про те, що їх доцільно розподіляти за ступенем доцільності та економічної віддачі. Пропорція такого поділу витрат залежить від ступеня використання ресурсного потенціалу підприємства. Крім того, в системі управління поточними витратами слід враховувати економічні витрати, які є альтернативними витратами, що означає виникнення потреби у виборі того чи іншого виду витрат, або того чи іншого напряму використання наявних ресурсів торговельного підприємства [2].

Аналіз складу та структури витрат передбачає вивчення тих статей, які займають найбільшу питому вагу у витратах, зокрема по умовно-постійних статтях таку оцінку здійснюють за їх абсолютною величиною, а по умовно-змінних – за їх рівнем. Нагадаємо, що зниження чи ріст величини витрат залежить від багатьох факторів, які можна умовно поділяють на дві групи:

1) фактори, які знижують рівень витрат: ріст обсягу товарообороту, підвищення продуктивності праці персоналу, впровадження прогресивних методів реалізації товарів, ріст технічної оснащеності, збільшення товарообороту в розрахунку на 1 м^2 торговельної площі, раціональне використання оборотних коштів, недопущення випадків утворення понаднормативних товарних запасів, прискорення товарооборотності;

2) фактори, що впливають на ріст витрат: зниження обсягів товарообороту, уповільнення товарооборотності, підвищення цін, збільшення обсягів кредитів тощо.

Також слід врахувати неоднакову залежність окремих статей від обсягу товарообороту. Для цього застосовують диференційований метод перевірки різних статей витрат торговельного підприємства, відповідного до якого виділяють витрати, які зростають або скорочуються пропорційно збільшенню або зниженню обсягу товарообороту відносять до умовно-змінних витрат. Це: витрати на транспортування товарів, їх зберігання, підсортування, пакування, платежі по кредитах, витрати на оплату праці персоналу, втрати товарів. Умовно-постійні витрати із збільшенням обсягу товарообороту практично

досить незначно зростають у сумі, проте їх рівень може зменшуватись або залишатись незмінним. Сюди відносять витрати на утримання (експлуатацію) будівель, споруд, устаткування, амортизаційні відрахування, витрати на утримання управлінського персоналу тощо.

Аналіз витрат за статтями передбачає також встановлення конкретних причин росту чи зниження витрат, а також вплив на величину витрат різноманітних факторів. В такому випадку складають аналітичну таблицю, в якій усі статті витрат розподіляють на дві групи. Перша група включає статті, які залежать від обсягу товарообороту (по цій групі здійснюють розрахунки впливу товарообороту та інших факторів на рівень витрат). Тут зазначимо, що при підвищенні рівня витрат у звітному періоді порівняно з попереднім періодом, мають місце перевитрати, а за інших рівних умов (при зниженні рівня витрат) буде економія. До другої групи включають статті, які не залежать від обсягу товарообороту (за цими статтями визначають лише різницю по сумі та рівню).

Загальну величину відхилення витрат звітного періоду від попереднього за статтями визначають шляхом підсумовування перевищення чи зниження за всіма статтями витрат, що дозволить: виявити та кількісно виміряти вплив зміни товарообороту на витрати торговельного підприємства; врахувати досягнуте у звітному періоді зниження витрат за статтями (при плануванні витрат на наступний період).

З метою вирішення оптимізаційних завдань на торговельному підприємстві слід враховувати й те, що кожний елемент постійних витрат здійснює певний вплив на рівень змінних витрат, а збільшення постійних витрат повинно вести до зменшення рівня змінних витрат. Так, в процесі управління складом витрат враховується дія операційного левериджу (важеля), який проявляється у наступному. Змінна величина обсягів господарської діяльності торговельного підприємства завжди породжує більш сильнішу зміну величини прибутку, через що цей ефект обумовлений різною ступенем впливу динаміки постійних та змінних витрат на формування результатів діяльності торговельного підприємства при зміні обсягів його господарської діяльності.

Беручи до уваги поведінку змінних та постійних витрат конкретного торговельного підприємства потрібно враховувати релевантний період, тобто структура витрат, сукупні постійні витрати і змінні витрати незмінні лише в певному періоді та при певній величині товарообороту. В процесі обґрунтування плану витрат найбільш доцільно застосовувати найбільш ефективні методи такого планування: метод прямих техніко-економічних розрахунків, що дає змогу отримати найбільш точний результат на основі скорочення обігу витрат, врахувати силу дії операційного левериджу, а також здійснювати диференціацію витрат статистичним методом.

Зважаючи на те, що величина поточних витрат формується під впливом таких факторів як: обсяг реалізації товарів та його структура, рівень продуктивності праці, ступінь використання ресурсного потенціалу, співвідношення власних і позикових коштів тощо. Виходячи з цього, головною умовою вирішення оптимізаційних завдань щодо управління поточними витратами торговельного підприємства є групування постійних і змінних витрат за значущою ознакою, а для вирішення завдання оптимізації поточних витрат необхідно, також, визначати дію операційного важеля. Вважається, що чим більшим є рівень постійних витрат, тим більша сила дії операційного левериджу. Вказуючи на темп падіння прибутку з кожним відсотком зниження виручки від реалізації товарів, сила операційного левериджу буде свідчити про рівень підприємницького ризику підприємства.

Розрахунок операційного левериджу розпочинають з розподілу витрат на постійні та змінні. Відомо, що на постійні витрати зміна обсягу діяльності не робить ніякого впливу, а змінні витрати знаходяться в прямій залежності від обсягів діяльності торговельного підприємства. Зважаючи на це, виділяють три основні складові операційного левериджу: ціна, змінні і постійні витрати. Їх зміна прямо або побічно впливає на обсяг виручки від реалізації товарів, а зміна виручки від реалізації товарів у свою чергу, за рахунок кожної складової, по-різному впливає на динаміку прибутку торговельного підприємства.

Зазначимо, що в сучасних умовах господарювання рівень торговельного обслуговування визначається широтою представленого асортименту товарів, що задовольняє різноманітним потребам, а співвідношення прибутку з авансованою вартістю або поточними витратами характеризує таке поняття, як прибутковість. Так, основними показниками ефективності витрат є показники витратовіддачі, доходності витрат та прибутковості витрат.

Проведені дослідження свідчать, що для більш ефективного управління обсягом і складом поточних витрат торговельного підприємства, потрібно розробити відповідну політику їх оптимізації. Опрацювання джерел [1-7] дозволили визначити наступні напрями оптимізації поточних витрат торговельного підприємства. Перший напрям передбачає організацію детального обліку витрат за місцями їх виникнення та автоматизацію управлінських процесів. Другий напрям пов'язаний із забезпеченням зростання товарообороту і вдосконалення його складу та структури (вдосконалення асортиментної політики, збільшення питомої ваги товарів з низьким рівнем витрат). Третій напрям потребує концентрації уваги на підвищенні ефективності використання основних засобів та оборотних коштів (збільшення питомої ваги активної частини основних засобів, ліквідація або забезпечення альтернативності використання основних засобів, які на даний час не використовуються на торговельному підприємстві, прискорення товарооборотності, раціональне використання матеріальних оборотних активів та оптимізація джерел їх фінансування). Четвертий напрям спрямований на підвищення продуктивності праці працівників і удосконаленням торговельно-технологічних процесів, це: формування ефективності системи матеріального стимулювання праці, механізація (автоматизація) трудомістких процесів на торговельному підприємстві.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проведені вище дослідження дозволяють одержати комплексне уявлення про окремі аспекти оптимізації поточних витрат торговельного підприємства. Відзначено, що ефект впливу операційного левериджу залежить від відносної величини постійних витрат та прямо пов'язаний з ростом обсягу реалізації товарів та оптимізацією

співвідношення постійних та змінних витрат. Використання ефекту операційного левериджу дозволить оперативно й комплексно підходити до оптимізації поточних витрат та забезпечення прибутковості господарської діяльності конкретного торговельного підприємства. Визначені основні напрями оптимізації поточних витрат торговельного підприємства. Належну увагу пропонується приділяти аналізу поточних витрат, оскільки це допоможе найбільш оптимально сполучити змінні та постійні витрати. Це також дозволить оцінити окупність витрат та фінансову стабільність на випадок зміни господарської ситуації.

Список використаних джерел:

1. Дерій В.А. Термін «витрати» та його трактування для потреб обліку і контролю. *Галицький економічний вісник*. 2010. № 1 (26). С. 154-160.

2. Лігоненко Л.О., Гуляєва Н.М., Гринюк Н.А. Фінанси підприємства: підручник. К.: КНТЕУ, 2007. 491 с.

3. Леонов Я.В. Система управління витратами як фактор підвищення конкурентоспроможності. *Бюлетень міжнародного нобелівського економічного форуму.* 2010. № 1. Том 2. С.175-183.

4. Мазаракі А.А., Пшелінський Д.М., Смолін І.В. Торговельне підприємство: стратегія, політика, конкурентоспроможність: монографія К.: КНТЕУ, 2010. 384 с.

5. Мелушова І.Ю. Кореляційний аналіз внутрішніх чинників, що формують фінансові результати у підприємствах роздрібної торгівлі. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг:* Зб. наук. пр. Вип. 1(3). Харків: ХДУХТ, 2006. С. 137-143.

6. Хаврова К.С. Концептуальний підхід до управління поточними витратами. *Проблеми сталого розвитку: економічне зростання та соціалізація: матеріали міжнар. наук.-практ. конф*. Донецьк: ДонНУЕТ, 2008. С. 224-226.

7. Ясінська А.І. Сутність управління витратами на вітчизняних підприємствах. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка» «Логістика».* Львів: Вид. Нац. ун-ту «Львівська політехніка». 2007. № 594. С. 357-360.

УДК 174.4:334:722

Ткачук О.М., д.е.н., професор

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

МІСЦЕ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УДОСКОНАЛЕННІ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Підприємницька діяльність у світі є основою отримання доходів населення для використання їх під час купівлі-продажу товарів, послуг, проведення консультаційної діяльності, що дає змогу втілення перспективних ідей при відкритті власної справи (з урахуванням чинного законодавства України).

Ключові слова: *підприємницька діяльність, якість життя, соціально-економічний розвиток, бізнес-ідея, купівля-продаж товарів, надання послуг.*

Постановка проблеми. Важливими соціально-економічними показниками розвитку та поширення активності у підприємницькій діяльності є надання можливостей населенню України у збільшенні наступних показників, а саме: 1) валового національного продукту (ВНП); 2) валового внутрішнього продукту (ВВП); 3) валового суспільного продукту (ВСП); 4) валового регіонального продукту (ВРП); 5) національного доходу (НД); 6) виробництва окремих видів продукції в розрахунку на одну людину; 7) товарообміну у сфері торгівлі; 8) обсягів реалізації послуг сфери громадського харчування; 9) забезпеченості населення житлом; 10) наявності лікувальних закладів, санаторіїв, дитячих дошкільних установ, вищих навчальних закладів, культурних комплексів, бібліотек; 11) показників розвитку санаторно-курортної галузі тощо. Все перераховане є підставою для удосконалення якості життя населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Суттєвий внесок у дослідження теоретико-методологічних основ розвитку бізнесу з виявленням найбільш дієвих шляхів її втілення у підприємницьку діяльність в умовах соціально-економічних суспільних змін зробили такі вітчизняні та зарубіжні науковці як Рікардо С.[3, с.10] Тригубенко М., Білоус-Сергєєва С., Турчак В., Ткачук О., Богацька [5, с. 160] та інші. Не зважаючи на велику кількість досліджень, присвячених даній тематиці, недостатньо вирішеним залишаються питання

стосовно визначення ролі підприємства як суб'єкта підприємницької діяльності щодо здійснення успішного бізнесу. В центрі уваги при цьому залишається постійне вдосконалення лідерських якостей в управлінні, взаємозв`язок з психологічним самовизначенням під час ведення власної справи та спілкування з всіма суб'єктами підприємницької діяльності. До останніх відносимо постачальників, споживачів, посередників та інших.

Метою статті є розкриття особливого місця підприємництва в удосконаленні якості життя населення України, всіх ланок реалізації бізнес-процесів, успішного керівництва та професійного управління власною справою, враховуючи сучасні умови соціально-економічного розвитку суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проаналізуємо основні джерела формування та надходження грошових потоків до бюджету країни, яка свідомо наближається до Євросоюзу або є його членом. Серед них знаходяться засади щодо наближення України, підприємницької діяльності її суб'єктів, проведення бізнес-операцій до існуючих стандартів Євросоюзу. Підвищення пенсійного віку, ліквідація спеціальних пенсійних виплат, підвищення ціни на газ для муніципальних підприємств та населення, наближення до ринкової вартості, скасування пільг, підвищення податків на транспорт. Зазначені вимоги надання кредиту МВФ передбачають скасування субсидій, окремих пільг для підприємств, транспорту, інших соціальних виплат [2]. В напрямку удосконалення розвитку підприємницької діяльності як складової розвитку суспільства передбачено не збільшення практики спрощеного оподаткування, відміна практики пільг з ПДВ в сільській місцевості; розширення ПДВ фармацевтичної діяльності, обмеження надлишкової оплати праці держслужбовців, обмеження нарахувань безробітним, скорочення лікарняних листів тощо. Як бачимо, політика Євросоюзу сьогодні передбачає жорсткі норми щодо збільшення виплат, урегулювання податкової діяльності, яка призводить до більш ефективного розвитку підприємництва, кращого фінансового результату. Фінансовий результат забезпечують члени українського суспільства, що здійснюють власну діяльність згідно з певними соціально-економічними нормами розвитку.

Сучасні соціально-економічні перспективи українського суспільства базуються на сумлінній праці, яка здійснюється в межах підприємницької діяльності. З одного боку, це праця кожного окремого суб'єкта підприємництва, з другого – праця всіх учасників підприємницької діяльності в своїй сукупності, спільно з іншими суб'єктами бізнесу. Яким чином будувати підприємницьку діяльність (бізнес), на яких засадах створювати, організовувати та впроваджувати бізнес-процеси, формувати економічний та духовний потенціал сучасного суспільства [4, с. 78]? Підприємницька діяльність базується на сукупності правових та моральних критеріїв, духовних цінностей суспільства, виконання яких суб'єктами бізнесу приводить до запобігання негативним наслідкам, таким проявам економічного розвитку підприємства, зокрема банкрутства, кримінальна відповідальність. При цьому особливо важливим напрямом розвитку цивілізованого бізнесу є формування його культурно-правових засад.

Застосування етичних норм у підприємницькій діяльності можна представити у вигляді сукупності правил поведінки її суб'єктів. Фізичні та юридичні особи (суб'єкти підприємницької діяльності), реалізують власну справу, спрямовану на задоволення попиту споживачів, суспільства, держави, за обраними економічними напрямами діяльності. Хочеться визначити, що у людини, підприємця, бізнесмена, підприємства, яким також керує людина, завжди є право вибору – зробити так чи по–іншому. Використання вищенаведених духовних основ підприємницької діяльності під час здійснення бізнес–процесів, що відбуваються в суспільстві, може привести майбутні покоління до соціально-економічного відродження та суспільного зростання. Основні пріоритети людської поведінки лишаються незмінними. Змінюються технічні можливості, матеріальна база, законодавство, з'являються нові форми звітності, пов'язані з впровадженням комп'ютерних технологій, нової систематизації в оформленні документів, публікацій, у тому числі наукових статей, але незмінними залишаються цінності, пов'язані з людським спілкуванням, у тому числі при проведенні бізнес-операцій.

Власна справа реалізується та спрямовується на задоволення попиту споживачів, суспільства, держави, за обраним економічним напрямом. Остання базується на загальновизнаних моральних принципах поводження та професійній сумлінності, що склалися в окремій сфері взаємостосунків. При цьому етика особистості часто пов'язана з такими високими категоріями як чесність, совість, ввічливість, авторитет, благородство, а також з протилежними перерахованому публічно негативними поняттями, такими як самолюбство, безсоромність, нещирість, підступність тощо.

Етика у підприємництві базується на широковідомих людських гуманних засадах, ризикованості, креативності, компетентності та законності - у противагу нечесному веденню справ. Вона спирається на ментальність суспільної свідомості, стверджуючи таланти бізнесмена з виявленням його найкращих рис, ступеня внутрішньої свободи, соціальної відповідальності, а також безпосередньо пов'язана з мотивацією. Етичні негаразди підприємців виявляються, насамперед, у взаємовідносинах зі споживачами та найманими працівниками, тому головним завданням держави в цивілізованому суспільстві є захист інтересів останніх. Важливу роль у розвитку бізнес-культури відіграє рівень взаємодії з конкурентами, партнерами, суспільством тощо. Суттєвою характеристикою місця підприємництва в удосконаленні рівня життя населення України залишаються основні засади щодо етичної поведінки в бізнесі, серед яких вірність даному слову, прийнятим зобов'язанням, відповідальність за своєчасне виконання домовленостей. Психологами досліджено ефект співдії: дві особистості, працюючи у тандемі, у змозі виконати вдвічі більший обсяг роботи, ніж поодинці. У великій команді в процесі слушного розподілу співпраці ще яскравіше спостерігається ефект синергії. Водночас, така взаємодія обов'язково передбачає загальну мету діяльності.

Окремо заслуговує уваги ситуація, коли людина перестає бачити дещо, крім власної професійної діяльності, повністю занурюючись у неї. Подібне досить часто трапляється із занадто втягнутими у справу підприємцями. Останні починають сприймати працівників лише в якості функціональних

механізмів. Люди це відчувають, відповідаючи негативною реакцією. При чому, бізнесмен, не розбираючись у суті проблемних стосунків, намагається замінити робітника на іншу «людину-функцію», що призводить до повторення попереднього становища. Такі дії - помилкові, тому що люди – багатогранні, різносторонньо розвинуті та живо відчуваючи істоти, а не роботизовані системи.

Також визначимо, що у деяких підприємців зустрічається сценарій відкладеного життя (СВЖ), особливо, це відноситься до сучасних стартаперів. Новатор вирішує ефективно організувати власний бізнес-проект, складає перспективний план і розуміє, що його справа у змозі піти в гору лише через рік, а, скоріше, - три-пять. Отже, всю енергію, час та засоби до настання очікуваної стабільності він витрачає на реалізацію й удосконалення плану, обіцяючи собі, що побудова гарних взаємостосунків з робітниками, гідний рівень життя, відпочинок буде, але - пізніше. Відомо, що кожна особистість у змозі психологічно витримати певний обсяг невирішених питань до початку «справжнього життя». У разі, коли цей поріг перевищено, приходить стан емоційного вигорання, і людина починає зриватись, що називається у психології сценарієм «відкладеного життя». Тому, дуже важливо зрозуміти марність виснаження себе цілком і повністю: необхідно жити, прислухаючись до власних потреб, крокуючи до цілі поступово. Мати успіх, пройшовши повз життя та власне здоров`я – сумнівне задоволення.

Як відомо, підприємницька діяльність – це приватний вибір та активна позиція особистості в обраному напрямі. Визначення самостійності у даному форматі є специфічним, оскільки не вивільняє учасників ринкових відносин від виконання етичних принципів та методів регулювання процесу підприємництва. Вона заперечує вседозволеність для тих, хто володіє значними фінансовими капіталами: державою встановлюються певні перешкоди на користь захисту інтересів та економічних свобод інших суб’єктів. Саме у цьому контексті доречним є згадування про культуру підприємництва, сутність якої визначається незалежністю та свободою суб’єктів ринкової діяльності, але у суперечність їх свавіллю.

Виділимо наступні загальні компоненти підприємницької культури для бізнесмена:

1) легітимність всіх процедур;

2) чітке виконання зобов'язань та обов'язків, що походять з правових документів, договірних стосунків, угод;

3) володіння, насамперед, сильним характером та чесністю. Мати характер - це своєчасно відчувати моральні негаразди та виявляти сміливість щодо правильних дій у будь-яких обставинах. При цьому, чесне відношення до людей, партнерів по бізнесу, держави є справжніми культурними ознаками;

4) дотримання загальних етичних норм: професійної етики, кодексів компанії, культури взаємостосунків, суспільних традицій тощо.

Висновки і перспективи подальших досліджень. В цілому, формування основних засад підприємницької діяльності, її культури обумовлюється такими факторами як цивілізований зовнішній бізнес-простір, зосереджений на суспільній і державній ментальності, дійових законодавчих нормах, що встановлюють права, обов'язки та відповідальність підприємців, захищаючи від агресивного впливу середовища, а також, власне, сам бізнес і рівень корпоративної культури компанії. Таким чином, сучасна ефективна бізнес-діяльність спрямована на отримання прибутків не будь-яким шляхом, а тільки на правових засадах з використанням загальновідомих моральних принципів та етичних норм у взаємовідносинах під час ведення власної справи та уважного, ретельного приділення, творчого ставлення щодо створення, розвитку бізнесу з метою підвищення загального рівня життя українського населення, збільшення його матеріальних статків, отримання соціально-економічного ефекту, прибутку, як цього і вимагає Господарський кодекс України та соціально-економічна політика розвитку держави в цілому.

Список використаних джерел:

1. Ткачук О. М. Соціально-економічні засади формування успішного бізнесу. *Економіка та суспільство*. Мукачево, 2016 № 7 (1038). С. 510-514.

2. Столичний діловий портал: pro малий та середній бізнес. URL: http://www.bizportal.kiev.ua/bizpraktyka/istorii-uspihu/ socialno-psihologicniosoblivostiuspisnogopidpriemca.

3. Рикардо Семлер, «Маверик. История успеха самой необычной компании в мире». Из-во: «Добрая книга». 2013 г., 384 с.

4. Турчак В.В. Формирование духовных основ предпринимательской деятельности: монография. Германия: Palmarium Academic Publishing, 2015. 76 с.

5. Ткачук О.М., Богацька Н.М. Основи формування бізнес-культури в Україні. Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. International Academic Society of Michal Baludansky, Kosice, Slovakia. 2018 № 4. С. 159-162.

6. Інформаційна освіта та професійно-комунікативні технології XXI століття: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., Одеса, 9 - 11 верес. 2010 р., під заг. ред. В. Г. Спрінсяна; ОНПУ. 2010. 290 с.

УДК 338.984

Хачатрян В.В., к.е.н., доцент, Менчинська О.М.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

КООПЕРАТИВНА ІДЕЯ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Актуальність дослідження кооперативної ідеї як основи економічного прогресу пояснюється тим, що в українському суспільстві наявні цілком обґрунтовані очікування швидких економічних змін, разом з тим, шляхи, методи та засоби цих змін поки що не визначені. На погляд автора, формування концепції економічного розвитку в Україні за наявності для цього суспільно-політичних передумов, що склались можливе за рахунок поєднання ідеї економічного розвитку із апробованим в світі механізмом кооперації. Саме такому поєднанню присвячена дана стаття.

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

Постановка проблеми. Процес децентралізації в бюджетній сфері поки що не супроводжується інституційними механізмами та методологічними процедурами, які здатні забезпечити ефективність використання нових фінансових можливостей на місцевому рівні. Такий підхід може призвести до

відсутності очікуваного позитивного ефекту від децентралізації взагалі, або до його відтермінування на довгі роки. Дана проблема має загальнонаціональний характер і її вирішення неможливе без наукового опрацювання проблематики механізму управління економічним розвитком. Дослідження та адаптування до вітчизняних реалій зарубіжного досвіду в сфері використання ефективних моделей економічного розвитку, а саме такою моделлю є кооперативні відносини, є надзвичайно важливим в даному контексті. Формування і підтримка розвитку кооперативів, як свідчить зарубіжний досвід, має бути основним завданням органів місцевого самоврядування, які орієнтуються на прогрес в розвитку тієї чи іншої громади.

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

Над проблемою дослідження моделей економічного розвитку працювали та працюють надзвичайно багато вчених економістів, як вітчизняних (І.Т. Посошков, М. Кондратьєв, А.С. Філіпенко, П.І. Юхименко), так і зарубіжних (Дж.-Б. Кларк, Й. Шумпетер, В. Ростоу, Х. Ченері, М.П. Естерн, Р. Пребіш, П. Ромер, Р. Солоу). Однак, розглядаючи моделі національних економік, економісти упускають з розгляду кооперацію як внутрішній двигун розвитку національної економіки.

Основи наукового аналізу проблем кооперації покладені у працях Р. Оуена, А. Сен-Сімона, Ш. Фур'є. Вже в їх роботах зустрічаються трактування значення кооперативів для оптримального вирішення економічних проблем. З розвитком кооперативних організацій різних форм вдосконалювалися і розвивалися теоретичні концепції. Згодом свій внесок у розвиток кооперативний теорій зробили Ш. Жид, Райфайзен, Г. Шульце-Деліч, Л. Блан, Лассаль та ін. Справедливий економічний устрій суспільства за допомогою кооперації розглядалися і українськими вченими кінця XIX –

початку XX ст. П. Височанським, Є. Зарудним, П. Пожарським, М. Левицьким, С. Бородаєвським, В. Країнським та ін. Своє бачення ролі кооперації в суспільстві висвітлювали класики марксизму К. Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін.

Особливо перспективними та плідними для сучасних дослідників є висновки і методологічні підходи до аналізу кооперації М. Туган-Барановського і О.Чаянова, які зробили значний вклад у розвиток кооперативної теорії в Україні. У зарубіжних наукових публікаціях основоположні питання теоретичного та практичного характеру щодо кооперативних організацій досліджували такі вчені, як Д. Бартелемі, М. Бенуа, Л. Вердожа, П. Куломб, Р. Пуарель, П. Ріо, З. Солер, Д. Фіш. Вітчизняні економісти радянського періоду зосередилися переважно на історичних аспектах кооперації, тоді як теорія розроблялася дещо менше. Лише в кінці 80-х рр. минулого століття ці проблеми знову привернули до себе увагу вчених і практиків. Окремі аспекти розвитку конкретних видів кооперативних організацій в Україні на сучасному етапі містяться в наукових працях вітчизняних дослідників кооперації: М. Алімана, С. Бабенка, В. Апопія, Г. Башнянина, Я. Гончарука, В. Гончаренка, Ф. Горбоноса, В. Зіновчука, О. Крисильного, М. Маліка, В. Марочка та ін. [1–7]. З одного боку, можна констатувати, що кооперація досить широко відображена в економічній літературі. Проте дослідниками кооперація не пов’язується з побудовою ефективного механізму економічного розвитку на загальнонаціональному рівні, вона не розглядається як найбільш ефективна форма економічних відносин, що має бути домінуючою в національній економіці країни. В даному сенсі залишається чимало дискусійних проблем, що потребують розширення і поглиблення наукового пошуку.

Мета статті. Метою даної статті **є** наукове обґрунтування ідеї кооперативної економіки як безальтернативного механізму організації економічного життя в Україні, що стане основою формування успішної та конкурентоздатної української національної моделі соціально-економічного розвитку в сучасному постіндустріальному суспільстві. Завданнями статті є

розгляд кооперативних організацій як економічних організацій з позицій інституціональної теорії та системного підходу, а також дослідження їх місця і ролі в межах економічної системи «національна економіка».

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

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

Україна має свою історію кооперативного руху та перспективи розвитку національної економіки на кооперативній основі. Про ці перспективи професор економіки і теоретик кооперації М. Туган – Барановський зазначав, - « … коли існує Україна, український народ, українська держава, коли існує українська кооперація, то вона мусить мати свої національні центри, кооперація об`єднає мільйони населення, вона є найбільш могутнім провідником культури (економічної перш за усе, - авт..) в народні низини Якби українська кооперація стала ворожою до української національної культури, то тим самим вона значною мірою підірвала б саму можливість розвитку цієї культури».

Кооперація – це один із найефективніших механізмів організації економічного життя країни, що доведено практикою організації економічного життя в світі. Так, наприклад, чомусь маловідомим є той факт, що біля 40 %

однієї з найуспішніших економік світу, - економіки США охоплена діяльністю кооперативів, тому можна аргументовано стверджувати, що економіка США – це кооперативна економіка. В даний час реального звільнення України від залишків тоталітаризму створені передумови для утвердження української нації серед вільних націй світу за рахунок реалізації кооперативної ідеї в національному масштабі.

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

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

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

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

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

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

У межах пропонованої цілісної економічної системи «національна економіка України», як кооперативної економіки майбутнього (з домінуючим в економіці кооперативним сектором) економічні організації та інститути постійно взаємодіють і впливають одне на одного. Інститути, що впливають на суть і функціонування кооперативних організацій, мають формальний і неформальний характер. Формальними інститутами є Конституція України, цивільний, податковий та інші кодекси, кооперативне законодавство, постанови, розпорядження, що мають відношення до діяльності кооперативних

організацій тощо. До неформальних відносяться традиції, стереотипи поведінки та інші стійкі форми взаємодії між людьми, які визначаються головним чином культурою, психологією і ідеологією нашого суспільства. Економічні організації, що не санкціоновані відповідними інститутами ігноруються суспільством. Прикладом можуть бути виробничі кооперативи в нашій країні, що почали легально функціонувати в кінці 80-х рр. минулого століття після прийняття державою відповідного законодавства, тобто інститутів, що регламентували діяльність кооперативних організацій.

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

Перш за все слід зауважити, що пожвавлення на території України кооперативного руху на початку XX ст. супроводжувалося, як і сьогодні, активізацією спеціальних досліджень і появою значної кількості публікацій на кооперативну тематику. Це відображало прагнення передових економістів надати поширенню кооперативів масового характеру. Прибічники кооперативних ідей вдавалися до обґрунтування основних цілей, переваг і принципів діяльності кооперативів. Через це на сторінках відомого кооперативного видання «Вестник кооперации» економіст Е. Левін писав: «На наш погляд, цей шлях - шлях дослідження цілей кооперативу - чи не єдиний шлях, на якому не випита вся чаша» [6, с. 77]. І це в першу чергу стосувалося неприбуткової природи кооперативів.

У названий період кооперативні видання всебічно висвітлювали цю актуальну проблему, розширюючи коло прихильників і опонентів теорії неприбутковості кооперативів. При цьому і ті, й інші часто впадали у крайнощі. Наприклад, один із найавторитетніших на той час кооператорів, В. Тотоміанц, обґрунтовуючи сутність кооперативної неприбутковості застосовував термін

«антиприбутковий характер кооперативу» [6, с. 82]. Для зняття «напруги» при з'ясуванні сутності цього питання М. Туган-Барановський обґрунтував доцільність використання замість терміна «прибуток кооперативу» більш відповідних -«дохід», «зиск» або «лишок» [8, с. 230].

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

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

Проте кооператив не є формою підприємства. Розглядаючи неприбуткову природу кооперативу, слід брати до уваги той факт, що його ефективність, на відміну від ефективності підприємства, полягає не в отриманні максимального прибутку, а в організації найбільш ефективних послуг для членів. Тому ще на початку XX ст. відомий економіст-кооператор М. Хейсин підкреслював, що капіталістичні господарства прагнуть до отримання якомога більшого прибутку, а «кооперативні - до досягнення членами інших переваг» [6, с. 82]. У своїй фундаментальній праці «Социальные основы кооперации» (1916) М. Туган-Барановський з цього приводу зазначав, що мета кооперативу - не найбільший прибуток, а «найвищий ступінь добробуту членів…», що забезпечується певними економічними перевагами (вигодами) від послуг кооперативу [8, с. 83, 87]. Саме на перевагах кооперативних послуг роблять акцент і інші відомі представники кооперативної думки. Зокрема М. Хейсин, характеризуючи кооператив, зазначав, що він «ставить за мету надати своїм членам певні переваги, яких би вони не мали, коли б діяли поодинці» [9, с. 9]. Ф. Тотоміанц основною метою кооперативу визначає сприяння його членам за

рахунок надання їм необхідних послуг [11, с. 23]. Г. Кауфман вказував на те, що члени кооперативу йому «передають певні господарські функції… для того, щоб одержати певні господарські вигоди» [7, с. 8].

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

М.І. Туган-Барановський підкреслював важливість кооперативних виплат, які є підтвердженням неприбуткової природи кооперативу. Він, зокрема, зазначав: «Можна без перебільшення сказати, що на цьому правилі базується вся споживча кооперація і без нього споживчі кооперативи не могли б розраховувати на… успіх» [8, с. 125]. При цьому слід підкреслити, що кооператив повертав членам не всі, а лише «більшу частину коштів». Певна

частина спрямовувалась на формування резервного капіталу, який є гарантом стабільності кооперативу. Зауважимо, формування резервного капіталу є нічим іншим як однією із форм самофінансування кооперативної діяльності членами, що не суперечить неприбутковій природі кооперативу.

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

– внесення членами плати за товар (послугу) за ринковою ціною;

– спрямування визначеної різниці між собівартістю та ринковою ціною (тобто переплати) на формування резервного капіталу і до фонду, призначеного для часткового повернення членам коштів, сплачених за придбаний ними товар чи послугу;

– часткове повернення членам сплачених коштів у формі кооперативних виплат.

Застосування такого механізму сприяє ефективнішій діяльності кооперативу, і не суперечить його неприбутковий природі. Тобто, економічний механізм розподілу доданої вартості є найбільш справедливим, порівняно з відносинами найманої праці, відповідно забезпечується висока мотивація членів кооперативу до праці та вищий, порівняно з комерційними організаціями, загальний економічний ефект. Тобто, для національної економіки кооперативи дозволяють одночасно виконати два здавалось би не поєднанні завдання, - відносно справедливий розподіл суспільний благ та високі, порівняно з іншими типами економічних відносин, темпи економічного зростання національної економіки в цілому (за умови наявності в ній як домінуючого, кооперативного сектору економіки).

Слід зазначити, що надання послуг не членам кооперативу не свідчить про його переродження як неприбуткової організації. Цікавим у даному сенсі є погляд відомого сучасного вченого і практика В. Зіновчука. Він з цього приводу зазначає: «Якщо, наприклад, будь-який благодійний фонд проводить

відповідну своєму призначенню акцію (концерт, продаж літератури або лотерею), то різниця між виручкою і витратами з суто економічного погляду, може бути визнана прибутком, хоча це не є підставою називати такий фонд прибутковою організацією. Лише кінцева мета організації, врешті, визначає, чи є ця організація орієнтованою на отримання прибутку, або вона має зовсім інші наміри…» [4, с. 256].

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

– потреба в отриманні додаткових, переважно оборотних, коштів;

– прагнення оптимізувати використання наявних ресурсів (матеріально-технічної бази, коштів тощо);

– бажання отримати більші знижки шляхом збільшення обсягів гуртових закупок товарів.

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

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

Список використаних джерел:

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

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

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

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

5. Кредитні спілки в Україні: Основні засади діяльності: Навч. посібн. В 2-х книгах / Ред. А. Я. Оленчик. Книга перша. К.: УІРФР, 2015. 652 с.

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

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

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

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

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

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

УДК 330.837:331.5(045)

Юрчик І.Б., к.е.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ІНСТИТУЦІЙНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ У ФОРМУВАННІ РИНКУ ПРАЦІ ЗА УМОВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

В статті розглянуто інституційні перетворення у формуванні ринку праці та проведено аналіз інституційних змін. Встановлено, що від того, наскільки ефективно діятимуть інституції та інститути національного ринку праці, у підсумку залежатиме наявність чи відсутність економічних та соціальних втрат, використання чи невикористання робочої сили в регіоні та країні в цілому. Виявлено, що в сучасних умовах функціонування національного ринку праці інституції та інститути відіграють велике значення, оскільки наявність чітких правил поведінки економічних агентів, їх узгодженість та дотримання створюватиме необхідні умови розвитку, збільшуючи ефективність використання робочої сили та підвищуючи її конкурентоспроможність, враховуючи посилений вплив інтеграційних процесів.

Ключові слова: *ринок праці, інститути ринку праці, ефективне функціонування ринку праці, інституційні перетворення.*

Постановка проблеми. Інтеграційний вектор руху України у європейське та світове господарство за умов впливу світової фінансово-економічної кризи, додатковий імпульс новітньої інформаційно-комунікаційної сфери, проникнення інформаційних технологій у всі галузі економічного та суспільного життя, інноваційний напрям орієнтації економіки, інтелектуалізація та розширення галузей прикладання праці обумовлюють перебудову усталеного ринку праці.

Ключове місце в розбудові національного ринку праці повинен посісти людський фактор, його інтелектуальний та духовний розвиток як ефективна умова функціонування сучасної економіки. Кожна людина, як неповторна особистість, за сприятливих умов, реалізуючи свій інтелектуальний та трудовий потенціал, має можливість приносити користь суспільству, розкривши себе у

своїй роботі, застосувавши свої знання, практичні навички та вміння; продемонструвавши свої таланти та здібності. Реалізація права на працю громадян України перетворюється на ключовий чинник її економічного розвитку.

Перетворенню ринку праці спонукає стрімка зміна технологій, яка відбувається швидше, ніж зміна людського покоління. Крім цього, глобалізація вимагає від ринку праці конкурентоспроможної робочої сили, з професійною підготовкою за певними стандартами, як реакція на стандартизацію рівня виробничої техніки і продукції, що випускаються у кооперації між підприємствами з різних країн [1, с. 171]. З огляду на те, для України, напередодні вступу в ЄС, дуже велика відповідальність лежить на поколінні, яке буде шукати місце держави в умовах глобалізації. Це покоління повинно бути конкурентоспроможним у знаннях, мобільності, мовному середовищі.

У зв'язку з різного роду інституційними змінами, активізацією євроінтеграційних процесів та прийнятими орієнтирами, які стосуються створення умов для продуктивної праці населення, виникає необхідність об'єктивної оцінки інституційних перетворень у формуванні ринку праці та визначення перспектив його розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у вирішенні питань інституційних перетворень формування ринку праці внесли такі іноземні та вітчизняні вчені, як Д. Богиня, О. Грішнова, В. Гриньова, М. Долішній, Ф. Зінов'єв, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, П. Мазурок, Ю. Маршавін, В. Міненко, В. Нижник, І. Петрова, В. Петюх, В. Щетиніна тощо. Однак, питання щодо інституційного забезпечення, яке б суттєво підвищувало ефективне функціонування національного ринку праці залишаються актуальними.

Метою статті є оцінка інституційних перетворень формування ринку праці, а також обґрунтування необхідності створення нових якісних інституційних ознак, забезпечення відповідних інституційних умов, набуття інститутами функціональної визначеності як основи ефективного

функціонування всіх учасників ринку праці, враховуючи посилений вплив інтеграційних процесів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Особливість ринкової економіки на сучасному етапі полягає в тому, що в ній відбуваються радикальні інституційні зміни в системі правових, політичних, економічних і соціальних відносин. Відповідно цього, Т. М. Боголіб розглядає ринок праці як динамічне, багатовекторне і протирічливе явище, в якому спостерігається процес інституційних змін [2]. Видозміни вітчизняного ринку праці, на думку вчених [3, с. 25] зумовлені й тим, що в період економічної кризи «відбувається ерозія суспільної зайнятості, різко скорочується кількість надійних робочих місць, без яких не може бути й мови про забезпечення на тривалу перспективу гарантій стабільного доходу».

А. М. Колот наголошує на тому, що криза у сфері праці триває (за великим рахунком вона й не припинялась, а лише модифікувалася під впливом нових факторів), і національне забарвлення кризи праці дедалі більше доповнюється забарвленням глобального характеру. Інститути суспільства, економіки почали відсувати людину на другий план, економічна доцільність дедалі стійкіше превалює над соціальною спрямованістю. Економіка стає більш ліберальною, віртуальною, мобільною, постійно змінюваною за структурою та джерелами розвитку, нестійкою, вразливою до викликів глобалізації, і таким самим стає її зворотний бік — соціально-трудова компонента [4, с. 9-10].

Саме з цих позицій, І. Г. Філіппова звертає увагу на те, що ринок праці відображає найгостріші суперечності соціальної системи і тому є найчутливішим до інституційних зрушень. Процеси, що відбуваються на ринку праці, визначають довгострокові перспективи економіки, що виводить на перший план проблему його стабілізації і ефективного регулювання соціально-трудових відносин, що означає вдосконалення інститутів влади, власності і управління.

В умовах суспільних трансформацій вчені та фахівці наголошують на неоднорідності ринку праці. Так, передумовою зародження нового,

інноваційного ринку праці можна вважати використання інноваційної та інтелектуальної праці; появу в світі «проривних» технологій, впровадження яких суттєво покращить рівень життя населення, сприятиме розвитку бізнесу; зростання ролі нових форм зайнятості і тих, які раніше заборонялися; появу нових спеціальностей; становлення електронних видів зайнятості; активізацію трудової поведінки працюючих та безробітних; розвиток електронної комерції. Отже, світовий досвід формування конкурентоспроможного ринку праці для застосування в Україні може бути корисним тим, що його застосування сприятиме ефективному функціонуванню національного ринку праці за умов вибору стратегії євроінтеграції.

За сучасних умов, виникла необхідність сприймати «ринок праці» – як систему взаємодіючих інститутів з якісно новим рівнем їх розвитку та буття, що посилює взаємозв'язки та взаємодію між всіма його складовими, які повинні чи покликані регулювати його проблеми, оптимально застосовуючи наукові підходи і конкретні заходи щодо нового змісту праці, стандартних та нестандартних форм зайнятості, масштабів безробіття, розширення різновидів мотивації, ефективного використання робочої сили та її переміщення, відкритого доступу українських громадян до ринків праці країн-членів ЄС та світу, посилення соціального залучення та захисту населення і трудових мігрантів-громадян України; інноваційний розвиток підприємницької, професійної та соціальної активності громадян України, зростання їхнього добробуту.

В результаті інтенсивного впровадження інформаційно-комунікаційних технологій та глибинної трансформації зайнятості в структурі ринку праці виокремлюються два основоположні сегменти – реальний та віртуальний. Глобальним, інноваційним ринком праці, на наше переконання, слід вважати віртуальний ринок праці, який формується за наявності та можливостей комунікаційної та інформаційної глобальної мережі (Internet); потужного застосування інтелектуальної праці та дистанційної електронної нестандартної форми зайнятості.

Вивчення еволюції існуючих та появи нових інститутів ринку праці, дослідження тенденцій впливу інституційних перетворень у формуванні ринку праці є однією з проблем нашого суспільства. Перші практичні кроки такого інституційного утворення як український ринок праці були зроблені ще в 1990 році, тобто під час утворення центрів зайнятості на базі колишніх бюро з працевлаштування, які на той час вже не задовольняли потреби суспільства. Після отримання незалежності України розпочалося формування ринку праці, яке було пов'язане з відтворенням та формуванням ринкових інституцій. Даний процес передбачав створення інститутів ринкової економіки, оскільки в період командно-адміністративної системи вони не просто були відсутні, а й були відсутні передумови їх створення. Отже, перший етап інституційних перетворень у формуванні ринку праці України (1991–1993 рр.) характеризувався прийняттям основоположних нормативно-правових документів та розбудовою інфраструктури національного ринку праці. Основним нормативним документом, що сприяв формуванню ринку праці було прийняття Закону України «Про зайнятість населення» (1991 р.). На цьому етапі була створена державна служба зайнятості України та інституційно облаштовані центри зайнятості населення.

Відповідно до ст. 18 Закону [5] державна служба зайнятості у порядку, визначеному центральним органом влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості та трудової міграції, реалізує заходи щодо сприяння зайнятості та соціального захисту населення від безробіття. Протягом даного періоду було сформовано Державний фонд сприяння зайнятості населення як самостійний фінансовий інститут, кошти якого поповнювалися завдяки обов'язкових відрахувань підприємств, установ та організацій. В 1991 році розпочав свою діяльність Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України. Основними функціями даного навчального закладу були: підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів центрів зайнятості України.

Другий етап становлення інститутів ринку праці в Україні (1994–1999 рр.) характеризувався освоєнням суб'єктами ринку праці нових способів соціальної взаємодії на основі демократичних принципів міжнародних трудових норм та національного законодавства. За сприяння МОП було ратифіковано конвенцію «Про тристоронні консультації» (1994), прийнято Закони України «Про оплату праці» (1995), «Про відпустки» (1996), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998), «Основи законодавства України про загальнообов'язкове соціальне страхування» (1998), «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» (1999). У цей період загострилась боротьба між профспілками за користування фондом соціального страхування та за майно, яке їм дісталося у спадок від радянської системи. Важливою негативною подією інституційних перетворень формування ринку праці даного періоду стало включення Державного фонду сприяння зайнятості населення в склад Державного бюджету для фінансування державних потреб, які не пов'язані з реалізацією державної політики зайнятості. Дане рішення негативно вплинуло на виплату допомоги з безробіття для населення та посприяло утворенню багаточисельних черг безробітних в центрах зайнятості.

Якщо впродовж другого етапу розвитку національного ринку праці соціально-економічні права населення зростали, то третій етап інституційних перетворень у формуванні ринку праці України (з 2000 по 2013 рр.) розпочався деякими ускладненнями в трудових відносинах, а саме: скороченням робочих місць, зменшенням фінансування бюджетних програм, підвищенням віку отримання пенсії та характеризувався усвідомленням його суб'єктами недосконалості інституційної структури національного ринку праці, суперечливості ролі держави в трудовій сфері, подальшого реформування діяльності інститутів ринку праці та необхідності взаємодії на основі трипартизму.

На третьому етапі відбулося ініціювання Міністерством праці та соціальної політики сумісно із соціальними партнерами створення Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття. З

уведенням 1 січня 2001 року Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» правове становище державної служби зайнятості змінилося. Згідно зі ст. 12 цього закону функції виконавчої дирекції Фонду страхування на випадок безробіття покладалися на службу зайнятості та була започаткована система соціального страхування. Водночас, якісній реалізації функцій заважали невідпрацьованість законодавчого забезпечення, відсутність транспарентності у фінансуванні державою соціальних програм, використання адміністративно-командних методів управління тощо. На думку фахівців, система соціального діалогу в Україні поки що функціонує малоефективно. З 2009 року в Україні відбулося запровадження окремих антикризових заходів в умовах світової фінансово-економічної кризи.

З 1 січня 2013 року була прийнята нова редакція Закону України «Про зайнятість населення», ухвалена Верховною Радою України 5 липня 2012 року. В зв'язку з цим, основному інституту ринку праці надали назву – Центральний орган виконавчої влади з питань зайнятості та трудової міграції. В новій редакції закону передбачалось ведення Державною службою зайнятості списку приватних агентств зайнятості та заборона діяльності кадрових агентств. Отже, на українському ринку праці залишився тільки один посередник – рекрутингові компанії. Їх відмінність від кадрових агентств полягала в тому, що за працевлаштування, по-факту, з ними повинні будуть розплачуватися роботодавці. На думку фахівців Міністерства соціальної політики України, навіть із прийняттям нової редакції Закону України «Про зайнятість населення», не відбувалося ефективних та дієвих реформ на ринку праці, змінювалося лише керівництво Державної служби зайнятості.

IV етап (2014 рік і по сьогодні) характеризується інституційними змінами в політиці управління ринком праці, які, на наш погляд, розпочалися з підписання Угоди про асоціацію з ЄС, затвердження Урядом Плану заходів з її імплементації у період до 2017 року та прийняття Стратегії реформ 2020. Для України Угода про асоціацію з Європейським Союзом перетворилася на один з

шансів у послідовному та поступальному розвитку усіх державних та суспільних інституцій, гармонізації національного законодавства із спільним законодавством ЄС, наближенні соціальної політики та інституцій ринку праці до стандартів ЄС та європейської соціальної моделі. Професор В. І. Костриця вважає, що цей шанс відкрився і для державної служби зайнятості України, яка перебуває на етапі ґрунтовних змін. Вона має стати реальним провідником і посередником на ринку праці між шукачами роботи та роботодавцями. На думку вченого, характерним для державних служб зайнятості у контексті сучасних завдань та функцій є системний перегляд, вдосконалення їх роботи, модернізація відповідно до потреб сьогодення та можливих викликів у майбутньому [6, с. 14].

Ефективне функціонування ринку праці в Україні неможливе без розвиненої інституційної системи, злагодженої роботи всіх її елементів. У даному випадку, в Україні назріла необхідність побудови якісного інституційного оформлення ринку праці, завдяки реформуванню існуючих, прискоренню «приживання» тих інститутів, які знаходяться в стадії формування та створенню можливості появи нових інститутів ринку праці. За таких обставин, формування ринку праці повинно базуватися на активізації людського інтелектуального капіталу, розширенні використання інтелектуальної праці, яка стає одним з основних джерел економічного зростання, та творчих здібностей як одного з головних активізуючих елементів виробництва. Варто відзначити, що важливу роль інтелектуальний капітал відіграє в інноваційному процесі, оскільки саме він акумулює наукові та професійно-технічні знання працівників, поєднує інтелектуальну працю та інтелектуальну власність, нагромаджений досвід, спілкування тощо [7, с. 17].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, в сучасній Україні, яка прагне інтеграції у світовий простір, спостерігається конфліктна ситуація між діючими та бажаними «правилами гри», що й провокує основні чинники інституційних змін. Від того, наскільки злагоджено, ефективно діятимуть інституції та інститути національного ринку праці, у підсумку

залежатиме наявність чи відсутність економічних та соціальних втрат, використання чи недовикористання робочої сили на кожному окремо взятому робочому місці, підприємстві, в регіоні та країні в цілому. Наявність чітких правил поведінки економічних агентів, їх узгодженість та дотримання створюватиме необхідні умови розвитку, збільшуючи ефективність використання робочої сили та підвищуючи її конкурентоспроможність. Нагальною необхідністю стає формування нової моделі економічного зростання, що спиратиметься на приватну ініціативу, розвиток інститутів ринкової економіки, інновації та інвестиції в людський капітал.

Список використаних джерел:

1. Ткаченко В. Орієнтири вибору професії у період економічної кризи. *Зайнятість та ринок праці.* Київ : РВПС України НАН України, 2009. Вип. 21–22. С. 158–173.

2. Боголиб Т. М. Механизм государственного регулирования институциональных изменений на рынке труда в Украине *Современные исследования социальных проблем: электронный научный журнал.* 2012. № 9 (17). URL: http://cyberleninka.ru/.

3. Онікієнко В. В., Ткаченко Л. Г., Ємельяненко Л. М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи. Київ: РВПС України НАН України, 2007. 286 с.

4. Колот А. М. Соціально-трудові відносини : теорія і практика. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку: зб. наук. праць. У 3 т. Київ : КНЕУ, 2010. Т. 3. С. 9–22.

5. Про зайнятість населення: закон України від 5.07.2012 р., № 5067–VI. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17.

6. Костриця В. І. Модернізація європейських державних служб зайнятості – уроки для України. *Ринок праці та зайнятість населення.* 2015. № 4 (45). С. 13–16.

7. Тельнов А. С. Роль інтелектуального капіталу в інноваційному розвитку підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Економіка.* 2014. Вип. 43. Ч. 2. С. 17–21.

УДК 339.138

Андрущенко Н.О., к.пед.н.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

НОВІТНІ АСПЕКТИ КОМУНІКАЦІЙ В СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА КОНКУРЕНТНІ ПОЗИЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

У статті описано сутність новітніх аспекти комунікацій в управлінні сучасним підприємством та їх вплив на конкурентні позиції підприємства. Доведено, що Інтернет-комунікації дозволять підприємству ефективно і раціонально організувати процес взаємодії з клієнтами, що в свою чергу дасть можливість проводити рекламні кампанії, отримувати інформацію від клієнтів і на цій основі приймати ефективні рішення. Розкрита роль інтернет-комунікацій, оскільки в сучасних умовах вони виступають ключовим фактором забезпечення конкурентних позицій підприємства, створюють та розповсюджують інформацію про товари та послуги компанії. Виділено основні переваги від застосування новітніх комунікацій. Вказано шляхи для побудови ефективної системи комунікації на підприємствах.

Ключові слова: *менеджмент, Інтернет-комунікації, просування, конкурентні позиції., світовий ринок, управління персоналом, комунікація, комунікаційна стратегія.*

Постановка проблеми. В наш час моделі управління підприємствами не можуть існувати без налагодженого процесу ефективних комунікацій. Якісне управління будується на принципі що всі учасники процесу мають однаковий доступ до всіх видів потрібної інформації, активно взаємодіють один з одним , створюючи таким чином умови для прийняття рішень та успішної роботи. Комунікації стали невід’ємною частиною в управлінні організацією. В умовах розвитку сучасної економіки, яка характеризується високою конкуренцію, від

керівників кожного підприємства вимагають модернізації бізнес-процесів підприємства, використання сучасних технологій. Інтернет-комунікації дозволять підприємству ефективно і раціонально організувати процес взаємодії з клієнтами, що в свою чергу дасть можливість проводити рекламні кампанії, отримувати інформацію від клієнтів і на цій основі приймати ефективні рішення [1]. Адже недбало налагоджені комунікації сприяють затягуванню часу на прийняття рішень, породжують виникнення непорозумінь. Організація не зможе ефективно реагувати на внутрішні та зовнішні зміни, що зможе призвести до неефективного управління.

Актуальність дослідження. Комунікаційний менеджмент в організації виступає як модель через яку здійснюються зв'язки внутрішнього та зовнішнього середовища. Попри вагомий внесок дослідників у питанні комунікацій,на сьогодні відсутній комплексний підхід до створення ефективної стратегії комунікацій. Отже, використання новітніх аспектів комунікацій на підприємстві дасть змогу підвищити його конкурентоспроможність. Тому дослідження в даному напрямку є досить актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемою дослідження ефективної системи комунікацій та проблемою комунікаційного менеджменту займаються багато дослідників з різних країн. Питанням розвитку комунікацій та сучасними їх проблемами присвячено роботи таких вчених як А. Гідденса, Н. Лумана, Г. Лассвела, В. Біблера, Г. Почепцова, М. Кошалюк, В. Кузьменко та інші. Ряд дослідників в своїх працях розглядають комунікаційний менеджмент як окремий вид діяльності, який регулює процеси як в самій організації, так і в зовнішньому її середовищі.

Мета статті полягає у обґрунтуванні значення комунікацій в ефективному функціонуванні сучасного підприємства. Знаходження шляхів до створення комплексного підходу до створення ефективної стратегії комунікацій, аналіз ефективності оптимальних форм комунікацій всередині сучасного підприємства.

Виклад основного матеріалу. Розкриваючи роль комунікаційного менеджменту як важливого чинника в ефективному управління організацією потрібно відмітити двоєдину природу комунікаційного менеджменту. З одного боку, комунікаційний менеджмент є складовою теорії управління економічними системами. Він вивчає взаємодію в часі і в просторі елементів які ефективно використовують усі види капіталу економічних систем, а також пізнає закономірності обміну інформацією, знаннями в процесі формування та розвитку економічної системи. З другого боку, комунікаційний менеджмент розглядається як самостійна професійна діяльність виробника, посередника та споживача (суб'єктів та об'єктів економічної системи) по реалізації комунікаційної стратегії, сформованої відповідно до мотивів, інтересів і конкретних цілей кожного. Нами поділяється думка дослідника Костерін В., стосовно того, що роль комунікаційного менеджменту, насамперед, полягає в тому що здійснюється інформаційне забезпечення всіх видів менеджменту,оскільки важливим ресурсом виступає інформація, а основною технологією – комунікація, без якої процес управління стає неможливим. Підприємство є системою із сукупністю складних механізмів та взаємозв'язків і в свою чергу є частиною складних систем. Кожен елемент таких систем чинить вплив на діяльність підприємства, тому важливе налагодження зв'язків між підсистемами всередині організації, так і між організацією та зовнішнім середовищем. Під такими зв'язками розуміють взаємний обмін інформацією для вирішення важливих питань або досягнення цілей, тобто комунікації [2].

Ідеальною моделлю комунікацій в організації є така, коли всі рішення керівництва доводяться до працівників, а самі рішення базуються на інформації, що надходять з різних структурних підрозділів за умови налагоджених зв'язків. Разом зі створенням системи налагоджених зв'язків організація отримує суттєве зменшення плинності кадрів та корпоративні цінності. Це важливо для організацій які мають територіально віддалені підрозділи. Для того щоб побудувати ефективну систему комунікації в

організації потрібно використовувати всі можливі ресурси та канали. Служба персоналу повинна займатися своєчасним інформуванням працівників про всі новини, місію, стратегію та цілі організації. Для ефективних комунікацій характерними мають бути ясність, простота, достовірність, що в цілому сприятиме їх адекватному розумінню. Часто сучасні керівники нехтують налагодженням ефективних комунікаційних потоків всередині організації через зайнятість, власне негативне ставлення до комунікаційної взаємодії, що негативно позначається на іміджі керівника та процесі керованості. Деякі зарубіжні топ-менеджери вважають комунікаційну взаємодію однією з складних в організації, а неефективні комунікації - основною перешкодою для успіху компанії [3].

Для розроблення комунікаційної стратегії службі персоналу потрібно вивчити управлінське середовище, організаційну структуру та проаналізувати вже існуючі комунікації. Крім того потрібно провести внутрішнє соціологічне дослідження серед співробітників щодо бажаних форм комунікацій.

На нашу думку під терміном «комунікація», слід розуміти обмінний процес, що здійснюється між двома або кількома сторонами, в ході якого змістова інформація передається шляхом спеціально обраних символів.

Поширення смартфонів та інших мобільних пристроїв збільшує кількість контактів між виробниками і споживачами, даючи споживачам нові можливості для підключення до медіа-контенту, де б вони не знаходилися в будь-який час дня. Деякі з цих контактів приймають форму платної реклами в сторонньому контенті, але мобільні технології також дають змогу використовувати більш широкий спектр для виробників, такий як фірмовий контент і участь в соціальних мережах. Планшети використовуються суттєво рідше, ніж смартфони, що пояснюється тим, що деякі використовують планшет в домашніх умовах, а деякі вважають за краще замість нього використовувати більші смартфони. На рисунку 1. можна побачити найпопулярніші і часто використовувані девайси за 2018 рік.

Рисунок 1 – **Найпопулярніші і часто використовувані девайси за 2018 рік**

Поява мережі Інтернет і її подальший розвиток принципово змінили уявлення про засоби реклами та комунікації. Вона об'єднала в собі інтерактивний характер комунікації, гіпермедійну природу і можливість персоналізації взаємодії. Разом з тим, глобальна комп'ютерна мережа Інтернет виявилась одночасно і новим середовищем спілкування, і ринком з десятками мільйонів потенційних клієнтів, що володіють досить високим рівнем доходу. Оскільки Інтернет є зовсім новим комунікаційним середовищем, відмінним від традиційних засобів інформації, деякі відомі на сьогодні прийоми маркетингу в ряді випадків не можуть бути застосовані в цій мережі в існуючій формі. Крім цього, широкі можливості Інтернету висувають досить складне завдання їхньої реалізації при побудові фірмами системи маркетингу підприємства і вимагають адаптації старих або розробки нових методів комунікацій.

Успішна інтеграція класичних та інноваційних інструментів системи, в даному випадку, маркетингових комунікацій дасть змогу ефективно функціонувати компанії на ринку, залучати нових клієнтів, створювати позитивний імідж свого бренда і, як наслідок, збільшувати обсяги продажів і прибуток.

Доцільно виділити наступні переваги від застосування Інтернет-комунікації - по-перше, більш точне охоплення цільової аудиторії за рахунок розміщення інформації на тематичних Інтернет-сайтах, за рахунок вибору

необхідного географічного сегменту Інтернет та за рахунок розміщення інформації у певний час (запропонована властивість Інтернету має назву targeting); - по-друге, можливість аналізу поводження відвідувачів на сайті та удосконалення сайту, продукту і маркетингу відповідно до результатів такого «відстеження» (дана властивість Інтернет має назву trackting); - по-третє, постійна доступність інформації цільовій аудиторії; - по-четверте, висока гнучкість, оскільки існує можливість коригувати, чи взагалі змінити комунікативну програму; - по-п'яте, інтерактивність, оскільки споживач може взаємодіяти як із продавцем, так і з продуктом, вивчити його, спробувати і, якщо підходить, купити. Крім того, комунікація в Інтернет дозволяє розміщувати велику кількість інформації, включаючи графіку, звук, відео; - по-шосте, значною перевагою Інтернет є його нижча вартість, порівняно з іншими засобами масових комунікацій. Існує велика кількість досліджень і аналітичних даних, а також інструментів які дають змогу забезпечити високу конкурентоспроможність підприємства на прикладі просування товару в Інтернеті. Зазначені форми просування які відносяться до видів Інтернет-комунікації, можна використати для переваги над конкурентами на ринку.

Висновки і перспективи подальших досліджень. З розвитком технологій, споживач має можливість отримати доступ до величезних обсягів інформації, наприклад отримати інформацію про товар чи послугу, порівняти характеристику товару, дізнатися період доставки. У результаті підприємства мають справу з «розумними» покупцями які точно знають , чого хочуть. Розвиток мережі Інтернет-комунікації на підприємстві дає змогу поєднати можливості комп'ютера, телефону і спрямовує звернення до потенційних покупців товарів чи послуг, тобто заздалегідь визначеної аудиторії. Застосування Інтернет-технологій із застосуванням сучасних інструментів та засобів Інтернет-комунікації в Україні носить собою безперервний пошук все більш нових прийомів зробити свою компанію більш конкурентоспроможною на світовому ринку управління.

Список використаних джерел:

1. Астахов А., Хриплива Л. Система управління якістю - інструмент удосконалення загальної системи управління організацією (підприємством). *Стандартизація, сертифікація, якість*. 2017. №4. С.60–64.

2. Костерин В. «Риск - менеджмент - новая парадигма управления». *Бизнес*. 2018. № 37. С. 22–23.

3. Онофрійчук О.В. Шляхи оптимізації формування та розвитку управлінської команди підприємства. Вінниця, 2018. матер. IV Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конф., *Менеджмент XXI століття: сучасні моделі, стратегії, технології.* 16 жовт. 2018 р. С. 256-264

УДК 339.13

Бабчинська О.І., к.геогр.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ ЕКОНОМІКО-ЕКОЛОГІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Інноваційно-екологічна діяльність в умовах сучасної економіки відіграє важливу роль у своєчасності та професійності прийняття економіко-екологічних рішень розвитку підприємства, регіону, держави. В статті розглянуто особливості інноваційного проектування екологічних проектів. Предметом досліджень є процеси управління екологічними інноваційними проектами, об'єктом - екоінновація, метою розробки є формування специфічних елементів процесу моделювання екологічних інновацій, що враховують особливості екологічних інноваційних проектів.

Ключові слова: *екологічний менеджмент, інноваційне проектування, моделювання інноваційного проектування, екологічні інновації, життєвий цикл проекту.*

Постановка проблеми. Специфіка сучасної української економіки змушує вітчизняні підприємства кардинально переглядати підходи до управління. Інтенсивність конкурентної боротьби, підвищення вимог до якості продукції

вимагають впровадження прогресивних управлінських технологій, здатних ефективно вирішувати завдання бізнесу та швидко реагувати на зміни ринкового середовища. Сьогодні необхідні такі рішення, які дозволять об'єднати людей, інформацію та бізнес-процеси для ефективного управління всіма сферами діяльності підприємства.

Множинність змін економічного та правового характеру змушують підприємства швидко адаптуватися до нових умов та правил ведення власної діяльності. Усі зміни зумовлені процесами глобалізації та інтеграції, що відбуваються сьогодні у світі. Ефективність господарської діяльності залежить від швидкості реакції на часто радикальні перетворення в економіці, що зумовлює внесення коректив не тільки у форми та правила управління компаніями, але й формування нових пріоритетів у свідомості персоналу у напрямі оптимізації взаємодії у системі «природа-людина». Отже, розвиток екологічного менеджменту як нової світоглядної економіко-правової системи є актуальним для українських підприємств, що прагнуть розширювати свої можливості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як наслідок актуальності досліджуваної тематики у науковій літературі численні публікації присвячені проблемам розвитку екологічного менеджменту, новим напрямам та формам його реалізації на вітчизняних підприємствах. Так методологія дослідження, ефективність та оцінка, проблеми та впровадження інноваційних проектів екологічного менеджменту висвітлені у роботах таких вчених як С. Дорогунцов, Т. Галушкіна, В. Семенов, В. Шевчук. У міжнародній науковій спільноті зазначені питання обговорюються в рамках роботи Міжнародної Комісії з питань екології та розвитку ООН, Міжнародної фінансової корпорації та інших організацій. Переймаючи досвід зарубіжних корпорацій, українські підприємства також включають екологічну складову до щорічних звітів для підвищення іміджу компанії, дотримання норм та правил, встановлених законодавством. Проте, окремі можливості впровадження екологічного менеджменту в Україні вимагають поглибленого дослідження.

Метою статті є обґрунтування концептуальних основ екологічного менеджменту, формування специфічних елементів процесу моделювання екологічних інновацій, що враховують особливості екологічних інноваційних проектів та висвітлення на цій основі можливостей розвитку в умовах європейської інтеграції.

Виклад основного матеріалу. Сучасні умови функціонування компаній призвели до кардинальної зміни парадигми ведення бізнесу. Трансформація діяльності підприємств вплинула на всі елементи системи менеджменту і зумовила об'єктивну необхідність впровадження управлінських інновацій, які дозволяють оперативно адаптувати підприємства до змін зовнішнього середовища.

Інноваційне проектування як діяльність трактується досить широко. Визначення проектування напряму зв'язують процес з життєвим циклом проекту, з моменту появи ідеї та закінчуючи появою готової інноваційної продукції [1]. Ще однією ознакою інноваційного проектування є його протяжність і локалізація в часі - він не може тривати нескінченно як інноваційна діяльність в цілому. Також слід виділити визначення необхідних ресурсів, специфічну організацію управління та інноваційну бізнес-ідею. Все це призводить до думки упорядкувати та описати процес проектування, аналізувати його та оптимізувати. Зміни процесу проектування під впливом зовнішніх та внутрішніх впливів можна прогнозувати, що дозволить мінімізувати ризики проекту та підвищити його ефективність.

Інноваційне проектування - це логічний, послідовний, взаємозв'язаний набір заходів, який може змінювати склад та кількість споживаних ресурсів за різними причинами та під впливом різних факторів. Це може бути і рішенням власника проекту з метою зниження витрат або тривалості виробничого циклу, впровадження програм управління якістю та ін. Моделювання інноваційного проектування дозволяє представити варіанти розвитку того чи іншого варіанта проекту, створювати альтернативи, прогнозувати зміни. Моделювання ІП - це ефективний засіб пошуку шляхів оптимізації інноваційного проекту, засобу

прогнозування та мінімізації ризиків, що виникають на різних етапах проектування. Фактично моделювання процесу інноваційного проектування дозволяє створювати моделі проектування, оцінюючи їх з точки зору ефективності реалізації проекту. Все це справедливо і для екологічних проектів, але із врахуванням специфіки [2].

Так сам результат є необхідним, але не достатньою умовою інноваційного розвитку: інновація повинна пройти стадію введення - використання її учасником інноваційного процесу завдяки комерціалізації. Комерціалізація інноваційних екологічних проектів залежно від стадій її життєвого циклу вимагає залучення відповідних ресурсів, недолік яких не тільки гальмують інноваційний процес, але й суттєво впливають на його результативність та ефективність. Реалізація процесу комерціалізації вимагає специфічних знань, недоліком яких є одна з основних проблем, що вирішувались за рахунок моделювання процесу проектування екологічних проектів та оптимізації всього процесу управління екологічним менеджментом [3]. Сектор активних екологічних проектів, що досягли стадії реалізації та відшкодування, представлені в основному енергозберігаючими технологіями, новими підходами до розвитку харчової промисловості, альтернативних розробках палива у сфері транспортного сектора, енергетики та ін. [4].

Моделювання бізнес-процесів є важливою складовою частиною екологічних інноваційних проектів. На етапі розробки інноваційного екологічного проекту виникають проблеми адаптації принципів та методів інноваційного проектування до умов та особливостей екологічних проектів. В якості ефективної методики інноваційно-екологічного менеджменту необхідно розглянути три етапи:

- огляд технологій, що використовуються в організації, та економіко-екологічна оцінка їх позицій щодо застосування;
- виявлення та аналіз технологічних етапів з урахуванням екологічної складової (основним управлінським інструментом цієї стадії є бенчмаркинг);

- зіставлення використовуваних в організації технологій з виявленими еталонами (основний управлінський інструмент цієї стадії - аналіз портфеля технологій організації та їх екологізація).

Розписуючи технічні характеристики екоінновації та її ефективності, необхідно оцінити не тільки наявність та якість попередніх спроб вирішення проблем, але й екологічність та безпеку проекту для навколишнього середовища та ступінь «чистоти» інновацій з точки зору ресурсів і виробництва. Визначивши вид екоінновацій за рівнем технічної значимості і за кожним типом, розраховується і його екологічність на кожній стадії передінвестиційного дослідження та планування екологічного проектування.

На стадії впровадження розробки дослідного зразка та складання кошторису витрат визначається попередня вартість проекту. Найчастіше екопроекти більш дорогі та складні, тривалі та вимагають додаткових досліджень.

Вивчення потенційного попиту на екоінновацію є не таким пріоритетним порівняно із звичайними інноваціями, і це також впливає на визначення обсягу виробництва, ринку збуту та переліку всіх відповідних витрат на випуск 1 партії екопродукції. Для перевірки продукту на необхідність його екологічної елімінації використовують критерії: економіко-екологічну оцінку витрат, заподіяних навколишньому природному середовищу в результаті виробництва розглянутого товару або послуги; невідповідність екологічним нормативам; обсяг продажів; частка ринку; місце в життєвому циклі; частка даного продукту в загальному обороті підприємства, компанії, фірми; рентабельність; обіг капіталу. Також проводиться екологічний аудит, тобто проводиться ревізія екологічної діяльності (екологічності) підприємств, перевірка дотримання підприємствами екологічних вимог законів, законодавчих актів та нормативів[4].

На етапі проектування приблизного бізнес-плану екологічної підготовки розрахунок доцільно робити на кілька періодів, поступово корегуючи та оптимізуючи як процес управління, так і процес виробництва (обсяг випуску,

ціну екопродукту, заплановану виручку екологічну користь). Потім розраховуються показники ефективності екопроекту: прості та складні. Пропонуємо наступну модель інноваційного проектування екопроекту, що базується на об'єднанні організаційного, технологічного та інформаційного забезпечення. Модель інноваційного проектування екологічного інноваційного проекту На погляд Так само в проектування екоінвестицій застосовується модель «Ворота» Роберта Купера, де ІП розділений на попередньо визначений ряд етапів, які «міжфункціональні» з системою паралельних дій з різних функціональних структур.

Пропонується сформувати алгоритм розвитку процесу моделювання екологічного проекту, що базується на сукупності організаційно-виробничої та інформаційної моделі інноваційного розвитку з урахуванням виявленої стратегії, ресурсних можливостей та ступеню вирішення екологічної проблеми.

Навіть в умовах низького потенціалу, але при сприятливих інноваційних засадах можна розвивати та реалізувати екопроект, але при цьому слід враховувати великі витрати на проміжних етапах проекту та при появі витрат у ході додаткових досліджень.

Результатом роботи з моделювання процесу організації екоінновацій будуть:

1. Оптимізаційна модель структури інноваційно-інвестиційних ресурсів екологічного проекту при необхідних і достатніх для реалізації варіантів інноваційного розвитку підприємства. Дана модель імовірно дозволить узгодити компромісні рішення всіх учасників проекту з точки зору ефективності інвестування в екологічний проект.

2. Прогнозна модель визначення параметрів інноваційного розвитку із застосуванням додатково факторного аналізу для розрахунку і виявлення взаємозв'язків між показниками і трендами розвитку.

3. Інтелектуальний комплекс прийняття скринінгових екологічних інноваційних рішень, який дозволяє уточнювати отримані тренди і тимчасові оптимальні структури інвестування проекту, а також дозволяє аналізувати

результати етапів моделювання пов'язаних з управлінням інноваційним розвитком.

Таким чином, застосування алгоритму вибору варіанта екологічного інноваційного проекту дозволить удосконалити процеси впровадження екологічних інновацій в умовах проектування нових екоінновацій, а також удосконалити екологічну складову діяльності вже існуючих промислових підприємств.

Практичне використання запропонованої моделі та алгоритму рішення задач моделювання екоінновацій дозволить значно спростити процедуру прийняття екологічних та інноваційних рішень. В умовах швидких змін ситуації на ринку і дефіциту інвестиційних ресурсів на аналіз традиційними прогнозними методами може не бути ні часу, ні засобів, а існуючі або перспективні ринкові можливості в першу чергу буде реалізовано безпосередньо тими, хто вчасно зумів виявити тенденції впровадження інновацій з допомогою розробленої моделі.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Економіко-екологічна ефективність діяльності підприємств, в значній мірі визначається функціонуванням інноваційно-екологічної діяльності у природокористуванні. Так, інноваційна стратегія природокористування повинна розглядатися, в першу чергу, як стратегія, пов'язана з новими конструкторсько-технологічними розробками техніки, створення на її основі нових технологій, виробництв екологічно безпечних товарів і послуг, пошуку перспективних ринків збуту, розробки нових методів управління. Таким чином, визнання визначального значення інноваційної діяльності для сталого розвитку, а це актуально і необхідно для процесів екологізації економіки, виділення її як стратегічного пріоритету поєднується з констатацією неефективності застосовуваних методів управління інноваціями.

Список використаних джерел:

1. Білик О.С. Екологічний менеджмент на промислових підприємствах України: зміст та сутність поняття. *Енергозбереження. Енергетика. Енергоаудит.* 2016. № 12 (106). С. 49—64.

2. Духонина О. Управление предприятиями в современных условиях. *Финансовая газета. Региональный выпуск*. 2015. № 10. с. 96-99.

3. Найденко О.Є.Проблеми екологічного оподаткування та шляхи їх вирішення. *Економіка і суспільство.* 2016. № 1. С. 31-34.

4. Сирина Н.В., Потапова Е.В., Якимова Е.М. Экологический аудит: учебное пособие. К.: Центр учбової літератури, 2016. 416 с

УДК 334.012.23(075.8)

Боковець В.В., д.е.н., професор

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

РОЛЬ МАЛОГО БІЗНЕСУ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ ТА ПРОЦЕСИ УПРАВЛІННЯ НИМ

У статті окреслено переваги малого бізнесу порівняно з великим, охарактеризовано сучасний стан та висвітлено роль суб'єктів малого підприємництва в економіці України, з метою формування стратегії подальшого розвитку малого бізнесу в Україні.

***Ключові слова**: малий бізнес, підприємництво, економіка, суб'єкти малого підприємництва, управління.*

Постановка проблеми. Сектор малого підприємництва є невід'ємною складовою ринкової економіки, що сприяє вирішенню цілого ряду економічних, науково-технічних і соціальних проблем суспільства. У всіх країнах з розвиненою ринковою економікою малий бізнес довів свою значимість і ефективність як в економічному так і в соціальному плані.

В економічній структурі розвинених країн малий бізнес характеризується динамічністю, пластичністю виробництва, може значно швидше великого і середнього бізнесу реагувати на зміни, краще пристосовуватися до ринкової кон'юнктури, повніше задовольняти потреби замовників. Малий бізнес – невід'ємна складова високорозвиненої ринкової економіки, атрибут сучасної моделі ринкового господарства, яка надає економіці гнучкості, мобілізує солідні фінансові та виробничі ресурси, створює сприятливе середовище для конкуренції.[1, с. 307]

Малий бізнес є основою дрібнотоварного виробництва; визначає темпи економічного розвитку, структуру та якісну характеристику внутрішнього валового продукту; ступінь демократизації суспільства; здійснює структурну перебудову економіки, швидку окупність затрат, свободу ринкового вибору; забезпечує насичення ринку товарами та послугами, реалізацією інновацій, додаткові робочі місця; характеризується високою мобільністю, раціональними формами управління; формує соціальний прошарок підприємців-власників – основу середнього класу; сприяє послабленню монополізму. [2, С.46]

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Автоматично зростає й актуалізується його місце в теорії економічного пізнання в тих чи інших проявах як об'єкта наукового дослідження. Серед досліджень західної економічної думки, направлених на визначення суті і змісту підприємництва, насамперед необхідно відзначити праці А. Сміта, К. Веспера, П. Друкера, Ф. Найта, Й. Тюнена, Ф. Хайєка, Й. Шумпетера. Питання розвитку вітчизняного малого бізнесу знайшли відображення в дослідженнях З.С. Варналія, В.Є. Вороніна, С.Г. Дриги, В.М. Геєця, Я.А. Жаліла, О.Є. Кузьміна, О.В. Кужель, Е.М. Лібанової, Д.В. Ляпіна, В.П. Петренка, інших відомих вітчизняних науковців та економістів. Відсутність цілісності та однозначності в дослідженнях вітчизняних науковців при виявленні ролі малого бізнесу викликає потребу їх об'єднання, систематизації та критичного аналізу, а незадовільний стан малого підприємництва України на сучасному етапі вимагає подальших детальних теоретичних розробок з моделювання цього сектору, з оцінки його реального впливу на економіку України та розробки стратегії його подальшого розвитку.

Мета статті. Дослідження місця і ролі малого підприємництва в економіці України та розробка шляхів його стимулювання та управління ним.

Виклад основного матеріалу. Розвиток малого бізнесу в наш час є одним з найбільш важливих складових елементів державної політики, спрямованої на модернізацію української економіки. В національних доповідях «Про стан і перспективи розвитку підприємництва» [1] досить детально викладено

проблеми і тенденції розвитку підприємництва, сформовані стратегічні пріоритети у сфері розвитку малого бізнесу. [2,С.165-169] Тактичні пріоритети з дерегуляції й розвитку підприємництва визначені в Програмі економічних реформ України на 2010– 2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава»[3]. Проте відсутність як загальної економічної стратегії держави, так і розвитку підприємництва зокрема, не дозволяє чітко окреслити структурну політику держави. Еволюційні моделі розвитку підприємництва розвинених країн в основі яких пасивна структурна політика з незначним втручанням держави в процеси розвитку економіки є актуальними і на даний час.

Проте виклики часу вимагають проведення активної структурної політики, суть якої полягає в визначальній участі держави в прогресивних структурних зрушеннях. На відміну від командно-адміністративної системи, де структурні трансформації, формування нових галузей здійснювались виключно за рахунок бюджетного фінансування, в ринкових умовах структурна трансформація повинна базуватись на достатньому ринковому потенціалі підприємництва шляхом максимального сприяння його функціонуванню державою і розвитку його потенціалу. Саме підприємництво формує ефективне конкурентне середовище, сприяє послабленню монополізму державних і змішаних підприємств, впливає на структуру економіки та на якісну характеристику валового внутрішнього продукту, розширяє сферу свободи ринкового вибору, характеризується раціональними формами управління, забезпечує більш швидку реалізацію інновацій.

Роль і місце малого підприємництва в національній економіці найкраще проявляється в притаманних йому функціях. Розглядаючи функції малого підприємництва у стабільній ринковій економіці слід наголосити на наступному.

По-перше, неоцінний внесок малого підприємництва у справу формування конкурентного середовища. Відомо, що в умовах вільної ринкової економіки конкуренція є відображенням відносин змагання між господарюючими

суб'єктами, коли їх самостійна діяльність ефективно обмежує можливості кожного з них вплинути на загальні умови обігу товарів на даному ринку, а також стимулює виробництво тих товарів, яких потребує споживач. Тоді діяльність учасників ринкових відносин набуває динамічного характеру, вона пов'язана з економічною відповідальністю та ризиком підприємця, що перетворює його в своєрідний соціальний двигун економічного розвитку. З одного боку малий бізнес внаслідок багаточисельних елементів, що його складають, та їх високого динамізму, в значно меншій мірі піддається монополізації, ніж великі підприємства. З іншого боку, за умов вузької спеціалізації й використання новітньої техніки він виступає як дійовий конкурент, що підриває монопольні позиції великих корпорацій [4, С.177].

По-друге, мале підприємство, оперативно реагуючи на зміни кон'юнктури ринку, надає ринковій економіці необхідної гнучкості. Ця його риса здобула в сучасних умовах особливого значення внаслідок швидкої індивідуалізації та диференціації споживчого попиту, прискорення науково-технічного прогресу (НТП), зростання номенклатури і асортименту промислових товарів та послуг.

По-третє, величезним є внесок малого бізнесу в здійсненні прориву по ряду важливих напрямів НТП, передусім в галузі електроніки, кібернетики, інформатики. Сприяючи прискоренню реалізації новітніх технічних і комерційних ідей, малий бізнес тим самим виступає провідником НТП. Наприклад, більшість дрібних фірм, що з'явилися наприкінці 80-х років у Великобританії, є найбільш технічно оснащеними. А у США на сектор малого підприємництва припадає близько 50% науково-технічних розробок.

По-четверте, малий бізнес робить вагомий внесок у вирішення проблеми зайнятості. Ця функція проявляється у здатності малого підприємництва створювати нові робочі місця й поглинати надлишкову робочу силу під час циклічних спадів та структурних зрушень економіки. В розвинутих країнах на малий бізнес припадає в середньому 50% всіх зайнятих та до 70-80% нових робочих місць. Якщо у період кризи 70-80 років в розвинутих кранах йшов процес скорочення робочих місць на великих підприємствах, то дрібні фірми їх не тільки зберігали, але й навіть створювали нові.

По-п'яте, важлива функція малого підприємництва полягає в пом'якшенні соціальної напруги і демократизації ринкових відносин, бо саме він є фундаментальною основою формування активно діючого середнього класу суспільства.

Отже, роль та функції малого бізнесу з точки зору загальноекономічних позицій полягають не тільки у тому, що він є одним з найважливіших дійових факторів економічного розвитку суспільства, яке опирається на ринкові методи господарювання. Його важливою функцією є сприяння соціально-політичній стабільності суспільства, тобто він відкриває простір вільному вибору шляхів і методів роботи на користь суспільства та забезпечення власного добробуту.

В багатьох країнах світу, в тому числі і в пострадянських, що пройшли через трансформацію власної економіки, малий бізнес дійсно виконав та виконує роль такого інституту. На жаль, реальний стан справ цього сектору економіки в Україні, свідчить про те, що існуючі підходи до визначення ролі та функцій малого підприємництва не в повній мірі відповідають дійсності [5, С.5-11].

Причинами цього є наступні їх недоліки:

- існуючим дослідженням бракує однозначності та цілісності у визначенні ролі малого підприємництва в економіці України. Науковці, розрізнено один від одного, часто аналізують виключно одну або декілька функцій малого бізнесу, визначаючи серед них головні та другорядні, більш та менш значимі для країни;

- роль, яку призначають для малого підприємництва, не відповідає сучасним економічним умовам України і більш характерна розвинутій ринковій економіці. Оскільки такі функції, як забезпечення переважної частки у зайнятості, ВВП, надання економіці гнучкості та перехід її до постіндустріальної стадії розвитку тощо, притаманні малому підприємництву в передових країнах світу;

- функції малого бізнесу науковці спрямовують на вирішення практично всіх актуальних економічних проблем в Україні: бідність, економічне зростання, диспропорції в економіці, тощо. Вважається, що виключно суб’єктам малого бізнесу під силу подолати ці негативні явища.

Разом із тим необхідно зауважити, що здійснений аналіз розвитку малого бізнесу в Україні не може претендувати на виключну достовірність та повноту через недосконалість існуючої системи інформації про стан малого підприємництва.

Перша проблема полягає у практиці статистичного обліку малих підприємств. Державна служба статистики проводить дослідження лише за малими підприємствами - юридичними особами з числом зайнятих до 50 чол.. Щодо фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності, які складають широкий прошарок малого бізнесу, то будь-яка економічна інформація щодо їх діяльності відсутня, і це занижує економічні показники всього сектору малого бізнесу. Доступними є лише дані про кількість зареєстрованих підприємців, які зафіксовано в органах державної реєстрації та податкової служби України.

Другою проблемою є те, що некоректність статистики причиняється наявністю широкого неформального сектору малих підприємств, та викривленням первинних даних звітності самими підприємцями.

Третя проблема полягає у відсутності єдиних статистичних даних про малі підприємства часто відрізняється інформація, подана різними державними відомствами – Державною службою статистики України, Міністерством доходів та зборів, Мінекономіки України, службами зайнятості тощо. Через це неможливо орієнтуватися в показниках малого бізнесу.

Проведене дослідження надає змогу виявити основні напрямки вдосконалення існуючих підходів до визначення ролі малого бізнесу в економіці України:

1. Врахування досвіду інших країн з різними економічними системами відносно їх підходів до оцінки впливу діяльності малих підприємств на власну економіку.

2. Розробка механізму оцінки ролі та функцій малого бізнесу з урахуванням економічної ситуації в Україні.

3. За допомогою цього механізму при застосуванні системи постійного моніторингу стану малого підприємництва оцінка реального місця та призначення цього сектору в економіці України[6, С.25-31].

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Мале і середнє підприємництво є однією з головних рушійних сил економічного розвитку і одним із основних чинників структурної перебудови, активізації інноваційних процесів, розвитку конкуренції тощо. Серед основних напрямів розвитку підприємництва є удосконалення облікової, податкової та інноваційної політики в даній сфері. Це забезпечить еволюційну структурну перебудову економіки, максимізацію економічного зростання, підвищення організаційної ефективності використання людських та інших національних ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Малий бізнес та підприємництво в ринкових умовах господарювання: навч. посібник/ За ред. Л.І. Вороніної. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2012. 307 с.

2. Малий бізнес України. Підприємці здатні відродити країну. Асоціація сприяння розвитку приватного підприємництва в Україні «Єднання». К.: Наука, 2015.С.46.

3. Про стан та перспективи розвитку підприємництва в Україні : національна доповідь / [К. О. Ващенко, З. С. Варналій, В. Є. Воротін та ін.].К., Держкомпідприємництво, 2018. 226 с.

4. Варналій З.С. Мале підприємництво: основи теорії і практики./ З.С. Варналій. К.:Тов. «Знання», 2016. 277 с.

5. Дядькова Н.П. Малий бізнес в Україні: перспективи розвитку / Н.П.Дядькова // *Праця і зарплата*. 2017. № 33. С.5 - 11.

6. Смовженко Т.С. Державна політика сприяння розвиткові підприємництва/ Т.С. Смовженко. Львів.: ЛБІ НБУ, 2017. 222 с.

УДК 338.462

Бондарчук Л.В., к.е.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛІ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті досліджено принципи та сучасні підходи до формування моделей управлінського консультування в сучасних умовах, формуючи основні підходи до організації надання незалежних порад і допомоги з питань управління.

Ключові слова: *керівник, консалтинг, фірма консультант, співробітництво, консультативна рекомендація, управлінська порада.*

Постановка проблеми. Ринок сучасних консалтингових послуг досить об'ємний і різносторонній, і було б неправильно стверджувати, що він не функціонує і призупинений в розвитку. Тому складність і збільшуючи темпи обстеження економічних вимірів, ускладнюють бізнес-ситуацію, що створює специфічні проблеми, а також потребує більшої необхідності в допомозі споживачам, за результатами управлінського консультування.

З розвитком ринкових відносин в Україні починає формуватися соціально-економічна потреба в управлінському консультуванні. На сьогодні не існує однозначного трактування даного визначення. Так, на думку Рапопорта В.Ш., управлінське консультування – це різновид експертної допомоги керівникам організації у вирішенні завдань перебудови управління в мінливих зовнішніх і внутрішніх умовах за необхідністю використання управлінських консультацій.

Є безліч підходів до визначення того, як застосувати консультування до управління, найбільш часто використовуються два підходи. Перший підхід - широкий фундаментальний погляд на консультування, коли під процесом управлінського консультування розуміється будь-яка форма надання допомоги щодо змісту, процесу чи структури завдання.

Другий підхід розглядає консультування як особливу професійну службу, що працює за контрактом і надає послуги організаціям за допомогою

спеціально підготовлених осіб. Два підходи доповнюють один одного, і можна управлінське консультування розглядати або як професійну службу, або як метод забезпечення практичних порад і допомоги. Управлінське консультування - це надання незалежних порад і допомоги з питань управління, включаючи оцінку і визначення проблем, формулювання рекомендацій і допомога в їх реалізації.

Виходячи з того, що консультація - це порада, певна рекомендація, складене розуміння ділових послуг саме як формування чисто ділових послуг і консультаційних. Консультаційні послуги - частина ділових послуг, а управлінське консультування виходить як один з видів консультаційних послуг. В якості узагальнюючого висновку можна прийняти наступне: консультування - діяльність, що здійснюється професійними консультантами та організаціями, що надають послуги з комерційних та некомерційних організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика управлінського консультування є предметом обговорення багатьох теоретиків і практиків управління. Серед наукових праць, в яких дискутуються окремі складові розвитку управлінського консультування, слід виокремити праці Й. Пригожина, В. Дудченка, О. Анисимова, А. Посадського, В. Верби, Т. Рибакової, В .Шарко та інших.

Мета наукової статті полягає у дослідженні особливостей ринкової економіки, за умови використання консультаційного управління, коли підприємства, корпорації, окремі керівники та підприємці гостро потребують компетентної допомоги, науково обґрунтованих порад, рекомендацій, консультацій від висококваліфікованих фахівців різних галузей знань. Консультаційна діяльність є одним з головних складових елементів системи інфраструктурного забезпечення ринковими ресурсами ринкової держави, регіону, підприємницького сектора зокрема.

Виклад основного матеріалу. Будь-яке підприємство представляє собою складне поєднання різноманітних ресурсів, організованих та скоординованих з метою виробництва товарів (послуг) для задоволення попиту. Тому в широкому

розумінні виробничо-господарська діяльність на підприємстві включає всі процеси, необхідні для створення продукту і доведення його до споживача. Для реалізації цих процесів необхідно приймати рішення і здійснювати визначені дії. Дії спричиняють господарські і фінансові процеси, які повинні відбуватись відповідно до визначених цілей та програм.

Підприємство можна представити як складну, відкриту, соціально-технічну та фінансово-економічну систему, пов’язану специфічними відносинами із зовнішнім середовищем. З національним господарством його пов’язує рух матеріальних, фінансових та інформаційних ресурсів або багато взаємопов’язаних матеріальних, фінансових та інформаційних потоків, які проходять через підприємство.

Бізнес-успіх консалтингу пов'язаний із складністю управлінських проблем, які виникають на сучасних підприємствах, та невизначеністю ділового середовища, що спричиняє невпевненість менеджерів та змушує їх звертатися за відповідною допомогою. Стрімкий розвиток управлінського консалтингу, спричинений також відсутністю узгоджених стандартів (на відміну від таких видів консалтингу, як юриспруденція чи бухгалтерський облік), дозволяє практично будь-якому спеціалістові, хоч трохи обізнаному в цій справі, займатися консультуванням.

Сучасний рівень і темпи розвитку різних галузей економіки, активні інноваційні процеси, інтенсивна конкуренція визначають високі вимоги до ведення бізнесу. Велике значення в умовах поглиблення і розширення завдань у бізнесі набуває якість управлінських рішень, що безпосередньо впливає на конкурентні позиції компанії і, як наслідок, викликає значну потребу в професійних консультаційних послугах.

Одним із чинників, що може вплинути на швидкий розвиток управління та подолання неблагополучної економічної ситуації для розвитку споживчих товариств в Україні, є безкомпромісна відмова від старих звичок і умовностей та запровадження нової техніки і методів управління та зокрема процесного підходу.

Сучасне, складне й динамічне ринкове середовище вимагає від українських підприємств і зокрема споживчих товариств постійного вдосконалювання своїх систем управління й інформаційних систем їхньої підтримки та елементів управлінського консультування.

Процесний підхід орієнтований у першу чергу, не на організаційну структуру підприємства, а на бізнес-процеси, кінцевими цілями виконання яких є створення послуг, що формують цінність для зовнішніх або внутрішніх споживачів споживчих товариств.

На нашу думку, процес консультування передбачає спільну діяльність керівників і спеціалістів підприємства з консультантом і від того, на скільки оптимально і раціонально буде побудований даний процес, залежатиме якість очікуваних змін, ступінь досягнення результатів, ефективність використання задіяних ресурсів.

Для успішного проведення консультаційного процесу необхідно визначити модель взаємовідносин консультантів з клієнтом (модель консультування), яка б дозволяла виявити характер співробітництва учасників на різних етапах консультування. Моделі консультування відрізняються ступенем участі та зусиллями зовнішніх консультантів та персоналу клієнтської організації на кожному етапі консультаційного процесу (діагностика проблеми, розробка плану консультаційних заходів та впровадження запропонованих змін).

Бізнес-модель - це уявлення про те, як організація робить (або має намір зробити) гроші. Бізнес-модель описує цінність, яку організація пропонує різним клієнтам, відбиває здібності організації, перелік партнерів, необхідних для створення, просування і постачання цієї цінності клієнтам, відносини капіталу, необхідні для отримання стійких потоків доходу.

Вона передбачає розподілення бізнес-процесів на процеси життєвого циклу, управлінські та допоміжні; а також типу споживач-постачальник, інженерні, допоміжні, управлінські, організаційні, стратегічні, тактичні, оперативні, функціональні та наскрізні.

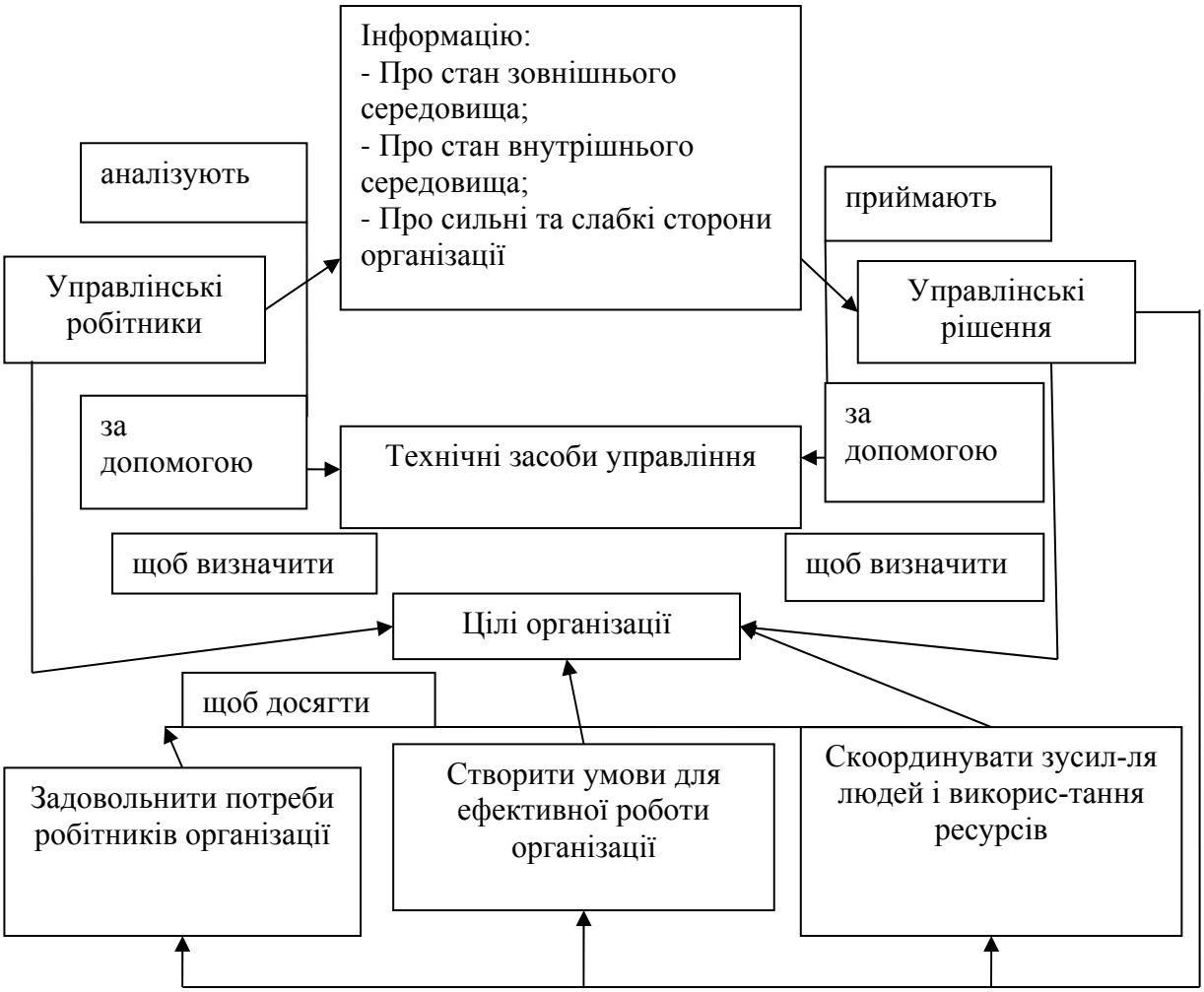


Рисунок 1 – **Модель надання консультаційних послуг**

Таким чином, основні бізнес-процеси і система моделювання в умовах управлінського консультування перетворяться в ланцюжок нарощування цінності. Ланцюжок доданої цінності утвориться з основних бізнес-процесів шляхом виключення кроків, що забезпечують, з основної діяльності. Розподіл всіх процесів на основне й допоміжні, відстеження нарощування споживчої вартості є основою для модифікування діяльності підприємства, що в умовах управлінського консультування підтверджує системність прийняття рішень.

Сучасний рівень і темпи розвитку різних галузей економіки, активні інноваційні процеси, інтенсивна конкуренція визначають високі вимоги до ведення бізнесу. Велике значення в умовах поглиблення і розширення завдань у бізнесі набуває якість управлінських рішень, що безпосередньо впливає на конкурентні позиції компанії і, як наслідок, викликає значну потребу в професійних консультаційних послугах.

Специфіка консалтингової послуги полягає в її непомітності та у відсутності завершеної матеріальної форми. Тому ідентичні консалтингові продукти, виконані двома консалтинговими фірмами, можуть відрізнятися не тільки за формою і змістом, але й мати різну методологію розробки. Клієнт може оцінити якість наданої йому послуги відразу після завершення процесу консультування або через деякий час. Персоналізація допомоги зумовлює певну специфіку попиту на ринку консалтингу: купують не лише певні послуги, а й окремих висококваліфікованих консультантів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Важливими в роботі майбутніх фахівців консалтингових фірм є питання, пов'язані з ціноутворенням на інтелектуальні послуги, які повинні врахувати інтереси клієнта-замовника і консультанта - професіонала та забезпечити обґрунтовану винагороду за кінцевими результатами співпраці.

В першу чергу, це багатогалузевий характер діяльності і вертикальна спрямованість контролю. Стратифікація всієї сукупності бізнес-процесів здійснювалася за галузевою ознакою, з урахуванням значущості галузі в сукупному обсязі діяльності кооперативних організацій. Такий підхід до виділення бізнес-процесів дозволяє:

1) чітко ідентифікувати «вхід» і «вихід» бізнес-процесів; досліджувати

2) тільки значущі бізнес-процеси, здатні створювати додану вартість;

3) виміряти внесок кожного бізнес-процесу в результати діяльності кооперативних організацій з точки зору нарощення власних оборотних коштів.

Освоєння практичних навичок планування процесу консультування за часом, з питань ефективного використання ресурсів дозволяє активно впливати на стратегічний розвиток суб'єктів господарювання в динамічному навколишньому середовищі, що стає невід'ємною умовою успішного бізнесу.

Систематизація науково-методичних, теоретико-практичних підходів до удосконалення окремих методів управління за функціями, процесами, видами діяльності буде сприяти підвищенню якості та ефективності рішень

управлінських проблем на різному рівні з різною галузевою приналежністю та різними формами власності.

Збереження конкурентних позицій на ринку, успіх у бізнесі, міжнародний маркетинг - сфера професійної діяльності консультантів, що потребує систематизації знань з особливостей національної економіки, міжнародного співробітництва на рівні підприємств, фірм, корпорацій для забезпечення успішної господарської діяльності, підвищення рівня життя населення з одночасним ростом кар'єри молодого фахівця.

Консалтинг в сучасних умовах обов'язково використовує ІТ- технології в процесах обробки інформації, планування, прогнозування, моделювання управлінських ситуацій на основі оптимізації рішень в умовах реального бізнесу.

Список використаних джерел:

1. Брінцева О.Г. Підвищення ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом. : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємством» / О.Г. Брінцева. К.: КНУТШ, 2011. 20 с.

2. Герасимов В.В. Социально-экономическая эффективность услуг управленческого консультирования:автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»/В.В.Герасимов/Ростов: РИНХ, 2008 [Электронный ресурс] Режим доступа : http://scipeople.ru/publication/71144/

3. Верба В.А. Консалтингова підтримка розвитку вітчизняних підприємств // *Вісник Хмельницького національного університету.* 2009, № 4, Т. 2. С. 55-59 7.

4. Верба В.А. Структурна конфігурація вітчизняного ринку консалтингових послуг // *Вісник НУ «Львівська політехніка».* «Проблеми економіки та управління». 2010. № 683. С. 49-54

УДК 338.43

Горшков М.А.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ДІАГНОСТИКИ ПРОЦЕСІВ РАЦІОНАЛЬНОГО ВІДТВОРЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРА

Стаття містить дослідження комплексного підходу моніторингу процесів відтворення та збереження ресурсного потенціалу аграрного сектору економіки, що включає в себе науково-методологічний підхід, в якому визначені основні методи, принципи і функції управління процесами відтворення. Представлено розширені складові ресурсного потенціалу, на які необхідно звернути увагу, зокрема: земельні; підприємницькі; інноваційні; інфраструктурні. Загальний ресурсний потенціал території повинен бути соціально-економічний. Акцентовано увагу на формуванні комплексного оцінювання загальних ресурсів територіальної громади та процесів їх відтворення. Розглянуто можливість побудови системи за такими взаємозв'язками як "людина – природа – соціальні системи – інформація – знання", що може бути основою для таких напрямів як зелений туризм, підприємництво, запровадження нових технологій виробництва сільськогосподарської продукції.

***Ключові слова**: ресурсний потенціал, відтворення, система показників, підприємство аграрного сектору, загальні ресурси територіальної громади.*

Постановка проблеми. Визначення ресурсного потенціалу аграрного сектору як сукупності природних, матеріальних, людських та інформаційно-знаневих ресурсів дозволяє оцінити його та спрогнозувати необхідні заходи щодо його раціонального використання та відтворення. Одною з проблем оцінювання та діагностики ресурсного потенціалу аграрного сектору в Україні є відсутність системної комплексної діагностики потенціалу АПК визначеної території та не скоординовані дії різноманітних управлінських інституцій різних рівнів. Саме це є причиною здійснення досліджень щодо проблем діагностики ресурсного потенціалу аграрного сектору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз останніх досліджень щодо оцінювання та діагностики стану ресурсного потенціалу аграрного сектору України свідчить про те, що в наукових працях таких вчених як Андрійчук В.Г. [1], Руснак А.В. [2], Собкевич О.В. [3], Ульянченко О.В. [4] розглядаються питання оцінювання ресурсного потенціалу, зокрема земельних; лісових та водних ресурсів; в роботах таких досліджувачів як Кустріч Л.О.[5], Статівка Н.В. [6] – питання розвитку та відтворення трудових ресурсів; результатах досліджень Алєксєєвої О.В. [7], Боковикової Ю.В. [8], Йохна М.А. [9], Прутської О.О. [10] – результати досліджень інституцій та територіальних громад. Але, не дивлячись на достатньо великий обсяг результатів досліджень, питання комплексної діагностики та координації різноманітних інституцій розглянуті недостатньо.

Метою дослідження є виявлення та аналіз проблем діагностики ресурсного потенціалу аграрного сектору за його складовими та формування загального механізму координації управління процесами оцінювання, діагностики, раціонального користування та відтворення ресурсного потенціалу аграрного сектору України.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сьогоднішній день, аграрні підприємства використовують комплексні показники використання ресурсного потенціалу, серед яких можна відокремити такі як питома вага сільськогосподарських угідь у наявній загальній земельній площі; показники структури сільськогосподарських угідь; наявність рекультивованих земель; загальний обсяг механізованих робіт; показники урожайності сільськогосподарських культур; обсяги виробництва сільськогосподарської продукції; показники фінансових результатів. Крім того, підприємства надають інформацію щодо збереженості земельного фонду, коефіцієнту оновлення основних засобів, рівень оплати праці одного середньорічного працівника, коефіцієнти плинності кадрів, відповідності витрат підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, витрати на підвищення кваліфікації та перепідготовку та інноваційну діяльність.

Існує протиріччя між збереженням, раціональним використанням, відтворенням і цільовим використанням ресурсів для забезпечення

ефективності виробництва завжди існували і можуть бути зменшені тільки за рахунок запровадження збалансованої системи управління процесами збереження та відтворення ресурсного потенціалу. В таблиці 1 представлено складові ресурсного потенціалу та стратегічні напрями діагностики процесів збереження, раціонального користування та відтворення цих ресурсів. Таблиця містить розширені складові, на які необхідно звернути увагу, зокрема: земельні; підприємницькі; інноваційні; інфраструктурні. Загальний ресурсний потенціал території повинен бути соціально-економічний. Якщо ми розглядаємо аграрний сектор та відповідно сільськогосподарську територію, то в складові соціально-економічного ресурсного потенціалу входять природні, матеріально-технічні, інформаційно-знаневі, соціальні ресурси. Відповідно до кожного напряму повинна бути застосована специфічна технологія діагностики.

Таблиця 1 - **Складові ресурсного потенціалу та стратегічні напрями діагностики процесів їх збереження, раціонального користування та відтворення**

Ресурси	Стратегічні напрями
Природні	Прозорий природоохоронний контроль. Заходи передачі окремих функцій природоохоронного контролю місцевим громадам (засмічення землі, контроль об'єктів ПЗФ місцевого значення, полювання, браконьєрство, поводження з відходами);організації діяльності інституту громадських інспекторів з охорони довкілля – «Екологічних шерифів» на базі місцевих громад. Профілактична робота щодо збереження та відтворення природних ресурсів
Земельні, водні, лісові	Прозора робота Держгеокадастру та інших інституцій щодо контролю стану та відтворення земельних, водних, лісових та інших природних ресурсів; перевірка діючих договорів оренди земель сільськогосподарського призначення державної власності з метою приведення їх у відповідність з вимогами законодавства та напрямами цієї Стратегії з урахуванням Закону України "Про оренду землі"
Людські	Підвищення заробітної плати, соціальних пільг, розвиток соціально-культурної інфраструктури території; збалансування сезонної діяльності персоналу
Підприємницькі	Активний розвиток підприємницької діяльності, сільськогосподарських кооперативів; зеленого туризму, малих підприємств тощо.
Матеріально-технічні	Розвиток інфраструктури ремонту та оновлення техніки, запровадження нових технологій управління.
Інноваційні	Розвиток інфраструктури інноваційної діяльності, запровадження нових технологій, співпраця з науковими установами та вищими навчальними закладами
Інформаційні	Розвиток інформаційної інфраструктури знань, онлайн консультацій, онлайн співтовариств, асоціацій тощо.
Інфраструктурні	Розвиток всіх видів інфраструктури для підтримки достатнього рівня якості життя населення та розвитку підприємств і підприємців.

Визначені в таблиці 1 складові ресурсного потенціалу не формуються і розвиваються окремо один від одного, а перетинаються між собою, доповнюючи та впливаючи на розвиток окремих складових та ресурсного потенціалу загалом. Трудові (людські) ресурси зберігаються та розвиваються за умови досягнення зайнятості за соціально припустимим рівнем безробіття селян, розвитком інфраструктури території, розвитку інформаційно-знаневих ресурсів. Для забезпечення таких умов необхідно здійснювати стимулювання розвитку підприємництва; підтримувати розвиток обслуговуючих кооперативів, розміщення нових територіально утворюючих підприємств не тільки аграрного сектору, а і харчової, легкої та інших галузей промисловості; стимулювання та підвищення рівня престижності роботи в аграрному секторі за рахунок запровадження нових технологій, забезпечення житлом, відпочинком, виробничою, інформаційною та культурною інфраструктурою. Створення мереж знань, онлайн-асоціацій дозволить молоді відчути власну значущість та сформувати плани на майбутнє без виїзду за кордон або в місто. Запровадження проектів програм соціально-демографічного розвитку держави та зокрема сільськогосподарських територій, які орієнтовані на забезпечення повного відтворення населення, поліпшення стану здоров'я та збільшення тривалості життя, розвитку безперервної освіти, формування інформаційних ресурсів знань також є одним з факторів збереження та відтворення людських та всіх інших ресурсів аграрного сектору. Усвідомлення системних, сутнісних, змістових характеристик процесів управління інформацією і формування знань дозволяє сформувати в аграрному секторі систему, побудовану за такими взаємозв'язками як у "людина – природа – соціальні системи – інформація – знання". Формування інформаційної інфраструктури знань державно-приватного партнерства за участю громад дозволяє зберігати та відтворювати інформаційно-знаневі ресурси та формувати розвинуту мережеву інфраструктуру в аграрному секторі. Така структура є основою таких напрямів як зелений туризм, підприємництво, запровадження нових технологій виробництва сільськогосподарської продукції тощо.

Окремим питанням є розвиток матеріально-технічної інфраструктури території, зокрема, доріг, постачання продовольчої та промислової продукції, розвиток культурно-спортивної інфраструктури, медицини тощо. Маючи переваги проживання в екологічно чистих районах, сільські мешканці не повинні потерпати від недостатнього розвитку соціально-культурної інфраструктури. При виборі орендаторів та інвесторів, комісії при громаді повинні звертати увагу на рівень інноваційного розвитку підприємств, що мають бажання розміщувати свої активи або брати в оренду ресурси на території громади.

Висновки. Запропонований підхід передбачає перегляд принципів формування, наповнення та використання цільових фондів для здійснення заходів з відтворення визначених ресурсів та дозволяє визначити дії кожної інституції з уникненням дублювання контролю та зайвого тиску на бізнесові структури з достатнім контролем за раціональним використанням та відтворенням природних ресурсів та збалансування рівня зайнятості трудових ресурсів, розвитку соціальних інфраструктурних ресурсів. Для сільських громад – це в першу чергу процеси відтворення земельних, водних, лісових та інших ресурсів, формування концепції розвитку інфраструктури території, розвитку інноваційної, підприємницької діяльності для збереження людського потенціалу, зменшення рівня плинності кадрів на підприємствах, чисельності громади. Діагностика ресурсного потенціалу повинна здійснюватись за всіма видами ресурсів відповідно визначеним показникам. Одержані результати є основою формування інтегрального показника стану та відтворення ресурсного потенціалу, що дозволяє діагностувати стан ресурсів аграрного сектору на визначеному економічному рівні та здійснювати корегування планів для подальшої діяльності та розвитку підприємств і сільської території за кожною складовою.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В. Г. Капіталізація сільського господарства: стан та економічне регулювання розвитку. Ніжин: ТОВ Видавництво «Аспект-Поліграф», 2007. 216 с.

2. Стратегічні напрями соціально-економічного розвитку аграрного сектору економіки України: колективна монографія / за ред. А.В. Руснак. Херсон: ТОВ «ВКФ «СТАР» ЛТД», 2017. 432 с.

3. Ресурсний потенціал аграрної сфери: проблеми та завдання ефективного використання : аналіт. доп. / О. В. Собкевич та ін. Київ : НІСД, 2013. 76 с.

4. Ульянченко О.В. Управління ресурсним потенціалом в аграрному секторі: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.00.03. Київ: Нац. наук. центр «Ін-т аграр. Економіки» УААН, 2008. 38 с.

5. Кустріч Л.О. Діагностика та оцінка виробничо-ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2018. Випуск 19. С. 614- 620.

6. Статівка Н.В. Державний вплив на процеси відтворення трудових ресурсів аграрного сектора економіки. *Державне будівництво.* 2013. №1. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2013_1_15. (дата звернення 19.03.2019).

7. Алєксєєва О.В.З Інституції та інститути на ринку робочої сили на селі: теоретичний аспект. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки).* 2014. №3(27). С. 23-28

8. Боковикова Ю.В. Природні ресурси – ресурси розвитку територіальних громад. *Актуальні проблеми державного управління.* 2017. №1(57), С. 1-6.

9. Йохна М. А. Про деякі підходи до визначення інституцій. *Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна.* 2007. Випуск 31-1. С. 126-131.

10. Prutska O. The adaptive mechanism of supervision of rational environmental management processes based on the theory of E. Ostrom. *Kibernetychne upravlinnya ta informatsiyni tekhnolohiyi.* 2014. Vol. 1. P. 62–71.

11. Лозовський О.М., Горшков М.А. Взаємозв’язок факторів та показників відтворення ресурсів аграрного сектору. *Економіка: реалії часу.* 2016. №1(23). С. 107-113.

УДК: 331.339.9

Дарміць Р.З.

Інститут економіки і менеджменту. НУ «Львівська політехніка»

Басараба А.А.

Інститут економіки і менеджменту. НУ «Львівська політехніка»

МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті оглянуто вибрані визначення поняття "компетентність"; розглянуто зміст даного та деяких суміжних термінів; проаналізовано погляди авторів на розвиток компетентності управлінського персоналу; здійснено моделювання залежності ключових параметрів діяльності підприємства від низки чинників, які безпосередньо впливають на рівень компетентності управлінців з урахуванням формату представлення даних; охарактеризовано та узагальнено отримані результати з урахуванням управлінських аспектів.

Ключові слова: *компетентність, компетенція; управлінські працівники; моделювання розвитку компетентності.*

Постановка проблеми. Розвиток компетентності управлінських працівників формує своєрідний базис досягнення підприємством кінцевих результатів (ключових показників) діяльності в розрізі реалізації місії і цілей. В умовах швидкозмінного ринкового середовища кадровий ресурс та рівень його компетентності забезпечує гнучке, симетричне і релевантне реагування на системні виклики часу, які постають перед підприємствами у світлі глобалізаційних тенденцій. Саме тому важливо коректно виявляти вплив складових або факторів, які формують компетентність насамперед управлінського персоналу, на результати виконання завдань, досягнення цілей тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Огляд і опрацювання низки літературних і нормативно-правових джерел, дозволяє зазначити, що поняття компетентності [персоналу] трактується неоднаково, хоча більшість визначень багато в чому схожі.

Термін “компетентний” означено: 1) який має достатні знання в якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний; тямущий; який ґрунтується на знанні; кваліфікований; 2) який має певні повноваження; повноправний, повновладний [1, с. 874]. *Компетентний* – 1) який має достатні знання в якій-небудь галузі, який з чим-небудь добре обізнаний; 2) який має певні повноваження [2, с. 445].

Згідно ст.1. закону України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 1.07.2014 року, *компетентність* - динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [3]. Згідно ст.1. закону України «Про освіту» № 2145-VIII від 5.09.2017 р., компетентність - динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [4].

Джон Равен визначає *компетентність* як специфічну **здатність**, необхідну для ефективного виконання конкретної дії в конкретній предметній області і включає вузькоспеціальні знання, особливого роду предметні навички, способи мислення, а також розуміння відповідальності за свої дії [5].

М.А. Холодна вважає, що компетентність – це особливий тип організування предметно-специфічних знань, що дозволяють приймати ефективні рішення у відповідній галузі діяльності [6].

Л.В. *Балабанова,* О.В. *Сардак чітко виокремлюють поняття компетентності та компетенції. П*ід компетенціями слід розуміти професійно необхідні якості працівника. Компетентність — це ступінь кваліфікації працівника, яка дозволяє успішно вирішувати його професійні завдання. Вона визначає здатність працівника якісно і безпомилково виконувати свої функції як у звичайних, так і в екстремальних умовах, успішно освоювати нове і швидко

адаптуватися до умов, що змінюються. Кваліфікація – це ступінь професійної підготовки, яка необхідна для виконання даних трудових функцій. Кваліфікація працівника визначається такими факторами, як: рівень загальних і спеціальних знань; стаж роботи на даній або аналогічній посаді, необхідний для оволодіння професією. Для керівників мова йде також про рівень організаційних навичок *[7, с. 61-65]*.

До основних груп факторів формування компетенцій працівників підприємств можна зарахувати освітні фактори, фактори професійного розвитку кар'єри, фактори тренінгового навчання, фактори морального та матеріального стимулювання тощо [8].

З огляду на підходи до визначення сутності і змісту досліджуваного і суміжних понять, важливим є виявлення чинників впливу на формування і розвиток компетентності, що є визначальною характеристикою персоналу підприємства, зокрема – управлінських працівників.

Відповідно до характеру виконуваних функцій персонал підприємства поділяється на 4 категорії: керівники, спеціалісти (фахівці), службовці, робітники. Перші 3 категорії формують управлінський персонал підприємства [9]. **Управлінський персонал** – керівники, працівники апарату управління, спеціалісти організацій, підприємств та їх структурних підрозділів [10].

У статті розглянуто питання компетентності управлінських працівників та моделювання факторів впливу.

Мета статті розглядається в розрізі кількох складових**:**

- здійснити моделювання залежності зміни рівня одного з ключових показників діяльності організації від зміни чинників, які впливають на компетентність управлінських працівників;
- оцінити результати моделювання заданої залежності;
- встановити напрямки моделювання компетентності управлінських працівників та впливу на результуючі показники діяльності ключових підрозділів підприємства.

Основні результати дослідження. Вплив факторів на рівень компетентності і, як наслідок, на рівень результатів діяльності підприємства є різний, багатогранний, оскільки кожен фактор по-різному себе проявляє і залежить від певних умов.

Будь-яке підприємство, як правило, налаштоване на досягнення конкретних цілей: розширення частки ринку, нарощування обсягів реалізації, збільшення доходу (і прибутку). Відповідно, власники і керівництво підприємства зацікавлені, щоб компетентність персоналу зростала і дозволяла якомога ефективніше досягати вище вказаних цілей діяльності підприємства.

З усього спектру факторів виділено перелік чинників, що найбільш якісно проявляються; встановлено вплив зміни величин окремих факторів на результати діяльності підприємства.

На прикладі об’єкта господарювання, що працює у страховій сфері, було опрацьовано масив даних з із врахуванням таких моментів як:

- відібрано 5 факторів, які впливають на умови формування компетентності персоналу;
- згідно вимоги, кількість спостережень повинна перевищувати «$n^2 – 1$», де n – кількість незалежних змінних;
- середній рівень досвіду (досвідченість) – означає сукупність умінь, навичок працівника, нагромаджених в умовах практичного виконання професійних завдань;
- середній рівень освіти (освіченість) – визначає рівень здобутої освіти, а також акумулювання знань через участь у курсах підвищення кваліфікації, тренінгах, семінарах тощо; зумовлює появу в управлінця кар’єрних перспектив, є ресурсом для придбання більш високих соціальних статусів;
- середній рівень стресостійкості – системна характеристика, що визначає здатність управлінця протистояти стресовому впливу або справлятися з багатьма стресогенними ситуаціями, активно переборюючи їх або пристосовуючись до них без шкоди для власного здоров'я і якості виконуваної діяльності;

- середній рівень фізичного здоров'я фізіологічне функціонування організму [управлінця] в умовах працездатності та виконання посадових обов'язків;
- середній рівень IQ – здатність управлінця ефективно мислити задля виконання поставлених завдань і досягнення цілей підприємства.

Моделювання масиву даних одного з ключових підрозділів, який безпосередньо впливає на результат діяльності підприємства (відділ роботи з корпоративними клієнтами) здійснено за такими параметрами:

- в якості результуючого показника обрано обсяг надання послуг (дохід від основної діяльності підприємства);
- пошук кореляційно-регресійної залежності між змінами (△, рівень зміни величин незалежних змінних за фактичний період у порівнянні з попереднім) кожного окремо взятого фактору і зміною результуючого показника.

В результаті моделювання досліджено і встановлено відповідну математичну модель (табл.).

Таблиця 1- **Результати моделювання впливу чинників розвитку компетентності управлінців підрозділу на результуючий показник діяльності**

№ з/п	Параметри, од. вим.	Позначення
1.	Результуючий показник, залежна змінна	Ступінь досягнення цілі (обсяг реалізації послуг), Y
Незалежні змінні		
2.	Середній рівень досвіду, (роки, міс.)	x_1
3.	Середній рівень освіти, (Навч. год)	x_2
4.	Середній рівень стресостійкості, (ум.од.)	x_3
5.	Середній рівень фізичного здоров'я, (з урахуванням днів хвороби тощо)	x_4
6.	Середній рівень IQ, (ум.од.)	x_5
7.	Рівняння залежності	
	$Y = 40{,}9913 + 20{,}9138\, x_1 + 3{,}713\, x_2 + 0{,}0858\, x_3 + 0{,}7106\, x_4 + 5{,}1695\, x_5$.	

За результатами обчислень, рівень кореляції знаходиться на рівні, що свідчить про щільність (тісноту) зв'язку між параметрами моделі.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Розроблена модель дає уявлення про взаємозв'язки між досліджуваними поняттями, однак вказаний перелік факторів не є остаточним та вичерпним. Факторів, насправді, є значно більше і їх набір щодо окремих ситуацій та окремих підрозділів матиме іншу «картину» моделювання.

Для інших підрозділів підприємства (відділ маркетингу, відділ постачання і т.д.) є можливість обрати більш адекватні, цільові результуючі показники (обсяг приросту клієнтської бази, частка ринку, обсяг постачання тощо). Відповідно, для цих відділів може бути побудована інша модель, де результуючий показник і набір факторів також буде змінено. Виходячи з діяльності ключових підрозділів підприємства можна вийти на узагальнений (комплексний) вплив факторів, які визначають умови прояву компетентності персоналу з урахуванням досягнення кінцевих результатів діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.

2. Новий тлумачний словник української мови(у трьох томах). том 1, А- К / Укладачі: В.В. Яременко, О.М. Сліпушко. Київ, Вид-во "АКОНІТ", 2006. 874 с.

3. Закон України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 1.07.2014 р.

4. Закон України «Про освіту» № 2145-VIII від 5.09.2017 р.

5. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. Равен, Джон; Изд-во: М.: Когито-Центр, 2002 г. 396 с.

6. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования. СПб.: Питер, 2002. 272 с. (Серия "Мастера психологии").

7. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. К.: Центр учбової літератури. 2011. 468 с.

8. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К.: Видавничий центр "Академія", 2000. 864 с.

9. Сутність компетенцій та фактори їх формування у працівників підприємств / Г. В. Михайляк // *Вісник Національного університету "Львівська політехніка".* Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2012. № 727. С. 94-101.

10. Менеджмент: графічна і таблична візуалізація: навч. посібник / О.Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, І. С. Процик, С. Б. Романишин, Р. З. Дарміць. 4-те вид., випр. та допов. Львів: Видавництво ЛП, 2018. 208 с.

УДК 005.942:334.7

Іванченко Г.В., к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

КОНСАЛТИНГУ В БІЗНЕСІ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД

Викладено результати дослідження концептуальних основ консалтингового супроводу підприємництва. Аналізується взаємозв'язок становлення нових наукових теорій в сфері економіки і управління з розвитком і просуванням консалтингових послуг для підприємництва. Розглянуто чинники обмеження взаємодії підприємців з бізнес-консультантами. Проаналізовано наукові теорії та концепції, що дозволяють бізнес-консультантам успішно підвищувати конкурентоспроможність комерційних структур. Обґрунтовано доцільність залучення консалтингових послуг представниками підприємницької діяльності.

Ключові слова: *консалтинг, консалтинговий супровід, підприємництво, бізнес, консалтингові послуги.*

Постановка проблеми. Інтеграція вітчизняної економіки в світове господарство вимагає від суб'єктів господарювання трансформацій не лише на виробничому рівні, а й розуміння необхідності змін, пошуку нових моделей в управлінських процесах. Управлінський консалтинг і є тим інструментом, що покликаний допомогти керівникам у вирішенні їх управлінських та ділових проблем, оптимізації бізнесу, підвищенні ефективності функціонування організації.

Встановлено, що не дуже широко представлені публікації, сфокусовані в такому актуальному аспекті, як обґрунтування консалтингового супроводу

підприємництва в контексті сучасних наукових теорій. Зазначена проблематика підштовхнула нас до розгляду теоретичних концепцій (економічних і управлінських), що дозволяють бізнес-консультантам не тільки науково обґрунтувати, але і якісно позиціонувати практичну і економічну доцільність їх послуг для підприємців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Підходи до визначення суті консалтингу, його ролі у вирішенні проблем ринку консалтингових послуг досліджуються у працях таких відомих науковців, як А. Агаєва, І. Богданов, Ф. Тейлор, Г. Девіс, В. Царьов, Е Голдратт та ін.

Відправною точкою активного просування консалтингу в сфері підприємництва можна вважати появу на початку двадцятого століття «теорії наукового управління» [1, с. 43]. Поява даної наукової концепції дозволило представникам бізнесу ліквідувати брак компетентностей в умовах, коли потужний технічний прогрес зумовив необхідність переглянути підходи до побудови виробничих процесів, системи управління і структури організації. Завдяки теорії наукового управління підприємці чітко усвідомили цінність в своєчасному залученні незалежних бізнес-консультантів для кваліфікованого впровадження найсучасніших інноваційних рішень в практику управління. Підприємницькі організації, що співпрацювали з бізнес-консультантами зуміли адаптуватись до нових ринкових умов, підвищити власну конкурентоспроможність.

Успіхи консалтингового супроводу підприємництва в рамках теорії наукового управління привели до розширення інтересу до різним аспектів побудови і оптимізації бізнесу, а також до активного становленню та розвитку нових областей консультування, таких як: фінансове управління, загальне управління та адміністрування, маркетинг, інформаційні технології, оціночна діяльність, управління персоналом та ін. [1, с. 110].

В даний час консалтинг – це ціла галузь інтелектуальних послуг, що надаються високопрофесійними консультантами (агентами змін або економічними агентами) організаціям або окремим особам, які зацікавлені в

підвищенні рівня успішності при досягненні значущих цілей [2, с. 71]. Таким чином, привабливість консалтингових послуг багато в чому базується на появі та активному просуванні будь-яких теоретичних концепцій (економічних, управлінських, поведінкових та ін.), що дозволяють не тільки зрозуміти значимість інноваційних ідей та моделей, а й усвідомити важливість і цінність залучення високопрофесійних експертів задля сприяння в їх впровадженні. Такі концепції покликані обґрунтовувати те, що вигода від залучення підприємцями кваліфікованих бізнес-консультантів є більшою ніж витрати на взаємодію з ними [6, с. 945]. Необхідно відзначити, що характер консультування полягає в тому, що послуги носять рекомендаційний характер, тому підприємці мають вибір як скористатися, так і не скористатися.

Підприємці, особливо зі сфери малого і середнього бізнесу, часто досить стримані в питаннях залучення бізнес-консультантів для надання сприяння у вирішенні тих чи інших економічних або управлінських питань [2, с. 70], що обумовлено високою ціною якісних консалтингових послуг.

Підприємці звертаються до консультантів, коли вони чітко усвідомлюють, що не мають відповідних професійних компетенцій, а також впевнені в економічній доцільності та продуктивності залучених консалтингових послуг. Тому представникам консалтингу важливо не тільки професійно здійснювати експертну діяльність, але ефектно позиціонувати її в очах підприємців, спираючись на сучасні наукові підходи.

Мета статті: дослідити концепції, що обґрунтовують та доводять доцільність залучення консультантів у розв’язання поточних завдань бізнесу.

Виклад основного матеріалу. Аналіз досліджень в рамках позначеної тематики дозволив виявити значущі наукові концепції, на яких ґрунтується діяльність бізнес-консультантів, визначається цінність залучення консалтингових послуг в процесі впровадження передових інноваційних рішень в практику управління бізнесом: «теорія ресурсної залежності», концепція «ключових компетенцій», «теорія обмежень», «теорія трансакційних витрат», «теорія граничної корисності».

Розробники основних положень «теорії ресурсної залежності», обґрунтовують причинно-наслідковий взаємозв'язок якісного використання зовнішніх ресурсів організації в конкурентному середовищі [11]. Відповідно до цієї теорії, важливою умовою стратегічного і тактичного управління будь-якою організацією є залучення унікальних і цінних ресурсів, так як це дозволяє ефективно знижувати рівень невизначеності та посилювати можливості, що відкриваються [1, с. 52].

Організації не можуть відтворювати повністю всі необхідні ресурси і залишатися самодостатніми, тому змушені залучати робочу силу, капітал, сировину, технології, інформацію тощо з зовнішнього середовища [18, с. 31]. Підприємці постійно стикаються з проблемою невизначеності і ризику при визначенні можливостей і підходів до використання тих чи інших ресурсів. В такій ситуації залучення бізнес-консультантів дозволяє підвищити якість управлінських рішень і забезпечити ефективність досягнення значущих бізнес-цілей [4, с. 46]. Співпраця підприємця з консалтинговими організаціями та незалежними управлінськими консультантами найчастіше забезпечує стійку конкурентну перевагу.

Необхідно відзначити, що залучення підприємцями консалтингових послуг має ґрунтуватися на економічній вигоді та враховувати витрати на дані послуги [10]. На перший погляд, консалтинг є витратним ресурсом. Разом з тим витрати на консалтингові послуги дозволяє істотно знижувати трансакційні витрати компанії шляхом обґрунтованої концентрації зусиль на пріоритетних (ключових) напрямках організаційних змін.

Теорію ресурсної залежності доповнює концепція «ключових компетенцій» Г. Девіс. Поняття «ключова компетенція» визначається як гармонізоване поєднання декількох ресурсів і навичок, які відрізняють фірму на ринку, визначають конкурентоспроможність компанії [8].

М. Кумар виділяє теоретичну концепцію «основних компетенцій» як одну з найбільш використовуваних концепцій консалтингу та вважає, що консультантів можна розглядати як вчених світового бізнесу, т. як вони

спостерігають, аналізують свої результати досліджень в контексті теорії і роблять висновки [10]. Ключова ідея концепції: кожен бізнес має «основну компетенцію», яка є ключовим фактором успіху.

«Ключова компетенція» може приймати різні форми, наприклад, технічні ноу-хау, покриття ринку, відносини з клієнтами або культурні фактори, такі як лояльність співробітників або ефективне управління людськими ресурсами. «Ключова компетенція» забезпечує бізнес конкурентною перевагою, і, відповідно до теорії, дозволяє будь-якому бізнесу успішно розвиватися. Бізнес-консультанти можуть допомогти підприємцям зосередитися на своїх ключових компетенціях, динамічно наростити конкурентні переваги, визначити додаткові вигоди.

У консалтингу також активно застосовується «теорія обмежень», автором якої є Е. Голдратт [9]. Зазначена теорія дозволяє консультантам обґрунтувати організаційні зміни, з метою забезпечення стабільності у досягненні цілей бізнесу. основою даної концепції є те, що кожна організація повинна мати принаймні одне обмеження. Обмеженням є будь-який чинник, який стримує організацію від отримання всього того, до чого вона прагне.

Згідно з теорією обмежень, необхідно фокусуватися на обмеженнях в бізнес-процесах і організації виробництва. Дана теорія визначає набір інструментів, які можуть використовувати бізнес-консультанти в управлінні обмеженнями, при цьому збільшуючи прибуток комерційної організації [11].

Е. Голдратт визначає процес з п’яти кроків, що дозволяють бізнес-консультанту нейтралізувати/посилити «слабку ланку» управління:

1) визначити частину системи, яка становить найслабша ланка;

2) визначити якомога більше можливостей з обмежувального компонента, уникаючи дорогих змін або оновлень;

3) компонент системи, позбавлений обмежень, повинен бути відрегульований на здійснення процесу з максимальною ефективністю;

4) прийняти будь-які необхідні заходи для усунення обмежень;

5) повернення до першого кроку [9].

Оскільки в центрі уваги агентів змін повинні бути тільки обмеження, впровадження концепції «теорії обмежень» дозволяє привести до істотного поліпшення в найкоротші терміни (протягом двох - трьох місяців) без використання великої кількості ресурсів. Е. Голдратт вказує, що більшість організацій мають дуже мало справжніх обмежень і визначити їх дуже важко, тому послуга професійних експертів з виявлення «вузьких місць» організації просто незамінна [28].

С. Ганбьок було огрунтовано «теорію трансакційних витрат», згідно з якою, будь-які дії в економічному контексті тягнуть за собою витрати, які є передумовами її реалізації [7]. Таким чином, певні транзакції, що відбуваються в ринкових умовах, можуть генерувати дуже значні транзакційні витрати.

Поняття «трансакційні витрати» отримало безліч трактувань. Найчастіше науковці визначають трансакційні витрати як витрати, що відносяться не до виробництва продукції та надання послуг безпосередньо (витрати на матеріали, сировину, засоби зв'язку, заробітну плату, транспорт тощо), а до супутньої виробничої діяльності, пов'язаної з витратами на збір і пошук різноманітної інформації, необхідної для діяльності, а також на формалізацію процесу прийняття та впровадження управлінських рішень [3]. У зв'язку з цим бізнес-консультантам необхідно шукати альтернативні інституційні механізми для мінімізації цих витрат.

Теорія трансакційних витрат дозволяє розглянути консалтинг як джерело зниження таких витрат:

1. Витрати на пошук важливої інформації в галузі економічних і правових питань, підходів до збільшення обсягів прибутку, продажів, вдосконалення маркетингових стратегій, побудови бізнес-моделей і оптимізації інших сторін підприємницької діяльності. Відповідно, чим сильніше розвинена ринкова конкуренція, тим більше попит на консалтингові послуги.

2. Витрати в області захисту прав власності, в тому числі і від протиправних дій щодо власності. Ці завдання забезпечують послуги консалтингу, орієнтовані на надання захисту власності від протизаконних угод, а також на збереження стійкого виробництва і стабільності в надання послуг.

3. Витрати, пов’язані з оцінкою якості продукції, технологій, роботи персоналу, повністю забезпечуються сучасними інструментами консалтингу.

4. Витрати на перетворення бізнесу. В даному випадку обґрунтовано залучення консультантів, що спеціалізуються в питаннях змін, злиття, поглинань, розподілу бізнесу.

5. Витрати, пов’язані з невиконанням зобов’язань і деструктивних дій персоналу і контрагентів фірми. Дані завдання можуть ефективно вирішувати консультанти, які надають юридичні, кадрові та інші спеціальні послуги.

Отже, консалтинг знижує трансакційні витрати підприємницької організації. Однак, витрати на послуги бізнес-консульнантів доцільні тільки у випадку, коли забезпечується економічна вигода. В даному випадку важливо взяти до уваги окремі положення «теорії граничної корисності», засновниками якої були A. Marshall, C. Menger [10].

«Теорія граничної корисності» спрямована на визначення закономірностей поведінки споживачів в контексті динаміки формування і зміни попиту на послуги [4]. Відповідно до зазначеної теорії, товар купується покупцями тільки в тому випадку, якщо він володіє певними корисними властивостями. В даному випадку під корисністю розуміється суб’єктивне задоволення, яке отримує споживач від споживаного блага. Головна ідея авторів «теорії граничної корисності» полягає в тому, що цінність блага для споживачів визначається не витратами, а тим корисним ефектом, який вони можуть отримати від блага. Науковці також довели, що цінність блага залежить від його рідкості [4].

Консалтингові послуги в рамках даної теорії можуть розглядатися як джерело максимізації передбачуваної вигоди для організації. Згідно «теорії граничної корисності», організація буде використовувати відповідний виникнення проблем рідкісних або цінних ресурсів доти, доки передбачувана гранична вигода від використання цього ресурсу (рекомендацій консультантів) буде перевищувати витрати, пов’язані із здійсненням консультаційного процесу. З однією боку, практично всі сфери діяльності підприємців підлягають управлінського консультування і його застосування часто дозволяє отримати високий економічний та забезпечити соціальний ефект [1, с. 54]. З іншого боку,

бізнес-консультантам необхідно враховувати особливості сприйняття потенційних клієнтів і формувати їх суб'єктивну задоволеність вже на етапі позиціонування послуг.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Базовий принцип позиціонування і просування консалтингових послуг обумовлений використанням систематичного і концептуального підходу. Разом з тим аналіз публікацій, присвячених консалтинговому супроводу підприємництва, дозволив встановити, що основний їхній зміст зосереджено в наступних питаннях: стандартизація процедур і методів консалтингу, якісна реалізація етапів і алгоритмів реалізації консалтингових проектів, культура і етика побудови відносин в системі суб'єктних відносин «консультант – клієнт».

В економічній літературі існує принцип оптимальності споживчої поведінки, згідно з яким суб'єкт, набуваючи якийсь продукт або послугу, прагне не тільки з користю розподілити свій дохід, але знайти суб'єктивно забарвлену задоволеність за результатами придбання того чи іншого товару або послуг. Тому це підтверджує значущість бізнес-консалтингу як теоретичні концепції, що дозволяють обґрунтувати доцільність залучення їх послуг представниками підприємницької діяльності.

Представлений список теорій, що сприяють обґрунтуванню доцільності залучення консалтингу підприємницькими структурами, не є вичерпним. Існує безліч інших теорій, що представляє інтерес в рамках позначеної проблематики, і їх подальше вивчення є важливим умовою для більш глибокого розуміння концептуальних основ консалтингового супроводу підприємництва. Бізнес-консультанти беруть до уваги і активно використовують в процесі побудови взаємодії з клієнтами розглянуті в рамках даного дослідження концепції та теорії, що дозволяє більш продуктивно вибудовувати довгострокову взаємодію з підприємцями як замовниками консалтингових послуг.

Список використаних джерел:

1. Агаева А.Н. Управленческое консультирование в системе потребительской кооперации: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05/ Белгородский университет потребительской кооперации. Белгород, 2011. 215 с.

2. Богданов И.К., Агафонова М.С., Половинкин И.С. Консалтинг как институт современной экономики и его влияние на развитие среднего и малого бизнеса. *Международный студенческий научный вестник*. 2016. № 2. с. 70-72.

3. Теория научного управления Ф. Тейлора. *Студопедия – лекционный материал для студентов:* веб-сайт. URL: https://studopedia.su/6_12354_teoriyanauchnogo-upravleniya-f-teylora.html.

4. Теория предельной полезности. *Studfiles:* веб-сайт. URL: https://studfiles.net/preview/1666643/page:23/.

5. Трансакционные издержки. *Экономический портал:* веб-сайт. URL: http://www.economicportal.ru/ponyatiya-all/transakcionnye-izderzhki.html.

6. Царёв В.Е., Вершина Д.А., Дроздов И.Н. Управленческий консалтинг как средство эффективного развития малого и среднего предпринимательства // *Экономика и предпринимательство*. 2016. № 4. С. 943−947.

7. Canbäck S. Transaction cost theory and management consulting: why do management consultants exist? *Henley Management College*. 1998. p. 52-56.

8. Davis G.F., Cobb, J.A. Resource Dependence Theory: Past and Future // Stanford's Organization Theory Renaissance 1970–2000. *Bingley: Emerald Group*. 2010. P. 21–42.

9. Goldratt India. *Goldratt India:* веб-сайт. URL: http://www.goldrattindia.com/about.html.

10. Kumar M.J. Marginal Productivity Theory of Distribution. *Economics discussion:* веб-сайт. URL: http://www.economicsdiscussion.net/theory-ofdistribution/ marginal-productivity-theory-of-distribution-2/7406.

11. What is Theory of Constraints – TOC?. *Vector consulting group:* веб-сайт. URL: https://www.https://www.vectorconsulting.in/what-is-theory-of-constraints/.in/what-is-theory-of-constraints/.

УДК 005.936.3 (477) (045)

Ковтун Е.О., к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розкрито сутність та етапи формування системи менеджменту вітчизняних підприємств в Україні. Розглянуто основні світові моделі управління та етапи їх формування. Визначено, що здійснення управління передбачає не тільки технологію виробництва продукції, а й поведінку різних учасників управління на підприємстві, від яких значною мірою залежить успішність діяльності підприємства. Саме в цьому полягає нагальна необхідність проведення дослідження різних напрямів розвитку менеджменту та їх змін для створення ефективної та оптимальної системи менеджменту, яка сприятиме сталому розвитку підприємства.

Ключові слова: *менеджмент, механізм управління, ефективність, модель менеджменту, економіка, підприємство.*

Постановка проблеми. Проблеми та можливості розвитку менеджменту вітчизняних підприємств є досить актуальним у наш час. Це пов’язано з сучасним станом розвитку національної економіки. Адже, відомо, що у економічно розвинених країнах налагоджена система менеджменту на підприємствах посприяла суттєвому підвищенню продуктивності праці. Сьогоднішній стан менеджменту вітчизняних підприємств є недосконалим. Про це свідчить низька конкурентоспроможність, продуктивність праці та, як результат, ефективність підприємства. Всі ці фактори і визначають наявність певної проблеми у менеджменті вітчизняних підприємств.

Аналіз останніх досліджень. Дане питання досліджувало ряд як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, а саме: Б.П. Будзан, Ф.І. Хміль, Г.В. Щокін, Г.А. Дмитренко, М. Портер, П. Друкер, А. Томпсон А. Стрікленд. Серед концепцій, які пропонувалися вченими, не існує єдиної та універсальної, яка б змогла сформувати досконалу та стабільну систему менеджменту на

підприємстві. Слід додати, що внаслідок стрімкого розвитку інформаційних технологій, постійно з'являються нові методи та підходи щодо здійснення процесу управління підприємством.

Мета статті. В умовах розвитку ринкових відносин, вітчизняні підприємства в Україні потребують заміни неефективної колишньої системи менеджменту на нову, сучасну та актуальну. Пошук такої системи з урахуванням особливостей національної економіки та аналіз різних успішних світових моделей менеджменту і є метою даної статті.

Виклад основного матеріалу. Система менеджменту на підприємстві повинна адаптуватись до змін, виникнення яких неминуче повинне зазначатися на пріоритетах за допомогою визначення безпосереднього стратегічного напряму розвитку підприємства. В результаті цього, суть менеджменту вітчизняного підприємства передбачає забезпечення реалізації його основної мети. Слід зазначити, що саме конкурентоспроможність відіграє роль кількісного критерію мети розвитку підприємства, що допомагає стабільному зростанню його ефективності. Теоретичною базою для формування успішної системи менеджменту на підприємстві виступають всесвітньо відомі теорії систем, здобутки різних шкіл менеджменту тощо.

На рубежі XX і XXI століття в розвитку менеджменту можна помітити тенденцію повернення до минулого, а саме усвідомлення значення матеріальної, технічної бази сучасного виробництва [4, с.101].

Це зумовлено посиленням різноманітних впливів технічного прогресу на досягнення цілей організації, ролі продуктивності і якості продукції для перемоги в конкурентній боротьбі; посиленням уваги до організаційної культури, різних форм демократизації, участі рядових працівників в процесах збільшенні прибутків і здійсненні управлінських функцій. Це також може свідчити про форми максимально ефективного використання й розвитку кадрового потенціалу, створення найбільш прийнятних для реалізації цієї мети форм мотивації.

Слід також припустити, що розвиток науки управління на межі XX–XXI ст. ґрунтується як на класичних постулатах, так і на нових концепціях, більшість із яких має суто приватний і прикладний характер. Це можна пояснити тим, що навіть найдосконаліша теорія не в змозі пояснити, описати і запропонувати стандартний спектр рішень стосовно будь-якого процесу або явища у організації. Проте ціла низка наукових напрямів може стати основою для формування теоретичних досліджень в конкретній галузі.

Велика кількість проблем в різних сферах економіки України вкрай загострилися через нестачу високопрофесійних кадрів. Сучасному менеджменту вітчизняних підприємств буде важко здійснити значний крок вперед. Адже, постійно виникають нові умови господарювання, які вимагають значних змін в існуючій системі менеджменту на підприємстві. Отже, необхідно змінювати стереотипні системи управління на підприємствах, які склалися протягом тривалого часу [2, с.272].

Одна із найважливіших проблем сучасного менеджменту В Україні - це **небажання що-небудь змінювати**, схильність зберігати стабільність, прагнення охороняти свій «status quo», свою позицію, посаду та напрацювання, пишатися минулими заслугами та досягненнями і продовжувати робити все, як раніше, зберігати непорушність процесів у компанії, які одного разу призвели до успіху. Такий підхід буквально означає занепад компанії. Безумовно, пишатися минулими досягненнями або минулими стратегіями можна, але вони працюють не завжди.

За своєю значимістю і масштабами проблема змін, на нашу думку, найважливіша проблема вітчизняних керівників-підприємців. Вона свідчить про потребу зберегти усталене, напрацьоване і спиратися у своєму розвитку на досягнення, які були досягнуті колись давно.

Ще однією з характерних рис менеджменту українських підприємств є слабкість організаційної культури. А отже, постає необхідність у створенні ефективної організаційної культури з конкретними корпоративними цінностями та міцним корпоративним духом.

Б.П. Будзан виділяє певні негативні сторони менеджменту в Україні, а саме [1, с. 166-181]:

– висока потреба в менеджерах;

– нехтування довгостроковим плануванням управління;

– невміння імпортувати нові технологічні прийоми;

– не досить високий професійний рівень директорів підприємств;

– низька корпоративна культура.

Оскільки підприємство є насамперед соціальною системою, то ефективність його в першу чергу залежить від персоналу. Тут необхідними зусиллями зі сторони керівника є вміння використовувати даний потенціал з користю для підприємства. Вирішальне значення тут мають такі чинники, як лідерство, мотивація поведінки, культура, моральність, доброзичливість, стосунки в колективі.

На нашу думку, внаслідок довготривалого панування тоталітарної системи в суспільстві відбулося помітне зниження морального рівня активної частини населення, що глибоко закріпило в українському менталітеті неповагу до праці інших людей, інертність та безініціативність.

В той же час, не зважаючи на велику кількість проблем, на даному етапі економічного розвитку, керівниками вітчизняних підприємств здійснюються певні кроки в напрямку впровадження сучасних теорій і практик в менеджменті, наприклад [3, с.89]:

– посилюється інтенсивність використання підприємствами міжнародного досвіду управління;

– впроваджуються різні методи підвищення кваліфікації співробітників (курси, тренінги, закордонне стажування тощо).

Звичайно, зазначені тенденції не вирішують усіх проблем сучасного менеджменту України, але мають позитивне спрямування.

Розвиток персоналу повинен пов’язати професійно-кваліфікаційну модель робочих місць з моделлю особистих та ділових рис людини, поступово формувати свідому активну відповідальну особистість, відродити справжній демократизм у відносинах між виконавцями і керівниками. Також формування

дієвої моделі менеджменту повинно враховувати безліч факторів, основними з яких є:

– ментальність суспільства;
– загальнонаціональна культура;
– субкультура регіону;
– політична та економічна ситуація;
– релігійне середовище;
– вид, розмір та стадія розвитку бізнесу;
– форма організації та функціонування бізнесу;
– рівень технологій та наукоємність бізнесу;
– робота на зовнішніх ринках та інтернаціоналізація бізнесу.

Отже, створення умов до запровадження соціальних програм, дасть можливість підвищити добробут населення країни, підняти виробничий потенціал підприємства та наблизити його до європейських стандартів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, на основі даного дослідження, можна вважати, що за допомогою використання вищеперерахованих способів, менеджмент вітчизняних підприємств матиме змогу досягти успіху в різних завданнях підприємства. В тому числі, керівник підприємства повинен стати центральною фігурою керування та розробляти варіанти господарських вирішень, бере на себе відповідальність за розробку та впровадження управлінських команд.

Також, ми вважаємо, що заходами по вдосконаленню організаційної культури українських підприємств повинні стати:

– гуманізація праці;
– соціалізація;
– демократизація управління;
– створення раціональної системи трудових відносин;
– налагодження сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;
– забезпечення гласності в управлінні.

Майбутні дослідження мають бути спрямовані на подальшу деталізацію моделі організаційної культури вітчизняного менеджменту.

Список використаних джерел:

1. Будзан Б.П. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. К.: Основи, 2001. 349 с.

2. Блакита Г.В. Моделювання стратегічних карт розвитку організації: монографія. Г.В. Блакита, Л.О. Чорна, О.О. Коваленко, Н.Ю. Чорна, О.Д. Зачоса, А.В. Петровська. Вінниця: ВТЕІ, 2012. 312с.

3. Воронкова А.Е. Проблемы конкурентоспособного потенциала предприятия. А.Е. Воронкова, В.П. Пономарев, Г.И. Дибнис. К.: Техника, 2009. 152 с.

4. Коваленко О.О. Методологія створення мережевого інформаційного середовища управління діяльністю та розвитком організації: монографія. О.О. Коваленко. Вінниця: РВВ ВНАУ, 2009. 230 с.

УДК 658.8 (477)

Корж Н.В., д.е.н., професор

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ МЕРЕЖЕВИМИ ПІДПРИЄМНИЦЬКИМИ СТРУКТУРАМИ: СПЕЦИФІКА І ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ

Розглянуто концептуальні підходи і теорії підприємницьких мереж. Встановлено комплекс факторів, які впливають на впровадження мережевих організаційних інновацій і формування мережевих підприємницьких структур. Серед основних факторів виділяються: зниження ступеня довіри і зростання підприємницьких ризиків; зростання числа бізнес-процесів, необхідність прискорення внутрішньофірмових трансакцій; збільшення самостійності і звуження функціональної спеціалізації підрозділів; зміна значимості вертикальних і горизонтальних зв'язків; розширення видів та напрямків діяльності компанії; зростання залежності від стратегічних партнерів

Ключові слова: *організаційна структура, мережева підприємницька структура, стратегічне управління,ефект масштабу.*

Починаючи з 1990-х років триває розвиток формування концептуальних основ теорії мережевої організації бізнесу в межах концепції стратегічного управління. Якщо в ранніх дослідженнях акцентом вивчення було сутність мережевої організації з точки зору розвитку міжфірмових відносин, то в 90-х роках активно починають вивчатися переваги мережевих структур щодо їх інформаційної відкритості та адаптивної спроможності. Питання міжфірмової співпраці, формуванню та розвитку мережевих структур вивчали В.В. Радаев, Х. Хаканссон, Р. Екклес та ін., теорію міжфірмових мереж в розрізі стратегічного управління – Дж. Дайєр, М. Дженсен, У. Меклінг, Х. Сингх, Р. Осборн, Дж. Хагедоорн та ін.

Метою статті є виявлення комплексу причин, що викликають впровадження організаційних інновацій і обумовлює еволюційний розвиток компанії в перебігу етапів формування мережевої підприємницької структури

Мережеві форми, які існують в різних сферах діяльності свідчать про те, що їх виникнення є наслідком розвитку компаній та досягнення ефекту масштабу. Питання стратегічного управління мережевими підприємницькими структурами є недостатньо організованими та вивченими. Феномен виникнення мережевих підприємницьких структур, так само як і процеси стратегічного управління їх розвитком є предметом дослідження багатьох зарубіжних і вітчизняних авторів, але не отримали належного представлення в науково-методичних розробках. Досвід діяльності мережевих підприємницьких структур в питаннях стратегічного управління також не може бути використаний повною мірою, оскільки формування цих мереж є еволюційними змінами організаційно-управлінських форм.

Тому аналіз сучасного стану та проблем стратегічного управління мережевими підприємницькими структурами може бути проведений на кожному з етапів її формування.

Реалізація кожного з етапів проектування мережевої підприємницької структури пропонується розглядати як комплекс стратегічних задач, на вирішення яких має бути спрямована діяльність керівництва та, що відображає специфіку й проблеми стратегічного управління мережевої підприємницької структури в сучасних умовах.

1 етап: Формування передумов виникнення мережевої структури.

На етапі формування передумов виникнення мережевої структури масштаби компанії перебувають в межах одного ринку. Управління розвитком основних видів діяльності здійснюється в рамках функціональної або дивізіональної структури, стійкість якої досягається за рахунок використання владних механізмів, норм, правил і процедур. Цілком очевидно, що за таких умов компанія не відрізняється гнучкістю і адаптивністю до змін зовнішнього середовища. Під час зростання масштабів, посилюються підприємницькі ризики, що викликають зростання обсягу ресурсів, інформаційних потоків. В цей час ефективність діяльності компанії багато в чому залежить від швидкості реакції на кон'юнктурні зміни і проведення превентивних заходів щодо зниження її нестабільності. Вирішення зазначених завдань стає практично неможливим в рамках традиційної організаційної структури.

Нові функції, які має вирішити організаційна структура компанії, зводяться до таких:

- забезпечити поступове зростання самостійності і автономності підрозділів компанії (створюються умови для розвитку «внутрішнього ринку») [31];

- сприяти можливості диверсифікації діяльності торговельних підприємств за рахунок не властивих для них послуг метою забезпечення ефективності основного напрямку діяльності;

- забезпечити можливість зміни механізмів управління на основі стандартів, встановлених організаційних правил за рахунок розвитку комунікативних і організаційних зв'язків;

- забезпечити формування динамічних конкурентних переваг на основі розвитку комунікативних компетенцій і навичок в сфері антрепренерства;

- формалізувати та автоматизувати бізнес-процеси;

- забезпечити реалізацію стратегічного плану розвитку компанії, який в нових умовах формується з врахуванням амбіцій регіональної експансії та розвитку ексквізивних компетенцій в галузі;

- організаційна структура починає набувати рис мережевої структури [1].

Слід зазначити, що в описаних умовах компанія не обов'язково вибирає шлях формування мережевої структури. Можуть бути використані альтернативні структури такі, як проектна і матрична. Разом з тим, їх застосування обмежене через невідповідність стратегічним цілям і завданням розвитку компанії, які ставляться для розширення масштабів діяльності. Їх використання відрізняється короткочасним характером внутрішньофірмових трансакцій. Кожна компанія прагне підтримати рівень конкурентоспроможності. Тому доцільним буде проведення організаційних інновацій та розвиток ключових конкурентних переваг [2].

2 етап: Формування мережевої структури.

На етапі формування мережевої структури компанія має міжрегіональний масштаб, діючи переважно на кількох регіональних ринках. Управління розвитком основними видами діяльності здійснюється в межах мережевої структури. Стійкість структури досягається за рахунок використання таких механізмів, як організаційні зв'язку та групові форми праці.

Процес формування мережевої структури може відбуватися в такі способи:

1) створення у межах компанії мережевої організаційної структури:

а) вертикальні (опосередковані) зв'язки між елементами через керуючу (центральну) компанію;

б) горизонтальні (прямі і безпосередні) і вертикальні (опосередковані) зв'язки між усіма елементами.

2) трансформація мережевої організаційної структури в мережеву структуру, засновану на міжфірмовій співпраці.

Зростання автономності підрозділів компанії створює передумови до розвитку мережевої взаємодії, яке полягає в наданні внутрішньофірмових зв'язків ринкового характеру.

Крім цього, реалізація мережевих принципів можлива в процесі розвитку кооперації та співпраці, як то при створенні великих корпорацій, вертикально-інтегрованих компаній, фінансово-промислових груп, стратегічних альянсів, проектно-інноваційних союзів та інших взаємин і зв'язків між компаніями, побудованих на тривалих контрактах.

На даному етапі розвитку компанія не набуває рис мережевої підприємницької структури, бо мережева взаємодія має переважно внутрішньофірмовий характер, а зв'язок між окремими її елементами опосередкований через керуючу компанію. Взаємодія і контакти зі сторонніми учасниками ринку, стратегічними партнерами є епізодичними, заснованими на разових або середньострокових угодах, рівень розвитку горизонтальних і вертикальних зв'язків низький. Наявність мережевої організаційної структури створює умови для розширення процесів мережевої взаємодії в рамках всього ринку, але при цьому вимагає зростання потенціалу як самої компанії, так і інших учасників ринку. «Зрілість» компанії визначається ступенем автономності та незалежності складових її елементів, що інтегруються в єдину систему за рахунок мережевих взаємодій. Наприклад, якщо розглянути торговельну мережу, то торговельні регіональні підрозділи, які входять до її складу мають достатній рівень самостійності та автономності, але рівень мережевої взаємодії низький чи повністю відсутній. Вагомого значення мають вертикальні зв'язки з керуючою компанією.

З розширенням масштабів діяльності компанії та збільшення числа елементів, які входять до її складу, зв'язок з керуючою (центральною) фірмою слабшає. Ступінь централізації функцій адміністративного управління і, відповідно, участі керуючої компанії в поточній діяльності керованих підрозділів знижується. Дії керуючої компанії, здебільшого, переходять в

площину стратегічного управління і визначення шляхів зростання стратегічного потенціалу компанії. У сформованих умовах для окремих елементів актуалізуються не вертикальні, а горизонтальні зв'язки. Розширюється співпраця в сферах технічної, маркетингової, логістичної, інноваційної, організаційно-управлінської мережевої взаємодії.

Основними функціями керуючої компанії можна зазначити такі: стратегічне управління; внутрішній аудит і фінансовий контроль; ціноутворення - методологічне забезпечення, затвердження цін на пілотні товари і послуги; управління персоналом - розробка і контроль виконання кадрової політики, прийом/звільнення керівників структурних підрозділів; бізнес-планування; розробка єдиних стандартів, формування контрольних показників виробничої та інвестиційної програм, контроль виконання; бюджетування - методологічне забезпечення, формування контрольних показників, контроль виконання; управління витратами - планування і контроль виконання; взаємодія з органами влади та ЗМІ.

Таким чином, мережева організаційна структура переходить на якісно новий етап розвитку і являє собою мережеву організаційну структуру, засновану на внутріфірмовій співпраці при встановленні горизонтальних і вертикальних зв'язків.

Наступні етапи мережизації пов'язані з розвитком міжфірмової співпраці, враховуючи ускладнення структури компанії, зростання нестабільності і невизначеності зовнішнього середовища.

Причиною активізації міжфірмової співпраці є обмеженість ресурсів для реалізації цілей розвитку компанії в умовах глобалізації, інтеграції національних і міжнародних ринків, а також необхідністю контролю з боку компанії за діями інших учасників ринку і партнерів з метою утримання власних конкурентних позицій. Через це компанія розвиває співробітництво з учасниками ринку, мережева взаємодія набуває сталості у відносинах з одночасним посиленням взаємозалежності учасників (виробників,

постачальників, логістичних компаній, споживачів, девелоперів, фінансових інститутів). Але сама мережева структура характеризується низькою стійкістю, бо рівень розвитку мережевих взаємодій ще невисокий та супроводжується підприємницькими ризиками.

3 етап: Розвиток мережевої підприємницької структури.

«Слабкості» мережевої структури долаються в перебігу розвитку самої мережі та включення до неї більшого числа учасників, розширення форм і видів мережевої взаємодії. Зростання числа учасників пов'язаний з розширенням компанії до міжнародного рівня.

Розвиток міжнародної діяльності компанії висуває нові вимоги до формату і якісного рівня мережевої структури:

1. Високий рівень мережевої взаємодії елементів мережі, без якого важко розвивати конкурентний і стратегічний потенціал учасників та отримати максимальну вигоду в процесі співпраці;

2. Пропорційний розподіл ресурсів та інформаційних потоків залежно від внеску учасників в розвиток мережі та із збереженням їх відносної незалежності;

3. Відбір учасників мережі має відбуватися на засадах відповідності претендентів співпраці стратегічному баченню розвитку мережі та доцільності з точки зору можливостей отримання додаткових вигод від співпраці;

4. Управління мережевою підприємницькою структурою має бути спрямовано на вирішення стратегічно важливих питань розвитку мережі (з координуючим центром або на паритетних засадах в рамках спеціально створених структур).

В результаті реалізації зазначених аспектів, що висуваються до міжнародної компанії, формується нова форма - мережева підприємницька структура. Порівняльний аналіз етапів формування і розвитку підприємницької структури представлений в таблиці 1.

Таблиця 1 - **Специфічні риси стратегічного управління розвитком мережевої підприємницької структури в перебігу етапів її формування**

Ознака	Етап 1 Формування передумов виникнення мережевої структури	Етап 2 Формування мережевої		Етап 3 Розвиток мережевої підприємницької структури
		2.1.Внутріфірмова мережа	2.2. Міжфімова мережа	
Масштаби компанії	регіональна	національна	національна	міжнародна
Організаціина структура	функціональна/ дивізійна	мережева організаційна	мережева міжфірмова	мережева міжфірмова
Форми міжфірмових вертикальних звязків	разові контракти та угоди	разові контракти та угоди	міжфірмові мережеві звязки	злиття та поглинання
Форми міжфірмових горизонтальних звязків	незалежні відносини	незалежні відносини	міжфірмові мережеві звязки	інтегровані звязки
Ступінь контролю над ситуацією та діями контрагентів, партнерів	низька	низька	середня	висока
Темпи зміни чистого прибутку	повільні	відносно низькі	відносно високі	стрімкі
Рівень підприємницьких ризиків	дуже високий	високий	середній	низький
Розвиток «внутрішнього ринку» в структурі компанії	«внутрішній ринок» відсутній	зародження «внутрішнього ринку»	вихід мережевих звязків за межі компанії	«внутрішній ринок» мережі тотожний ринку
Прогнозні методи і моделі конъюнктурних змін	формалізовані методи і моделі	формалізовані та інтуітивні методи і моделі	формалізовані та інтуітивні методи та моделі	інтуітивні методи (сценарний підхід) та імітаційні моделі
Механізм сталості структури	влада, система правил і процедур	правила і процедури, ідеологія організаційної поведінки	організаційні звязки та групові форми праці	взаємозалежність учасників, потоки ресурсів та інформації

Практичний інтерес представляє комплекс причин, що викликає впровадження організаційних інновацій і обумовлює еволюційний розвиток компанії в перебігу етапів формування мережевої підприємницької структури (таблиця 2).

Таблиця 2 - **Комплекс факторів і причин, які обумовлюють впровадження мережевих організаційних інновацій**

Невизначеність середовища / Контроль факторів росту	Причини і фактори мережевих організаційних інновацій	Мережеві організаційні інновації
Етап 1: формування передумов виникнення мережевої структури		
Низька/Високий	зниження ступеню довіри, зростання підприємницьких ризиків; диверсифікація діяльності компанії; освоєння і впровадження нових торговельних форматів; збільшення внутрішніх трансакцій; гальмування процесів розробки і прийняття рішень.	Створення нових функціональних підрозділів, реінжиніринг бізнес-процесів, впровадження групових форм праці, ідеології оргповедінки, програми підвищення кваліфікації персоналу.
Етап 2: формування мережевої структури		
1 фаза: внутріфірмова мережа		
Нижче за середню/Середній	- вплив конкуренції та невизначеність середовища; - необхідність поділу профільних ризиків і захисту активів компанії від конкурентів; - підвищення автономності регіональних підрозділів; - формування і розвиток «внутрішнього ринку» між регіональними підрозділами (обмін інформацією, ресурсами); - вимога зростання гнучкості структури в зв'язку зі зниженням її керованості; - необхідність збільшення ефективності внутрішньоорганізаційні трансакцій.	Зміна організаційно-правової форми компанії (холдинг), проектування мережевої організаційної структури
2 фаза: міжфірмова мережа		
Вище за середню/Середній	- нові торговельні об'єкти адаптуються до потенціалу території локації й, відповідно, розвиток взаємодій зі сторонніми організаціями; - взаємодія через керуючу компанію уповільнює організаційні трансакції; - стратегічний потенціал компанії визначається результатами співпраці із сторонніми компаніями щодо обміну технологіями, інформацією, ресурсами та ін .; - компанія взаємодіє з конкурентами - торговими мережами і стратегічними партнерами, вибираючи різні форми співпраці	Створення мережевої організаційної структури закріплюється в корпоративних документах. Керуюча компанія перетворюється на «мережеве ядро», регіональні підрозділи на «мережеві вузли». Керуюча компанія зберігає функції стратегічного управління, делегуючи управління операційною діяльністю регіонам. Юридичне закріплення форм комерційного або некомерційного співробітництва.

Продовження табл. 2

Етап 3: розвиток мережевої підприємницької структури		
Висока / Дуже низький	- необхідність оптимізації правового поля мережевої взаємодії учасників мережевої структури; - реінжиніринг фінансових, інформаційних і ресурсних потоків з метою отримання додаткової економічної ренти; - закріплення принципів і норм корпоративного управління, розвиток мережевої структури за допомогою включення нових учасників; - уніфікація правил роботи і порядку виходу на нові ринки; - розробка і впровадження принципів загальномережевого стратегічного управління і планування на рівні окремих мережевих учасників.	Розробка і реалізація перерахованих організаційних інновацій забезпечує створення умов для зростання «зрілості» мережевих взаємодій, що веде до об'єднання інтересів, зусиль і ресурсів учасників з метою отримання додаткової економічної ренти

На першому етапі як основні причини виступають зниження ступеня довіри і зростання підприємницьких ризиків, що пов'язано з розширенням діяльності компанії та числа торговельних об'єктів в межах одного регіонального ринку.

На другому етапі створення мережевої підприємницької структури впровадження організаційних інновацій пов'язано з посиленням невизначеності середовища та зниженням контролю над факторами зростання компанії, що вимагає поділу профільних ризиків і захисту активів.

З розвитком спостерігається зростання самостійності і незалежності регіональних підрозділів і функціональних відділів у структурі керуючої компанії, особливо в прийнятті рішень в умовах контролю кон'юнктури в місці їх локації або сфери спеціалізації. Це призводить до організаційних інновацій, які пов'язані з виділенням дивізіональних компаній (cross-divisional companies), побудованих за «парасольковим» типом (мережа «METPO» холдингу «METRO Group»). У міру зростання компанії виникає потреба в децентралізації структурних підрозділів, взаємодія через керуючу компанію веде до

гальмування трансакцій, діяльність з розвитку торговельних підрозділів стає вузькоспеціалізованою. З метою підвищення ефективності діяльності керуюча компанія перетворюється в «мережеве ядро».

На етапі розвитку мережевої підприємницької структури постає проблема закріплення форми співпраці між учасниками мережі, що пов'язано з розробкою і реалізацією принципів організації та управління, властивих підприємницьким структурам (правове поле, оптимізація фінансових, інформаційних і ресурсних потоків). Вирішення зазначених проблем призводить до впровадження нової організаційної форми - мережевої підприємницької структури.

Таким чином, формування мережевої підприємницької структури розглядається як процес виходу нутрішньофірмових мережевих взаємодій за межі компанії в ході розвитку мережевої організаційної структури до рівня рганізаційно-управлінської форми, заснованої на міжфірмової взаємодії. При цьому зростає складність будови компанії, але посилюється її гнучкість і адаптивність до мінливих зовнішніх умов. Доведено, що комплекси факторів, які обумовлюють впровадження мережевих організаційних інновацій та формування мережевих підприємницьких структур, різняться на різних етапах їх розвитку. Основними мережевими ознаками, які визначають вектор проектування мережевої підприємницької структури є: розширення видів та напрямків діяльності в межах компанії, посилення конкуренції на споживчому ринку, зростання кількості внутріфірмових трансакцій, зростання самостійності підрозділів та розширення спеціалізації, зростання залежності від стратегічних партнерів.

Список використаних джерел:

1. Патюрель Р. Создание сетевых организационных структур // Проблемы теории и практики управления. № 3. URL: (дата звернення: 14.05.2019).

2. Хемел Г., Прахалад К., Томас Г., О'Ніл Д. Стратегическая гибкость/пер. с англ. Л. Круглов-Морозов. СПб.: Питер, 2005. 381с.

УДК 326.12

Лозовський О.М., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

СУЧАСНІ МАРКЕТИНГОВІ КОМУНІКАЦІЇ, ЯК СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Розкрито сутність та особливості сучасних моделей оцінки ефективності маркетингових комунікацій. Здійснено оцінку ефективності перспективних засобів комунікаційної політики. Виявлено основні проблеми функціонування системи маркетингових комунікацій. Надано рекомендації щодо удосконалення системи комунікативного менеджменту підприємства.

Ключові слова: *комунікація, комунікативна програма, маркетингові комунікації, економічна ефективність, комунікативна ефективність, зв'язки з громадськістю, персональний продаж, комунікативний менеджмент.*

Постановка проблеми. Основним призначенням комунікацій в маркетинговій діяльності є інформаційне забезпечення споживачам можливості здійснення вибору пропонованих товарів і послуг. Приваблива товарна пропозиція виробника, поширюючись через розгалужену збутову систему, тільки тоді знаходить свого споживача і задовольняє його потреби, коли підкріплюється відповідною комунікативною програмою. Кожне підприємство має скористатися можливостями маркетингових технологій, щоб визначити та оцінити власні можливості, а потім створити товари та послуги, що матимуть найвищу споживчу цінність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Найбільш відомими фахівцями, які вивчають дану проблематику є: С. Гаркавенко, В. Герасимчук, В. Іванов, О. Єгошин, Н. Кушнір, А. Коваленко, М. Корнєва, О. Кузьмін, Б. Обридько, Т. Примак, Е. Ромат, В. Ткачук та ін. Сьогодні основна увага приділяється висвітленню питань комунікативної діяльності, з позицій економіки держави та організації в цілому. Разом з тим, враховуючи важливість даної проблематики та її значущість в управлінні комерційною діяльністю господарюючих суб'єктів, виникає необхідність подальших досліджень підвищення рівня ефективності маркетингових комунікацій в системі управління підприємством.

Метою статті є обґрунтування сучасних комунікацій, як основи ефективної маркетингової діяльності підприємства на ринку.

Виклад основного матеріалу. Маркетинг і комунікації є категоріями, що традиційно асоціюються з комерційною діяльністю і приватним сектором. Про це можна говорити, судячи з великої кількості досліджень, проведених у напрямі вивчення впливу маркетингових технологій на організаційну ефективність компанії.

Загальна програма маркетингової комунікації підприємства, називається комплексом просування і являє собою поєднання п'яти основних комунікаційних засобів просування, а саме [3]:

1. Реклами – платної форми не особистісного представлення та просування ідеї, товарів та послуг, яку замовляє та фінансує певний спонсор. Зауважимо про те, що основне завдання реклами – спонукати до купівлі даного товару певного споживача (покупця). Тому рекламодавці мають знати, чи вдалося рекламі створити, підтримати, поглибити імідж підприємства та його товару чи послуги, чи спонукала реклама товару купувати його, чи створила вона коло постійних клієнтів, тощо.

2. Персонального продажу – презентації товару одному або декільком потенційним клієнтам, яка здійснюється в процесі безпосереднього спілкування та має на меті продаж та встановлення тривалих стосунків з клієнтами.

Персональний продаж застосовується в окремих випадках значно частіше, ніж інші засоби просування товарів, коли йдеться про значні гуртові замовлення та прямий канал розподілу (виробник-споживач), презентації нових товарів (товарів ринкової новизни). Отже, персональний продаж більш ефективний при оптовому збуті товарів.

3. Стимулювання збуту – одноразового спонукального заходу, які заохочують до придбання тих чи інших товарів або послуг. Варто відзначити, що стимулювання на українському ринку починалося з простих дегустацій, які стали дуже популярними серед споживачів. Ефективність системи стимулювання збуту значно підвищується, коли її засоби застосовуються разом

з іншими формами й елементами просування товару, наприклад рекламою і персональним продажем.

4. Зв'язків з громадськістю (Public Relations) – налагодження стосунків між компанією та різноманітними контактними аудиторіями за допомогою створення вигідної для компанії репутації, позитивного корпоративного іміджу, з одного боку, та усунення чи попередження небажаних чуток, пліток та дій – з іншого. До головних інструментів зв'язків з громадськістю належать контакти з пресою, створення репутації товару, корпоративні комунікації, зустрічі представників компанії зі споживачами та консультування.

5. Прямого маркетингу (Event Marketing) – використання різноманітних засобів комунікації для безпосереднього спілкування з покупцями, розрахованих на отримання певної реакції. Передбачає використання пошти, телефону та інших каналів, які дають змогу звертатися до певної категорії споживачів або отримувати негайну реакцію.

Оцінка ефективності комунікаційної компанії є найскладнішим і найважливішим етапом всього процесу розробки маркетингової стратегії. Деякі елементи взагалі неможливо оцінити. Але визначення результативності є необхідним кроком для подальшої оптимізації витрат і аналізу економічної ефективності. Компанія повинна вимірювати ефективність від введених заходів для подальшої розробки удосконаленої компанії [5, с. 89].

Під ефективністю комунікативної компанії розуміється відношення отриманого прибутку до витрат на дані комунікаційні заходи.

Для оцінки ефективності реалізації маркетингових комунікаційних стратегій використовують різні методи. Дану ефективність дуже важко відстежити не лише кількісно, а і якісно.

Також, досить непросто визначити у кількісних показниках вплив самого комунікативного звернення на обсяг збуту та прибуток. В першу чергу це можна здійснити через використання маркетингових комунікаційних заходів безпосередньо в місцях продажу товару чи послуги [1, с. 211].

Ефективність маркетингової комунікаційної діяльності залежить від: величини бюджету на комунікаційні заходи; рівня знань та досконалого

володіння методиками комунікаційної діяльності; термінів здійснення комунікативного впливу; ефективності та швидкості комунікативного звернення; аналізу характеристик цільового сегменту ринку та його ментальних особливостей.

В цілому в теорії маркетингових комунікацій існує їх поділ на економічну (торгову) і комунікативну ефективність. Перша категорія являє собою співвіднесення витрат на комунікацію з об'ємом продажів унаслідок комунікативної активності. Друга категорії пов'язана переважно з психологічним впливом і має на увазі використання широкого спектру методів попереднього, паралельного та пост комунікативного тестування.

Одним із найважливіших показників оцінки ефективності рекламних заходів є показники абсолютної та відносної ефективності. Абсолютна ефективність може бути визначена кількістю нових покупців, які були залучені за певний відрізок часу. Відносна ефективність визначається кількістю споживачів, обсягів закупівель, що були зроблені при застосуванні реклами та без неї. Додатковим параметром є окупність реклами, яка визначається порівнянням суми витрат на конкретний вид реклами.

Для визначення економічної ефективності маркетингових комунікацій можна запропонувати використовувати статистичну модель регрессивного аналізу. Ця модель свідчить, що існує простий лінійний зв'язок між незалежною величиною А (витрати на маркетингові комунікаційні заходи) та залежною величиною К (прибуток, обсяги збуту, доля ринку), а змінні с та х виступають коефіцієнтами кореляції. За допомогою парної кореляції, використовуючи дану модель, можна встановити залежність між застосуванням відповідних маркетингових комунікаційних заходів і результатами підприємства за допомогою формули:

$$К=c+x_1A_1+ x_2A_2+ x_3A_3+ x_4A_4,$$

де: A_1 – витрати на рекламу;

A_2 – витрати на паблік рілейшнз;

A_3 – витрати на особистий продаж;

A_4 – витрати на стимулювання збуту.

Для визначення комунікативної ефективності менеджменту підприємства необхідно проводити відповідні маркетингові дослідження, в яких пропонується визначати перші три конкуруючі бренди за обраним видом продукції, на основі опитувань споживачів в характерних місцях продажу.

Існує ряд методів економічної оцінки, як окремих елементів комунікаційної компанії, так і розрахунку синергічного ефекту інтегрованих маркетингових комунікацій в системі комунікативного менеджменту підприємства.

Сьогодні вкрай необхідно розраховувати, як економічний, так і комунікативний ефект від впровадження маркетингових заходів. Не достатньо звертати увагу лише на збільшення споживачів (комунікативний ефект), адже витрати на дані заходи можуть бути нерентабельними для підприємства.

Подальший розвиток комунікативного менеджменту підприємства з оточуючим середовищем, з метою досягнення позитивного ефекту «спілкування зі споживачем», можливий лише у разі дотримання перелічених нижче умов:

По-перше, використання комплексу інструментів комунікацій та створення інтегрованої маркетингової комунікації – як виду комунікаційно-маркетингової діяльності, яка відрізняється особливим синергетичним ефектом, який виникає унаслідок оптимального поєднання реклами, директ-маркетинга, стимулювання збуту, зв’язків з громадськістю та інших комунікаційних засобів і прийомів.

По-друге, детального опрацювання кожного інструменту, що несе в собі напрями комунікацій, які мають бути самодостатніми, тобто здатними зацікавити клієнта, виділити підприємство серед конкурентів, надати клієнтові максимально оперативно всю необхідну інформацію та сприяти формуванню довгострокових відносин з клієнтом.

Третє, дотримання принципу єдності комунікацій. Це надасть можливість значно підвищити їх ефективність, виступити базою формування позитивного іміджу компанії в очах партнерів, забезпечити основу конкурентної позиції організації на ринку. Формування єдності комунікацій стосується також узгодженості інформаційних потоків, а саме інформації про рівень розвитку

підприємства, використовуємих технологій, якості виготовляємої продукції, суспільної діяльності підприємства і т. д. Все це формує єдиний імідж підприємства. А узгодженість різних носіїв інформації між собою, за допомогою котрих здійснюється комунікативний зв'язок, формується єдиний фірмовий стиль та атрибутика підприємства, здійснюється ідентифікація його у зовнішньому середовищі, визначала б презентаційну поліграфію, мультимедійну і сувенірну продукцію підприємства [4, с. 190].

Комунікаційна політика є важливою та необхідною складовою системи управління для забезпечення розвитку підприємства, від якої залежить результативність роботи усього колективу. Ключову роль при цьому відіграє якість інформаційних потоків, що формують основу комунікаційної політики. Разом з тим слід зважати на дотримання оптимального співвідношення між отриманими результатами та витратами на здійснення заходів комунікаційної політики [2, с. 52]

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах неможливе без інтенсивного використання комплексу маркетингових комунікацій, спрямованих на інформування, переконання, нагадування контактним аудиторіям про продукцію підприємства, а також створення та підтримання на високому рівні його власного іміджу. В свою чергу, оцінка ефективності комунікаційних заходів повинна здійснюватись на підставі комплексного підходу, формування і підтримання власного іміджу на ринку, адже ефективність маркетингових комунікацій залежить як від особистих характеристик кожного суб’єкта маркетингової системи, так і від використовуваних засобів комунікацій і методів їх стимулювання.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В. Маркетинг підприємства: навч. пос. / Л.В. Балабанова, В.В. Холод, І.В. Балабанова. К.: Центр учбової літератури, 2012. 612 с

2. Войнаренко С. М. Комунікативна політика підприємств в сучасних умовах / *Вісник Хмельницького національного університету*. 2018. № 6. Т. 2. С. 51–54.

3. Гайтина Н.М. Новітні інструменти маркетингових комунікацій / Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. О. Балацького, м. Суми, 6-8 травня 2018 р.: Суми : СумДУ, 2018. Т.2. С. 198-200.

4. Іванченко Є. В. Послідовність формування ефективного процесу маркетингової комунікації на промисловому підприємстві / *Вісник Сумського державного університету.* Серія Економіка. 2017. № 2. С. 189-194.

5. Скібіцька Л. І. Менеджмент : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. К : Центр учбової літератури, 2016. 416 с.

УДК 658.336(045)

Махначова Н.М., к.е.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

МЕНЕДЖМЕНТ ТВОРЧОСТІ: СУЧАСНИЙ КОНТЕНТ УСПІШНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

В статті визначено місце менеджменту творчості в організації, здійснено типологізацію керівників за показником ставлення до творчості працівників, запропоновано визначення «менеджменту творчості», суб'єкта і об'єкта управління творчістю в організації, а також «системи менеджменту творчості» в організації. Визначено функції менеджменту творчості та найбільш сприятливі сфери його застосування.

***Ключові слова**: менеджмент творчості, креативний менеджмент, творчий працівник, творчий потенціал, функції менеджменту творчості.*

Постановка проблеми. Творчість співробітників раніше вважалася «слабкою» стороною і фактором ризику, але сьогодні стає новою «сильною» стороною, хоча «ризик творчості» залишається. Цей ризик обумовлений змінами, пов'язаними з творчими рішеннями і інноваціями. Багато менеджерів справедливо вважають, що зміни можуть стати болючі для організації. Дійсно, творчість на певний час порушує функціонування (тобто циклічне відтворення порядку дій, результатів). З одного боку, творчість протилежна

функціонуванню керованої системи, але з іншого – в сучасних умовах тривале функціонування, а тим більше розвиток більшості соціально-економічних систем без творчості неможливий [1].

Сьогодні кожна організація функціонує в умовах, коли у процесі своєї діяльності вона стикається з непрогнозованими економіко-управлінськими ситуаціями, результатом яких є невизначеність подальшого стратегічно-тактичного функціонування [2]. Одним із напрямків вирішення зазначеного питання є забезпечення формування ефективного антикризового управління персоналом, особливо в умовах соціально-економічної нестабільності, що визначає актуальність і значущість тематики досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні питання успіху і попередження кризових явищ як в цілому організації, так і в системі управління персоналом зустрічається досить часто. Зокрема даної проблематики стосуються наукові праці Бормана Г., Воротіної Л., Дубіної І. [1], Євсєєва А., Ільяшенка С., Мідляр А. [3], Прокопенко О., Турової Т. [2], Щокіна Г., Ансоффа Г. [4] та інших. Але не зважаючи на це, розгляду професійного творчого потенціалу працівників як фактора запобігання кризі персоналу приділяється незначна увага.

Метою статті є дослідження менеджменту творчості, визначення його місця серед загальної системи управління як сучасного контенту успішної організації.

Виклад основного матеріалу. Креативна діяльність співробітників стала предметом спеціальних досліджень у другій половині XX ст., що було пов’язано з широким спектром особистісних, соціальних, економічних і технологічних факторів [3]. При вирішенні кадрових питань все частіше стали застосовуватися різні засоби (тести, інтерв’ю, ситуаційні, творчі завдання та ін.) для виявлення та оцінки кількісних і якісних характеристик креативності (рівня креативних здібностей і стилів творчості). Керівники провідних компаній намагаються не лише «отримати» креативного співробітника, але і використовувати його з найбільшою віддачею, для чого необхідно створити

відповідний організаційно-психологічний клімат, мотиваційні умови і т.д. Все це призвело до спроб більш системного управління творчістю персоналу.

Менеджмент творчості – це порівняно новий напрям в управлінській науці, орієнтований на вивчення можливостей розвитку, управління і використання творчої діяльності та її результатів у виробничих і бізнес-процесах.

Об'єктом управління менеджменту творчості є творча діяльність персоналу компанії, підприємства, організації.

Суб'єктами творчої діяльності виступають не тільки підприємці, менеджери, розробники нової техніки, науковці, інші фахівці та робітники-новатори, раціоналізатори і винахідники. Креативність – це можлива якість будь-якої людини, тому працівники практично будь-якої професії і кваліфікації можуть запропонувати нову і корисну для організації ідею або рішення проблеми.

На нашу думку слід зобразити систему менеджменту творчості наступним чином (рис. 1):

Рисунок 1 – **Система менеджменту творчості в організації**

Історія виживання вітчизняних організацій в ринковій економіці підтверджує, що підприємство (установа) залишається конкурентоздатною,

коли володіє оригінальними можливостями, що гарантують ринковий успіх, котрі однак, було б неправильно обмежувати тільки власне виробництвом. Визнання виробленого продукту здійснюється на ринку, саме факт реалізації продукту зовні підтверджує життєздатність комерційної оригінальної ідеї, з якою організація пов'язує можливість довгострокового отримання прибутку [2].

Творчий потенціал – це вища форма продуктивної активності персоналу, інтелектуальні, фізичні, психологічні, соціальні, поведінкові резерви працівників, які дозволяють виходити за межі стандартного вирішення завдань, а також продукувати нові оригінальні ідеї, що є передумовою створення інноваційного продукту.

Зміщення наголосу у дослідженнях творчого потенціалу із суспільного рівня на рівень окремого працівника передбачає аналіз всіх потенціалів спеціаліста, з'ясування співвідношення і взаємозв'язку між ними. Працівник розкриває свої можливості у певних якісних проявах різних професійних потенціалів: трудового, інтелектуально-пізнавального, морального, естетичного тощо, котрі інтегруються у професійному творчому потенціалі, а згодом і в інноваційному потенціалі всього підприємства чи установи.

Спроби більш активного використання творчого потенціалу персоналу проявилися в нових методах організації та стимулювання праці: «збагачення праці», «гуманізація праці», «розширення трудових функцій», «делегування повноважень», «гуртки якості» і ін. Але ці експерименти в 60-70-ті рр. XX ст. були досить нечисленними, мали переважно соціально-психологічний характер і були спрямовані в основному на окремих працівників та ідеї розвитку творчого потенціалу, а не управління ним.

Наступним етапом у вивченні менеджменту творчості стало усвідомлення того, що, як і будь-яка діяльність працівника, творчість персоналу і пов'язані з ним зміни повинні бути керовані. Наприклад, для бізнесу хорошим рішенням є не будь-яка нова ідея, а перш за все корисна. Більше того, некерована креативність співробітників може принести шкоду, так як будь-яке

нововведення потенційно здатне порушити нормальне функціонування організаційної або виробничої структури, а творчість працівника може бути свідомо спрямована ним на досягнення цілей, які не збігаються з цілями всієї организації. Тому управління творчістю персоналу стало закордоном в останні два десятиліття предметом системного дослідження і аналізу. З'явилися нові терміни: «спрямована творчість» (directed creativity), «організована творчість» (organized creativity), «структурована творчість», (structured creativity) «керована творчість» (managed creativity) і ін. [1]. У 1980-х рр. в США почалося формування нового напрямку менеджменту, спеціально орієнтованого на вивчення можливостей розвитку, управління і використання творчої діяльності та її результатів в виробничих і бізнес-процесах (інноваційний менеджмент).

Статистичних даних, які могли б суттєво характеризувати ставлення керівників до питання менеджменту творчості, немає. Але, грунтуючись на дослідженні наукових публікацій і статей менеджерів-практиків, можна виділити п'ять груп керівників з різним розумінням того, що таке менеджмент творчості і, відповідно, п'ять підходів до управління творчістю персоналу.

Керівники першої групи вважають творчість марним і навіть небезпечним фактором для бізнесу, так як він непередбачуваний і неконтрольований, тому, з їх точки зору, його слід виключати і при необхідності *пригнічувати*.

Керівники другої групи відзначають, що творчість – це важливий, але не визначальний фактор. На їх думку, творчість непередбачувана, неконтрольована і некерована. Розвиток творчості співробітників вимагає додаткових витрат, а їх окупність не піддається оцінці. Тому вони вважають, що творчість персоналу не вимагає спеціальної уваги і витрат на її розвиток. Основний принцип цієї групи щодо творчості – *невтручання*.

Третя група керівників вважає, що необхідно підтримувати творчість персоналу, створюючи *сприятливі умови для роботи*.

Менеджери четвертої групи підкреслюють, що необхідно інтенсивно стимулювати і розвивати творчість персоналу. Два останніх підходи сьогодні найбільш поширені серед керівників організацій (прихильних до творчості

персоналу), саме ці підходи найчастіше і асоціюються з поняттям «менеджмент творчості».

Керівники п'ятої групи наголошують на необхідності направляти і керувати творчістю персоналу. Це, безумовно, не повинен бути тотальний контроль, а форма «м'якої» організації і фокусування креативності персоналу на досягненні поставлених цілей і вирішенні поставлених завдань. Для того, щоб креативність співробітників не йшла на шкоду бізнесу, необхідний постійний моніторинг, контроль і регулювання творчості, а іноді і його обмеження. Але така точка зору зустрічається досить рідко, оскільки такі слова, як «контроль», «регулювання», «оптимізація», «управління», стосовно творчості досі багатьма сприймаються як парадокс.

Серед *функцій менеджменту творчості* слід виділити наступні:

- розробка і використання ефективних методик вирішення нестандартних завдань;
- оцінка творчих стилів персоналу;
- формування ефективних творчих команд (creative team-building);
- розвиток творчого потенціалу персоналу;
- організаційна і технічна підтримка творчості персоналу;
- усунення «блоків для творчості» та формування творчого клімату;
- оцінка творчого клімату;
- експертиза ідей і продуктів;
- контроль і фокусування творчості персоналу відповідно до цілей і завдань компанії.

Використання принципів і методів менеджменту творчості пропонується в наступних ситуаціях:

- високий рівень невизначеності;
- нові види діяльності;
- відсутність відомих (стандартних) методів рішення задачі або напрямків розвитку;

– виникнення нових тенденцій і перспектив розвитку;
– наявність декількох альтернатив розвитку (рішення задач) з нечіткими критеріями вибору;
– обмеженість часу і ресурсів для вирішення завдань.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Незважаючи на зростаючий інтерес до менеджменту творчості, творчість персоналу як економічний ресурс часто не використовується або використовується недостатньо і неефективно. Одна з причин – елементарна відсутність у керівників відповідних знань про можливості та управлінські технології включення творчості в бізнес-процеси, в процеси формування проектних груп. Як зазначав Г. Тен, «організації не можуть бути творчими тільки тому, що працівники не знають, як бути творчими, а менеджери не знають, як керувати і мотивувати творчість персоналу відповідно до організаційних цілей і завдань» [1].

Інша причина полягає в безсистемному підході до управління творчістю, коли ті чи інші заходи з розвитку творчого потенціалу або вдосконалення умов роботи проводяться епізодично, «навмання», без зв'язку один з одним. Тому в дослідженні пропонується «загальний системний підхід» до управління творчістю. В наступних дослідженнях слід зосередити увагу на методичних підходах до практичного впровадження менеджменту творчості в організації.

Список використаних джерел:

1. Дубина И.Н. Творческие решения в управлении и бизнесе. М. Издательство Юрат. 2018. 325 с.

2. Турова Т.В. Оцінка творчого потенціалу працівників машинобудівних підприємств Сумської області в системі антикризового менеджменту персоналу. *Ефективна економіка*. 2010. № 2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=131

3. Мідляр А.К., Махначова Н.М. Підвищення емоційного інтелекту керівника підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 13. URL: www.globalnational.in.ua.

4. Ansoff H. I. The Next Twenty Years in Management Education. NY.The Library Quaterly, 1973. 43 p.

УДК 339 (92+944) (045)

Семенюк І.Ю., к.е.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ОЦІНКА ВПЛИВУ ФАКТОРІВ ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ФОРМУВАННЯ АДАПТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗЕД ПІДПРИЄМСТВА

У статті представлено класифікацію факторів внутрішнього середовища, які впливають на формування адаптаційного потенціалу ЗЕД машинобудівних підприємств. Здійснено оцінку та аналіз впливу факторів внутрішнього середовища на формування адаптаційного потенціалу зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів на основі використання методу експертних оцінок.

Ключові слова: *зовнішньоекономічна діяльність підприємства, адаптаційний потенціал, фактори внутрішнього середовища, метод експертних оцінок, євроінтеграційні процеси.*

Постановка проблеми. Фактори внутрішнього середовища машинобудівного підприємства, які впливають на формування адаптаційного потенціалу його зовнішньоекономічної діяльності, відображають слабкі та сильні сторони усіх сфер діяльності підприємства, підлягають контролю та мають постійний характер дії. Адже, ефективна зовнішньоекономічна адаптація підприємств машинобудівної галузі до функціонування на зовнішньому ринку та під впливом дії зовнішніх факторів не може базуватись лише на виробництві якісної продукції або раціональному використанні фінансових ресурсів при здійсненні експортної діяльності. Важливими також є налагоджена система управління персоналом, інноваційна, маркетингова діяльність тощо. Тому, основні формуючі складові внутрішнього середовища підприємства мають бути враховані при визначенні внутрішніх факторів, які впливають на формування адаптаційного потенціалу ЗЕД машинобудівних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні аспекти визначення факторів внутрішнього впливу на діяльність підприємства висвітлено у

наукових працях таких вчених як: Даценко Г.В., Ковбатюк М.В., Беник Н.Г., Скриньковський Р.М., Семчук Ж.В., Герасим Л.С., Шеремета К.Ю., Волощук Р.В. та ін.

Постановка завдання. Метою статті є оцінити та проаналізувати вплив факторів внутрішнього середовища на формування адаптаційного потенціалу зовнішньоекономічної діяльності машинобудівного підприємства в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Представлену у табл. 1 класифікацію, систематизовану шляхом аналізу існуючих наукових підходів щодо визначення факторів внутрішнього середовища підприємства, було взято за основу проведення дослідження внутрішніх факторів, які впливають на адаптаційний потенціал зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств в умовах євроінтеграційних процесів.

Таблиця 1 – **Класифікація факторів внутрішнього середовища, які впливають на формування адаптаційного потенціалу ЗЕД машинобудівних підприємств**

Класифікаційна ознака	Фактор
Виробничі	Розміри та потужності виробництва. Забезпеченість підприємства виробничими площами. Забезпеченість підприємства якісною сировиною. Рівень технічного забезпечення виробництва. Стан основних засобів підприємства. Залежність виробництва від імпортної сировини. Екологічна безпека виготовленої продукції. Ергономічність виробництва
Фінансові	Забезпеченість підприємства власними фінансовими ресурсами. Рівень інвестиційних можливостей підприємства. Рентабельність підприємства. Ліквідність та платоспроможність підприємства.
Інноваційні	Рівень витрат на технологічні інновації при виробництві експортної продукції. Запровадження процесів автоматизації виробництва. Впровадження новітніх ІТ-технологій та програмних продуктів. Джерела фінансування інноваційної діяльності підприємств. Виробництво принципово нових товарів, які не випускаються іншими підприємствами

Продовження табл. 1

Класифікаційна ознака	Фактор
Маркетингово-збутові	Маркетингова стратегія на зовнішньому ринку. Цінова політика підприємства на зовнішньому ринку. Номенклатура та асортимент продукції, яка експортується. Якість та безпечність продукції підприємства, яка експортується. Імідж підприємства. Ринкова частка підприємства. Наявність налагоджених каналів збуту. Рівень витрат на збут
Організаційно-управлінські	Розмір підприємства. Організаційна структура підприємства. Наявність відділу зовнішньоекономічної діяльності. Рівень розвитку корпоративної культури підприємства. Наявність ефективної системи менеджменту. Рівень кваліфікації, досвіду та компетенції топ-менеджменту підприємства. Досвід керівництва підприємства щодо управління інноваційними проектами Наявність системи управління якістю продукції. Рівень налагодження інформаційно-комунікаційних зв'язків між підрозділами підприємства.
Трудові	Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами. Кваліфікація персоналу, задіяного у сфері зовнішньоекономічної діяльності підприємства. Інноваційна активність персоналу. Продуктивність праці персоналу. Рівень мотивації та стимулювання працівників, задіяних у виробництві експортної продукції. Наявність системи навчання та підвищення кваліфікації працівників. Соціально-психологічний клімат підприємства
Зовнішньоекономічні	Наявність зовнішньоекономічних зв'язків. Наявність зовнішньоекономічної стратегії. Види та форми зовнішньоекономічної діяльності підприємства. Обсяги та динаміка експортно-імпортних операцій підприємства. Рівень диверсифікації експорту. Наявність довгострокових зовнішньоекономічних контрактів

Джерело: систематизовано та доповнено автором на основі [1-6].

Зважаючи на те, що вищезазначені фактори за економічним змістом є переважно якісними, найбільш прийнятним методом оцінки їх впливу виступає метод експертних оцінок.

Таким чином, дане дослідження здійснювалось у декілька етапів:

- підбір експертів для проведення дослідження;
- формування питань для анкетування;
- проведення дослідження;
- аналіз отриманих результатів.

Перший етап передбачав підбір експертів для участі у проведенні дослідження, які б мали відповідні знання та фаховий досвід. Таким чином, експертами при дослідженні впливу факторів внутрішнього середовища на формування адаптаційного потенціалу машинобудівних підприємств в умовах євроінтеграційних процесів виступили: фахівці машинобудівних підприємств, які мають досвід роботи на європейському ринку (ПАТ «Мотор Січ», ПРАТ «СКФ Україна», ПАТ «Мукачівський завод «Точприлад», ПРАТ «Барський машинобудівний завод» та ПРАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод»); фахівці організацій, у т. ч. громадської, які сприяють інтеграції підприємств-суб'єктів ЗЕД до європейського економічного простору (ГО «Єврорегіон Дністер», Агенція регіонального розвитку Вінницької області); науковці Хмельницького національного університету та Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету.

Розрахунок вагомості суджень кожного з експертів представлено у табл. 2 та було розраховано за наступною формулою:

$$Ci_i = \frac{Ci}{Cmax}, \qquad (1)$$

де Ci_i – вагомість суджень експерта;

Сі – сумарна кількість балів за всіма критеріями оцінки експертів;

Смах – найбільша кількість балів, яку може набрати експерт [7].

Таблиця 2 – **Визначення вагомості суджень експертів, задіяних у проведенні дослідження впливу факторів внутрішнього середовища на формування адаптаційного потенціалу ЗЕД машинобудівних підприємств**

Експерт	Сума балів за критеріями оцінки експерта	Вагомість суджень експерта
1	7	0,052
2	8	0,060
3	8	0,060
4	9	0,067
5	8	0,060
6	8	0,060
7	8	0,060
8	8	0,060
9	10	0,075
10	11	0,082
11	10	0,075
12	11	0,082
13	9	0,067
14	9	0,067
15	10	0,075
Сума	134	1

Джерело: розраховано автором

На другому етапі було сформовано питання для анкетування експертів на основі визначених та згрупованих факторів внутрішнього середовища, які впливають на формування адаптаційного потенціалу ЗЕД машинобудівних підприємств.

Таким чином, на третьому етапі експертам було надіслано анкети у яких запропоновано наступні альтернативні варіанти для здійснення оцінки важливості груп факторів за 100-бальною шкалою: фактори виробничого середовища, фактори фінансового стану, фактори інноваційної діяльності, фактори маркетингово-збутової діяльності, організаційно-управлінські фактори, фактори рівня управління персоналом, фактори розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємства. Також експертам було надано відповідні інструкції щодо заповнення анкети.

Фінальний етап проведеного дослідження передбачав аналіз результатів анкетування експертів. Для початку, було визначено середнє значення у балах кожної з груп факторів за наступною формулою:

$$M_j = \frac{\sum_{i=1}^{m} c_{ij}}{m_j} \qquad (2)$$

де m_j – кількість експертів, які взяли участь у проведенні дослідження та оцінили j-ту групу факторів;

n – кількість груп факторів, представлених для оцінки експертами;

C_{ij} – відносна вага в балах, присвоєна і-тим експертом j-тій групі факторів.

Далі, було присвоєно ранги кожній з груп досліджуваних факторів на основі балів, які цим групам присвоїли експерти. Оскільки, однакову кількість балів групам факторів експертами надано не було, визначати стандартизовані ранги для них теж не було потреби.

В свою чергу, для більш повної оцінки важливості впливу досліджуваних груп факторів, нами також було визначено середню вагу (нормовану оцінку) кожної з груп за наступною формулою:

$$W_j = \frac{\sum_{i=1}^{m} w_{ij}}{\sum_{j=1}^{n} \sum_{i=1}^{m} w_{ij}} \qquad (3)$$

де W_{ij} – вага (нормована оцінка), присвоєна і-тим експертом j-тій групі факторів.

Таким чином, у табл. 3 відображено групи факторів внутрішнього середовища машинобудівного підприємства, які впливають на формування адаптаційного потенціалу його зовнішньоекономічної діяльності відповідно до значень показників важливості їх впливу.

Таблиця 3 – **Показники важливості груп факторів внутрішнього середовища, які впливають на формування адаптаційного потенціалу ЗЕД машинобудівного підприємства в умовах євроінтеграційних процесів**

Група факторів	Середнє значення в балах	Середній ранг	Середня вага (нормована оцінка)
Фактори фінансового стану підприємства	97,333	1,267	0,248
Фактори виробничого середовища підприємства	92,667	1,733	0,233
Фактори інноваційної діяльності підприємства	76,667	3,333	0,186
Організаційно-управлінські фактори	73,333	3,667	0,176
Фактори рівня управління персоналом підприємства	57,333	5,267	0,133
Фактори маркетингово-збутової діяльності підприємства	48,000	6,200	0,109
Фактори розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємства	44,667	6,533	0,101

Джерело: розраховано автором

Як свідчить дані табл. 3, на думку експертів, найбільше значення для формування адаптаційного потенціалу ЗЕД мають фактори фінансового стану, виробничого середовища та інноваційної діяльності підприємства. Не менш важливими є також фактори підприємства та фактори організаційно-управлінського характеру. Майже рівнозначними за ступенями впливу виявились фактори маркетингово-збутової та розитку зовнішньоекономічної діяльності підприємства.

Якщо проаналізувати показники частоти максимально можливих оцінок (K_{100j}) для кожної з груп факторів, які визначаються співвідношенням між кількістю максимально можливих оцінок, отриманих j-тою групою факторів (m_{100j}) та кількістю експертів, які взяли участь у проведенні дослідження та оцінили j-ту групу факторів (m_j), то можна отримати наступні результати:

- найбільшу кількість максимальних оцінок отримала група факторів, які визначають фінансовий стан машинобудівного підприємства (показник частоти максимально можливих оцінок групи 0, 74);

- максимальні оцінки експерти присвоювали також групі факторів, які характеризують виробниче середовище машинобудівного підприємства (значення показника частоти максимально можливих оцінок групи 0,26).

Для усіх інших груп факторів показники частоти максимально можливих оцінок дорівнюють нулю.

Водночас, жодна з груп факторів не була оцінена експертами як така, що не впливає на формування адаптаційного потенціалу зовнішньоекономічної діяльності машинобудівного підприємства в умовах євроінтеграційних процесів (жодній групі не присвоєно нуль балів). При чому, коефіцієнт активності експертів, які взяли участь у дослідженні, який визначається співвідношенням кількості експертів, що надали оцінку певній групі факторів до загальної кількості експертів, становить 1 за усіма групами факторів. Це свідчить про високу компетентність відібраних експертів та правильність обраних груп факторів для аналізу.

З метою підтвердження отриманих результатів експертних оцінок, також було оцінено ступінь узгодженості думок експертів. Для визначення коефіцієнту конкордації використано наступну формулу:

$$K_{конк.} = \frac{12\sum_{j=1}^{n} d_j^2}{m^2(n^3-n)-m} \qquad (4)$$

де d_j – відхилення суми рангів від середньої суми;

Провівши відповідні розрахунки, було встановлено, що коефіцієнт конкордації становить 0,9, що свідчить про високий ступінь узгодженості думок експертів, які брали участь у дослідженні щодо визначення факторів внутрішнього середовища, що впливають на формування адаптаційного потенціалу зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств в умовах розвитку євроінтеграційних процесів.

Варто також зазначити, що розмах оцінок в балах експертів є досить невеликим. Так, для групи факторів, що характеризують виробниче середовище машинобудівного підприємства даний показник становить 10, для факторів фінансового стану, інноваційної діяльності та групи управлінських факторів – теж 10. В свою чергу, розмах оцінок в балах експертів для груп факторів, які визначають маркетингово-збутову та зовнішньоекономічну діяльність машинобудівного підприємства, а також рівень управління персоналом становить 20.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, результати експертних оцінок факторів внутрішнього середовища машинобудівного підприємства, які впливають на формування адаптаційного потенціалу його зовнішньоекономічної діяльності в умовах поглиблення та розвитку євроінтеграційних процесів дають змогу зробити висновок про те, що при проведенні подальших досліджень можна обмежитись врахуванням лише двох груп факторів – фінансового стану та виробничого середовища. Однак, на нашу думку, при визначенні складових адаптаційного потенціалу ЗЕД підприємства машинобудування важливим є врахування усіх досліджених груп факторів внутрішнього середовища, що підтверджується високими значеннями коефіцієнтів активності експертів та узгодженості їх думок. А отримані результати проведеного дослідження надають можливість визначити якій сфері господарської діяльності машинобудівного підприємства слід приділити увагу найбільше в процесі здійснення зовнішньоекономічної адаптації. Тобто, можна стверджувати, що на думку переважної більшості фахівців для формування адаптаційного потенціалу ЗЕД найважливішими є фінансові можливості та виробничі потужності підприємства. Адже, не володіючи достатнім рівнем власних коштів та не маючи можливості залучити додаткові кошти, машинобудівне підприємство не матиме змоги запровадити ефективні адаптаційні заходи.

Забезпеченість достатніми виробничими площами, якісною сировиною, а також наявність відповідного обладнання дозволить підприємству виконувати замовлення європейських партнерів, виготовляючи продукцію необхідної кількості та високої якості.

Фінансування впровадження інновацій у виробництво забезпечить машинобудівному підприємству стабільний попит на європейському ринку, дозволить завоювати нові лідерські позиції. В свою чергу, збільшення заробітного фонду надасть можливість підвищити кваліфікацію наявного персоналу та найняти новий, необхідний для забезпечення процесу зовнішньоекономічної адаптації.

Додаткових коштів вимагає також налагодження нових каналів збуту при виході на європейський ринок, розробка та впровадження ефективної маркетингової стратегії.

Слід також відмітити, що на думку експертів наявність попереднього досвіду зовнішньоекономічної діяльності з європейськими партнерами є найменш визначальним у формуванні адатаційного потенціалу ЗЕД машинобудівного підприємства.

Список використаних джерел:

1. Даценко Г. В. Чинники зовнішнього та внутрішнього фінансового середовища машинобудівних підприємств безпосереднього і непрямого. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 6. Т. 3 (164). С. 198–202.

2. Ковбатюк М. В., Беник Н.Г. Вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища на процес функціонування та адаптації підприємств. *Водний транспорт*. 2016. Вип. 2. С. 101– 108.

3. Скриньковський Р. М., Семчук Ж.В., Герасим Л.С. Діагностика внутрішнього середовища підприємства в контексті вивчення сильних і слабких його сторін. *Ефективна економіка*. 2016. № 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_3_41.

4. Чорна М. В. Оцінка ефективності інноваційної діяльності підприємств : монографія. Харків : ХДУХТ, 2012. С. 152–153.

5. Швець І. Б., Коваленко Т.В. Комплексна оцінка якості управління персоналом: монографія. Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. 159 с.

6. Шеремета К.Ю. Фактори, які впливають на зовнішньоекономічну діяльність підприємств. Вісник Запорізького національного університету. *Економічні науки*. 2013. № 17. С. 44–49.

7. Волощук Р. В. Порівняльний аналіз підходів до визначення вагових коефіцієнтів інтегральних індексів стану складних систем *Індуктивне моделювання складних систем*. 2013. Вип. 5. С. 151-165.

УДК 316.613

Соколовська В.В., к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ДЕТЕРМІНАНТА ЩАСТЯ

У статті досліджено зміни та визначено чинники, що впливають на відчуття щастя, описано динаміку рівня щастя населення України з 2001до 2018 року. У статті використано данні Київського міжнародного інституту соціології (КМІС). Вивчено вплив сприйняття ситуації, зокрема вплив задоволеності різними аспектами життя на рівень щастя.

Ключові слова: *щастя, задоволеність життям, чинники щастя, детермінанти щастя, рівень щастя, добробут.*

Декларація Незалежності США 1776 року проголошує: «Ми виходимо з тієї самоочевидної істини, що всі люди створені рівними і наділені їх Творцем певними невідчужуваними правами, до яких відносяться **життя, свобода й прагнення до щастя»**.

Проте лише останнє десятиліття окреслило реальний крок до «щастя». А саме – численні дослідження того, які саме умови породжують безпосередню задоволеність життям.

Щастя більше не особиста справа. Вже шість років світ відзначає Міжнародний день щастя, заснований Генеральною Асамблеєю ООН з метою просування ідеї прагнення до благополуччя кожного мешканця планети. Близько 3 тис. компаній і 12 міжнародних організацій втілили концепцію колективного щастя, а сім держав створили спеціальні органи, уповноважені «просувати щастя у маси».

Вимірювати щастя, добробут і якість життя першими почали міжнародні організації — задля складення своєрідної «карти щастя», визначення векторів розвитку країн, діагностування проблемних точок. Індекс Світового щастя (World Happiness Report) ООН розраховується з 2012р. і включає шість показників: ВВП, соціальна політика, здоров'я та очікувана тривалість життя, свобода вибору, великодушність, довіра та рівень корупції (Україна посідає 138-е місце серед 156 країн). Міжнародний індекс щастя (Happy Planet Index), запропонований Фондом нової економіки, враховує чотири показники: очікувана тривалість життя, добробут, екологія і ступінь нерівності (Україна на 70-му місці серед 140 країн). Щастя і добробут людей оцінюють також Індекс людського розвитку (Human Development Index) ООН, Індекс якості життя (Better Life Index) ОЕСР, Індекс процвітання (Prosperity Index) LegatumInstitute та інші рейтинги[1].

Вперше щастям на державному рівні почали займатися в Бутані. З 1971р. замість ВВП у країні використовують показник валового національного щастя (Gross National Happiness; GNH), збільшення якого є офіційною метою держави, закріпленою в Конституції. З 2008р. в Бутані діє Міністерство щастя, що опікується нематеріальними складовими якості життя, проводить щорічні опитування населення, організовує конференції для представників західних країн щодо методики розрахунку GNH. Цей індекс враховує дев'ять сфер щастя (психологічне благополуччя, здоров'я, використання часу, освіта, культура, управління, життєздатність громад, екологічна стійкість, рівень життя), які базуються на чотирьох принципах: стійкий та справедливий соціально-

економічний розвиток; збереження навколишнього середовища; збереження культури; ефективне державне управління.

За результатами останніх опитувань, більшість населення Бутану дійсно вважає себе щасливим (понад 96%), хоча за Рейтингом щастя ООН країна посідає лише 84-е місце. Бутан — найчистіша в світі країна. Тут немає корупції, злиднів та замків на дверях, законом заборонені вирубка лісів, вбивство тварин і тютюнопаління. Бутанці сповідують тантричний буддизм, носять національні костюми і ретельно сортують сміття[2].

У 2005 р. вчені зі США визнали ефективність філософії колективного щастя. Індекси щастя почали розраховувати в США, Великобританії, Франції, Канаді, Китаї і Таїланді. 19 липня 2011 р. Генеральна Асамблея ООН за ініціативою Бутану у співавторстві з понад 50 державами ухвалила резолюцію - «Щастя: цілісний підхід до розвитку», згідно з якою щастя має стати показником розвитку країни.

Наслідуючи приклад Бутану у 2013 р. Віце-міністерство народного щастя заснувала Венесуела, призначивши цей орган відповідальним за всебічну допомогу особам похилого віку, дітям, інвалідам та безпритульним. Але це відомство не змогло довести свою ефективність. Як свідчить World Happiness Report, Венесуела знаходиться на останньому місці у світі за динамікою щастя: з 2005 р. до 2016 р. індекс щастя в країні знизився на 1,6 п. (з 6,85 до 5,25).

Значно успішнішим є досвід Таїланду з його Центром валового національного щастя, а також Еквадору й Болівії, які на урядовому рівні затвердили концепцію Living Well (Достойне життя), що дозволило трьом країнам підняти значення індексу щастя майже на 1 п. за останні п’ять років. Втіленням філософії «Достойне життя» в Еквадорі опікується Державний секретаріат достойного життя, найбільшими досягненнями якого стали захист конституційних прав навколишнього середовища, впровадження в шкільну програму уроків «цінностей і чеснот» і реалізація програми здорового харчування. 2015р. Держсекретаріат розробив Національний план досягнення

добробуту з широким спектром цілей: від відновлюваних джерел енергії до спільного споживання і економіки взаємодопомоги.

У 2016 р. про утворення Міністерства щастя оголосила країна, яка входить до двадцятки найщасливіших у світі, — Об'єднані Арабські Емірати. До повноважень двох жінок — міністра щастя й міністра толерантності — входить створення умов для стійкого розвитку, підтримка сім'ї та молоді, зниження рівня стресу для працюючих громадян. «Щастя окремих людей, сімей, працівників, їх задоволення життям, оптимізм, толерантність є критично важливими для нашої роботи, яка ведеться в усіх сферах влади», — зазначив прем'єр-міністр ОАЕ Мохаммед ібн Рашид Аль Мактум.

У 2016 р. Міністерство щастя з'явилося в індійському штаті Мадхья-Прадеш. Під гаслом «Створення усмішки на кожному обличчі» відомство вже запропонувало близько 70 соціальних програм, включаючи духовний розвиток, заняття йогою, медитації, курси з мистецтва, безкоштовні релігійні паломництва та фінансування освіти жінок.

У січні 2018 року тренд підхопила і Європа. Голова британського уряду Тереза Мей заснувала Міністерство з питань самотності з метою вирішення проблем самотніх людей різних вікових категорій, передусім літніх людей, осіб з обмеженими можливостями та людей, які втратили близьких.

Європа та США використовують показники щастя для оцінювання роботи міських адміністрацій. Так, в містах США результати роботи муніципалітетів вимірюються за методологією Happathon.

Вперше світ заговорив про щастя співробітників після публікації книги виконавчого директора Zappos Тоні Шея «Доставка щастя», в якій він детально описує свою стратегію побудови бренда на основі створення корпоративної культури і просування співробітників[5]. Разом із Zappos першими «ощасливлювати» своїх працівників почали Microsoft, Google, Apple, Ericsson, Patagonia, Toyota, Semco, Procter&Gamble, EY, Opel. Зараз департаменти щастя працюють у більш ніж 3 тис. компаній в усьому світі й їхня кількість щодня зростає.

Вчені Уорвікського університету довели що, щастя збільшує продуктивність праці приблизно на 12%, а кожна щаслива людина робить тих, з ким вона регулярно контактує, щасливішими на 9%. Американський психолог Шон Ейкор, автор книги «Перевага бути щасливим» і засновник Good Think Inc., стверджує, що щасливі співробітники на 31% ефективніші, забезпечують на 37% більші продажі, на 30% рідше хворіють, на 22% краще задовольняють своїх клієнтів і генерують у три рази більше творчих рішень.

Тому за останні п'ять років передові компанії світу відкрили численні департаменти щастя, запровадивши такі невідомі раніше посади, як керівник відділу щастя (Chief Happiness Officer), менеджер гарного настрою (Feel good Manager), представник команди щастя (Team Happiness Assistant). Головними обов'язками таких менеджерів є оцінка рівня щастя працівників, підтримка внутрішніх комунікацій, попередження конфліктів, створення сприятливої атмосфери та підвищення лояльності працівників.

Понад половина британських роботодавців планують впровадити програми добробуту працівників. В Ірландії 500 компаній підписали угоду про корпоративне благополуччя, а 13 серпня країна вчетверте святкуватиме День благополуччя на робочому місці (National Workplace Well being Day).

Поширюється практика щасливого бізнесу і в Україні, зокрема у компаніях DTEK, Interpipe, Watsons, Star Light Media, «Баядера», «Синево». Незважаючи на це, результати опитування Gallup свідчать, що лише 10% українців щасливі на роботі.

В українській компанії відділ щастя можна сформувати, частково передавши йому функції HR-відділу (мотивація, івенти), PR-відділу, бренд-менеджерів та психологів. Управляючи корпоративним щастям, менеджери повинні розуміти його як «благополуччя» співробітника, коли він відчуває задоволеність роботою, комфорт, причетність до команди, і відрізняють його від «особистого щастя» та «щастя-емоції». Помилковими є стратегії втручання в особисте життя працівників, навіть за бажання допомогти, а також

зловживання розвагами, корпоративами, подарунками, які дають лише короткостроковий ефект.

Існує багато методів оцінки щастя на робочому місці. Популярними є метод In Flow психолога Михаї Чиксентмихаї, формула «мотиваційного потенціалу роботи» Річарда Хекмана і Грега Олдхема, Оксфордська анкета щастя, а також розрахунки індексу залученості персоналу за методологією організацій Gallup, Hey Group, AonHewitt, TowersWatson, які займаються масштабними дослідженнями корпоративного благополуччя. Деякі компанії самостійно розробляють анкети для працівників відповідно до мети і особливостей діяльності. Найпростіший метод вимірювання задоволеності роботою — запитати працівників, чи порекомендували б вони цю роботу своїм дітям, родичам, близьким (оцінити від 0 до 10 балів). Індикаторами щастя є також показники плинності кадрів, кількості лікарняних, швидкості закриття вакансій, задоволеності клієнтів.

Способи підвищення рівня щастя - їх безліч, і практично жоден з них не вимагає фінансових витрат. Проте всі вимагають цілеспрямованих зусиль керівництва. Універсальними складовими щастя на роботі є відчуття власної важливості, свого вкладу в спільну справу, визнання і винагорода, можливість допомагати іншим, впевненість у майбутньому, чесні стосунки у колективі, дружня атмосфера, відкритий топ-менеджмент, складні і творчі завдання, культура лідерства. Якщо додати ще емоцій від командних завдань, толерантності і людяності, то щастя в компанії, безумовно, стане більше.

Далі наведено схему, що описує динаміку рівня щастя (відсоток респондентів, котрі сказали, що вони щасливі або досить щасливі) та динаміку добробуту в Україні(рис.1).

Рисунок 1 – **Динаміка рівня щастя і рівня добробуту, 2001-2018**

Як бачимо, рівень щастя (число щасливих) виріс з 2001 року до 2018 року з 38% до 63%. Можливою причиною такого істотного зростання рівня щастя могло бути економічне зростання в Україні, яке тривало від 2002-го до світової економічної кризи 2008-го. Звісно, один цей чинник не може пояснити зростання і падіння рівня щастя - економічні негаразди 2008 року не тільки не призвели до падіння рівня щастя, а й навіть супроводжувалися його зростанням до 65% у 2010 році. Далі він дещо знизився і в останньому довоєнному році становив 58%. Хоч як це дивно, анексія Криму та фактична війна з Росією не призвели до істотного падіння рівня щастя. За різними оцінками, до середини 2015 року близько 8 тисяч людей були вбиті та близько 18 тисяч отримали поранення в результаті конфлікту. Крім того, близько 1,4 мільйона людей стали «внутрішньо переміщеними особами». Рівень добробуту населення суттєво впав. Тим часом частка щасливих становить 59% без Криму і без окупованих територій. З чим це пов’язане?

Це питання зацікавило Тома Коупа і Максима Обризана. Використовуючи один із видів регресійного аналізу, вони детальніше проаналізували дані й

виявили, що середній рівень щастя значно знизився в зонах, які безпосередньо переживають війну, з таким впливом безпосереднього переживання війни на рівень щастя особи, який можна порівняти із втратою щастя, якої відносно благополучна людина зазнає, коли стає бідною. Водночас попри те, що війна на Сході домінує у ЗМІ в Україні, респонденти в інших регіонах України в основному так само щасливі, як і перед війною.

На рівень щастя впливають два типи чинників. Передусім чинники, пов'язані з реальністю, такі як соціально-демографічні характеристики та рівень благополуччя. Проте на поведінку людей впливає не лише реальність, а й сприйняття цієї реальності. Наприклад, Володимир Ґімпельсон і Даніель Трейсман показують, що сприйняття нерівності є більш важливим, ніж сама нерівність [3]. Тому важливо вивчати вплив сприйняття ситуації, зокрема силу впливу задоволення різними аспектами життя (сім'єю, роботою, рівнем безпеки тощо) на рівень щастя.

Порівняння ситуації до анексії Криму та війни на Донбасі із сучасною ситуацією показує, що головні чинники, які позитивно впливають на щастя, є досить стабільними (але не на окупованих територіях). Як свідчить таблиця 1, чоловіки дещо щасливіші за жінок, але це багато в чому пов'язане з тим, що жінки в Україні живуть приблизно на 10 років довше, ніж чоловіки, а з віком рівень щастя в Україні зменшується. Крім того, через більш довге життя жінок серед них із віком стає більше самотніх, що теж негативно впливає на рівень щастя (табл. 1).

Таблиця 1 – **Ґендер і рівень щастя** (% тих, хто щасливий і радше щасливий, ніж нещасливий)

Тендерна належність	% щасливих/радше щасливих
Чоловік	50,7
Жінка	48,3

На рисунку 2 зображено залежність рівня щастя від віку.

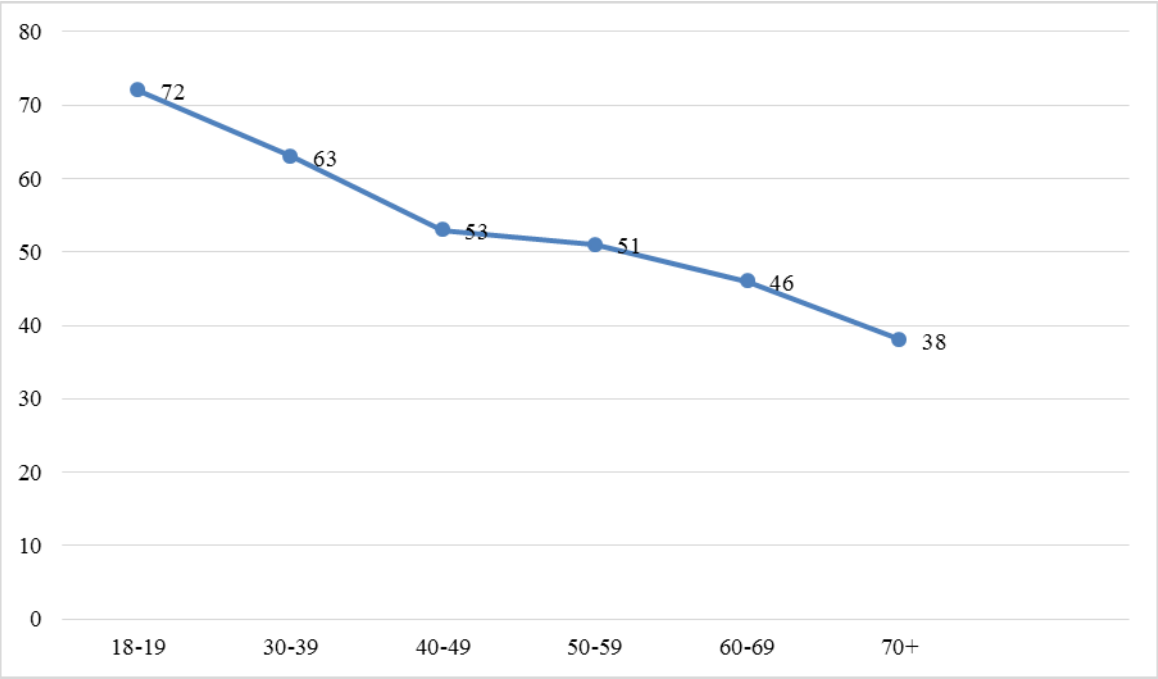


Рисунок 2 – **Вік і рівень щастя**

Як видно з діаграми на рисунку 2, залежність рівня щастя від віку майже лінійна, зворотно пропорційна: чим більший вік, тим нижчий рівень щастя.

Цим Україна істотно відрізняється від США та багатьох європейських країн. Багато досліджень показали, що залежності між віком і щастям є U-подібними таким чином, що існує мінімум приблизно між 40 і 50 роками. І хоча контролювання тих чи інших змінних дещо видозмінює форму кривої, ці залежності далекі від тих, що характерні для України.

Як видно на діаграмі (рис. 3), чим вища освіта, тим вищий рівень щастя (більш високий рівень освіти водночас і підвищує матеріальний рівень, і робить працю більш творчою). А те, що особи з неповною вищою освітою мають дещо вищий рівень щастя, ніж особи з вищою освітою, пояснюється тим, що серед них більше студентів і молодих людей.

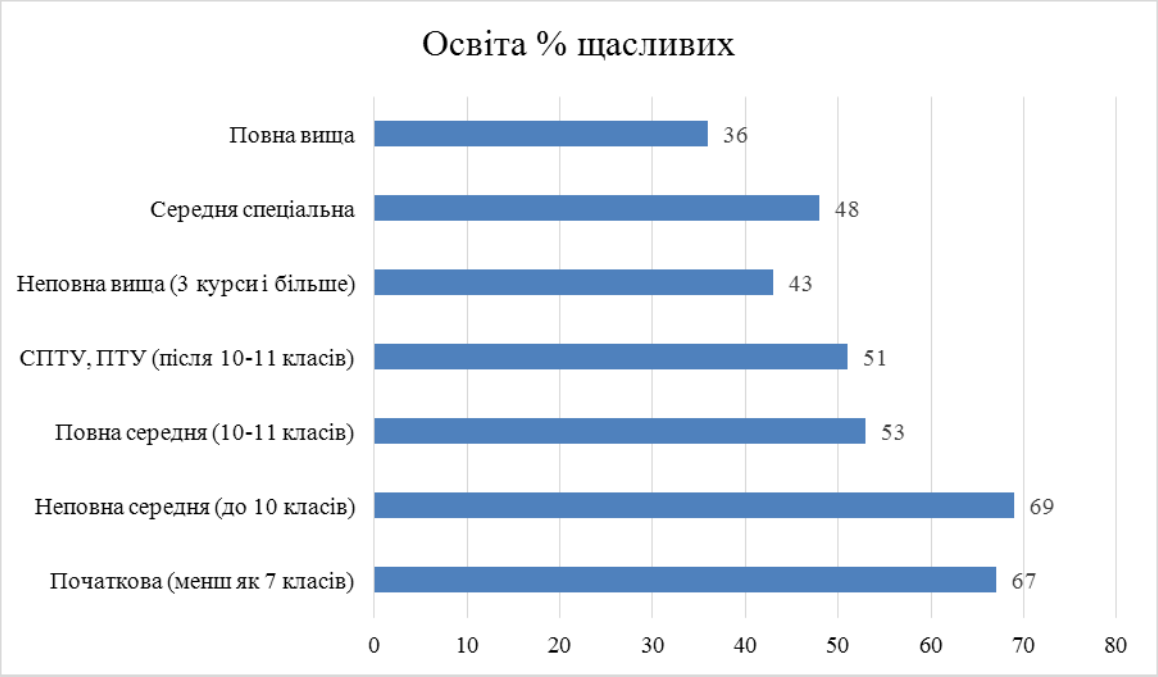


Рисунок 3 – **Освіта та рівень щастя**

Чим вищий рівень добробуту, тим вищий рівень щастя, залежність є практично лінійною (рис. 4).

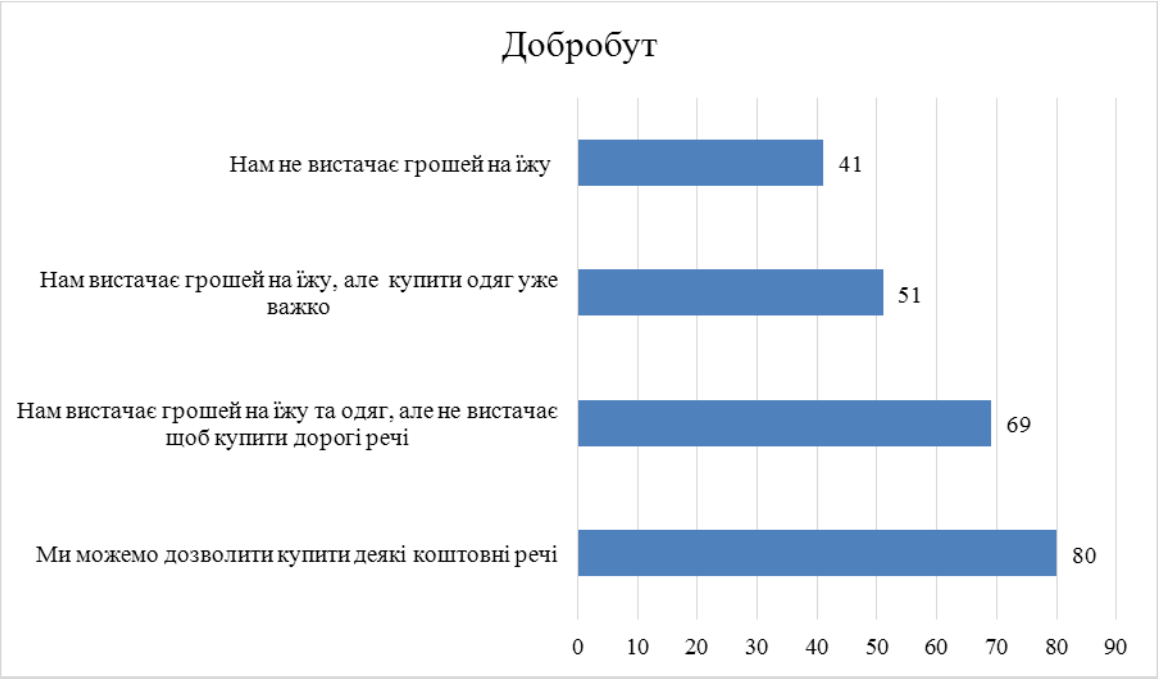


Рисунок 4 – **Добробут і рівень щастя**

Рівень щастя залежить від рівня здоров’я теж майже лінійно — чим вищий рівень здоров’я, тим вищий рівень щастя (рис. 5). До речі, самооцінки здоров’я

та рівня матеріального добробуту теж тісно пов'язані між собою (за даними 2017 року коефіцієнт кореляції становить 0,395), що ставить під сумнів тези «здоров'я ні за які гроші не купиш». Тобто, за нашими даними, буде доречно сказати, що краще бути багатим і здоровим, ніж бідним і хворим.

Рисунок 5 – **Здоров'я і рівень щастя**

На рівень щастя впливає не тільки реальна ситуація, а й сприйняття її. Важливий не тільки рівень матеріальної забезпеченості або житлові умови, а й їх сприйняття як добрих чи поганих, тобто задоволеність ними. У таблиці 2 наведено коефіцієнти регресії, що показують зв'язок задоволеності тими чи іншими аспектами життя з рівнем щастя (дані проведеного у 2018р. опитування КМІС; опитано 2040 осіб віком 18 років і старших на території, контрольованій Україною). Всі коефіцієнти є значимими на рівні 1%.

У цьому випадку цей коефіцієнт збігається з коефіцієнтом кореляції Пірсона

Як бачимо, двома найсуттєвішими чинниками щастя населення України є задоволеність особистим життям (0,327) і рівнем матеріальної забезпеченості (0,288). Зауважимо, що показник зв'язку між самооцінкою свого фінансового становища («на що не вистачає грошей») і рівнем щастя є трохи нижчим

(0,237), а між доходом і рівнем щастя він ще нижчий (0,134). Наступними чинниками є сприйняття свободи (можливість самому контролювати своє життя, реалізувати свої здібності й бути незалежним), сім'я, міра впевненості у майбутньому; робота. Дивує те, що чинник дітей, які, згідно зі стереотипами, мають бути одним із головних аспектів щастя, посідає лишень 13-те місце з-поміж 17 чинників. Можливо, це тому, що діти приносять не тільки щастя, а й турботи.

Таблиця 2 – **Зв'язок між задоволеністю різними аспектами життя і рівнем щастя респондентів (2018р.)**

Наскільки Вас задовольняють такі аспекти Вашого життя	Коефіцієнт реґресії β^{α}
Ваше особисте життя?	0,327
Рівень Вашої матеріальної забезпеченості?	0,288
Наявна можливість впливати на те, що відбувається з Вами?	0,274
Можливість реалізувати свої здібності?	0,267
Наявна можливість бути незалежним(-ою)?	0,257
Ваша сім'я (всі, кого Ви відносите до своєї сім'ї)?	0,246
Міра впевненості в завтрашньому дні?	0,243
ЗАПИТАННЯ ТІЛЬКИ ДО ТИХ, ХТО ПРАЦЮЄ: Ваша робота?	0,234
Наявна можливість участі в громадському житті?	0,226
Ставлення до Вас навколишніх людей?	0,205
Ваші знання, досвід, уміння?	0,190
Ваша поведінка стосовно навколишніх людей?	0,188
ЗАПИТАННЯ ТІЛЬКИ ДО ТИХ, У КОГО Є ДІТИ: Поведінка Ваших дітей, розвиток їхніх особистих якостей? (діти)	0,182
Ваші житлові умови? (умови)	0,170
Забезпечення безпеки України?	0,131
Економічне становище в Україні? (економіка)	0,114
Стан природного середовища у Вашому місті (селищі), селі? (екологія)	0,045

Крім запитання про щастя запитували також про задоволеність життям у цілому. Цей індикатор суб'єктивного благополуччя є, можливо, більш раціональним, тоді як щастя — більш емоційним виміром благополуччя. Коефіцієнт кореляції між рівнем щастя і рівнем задоволеності життям становить 0,376.

Таблиця 3 – **Динаміка рівня щастя в Україні (2001-2018)***

«Чи вважаєте Ви себе щасливою людиною?»	Так	Радше так, ніж ні	І так, і ні	Радше ні, ніж так	Ні	Важко сказати
Січень 2001	20,0	18,1	27,5	13,6	18,9	1,9
Листопад 2002	22,9	26,0	22,4	16,6	10,4	1,8
Листопад 2003	24,0	28,0	24,0	14,0	8,0	2,0
Грудень 2005	21,7	25,2	26,8	13,5	11,4	1,3
Жовтень 2006	22,8	29,4	24,9	10,8	9,1	3,0
Грудень 2007	28,0	26,2	21,2	12,3	10,5	1,8
Березень 2008	28,1	28,9	20,8	11,5	7,7	3,1
Червень 2009	30,3	28,3	21,1	9,8	7,3	3,2
Червень 2010	33,1	31,9	18,9	9,2	5,2	1,7
Лютий 2011	34,0	29,2	17,0	9,0	7,9	2,9
Лютий — листопад 2012	21,8	35,3	26,3	9,0	4,0	3,6
Лютий — листопад 2013	24,3	33,8	24,4	9,8	5,3	2,5
Лютий 2014	22,0	37,7	23,3	8,0	4,3	4,7
Травень 2015	24,4	34,4	20,8	9,8	7,1	3,5
Травень 2016	26,0	28,1	20,8	12,8	8,5	3,7
Травень 2016	22,9	31,1	25,2	11,1	7,6	2,0
Травень 2017	24,4	28,7	24,2	12,2	7,3	3,2
Травень 2018	37,1	25,6	16,2	7,8	8,9	4,3

* Для 2012—2013 років подано середній показник за лютий — листопад.
Для 2015-2018 років подано цифри для України без окупованих територій (АР Крим та частина Донецької й Луганської областей).

Отже, у XXI столітті рівень щастя населення України переважно зростав (з 38% до 63% щасливих), потім дещо знизився і зараз досить стабільний. Більшість населення (63%) станом на травень 2018 були щасливими, 17% — нещасливими, а 16 % — і щасливими, і нещасливими водночас.

Можна визначити основні чинники, що впливають на рівень щастя українського населення:

- вік - молоді люди зазвичай щасливіші за старші верстви населення;
- здоров'я - чим краще здоров'я, тим щасливіші люди;
- рівень матеріального добробуту - люди із вищим фінансовим становищем значно щасливіші, ніж бідні;
- освіта - вища освіта збільшує ймовірність того, що людина буде щасливою.

- рівень свободи (можливість самому контролювати своє життя, реалізувати свої здібності й бути незалежним) — це є одним із важливих чинників щастя.

Що ж робити українцям? У вище сказаному, ми побачили багато шляхів того, як зробити людей щасливішими, не чекаючи десятиліттями економічних проривів. А отже:

- урядовцям – взятися за швидкі паралельні із «глобальними» реформами кроки, що покращать життя людей, розмовах про реформи головне не забути, для чого вони у підсумку;

- громадам варто передбачити умови «щастя» у власних стратегіях розвитку.

- механізми, які забезпечують досягнення «щастя», мають стати підґрунтям основного закону і докорінно переналаштувати державну систему.

- розуміючи природу задоволеності життям, кожна людина чи організація на своєму рівні може запроваджувати відповідні зміни, запускаючи таким чином мультиплікатор щастя.

Список використаних джерел:

1. Браймен А., Белл Э. Методы социальных исследований. Группы, организации и бизнес. пер. с англ. Х. : Гуманитарный Центр, 2012. 776 с.

2. Моргун В. Ф. Багатовимірна теорія особистості про світогляд людини в контексті інваріанту просторово-часових орієнтацій. *Психологія і особистість.* 2015. № 2(1). С. 23–44.

3. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Випуск 2(16) / Гол. ред. В. М. Ворона, М. О. Шульга. К. : Інститут соціології НАН України, 2015. 780 с.

4. Харченко Н. М. Складові мотиваційно-смислового структурування життя. *Теоретичні і прикладні проблеми психології.* 2018. № 3(3). С. 165-172. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2018_3(3)__20

5. Тони Шей Доставляя счастье = Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose / Под ред. Д. Денисова, пер. С. Филин. 3-е изд. М. : Манн, Иванов и Фербер. 2012. 304 с.

УДК 004:519.21(045)

Гулівата І.О., к.пед.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ВІЗУАЛІЗАЦІЯ МАТЕМАТИЧНИХ ОБ'ЄКТІВ ЗАСОБАМИ MAXIMA

У статті запропоновано шляхи візуалізації математичних об'єктів та способи розрахунків засобами системи комп'ютерної алгебри Maxima під час вивчення математичних дисциплін. Наведено інструменти програми для реалізації цих завдань. Запропоновано способи застосування програмиMaximaдля розв'язування різних типів математичних задач та побудови 2Di 3Dграфіків.

Ключові слова: *макромова системи, команди plot2d та plot3d, додаткові опції, математичні операції, програмування, побудова тіла обертання.*

Постановка проблеми. Розвиток інформаційного суспільства напряму впливає на сучасну систему освіти, яка розглядається в усьому світі як важливий чинник становлення та розвитку особистості[1]. Тому, формування компетентностей студентів відбувається за рахунок впровадження у навчальний процес науково-обґрунтованого методичного супроводу навчального матеріалу, який базується на використанні інформаційних технологій.

Відомо, що людина здатна запам'ятовувати візуально інформацію набагато краще та швидше ніж у текстовому форматі. Добре продумана комбінація тексту, зображень та інших візуальних елементів дозволяє зосередити увагу читачів на найважливіших моментах. Враховуючи такі особливості особистості у процесі навчання, доцільно використовувати різноманітні засоби унаочнення інформації та автоматизації розрахунків.

Курс математики у студентів економічних спеціальностей є досить гнучким стосовно впровадження сучасної інформаційної підтримки, яка

полягає у спрощенні і пришвидшенні розрахунків, візуалізації математичних об’єктів, можливості їх динамічно змінювати тощо.

Аналіз досліджень. Дослідження В. Ю. Бикова, М. І. Жалдака, В. Ф. Заболотного, В. І. Клочка, В. В. Лапінського, М. С. Львова, Н. В. Морзе, С. А. Ракова, Ю. С. Рамського, О. В. Співаковського та інших вчених переконливо доводять, що використання сучасних інформаційних технологій (ІТ) у навчальному процесі дає змогу індивідуалізувати та диференціювати процес навчання, сприяти активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів [1].

Метою статті є вивчення можливостей системи комп’ютерної математики Maxima для візуалізації математичних об’єктів та спрощення математичних розрахунків.

Виклад основного матеріалу.Для візуалізації математичної інформації доцільно використовувати різні інформаційні технології. Це надає можливість швидко і безпомилково зобразити складні математичні об’єкти та виконати різного роду розрахунки без значних часовихзатрат. До таких програм можна віднести: MicrosoftMathematics, DG, Algebry, MyTest, TestW2, Maxima, Maple, Mathematica, Mathhad, Geogebra, Sageта ін. Безумовно вони досить ефективні в своїй сфері застосування, але зупинимося детальніше на програмі Maxima. Та наведемо факти, які сприяють однозначному вибору даної програми.

Maxima — вільна комп'ютерна алгебраїчна система, заснована на Macsyma версії 1982 року. Написана на мові програмування CommonLisp, та розповсюджується за умовами ліцензії GNUGeneralPublicLicense. Працює на всіх POSIX-сумісних платформах та MicrosoftWindows [2].

Вихідний код Maxima може компілюватися на багатьох системах, включаючи Windows, Linux і MacOS X. На SourceForge доступні вихідні коди і виконувані файли для Windows і Linux [3].

Програма дозволяє проводити чисельні розрахунки високої точності, використовуючи точні дробові, цілі числа і числа з плаваючою точкою.

Maxima – це програма, яка має значну кількість команд, призначених для швидко та точного розв’язування задач різної складності, можливість побудови 2D і 3D графіків. Вона є безкоштовною, але майже нічим не поступається платним аналогам.

Побудова графіків здійснюється засобами команди plot2d або plot3d з аргументами у вигляді списку функцій, координат і необов'язкових опцій побудови: `plot2d або plot3d ([f1, f2], [x, xmin, xmax], [y, ymin, ymax], [опція 1], [опція 2], [і т.д.])` [1]. Графік виводиться в новому вікні засобами утиліти gnuplot, у якому відображена команда та крива заданої функції (Рис.1). Існує також можливість побудови декількох графіків в одному документі програми.

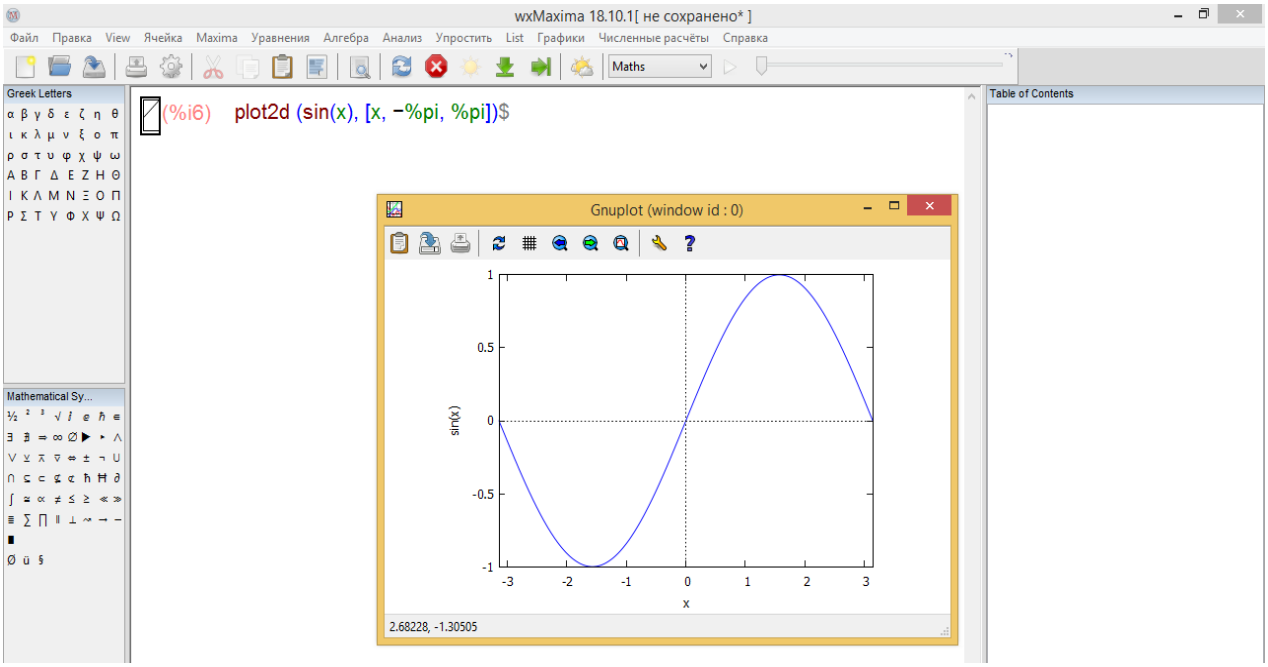


Рисунок 1 – **Графік функції *y=sin(x)***

Програма здатна побудувати і більш складні графіки з використанням додаткових опцій, де можна задати колір графіка, тип ліній, місцезнаходження легенди, назву графіка і осей, віддзеркалення осей і багато іншого.

Принцип побудови 3D і 2D графіків майже нічим не відрізняються. Суттєва відмінність полягає лише у тому, що фігура, побудована у 3D, є динамічною (Рис.2).

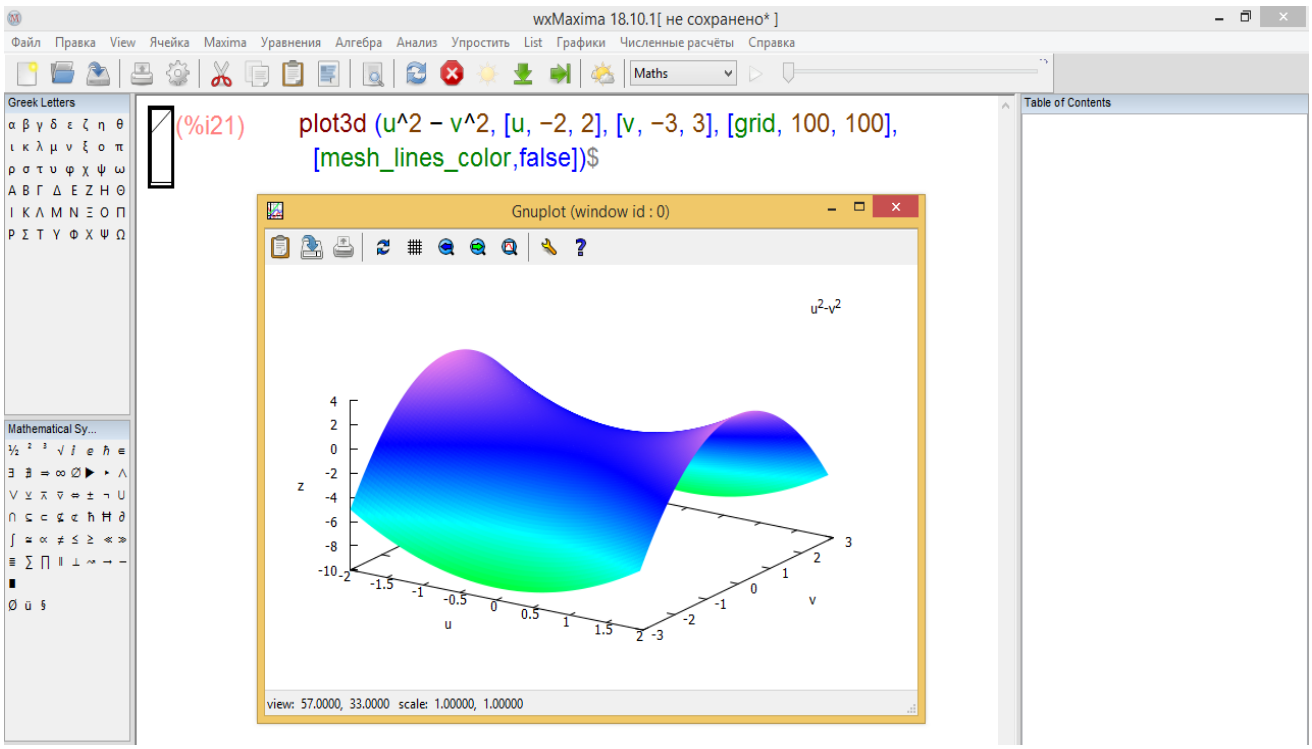


Рисунок 2 – **Гіперболічний параболоїд**

Крім побудови графіків функцій у Maxima можна виконувати наступні математичні операції: диференціювання та інтегрування функцій, розв’язування систем лінійних рівнянь, розкладання функції в ряд Тейлора, виконання дій над матрицями, перетворення многочленів та ін.

У вікні програми продемонстровано як за допомогою певних команд можна розв’язати систему лінійних алгебраїчних рівнянь, та виконати множення многочленів. Для розв’язування системи рівнянь використовують команду «linsolve», команда «expand» дозволяє перемножити многочлени (Рис.3).

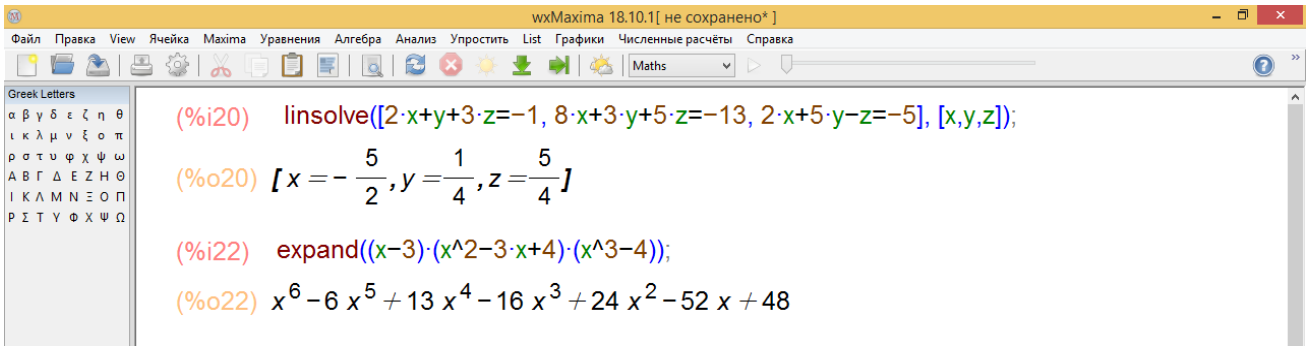


Рисунок 3 – **Використання команд linsolvei expand**

Розглянемо як засобами програми можна знайти об’єм тіла, утвореного обертанням фігури, обмеженої лініями $y = \frac{y}{x^2+1}$, y=0, x=0, x=1 навколо осі абсцис.

На першому кроці будуємо плоску фігуру (криволінійну трапецію) яка обмежена заданими функціями(Рис.4).

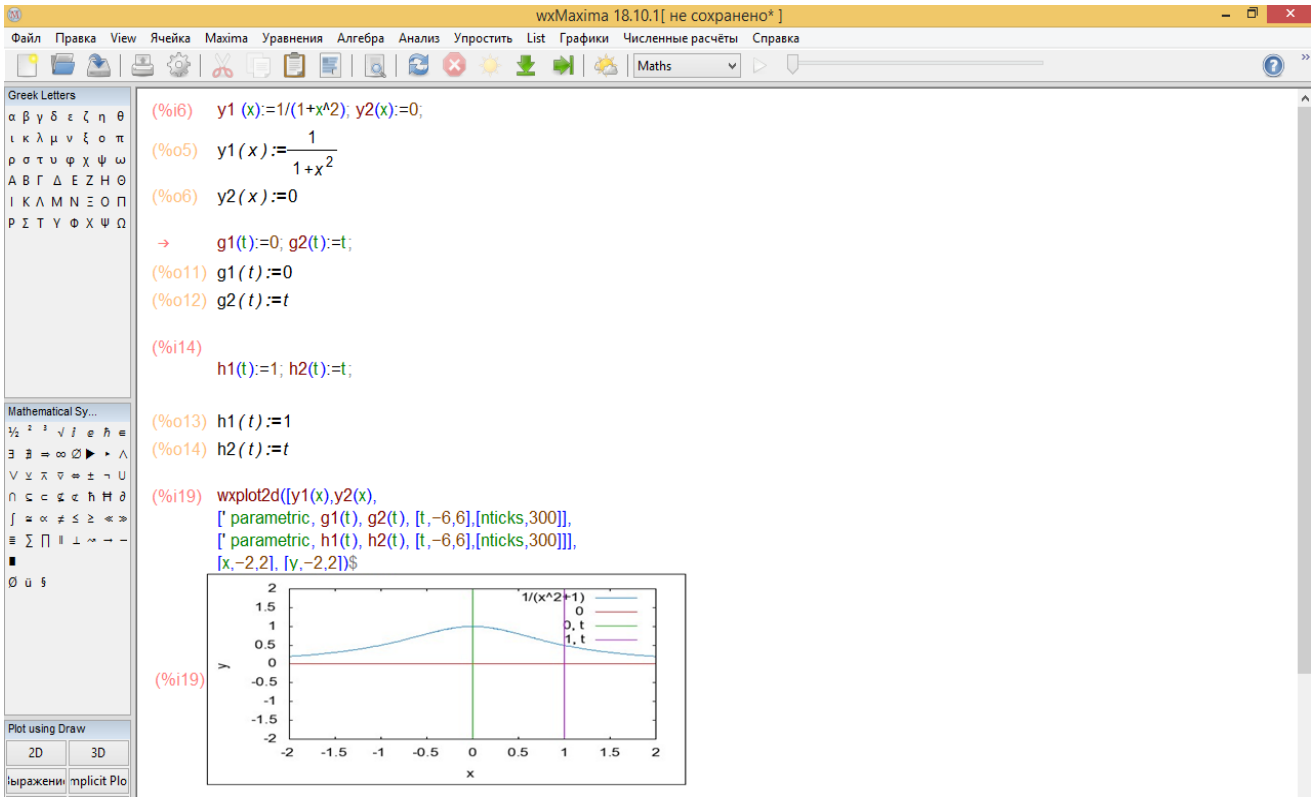


Рисунок 4 – **Побудова криволінійної трапеції**

Для обчислення об’єму тіла утвореного обертанням криволінійної трапеції навколо осі Ox використовують команду «integrate».

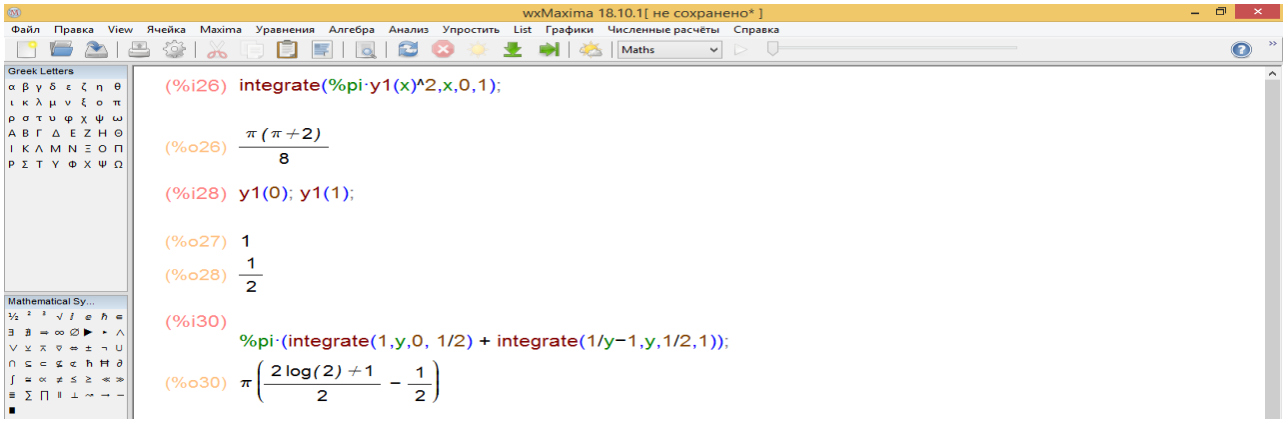


Рисунок 5 – **Обчислення об’єму тіла утвореного обертанням фігури, яка обмежена лініями $y = \frac{y}{x^2+1}$, y=0, x=0, x=1 навколо осі Ox**

Обчислюють об'єм шуканого тіла за формулою $V_x - \pi \int_a^b y^2\, dx$, де a=0 і b=1 (Рис.5).

Команда розробників намагалася створити унікальний код для своєї програми. Їм це вдалося за рахунок вбудованої макромови. Точна довідка про користування кодами є на сайті розробника[3].

Висновки. Таким чином, Maxima на зважаючи на свій вік є однією з найкращих програм в сфері комп'ютерної алгебри. Програма без помилок здійснює обрахунки, дозволяє швидко будувати графіки будь-яких функцій. Надає можливість фахівцям розв'язувати значну кількість складних задач, не вдаючись у тонкощі програмування. Завдяки цьому програма отримала значне поширення у фізиці, біології, економіці тощо. Уміння проводити аналітичні розрахунки – одна з головних переваг цієї програми.

Використання візуальних навчальних матеріалів у яких визначено оптимальне співвідношення наочних образів і словесної та символьної інформації, розкриває різні сторони досліджуваного поняття, процесу або явища. Таким чином, узагальнення та унаочнення навчальної інформації з використанням Maxima дозволяє підвищити візуальну грамотність та культуру студентів, інтерес до вивчення математики.

Список використаних джерел:

1. Гулівата І.О. Формування математичної компетентності студентів економічних спеціальностей засобами інформаційних технологій. Фізико-математична освіта: науковий журнал. 2018. №2(16). URL: https://fmo-journal.fizmatsspu.sumy.ua/journals/2018-v2-16/2018_2-16-Gulivata_FMO.pdf .

2. Журнал ALT-review. Maximagraph. URL: https://www.altlinux.org/Maxima_graph

3. Maxima – вільна система комп'ютерної графіки. URL: http://maxima.sourceforge.net/ru/maxima-tarnavsky-5.h

УДК 519.86(045)

Гусак Л.П., к.пед.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ПІДХІД ДО ОЦІНКИ ТОЧНОСТІ ПРОГНОЗУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ОБ'ЄКТІВ

У статті сформульовано підхід до визначення кількісних характеристик точності прогнозування і до оцінки якості прогнозу на основі понять про стани об'єктів і запропонована методика визначення взаємозв'язку між помилками прогнозу і кількісними характеристиками точності процесів прогнозування в економічних об'єктах різних типів.

Ключові слова: *прогноз, фактори точності прогнозу, об'єкт прогнозування, стани об'єкта, показники, невизначеність.*

Постановка проблеми. Оцінювання точності прогнозу - необхідна складова процедури кваліфікованого прогнозування. При цьому зазвичай використовують ймовірносно-статистичні моделі відновлення залежності, наприклад, будують найкращий прогноз за методом максимальної правдоподібності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Огляд наукових праць свідчить про те, що питання прогнозування досліджувались досить широко, як вітчизняними так і зарубіжними економістами такими, як І. Ансофф, Г. Добров, А. Долішній, М. Кизим, В. Лисичкін, М. Мескон, З. Микитишин, І. Михасюк, Б. Панасюк, М. Портер, Г. Савицька, Р. Сайфулін Я. Тінберген та інші. Проте, сучасні умови вимагають максимального розширення фронту прогнозування, подальшого удосконалення методології і методики розробки прогнозів. Чим вищий рівень прогнозування процесів суспільного розвитку, тим ефективнішим є планування і керування цими процесами в суспільстві.

Мета статті. Сформулювати підхід до визначення кількісних характеристик точності прогнозування і до оцінки якості прогнозу на основі понять про стани об'єктів.

Виклад основного матеріалу. Інформаційна повнота прогнозу є якісною характеристикою прогнозування процесів в економічних об'єктах. В якості факторів впливу на прогноз був визначений спосіб вибору альтернативних станів об'єктів прогнозування і невизначеність впливу на об'єкт зовнішніх факторів.

Основним принципом класичного прогнозування для детермінованих економічних об'єктів є використання минулого досвіду. Інформація про об'єкт прогнозування (апріорна) є базою для процесу прогнозу і отримання оцінок в майбутньому (апостеріорні оцінки). Прогноз можна розуміти як отримання апостеріорної оцінки деякої якості досліджуваного явища на основі апріорних відомостей про минуле та сьогодення. Апріорна інформація є єдиною підставою для визначення моделі досліджуваного явища.

Апостеріорною оцінкою є нормальний стан об'єкта після отримання результатів і оцінки результатів економічної діяльності. Надійність, розрахована на попередньому етапі, є апріорною, а контроль розглядається як досвід, за результатами якого оцінюється апостеріорна надійність. Таким чином, обчислення прогнозованої характеристики завжди повинен передувати досвід, експеримент, дані якого використовуються спільно з апріорною інформацією. Ця обставина і відрізняє прогноз від розрахунку.

Цей підхід закладає також методологічну основу під економічну діагностику, яка органічно пов'язана з економічним прогнозуванням. Спільним між прогнозуванням і діагностикою як в економіці, так і в техніці є те, що спостерігається стан об'єкта.

Основною метою економічного діагностування є виявлення несприятливих станів економічних об'єктів, визначення їх видів і причин їх появи. На відміну від економічної діагностики, метою економічного прогнозування є передбачення виникнення несприятливого економічного стану в майбутньому.
Таким чином, економічна діагностика і прогнозування, як інформаційні операції, як результат дають можливість отримати не тільки факт виникнення несприятливого стану, але і його характер. Таким чином, поняття «стан

об’єкта» є досить складним і може бути описано як невідповідність властивостей об’єкта заданим, необхідним або очікуваним властивостям. Зв’язок між показниками і станами економічного об’єкта пропонуємо встановити наступним чином:

- виділяється два можливих стани - «нормальний» і «ненормальний»;
- відмінності між можливими станами визначаються співвідношенням між очікуваними в майбутньому значеннями показників X і їх допустимими нормальними (плановими, бажаними) значеннями $X_Д$, які встановлюються заздалегідь (апріорні) значення.

Проблема визначення допустимих значень показників X складається для кожного показника економічного об’єкта X_i в фіксації значення $X_{iД}$ і використання правила розрізнення, яким визначається стан (нормальний або ненормальний) об’єкта.

Правило розрізнення, яким визначається стан залежить від цілей функціонування економічного об’єкта і виду зв’язку між показником стану. Так, наприклад, якщо в якості показника розглядається прибутковість, рентабельність, випуск продукції, то правило зв’язку між станом і показником має наступний вигляд:

$X_i > X_{iД}$, то об’єкт знаходиться в нормальному стані;

$X_i < X_{iД}$, то об’єкт знаходиться в ненормальному стані.

Як зазначає А.І. Орлов, в зв’язку з тим, що значення показників X можуть в майбутньому змінюватися випадковим чином, майбутні стани економічного об'єкта також можуть змінюватися випадковим чином [3]. Це і є основним джерелом при прогнозуванні майбутніх станів об’єкта.

Процес прогнозування нерозривно пов’язаний з минулими і теперішніми спостереженнями за об’єктом. Тому необхідно провести оцінку процесів, які спостерігаються в об’єкті з точки зору їх розвитку в часі.

Спостереження за об’єктом пов’язані з впливами інформаційних факторів. В.М. Колпаков визначив, що до складових елементів інформаційного фактора відноситься структура інформації та система інформаційного забезпечення, що задає необхідний рівень забезпечення інформацією. Вплив інформаційного

фактора проявляються через організацію проходження інформації в каналах системи управління, що може привести до невідповідності якісних і кількісних характеристик інформації в процесі прогнозування [2].

На основі отриманих при прогнозуванні значень параметрів X, можна зробити висновок про відповідність цих параметрів необхідних (запланованим) значенням параметрів $X_Д$. Але при цьому за результатами прогнозування необхідно визначати набір заходів, які необхідно вжити для того, щоб об'єкт відповідав необхідним умовам.

Процес прогнозування, крім зовнішніх інформаційних чинників, визначається рядом важливих «внутрішніх» чинників, які пов'язані з особливостями самого об'єкта. До цієї групи факторів можна віднести наступні фактори:

- наявність бази даних про види можливих змін в об'єкті;
- наявність бази «знань» про всі можливі функції, які виконує об'єкт, і можливі помилки, пов'язані з процесом управління для досягнення бажаного результату;
- вибір кількості показників і правил (критеріїв), які визначають нормальний стан об'єкта і встановлюють зв'язок між показниками і функціональними станами об'єкта.

Обов'язковий облік перерахованих факторів обумовлений необхідністю отримання достовірної та об'єктивної інформації про прогнозований об'єкт.

Завдання прогнозу пов'язані зі специфікою побудови систематизованого опису об'єкта прогнозування, збором даних прогнозного фону та верифікацією прогнозу.

В методиці будь-якого прогнозу закладена схема екстраполяції. Основу екстраполяційних методів прогнозування становить вивчення емпіричних рядів. Емпіричний ряд представляє собою безліч спостережень за економічними показниками і пов'язаними з ними станами об'єкта прогнозування, отриманих послідовно в часі. Як показав А.І. Орлов, в економічному прогнозуванні застосовується метод екстраполяції, що означає поширення закону зміни функції з області її спостереження на зовнішню область [3]. У цьому сенсі функція являє собою найпростішу економічну

модель, яка відображає залежність прогнозування, яке характеризує об'єкт, економічного показника і стан об'єкта від факторів, які на нього впливають.

Метод підбору функцій - один з поширених методів екстраполяції. Головним етапом екстраполяції тренда є вибір оптимального виду функції, яка описує емпіричний ряд. Для цього проводиться попередня обробка і перетворення вихідних даних з метою полегшення вибору виду залежності шляхом згладжування і вирівнювання часового ряду. Цей метод передбачає існування альтернативних форм залежності показників від факторів.

Отже, внутрішні чинники, які пов'язані із запланованим впливом на економічний об'єкт, мають переважно детермінований характер, а зовнішні чинники визначаються в основному ймовірнісним характером.

Як бачимо, ще немає підстав говорити про єдине загальновизнане трактування понять помилок прогнозування і чинників їх виникнення. Однак, спираючись на трактування взаємозв'язку між впливом зовнішніх чинників, їх вплив на прогнозовані показники, які, в свою чергу, визначають одне з двох можливих прогнозованих станів об'єкта, можна стверджувати про формування елементів системного підходу до визначення помилок прогнозу. В результаті застосування запропонованого підходу сформована парадигма дуальної природи помилок прогнозування, яка полягає в наступному:

- з одного боку, помилки прогнозу характеризують міру об'єктивної невизначеності (хаотичності, випадковості), джерелом якої є неконтрольовані (зовнішні) фактори;
- з іншого боку, помилки прогнозу пов'язані з суб'єктивними причинами виникнення нормальних або психічних станів економічного об'єкта, пов'язаних з досягненням намічених цілей при впливі контрольованих внутрішніх факторів.

Висновки. В результаті проведених в статті досліджень виявлено:

- внутрішні чинники впливу на якість прогнозу, які пов'язані з запланованим впливом на економічний об'єкт, мають, переважно, детермінований характер;
- дія зовнішніх чинників впливу на економічний об'єкт, що носять імовірнісний характер, є інформаційним джерелом помилок прогнозу;

- основним принципом класичного прогнозування для детермінованих економічних об'єктів і статичних характеристик зовнішніх чинників є використання методів екстраполяції;
- для оцінки точності прогнозу в умовах невизначеності і хаосу пропонується підхід, заснований на виділенні двох майбутніх можливих станів економічного об'єкта - «нормальний» і «ненормальний», які можуть в майбутньому змінюватися випадковим чином під впливом зовнішніх випадкових факторів, характеристики яких визначаються ймовірнісними закономірностями;
- відмінності між можливими станами визначаються співвідношенням між очікуваними в майбутньому значеннями показників і їх допустимими нормальними (заплановими, бажаними) значеннями, які встановлюються на етапі формування цілей прогнозування.

Перспективи подальших досліджень. Ми переконані в тому, що процедура кваліфікованого прогнозування базується на оцінці точності прогнозу. Подальше впровадження перерахованих ідей та їх втілення в сучасний процес підготовки економістів буде корисним студентам, аспірантам і науковцям.

Список використаних джерел:

1. Глівенко С. В. Економічне прогнозування: навч. посібн. Суми: Мрія, 2015. 120 с.

2. Колпаков В. М. Теорія і практика прийняття управлінських рішень. К.: МАУП, 2004. - 504 с.

3. Орлов А. И. Эконометрика. М.: Экзамен, 2004 (3-е изд.). - 576 с.

УДК 658:316.344.23

Добровольська Н.В., к.пед.н.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ЗНАЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗНАНЬ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

У статті представлено аналіз соціально-економічних засад щодо формування економічних знань для удосконалення системи управління. Акцент дослідження

поставлено на пріоритетність ролі людини у створенні і розвитку інтелектуальних ресурсів та застосування їх на підприємстві, а також основні засади формування та розвитку управлінських знань для підприємств малого бізнесу.

***Ключові слова**: економіка знань, інтелектуальні ресурси, база знань підприємства, організаційні знання, трудові ресурси, підприємство малого бізнесу.*

Постановка проблеми. Менеджмент знань є необхідним елементом, який формується та використовується в різних галузях національної економіки. Цей факт обумовлено тим, що існує потреба збереження досвіду персоналу, інформаційної підтримки нових технологій на сучасних підприємствах. Нині, науці не приділялась достатня увага в рамках єдиної концепції управління на основі знань організації. При цьому знання являються невід'ємним елементом відтворення у створенні нової системи управління на всіх рівнях, у підвищенні ефективного використання інтелектуальних ресурсів та стимулювання розробки нових, більш досконалих і якісних.

На шляху розвитку малого бізнесу в Україні є чимало проблем, обумовлені як об'єктивними факторами загального стану економіки, так і суб'єктивними соціально-психологічними факторами. Головними проблемами є: неповнота, неоднозначність і суперечливість чинної нормативно-правової бази; невизначеність податкового законодавства щодо малого бізнесу як специфічного сектору економіки, непомірний тягар оподаткування, складна система обліку та звітності; відсутність розвиненої ринкової інфраструктури на загальнонаціональному, регіональному та місцевому рівні; практична відсутність системи фінансування й кредитування малого бізнесу; відсутність внутрішніх стимулів для інвестицій та розвитку технологій; відсутність чіткої системи в організації фінансово-економічного співробітництва з міжнародними фінансовими організаціями відносно залучення інвестицій, кредитів, грантів, міжнародної технічної допомоги для розвитку малого підприємництва тощо; недостатнє інформаційне та консультативне забезпечення малого

підприємництва; відсутність чіткої ідеології у проведені необхідних реформ та системного підходу щодо становлення та розвитку малого бізнесу; не сформована позитивна громадська думка щодо підприємницької діяльності; недостатність професійних знань та досвіду щодо зайняття бізнесом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В роботах У. Тейлора, М. Вебера, А. Файоля, Е. Мейо були розглянуті принципи наукового управління як основи менеджменту знань, які сьогодні активно розвиваються вітчизняними дослідниками [1-2]. Мясоєдова Т. [4] визначила головну роль знань та інтелекту при досягненні соціально-економічної ефективності діяльності підприємства, що відповідає концепції інтелектуального капіталу. Розвиток бази знань дає поштовх персоналу розвиватись і спрямований на активну інноваційну діяльність.

Менеджмент як наука та практика безперервно розвивається і доповнюється новими знаннями, теоріями, методами практичної управлінської діяльності, які безпосередньо впливають на розвиток управлінської діяльності на підприємствах. Але на підприємствах малого бізнесу є свої особливості розвитку технологій, формування досвіду та знань. Саме це обумовило вибір теми досліджень.

Мета статті – дослідження ролі та необхідності формування менеджменту знань підприємства малого бізнесу.

Виклад основного матеріалу. Формування управлінських знань здійснюється на різних етапах і тому розглядаються такі питання, як: визначення категорії знань та управління ними з погляду її практичного застосування на підприємстві; розподіл та аналіз отриманої інформації, збереження ситуаційних моделей. Все це дозволяє нам забезпечити краще використання наявних ресурсів та здібностей працівників.

Компонент знань присутній в різних товарах: і в модному одязі (знання про бренд), і в напої кока-кола (бренд і рецептура виготовлення), і у військовому літаку (знання про технологічних і технічних рішеннях), і в автомобілі (знання про бренд і про технологічних і технічних рішеннях), і в

консалтингових послугах (накопичене знання про попередні консультаціях схожих клієнтів), і в послугах ресторану (знання про технології приготування страв і знання про переваги клієнтів).

Знання можуть бути предметом купівлі-продажу, вони можуть бути як самостійними, так і бути приєднаними або імплантованими в той чи інший матеріальний продукт або послугу.

Знання стають не тільки предметом споживання, а й засобом тезаврації (люди інвестують у власні знання, підвищуючи свою здатність заробляти гроші, тим самим здійснюючи накопичення власного багатства).

Знання - це предмет трансакцій (знання можуть бути предметом купівлі-продажу), також вони виступають засобом трансакцій (необхідні специфічні знання щодо того, як скласти добротний контракт, як мінімізувати ризики при інвестиціях та ін.).

Отже, знання виступають як продукт діяльності, як предмет кінцевого споживання, як виробничий ресурс, як засіб трансакцій, як засіб тезаврації, а також як засіб консолідації суспільства та відтворення суспільних інститутів.

Правильна класифікація знань персоналу з метою виявлення, створення і використання їх здібностей і можливостей, для покращення діяльності організації та більш ефективного управління. Головне в цьому питанні оцінити переваги і недоліки персоналу, покращити їх роботу та стимулювати їх розвиток. Також на цьому етапі важливо правильно розподілити роботу між тими працівниками, що дійсно можуть виконати дане завдання та знаходження перспективних людей, які хочуть і можуть внести зміни в діяльність підприємства для покращення її роботи. Тому, потрібно постійно оновлювати склад персоналу новими, часто молодими кадрами для створення і реалізації нових ідей, але зі збереженням успішних ідей та досвіду минулого з використанням баз знань, технологій коучингу тощо.

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. Тобто це ті співробітники підприємства, які безпосередньо здійснюють діяльність щодо управління знаннями.

Зважаючи 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.

Управління знаннями на підприємстві знаходиться під впливом внутрішнього і зовнішнього середовища, в яких відповідно формуються фактори ендогенного та екзогенного походження. На вході знаходяться ресурсні складові; які включають як матеріальні та фінансові ресурси, так і інтелектуальні ресурси (організаційні, людські та релятивні, які включають знання відносин), та будуть використані в процесі трансформації знання. При цьому суб'єкт управління-знаннями за допомогою виконання функцій шляхом дотримання сукупності принципів та використання певних методів здійснює управлінський вплив на об'єкт управління. Останній, в свою чергу, під цим впливом перетворює знання на економічні вигоди шляхом проходження етапів збору інформації та знання, набуття, формалізації та збереження, трансферу та дифузії, а також використання знання. При цьому об'єкт управління реагує на управлінські дії суб'єкту шляхом зворотного зв'язку. Таким чином, в процесі такої їх взаємодії відбувається трансформація знання, яке матеріалізується і знаходиться на виході управління знаннями.

Зазначимо, що саме на підприємствах малого бізнесу досить активно розвивається інноваційна діяльність, яка піднімає рівень конкурентоспроможності фірм та її прибутковість. Тому більшість організацій направляють свої кваліфіковані кадри на навчання у великі фірми.

Практика діяльності малих американських фірм свідчить про те, що наявності одного підприємницького досвіду недостатньо [3, С.28]. У сучасному малому бізнесі надто необхідні спеціальні знання. Звичайно новий

бізнес починає або комерсант, майже нічого не знаючий про виробництво, або інженер, який нічого не знає про комерцію. Нерідко власник малої фірми має дуже мало досвіду в управлінні особливими структурами бізнесу.

Підприємства, що використовують менеджмент знань, поступово переходять від управління, що базується на, безпосередньому контролі, до методів, заснованих на формуванні середовища та умов для успішної діяльності працівників.

Джерелом змін є менеджери середнього рівня, які добре знають потенціал організації, її слабкі та сильні сторони, ситуацію на ринку. Саме вони є носіями більшої частки знань та досвіду, що існують у неформалізованому вигляді. Для успішної реалізації стратегічних змін необхідний налагоджений процес обміну знаннями, їх поступова формалізація та забезпечення доступу до них працівників організації. Ключовим моментом є створення умов, за яких особисті знання стають доступними для інших. Цей процес повинен відбуватися безпосередньо і на всіх рівнях організації.

Знання створюються людьми, тому роль людського фактору в менеджменті знань є визначальною. Стимулювання та взаємодія окремих працівників або груп є важливою для використання накопиченого досвіду іншими. Основна проблема управління знаннями — формування системи спільного використання знань усередині організації. Не менш важливою на сьогодні є проблема визначення пріоритетних, напрямів щодо спільного використання та генерації нових знань у процесі співпраці із контрагентами зовнішнього середовища - ключовими клієнтами, постачальниками, інститутами бізнес-середовища, бізнес-партнерами.

Аналіз функціонування та нормативного забезпечення підприємств малого бізнесу України дозволяє зробити висновок, що освітні та наукові установи мають навчальні та науково-дослідні структури, виробничі підрозділи; договори про співробітництво з виробничими підприємствами; беруть участь в організації дорадництва та консалтингу, розробці та реалізації регіональний програм. Але результати інтеграції «навчання-наука-виробництво» в багатьох випадках не структуровані і представлені

формальними зв’язками, які не мають економічного підґрунтя. Інтеграційні процеси зазнають негативних чинників – низька інноваційна зацікавленість виробничих структур, орієнтації їх на отримання максимального прибутку в короткостроковому періоді; відсутність системного законодавства, правова невизначеність форм інтеграції; низький рівень фінансування процесів інтеграції, недосконалість інфраструктурної підтримки інновацій, відсутність дієвих механізмів інноваційної діяльності, слабка взаємодія між секторами науки, академічною та вузівською наукою, дублювання функцій та інтеграційних процесів різними формами інноваційних структур, що не призводить до позитивних ефектів.

Доцільним є активна взаємодія служб дорадництва, внутрішніх підрозділів ВНЗ – науково-дослідних лабораторій та інститутів, вузівських виробничих підприємств з академічною наукою та виробничими підприємствами всіх форм власності.

Створені навчально-наукові виробничі комплекси працюють як добровільне об’єднання підприємств, навчальних закладів та науково-дослідних установ. Такий початок інтеграції освіти, науки, виробництва є позитивним, але недостатнім для активного розвитку аграрного виробництва, трансферу наукових технологій, якісної підготовки кадрів аграрного сектору.

Аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що в розвинутих країнах Заходу в останні десятиріччя, коли почали значно відчуватись нестача певних природних джерел сировини, матеріалів та різко зросли вимоги споживачів до швидкості забезпечення високоякісними товарами та послугами - роль науки та освіти набули першочергового значення і стали одними із пріоритетних у їх розвитку. На відміну від України, основні акценти у просуванні суспільства до підняття добробуту зосереджені саме на логістичному баченні та вирішенні виробничих проблем із застосуванням сучасних досягнень науки та освіти. Склався своєрідний трикутник, який визначає особливості високо розвинутих країн – “економіка-наука-політика”.

В економічному та науковому сенсі інновація далеко не завжди і не обов'язково розглядається як благотворний процес внаслідок часто властивих їй

конфліктів між інтересами інноватора і ринку, або суспільства в цілому. Наприклад, впровадження у виробництво нових машин і обладнання може сприяти зростанню продуктивності праці і, водночас з цим, стати причиною конфліктності та технологічного безробіття (принаймні, в короткостроковій перспективі) і додаткового забруднення навколишнього середовища.

Відсутність в Україні цілісної й комплексної стратегії з законодавчим підґрунтям свідчить про доцільність вивчення закордонного досвіду. Так, протягом першого десятиліття XXI сторіччя польська влада й експерти представили доповідь «Польща 2030. Виклики розвитку», «Доповідь про інтелектуальний капітал Польщі», «Стратегія розвитку науки в Польщі до 2015 року». За результатами обговорень Фундації польських ректорів сформувався проект «Стратегія розвитку вищої освіти на 2010-2020 рр». і було розроблено «Стратегію розвитку вищої освіти в Польщі до 2020 року». Наведена стратегія складається з трьох частин – у першій здійснено аналіз сучасного стану польської системи ВО, у другій визначено місію вищої освіти й викладено думку авторів щодо перспектив розвитку галузі, у третій наведено умови їх реалізації. В межах першої частини висвітлюються внутрішні організаційна структур і кадрове забезпечення і зовнішні чинники розвитку польської вищої освіти. Визначено 7 стратегічних цілей, які розбиті на 24 операційні цілі і, в свою чергу на 181 захід. Крім того окреслено три пріоритету розвитку – забезпечення рівних можливостей і загального доступу до вищої освіти, досягнення польською вищою освітою кількісно підтвердженої міжнародної позиції; запровадження нових системних й інституційних рішень і серед них взаємодія освітньої, наукової та дослідно-конструкторської діяльності вищої школи. Потрібно відмітити, що на початку 2012 року, заявлена стратегія була частково реалізована – прийняті закони про вищу освіту, про зміни, про наукові ступені і наукове звання, перейменовано та змінено склад і зміст Головної ради вищої освіти (вищої освіти і науки). Відповідно до цих законів, розпочалась модернізація університетів, в тому числі і аграрних університетів . Стратегія модернізації Природничого університету у Вроцлаві складається з трьох сфер – освіта, наука, вищий навчальний заклад та його оточення. Визначено, що

університет повинен відповідати освітній установі третього покоління, який у сфері наукових досліджень і навчальної діяльності тісно співпрацює з бізнесом. Вуз є регіональний і підтримує тісні зв'язки з органами місцевого самоврядування, ініціює міждисциплінарні дослідження в межах технологічних платформ, технологічних парків. Аналіз стратегій модернізації виявив їх подібність до української Концепції реформування аграрної освіти, але в Польщі набагато більше напрацювань з горизонтальних зв'язків з підприємствами, партнерами-університетами, представниками академічної спільноти. Досвід Польщі ще раз підтверджує потребу в удосконаленні законодавчого забезпечення, освітніх стандартів, фінансування модернізації освіти, науки та формування нової інфраструктури з залученням виробництва. У Польщі також активна консультаційна служба у форматі Національного центру з інформаційно-консультаційного обслуговування сільського господарства і сільських територій. Структура складається із 16 центрів аграрного консалтингу воєводств, а також польових офісів, яких нараховується від 4 до 7 у кожному з 49 воєводств. Фінансування їх на 70-80% забезпечується за рахунок коштів державного бюджету, решта – кошти за надані комерційні послуги (їх перелік та розцінки визначені державою) та грантові кошти. Загальний контроль за системою аграрного консалтингу здійснює Департамент суспільних проблем і просвітництва Міністерства сільського господарства і продовольства країни. Дорадництво допомогло польським селянам перейти на ринкову економіку і допомагає конкурувати на ринку Євросоюзу [5, С.112].

Висновки та пропозиції. Таким чином, можна зробити висновки, що управління знаннями стимулює появу сукупності певних позитивних змін, зокрема ролі персоналу організації як носія індивідуальних знань, зміни в інформаційних технологіях та організаційній культурі, місця та ролі організації в бізнес-системі.

Для формування знань і побудови системи управління цими знаннями необхідне дотримання певних умов, які, як правило, залежать від специфіки діяльності організації, а саме: реформування традиційної культури у культуру, що базується на цінності знань; трансформацію організаційної структури

підприємства шляхом введення підрозділів, зорієнтованих на створення нових знань та їх ефективне використання; формування нових навичок у керівництва; створення адекватної системи комунікацій; налагодження зв'язків із зовнішнім середовищем із метою поповнення знань та визначення ключових напрямів формування знань в організації.

Список використаних джерел:

1 Вовканич С.Й., Семів Л.К. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знаннєвомісткій економіці: концептуалізація понять. Регіональна економіка. 2007. № 4. с. 7-19.

2 Кривов'язюк І.В., Тишко І.Я. Теорія пропорційності функціонування та розвитку соціально-економічних систем. Наука й економіка. 2009. № 4 (16). Т. 2. С. 166-173.

3 Мясоедова Т. Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия. Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 3. С. 29-36.

4 Туленков В. М. Технологізація управління кадровим потенціалом сучасної організації. Вісник академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. 2007. № 1. С. 49-59.

5 Соколович-Алтуніна Ю.О. Стратегічні орієнтири модернізації вищої аграрної освіти в Польщі та Україні. Педагогіні науки: теорія, історія, інноваційні технології, № 8(18), 2011. С. 109-119.

УДК 378.147 : 64.011.342.6

Копняк К.В.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ НАВЧАЛЬНИХ ТРЕНІНГІВ

У статті розглядаються питання впровадження проектних методик з використанням комп'ютерних технологій в процес підготовки майбутніх економістів. Досліджуються питання формування управлінської компетентності майбутніх економістів через систему навчальних тренінгів.

Наводиться поетапна схема процесу виконання навчального проекту в рамках дисципліни «Моделювання фінансово-господарської діяльності підприємства». Описана методика та визначене місце проведення тренінгу з використанням інформаційних технологій в системі підготовки майбутніх економістів та обґрунтовується вплив навчальних тренінгів на формування їхньої управлінської компетентності.

Ключові слова: *управлінська компетентність, майбутні економісти, навчальний тренінг, метод проектів, навчальний проект, комп'ютерний тренінг, моделювання фінансово-господарської діяльності, віртуальне підприємство.*

Постановки проблеми. Структура професійної компетентності економіста є досить складною і розгалуженою. Відповідно до вимог ринку праці все більш актуальним є формування управлінської компетентності майбутнього економіста, яка необхідна йому для подальшого успішного професійного розвитку та кар'єрного зростання.

Орієнтація вищої освіти на особистісний розвиток студента та студентоцентризм у свою чергу вимагають залучення нових ресурсів для успішної реалізації компетентнісного підходу в підготовці фахівців економічного профілю. Зменшення кількості навчальних дисциплін, які студенти мають опанувати протягом семестру за відповідною освітньою програмою, та збільшення самостійної компоненти в робочих навчальних планах спонукають до активного впровадження проектних методик з використанням комп'ютерних технологій в процес підготовки майбутніх економістів.

Включення тренінгу у процес професійної підготовки фахівців економічного профілю має важливе значення в плані реформування принципів педагогічної взаємодії і підвищення якості професійної підготовки. У той же час слід констатувати, що масштаби і форми впровадження тренінгів у систему вищої освіти України сьогодні далеко не відповідають його педагогічному потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових досліджень і публікацій засвідчує, що проблема фахової підготовки економістів, становлення та розвиток економічної освіти достатньо вивчаються вітчизняними науковцями, до яких слід віднести роботи І.М. Бернацького, І.О. Бланка, М.В. Вачевського, А.С. Гальчинського, В.І. Ганіна, П.С. Єщенка, В.В. Кулішова, В.В. Мадзігона, В.М. Мадзігона, І.Р. Михасюка, С.В. Мочерного, Ю.І. Палкіна, Й.М. Петровича, Н.М. Примаченко, І.Ф. Прокопенка, Є.В. Савельєва та інших авторів, роботи яких направлені на посилення професійної спрямованості підготовки майбутніх економістів.

Більшість науковців, які досліджували у своїх працях проблеми формування управлінської компетентності майбутніх фахівців (К.А. Баженова, Т.В. Данилова, А.Е. Ісламов, І.І. Іщенко, І.В. Коробова, А.А. Марусов, Л.М. Оліфіра, Т.А. Петрова, Н.А. Ран, В.В. Шалаєва, Т.А. Щучка тощо), в основному акцентували свою увагу на процесі підготовки державних службовців, педагогів, керівників освітніх закладів, військовослужбовців, студентів технічних спеціальностей тощо. Формування управлінської компетентності було також предметом дослідження в працях таких науковців, як В.І. Бондар, Р.П. Вдовиченко, Т.В. Дніпровська, Г.В. Єльникова, Л.І. Макодзей та ін.

Теоретичні засади формування управлінської компетентності майбутніх економістів найбільш глибоко досліджені у працях А.А. Грушевої [1], в яких проаналізовано стан наукової розробленості даної проблеми, обґрунтовано зміст і морфологію управлінської компетентності, побудована та описана модель формування управлінської компетентності майбутніх економістів. Проте А.А. Грушева більше уваги приділяє дослідженню теоретичних засад (понятійному апарату, структурі управлінської компетентності, моделі та науковим підходам щодо її формування, робить акцент на принципі міжпредметної координації у формуванні управлінської компетентності бакалаврів економічних спеціальностей тощо), ніж практичній складовій та

конкретним методикам формування управлінської компетентності економістів у процесі фахової підготовки.

Залишаються не дослідженими питання використання інтерактивних методів і форм навчання в контексті широкого впровадження цифрових технологій та вивчення їх впливу на формування управлінської компетентності майбутніх економістів.

Що ж стосується тренінгів, то їхня історія у світі налічує вже понад 70 років. Розвитку теоретично-методологічної бази та практики тренінгу присвячені праці І. Аттватера, Е. Берна, Ю. Ємельянової, К. Левіна, Є. Мелібруда, Л. Петровської, О. Прутченкова, К. Роджерса, К. Рудестама, А. Ситнікова та багатьох інших. Питаннями використання тренінгів у бізнес-освіті в наш час займаються Г. Баранова, В. Кобзєва, Ф. Коноров, А. Моносова, В. Орлов, Е. Пороцкая, В. Руделіус тощо.

Метою статті є опис методики проведення тренінгу з використанням комп'ютерних технологій в процесі підготовки майбутніх економістів та дослідження впливу системи навчальних тренінгів на формування їхньої управлінської компетентності.

Виклад основного матеріалу. Насамперед з'ясуємо зміст ключових понять «управлінська компетентність економіста», «метод проектів», «навчальний тренінг», які є узагальнюючими збірними поняттями.

Зокрема, А.А. Грушева [1, с. 164] пропонує таке визначення управлінської компетентності: «Управлінська компетентність бакалаврів економічних спеціальностей – це соціально-детерміноване системне динамічне утворення в складі професійної компетентності, яке проявляється в процесі управлінської діяльності, спрямованої на досягнення цілей на основі застосування знань, умінь, навичок і професійно важливих якостей, що зумовлюють здатність особистості до продуктивної професійної діяльності».

І.І. Іщенко та В.В. Шалаєва [2, с. 21], розглядаючи управлінську компетентність керівників навчальних закладів, підходять до її визначення з практичної точки зору, а саме «управлінська компетентність – це: знання форм

та методів управління школою; принципів управління; оперативно-технологічних функцій управління (спосіб оптимізації управління); особливостей управління школою в режимі розвитку; основ інформатики та комп'ютеризації процесу управління школою; змісту мотиваційного програмноцільового управління діяльністю школи; економіки освіти, основ маркетингу; високу методологічну культуру при вирішенні питань управління школою». Ними, по суті, перелічені ті знання і вміння, якими повинен володіти директор школи: бачення стратегії та розвитку; керівництво і моніторинг освітнього процесу; мотивація та управління персоналом; управління розвитком та фінансами; високе почуття обов'язку та відданість справі; чесність у стосунках з людьми та довіра до партнерів; уміння чітко висловлювати свої думки, переконувати; внутрішня та зовнішня комунікація; здатність швидко відновлювати свої фізичні та душевні сили; уміння критично оцінювати свою діяльність.

Враховуючи вище зазначене, сформулюємо власне визначення управлінської компетентності майбутнього економіста. На нашу думку, управлінська компетентність економіста – це здатність і готовність особистості до виконання управлінських функцій, завдань організаційного характеру, прийняття та реалізації обґрунтованих управлінських рішень, управління діяльністю інших людей з метою реалізації ефективної економічної стратегії підприємства чи організації [3, с. 332].

Під час підготовки бізнес-кадрів у сучасному освітньому просторі велике значення надають використанню інтерактивних методів, які ґрунтуються на особистісно-орієнтованому підході, що покращує комунікаційні вміння студентів. Під час інтерактивного навчання студент виступає у ролі суб'єкта навчання, а не об'єкта. Це забезпечує усвідомлення студентом своєї активної позиції у процесі навчання та саморозвитку, а також внутрішню мотивацію студентів та підвищує ефективність навчання [4, с. 321]. При правильному використанні інтерактивних методів підвищується зацікавленість студентів освітнім процесом, і, на нашу думку, саме такі методи сприятимуть

ефективному формуванню управлінської компетентності майбутніх економістів. Сюди можна віднести метод проектів і тренінгові методики з використанням цифрових технологій.

Говорячи про метод проектів, будемо розуміти спосіб досягнення дидактичної мети через детальну розробку проблеми (технологію), що має закінчуватись реальним практичним результатом, який оформлений у тому чи іншому вигляді. На нашу думку, ефективним є поєднання проектної та тренінгової методик, особливо в умовах вищої школи, зокрема в процесі підготовки бізнес-кадрів.

Термін «тренінг» (від англ. – training) має ряд значень: навчання, тренування, виховання, підготовка [5]. Ми під цим поняттям будемо розуміти активне навчання з використанням міні-лекцій, рольових та ділових ігор, спеціальних вправ для розробки і закріплення навичок та умінь, групових обговорень та аналізу конкретних ситуацій з професійного досвіду учасників.

Тренінг – це одночасно [6]:

- цікавий процес пізнання себе та інших;
- спілкування;
- ефективна форма опанування знань;
- інструмент для формування умінь і навичок;
- форма розширення досвіду.

Навчальний тренінг буде розглядатися нами як активна навчальна діяльність студентів, під час здійснення якої майбутні економісти виконують тренінгові вправи, адаптовані до майбутньої професійної діяльності, під керівництвом викладача-тренера на основі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів відповідно до сучасних вимог ринку праці. Доведено, що навчальний тренінг сприяє динамічним змінам у професійних уміннях студентів, розвитку у них різноманітних форм мислення, творчих здібностей, високих соціально-адаптаційних можливостей особистості [7, с. 12].

Перевагами навчального тренінгу в процесі підготовки економістів є:

- можливість імітації конкретних видів професійної діяльності економіста;
- ефективне оволодіння професійними уміннями і навичками;
- формування професійно значущих якостей економіста як майбутнього управлінця;
- можливість самостійної надпредметної діяльності студентів.

Щоб у роботі за фахом досягти успіху майбутньому економісту необхідні:

- здатність творчо мислити, послідовно міркувати та репрезентувати свої ідеї;
- вміти працювати в команді, володіти навичками ефективного спілкування;
- визначати пріоритети, планувати конкретні результати і нести особисту відповідальність за їх реалізацію;
- ефективно використовувати знання в реальному житті;
- бути конкурентноспроможним;
- плюс володіти сучасними комп'ютерними технологіями.

Комплексний тренінг з елементами моделювання реальних бізнес-процесів, під час проведення якого студенти з використанням інформаційних технологій здійснюють роботу з моделювання підприємницьких процесів у створеній фірмі (віртуальному підприємстві) за визначений період часу з використанням проектної методики має стати невід'ємною складовою підготовки фахівців [8].

Студенти здійснюють тренінг підприємницьких процесів у вигляді рольової гри з використанням комп'ютерних технологій за напрямками: менеджмент, виробництво (надання послуг), логістика і маркетинг, бухгалтерський облік та звітність, виконуючи функціональні обов'язки персоналу віртуальної фірми. На основі показників бізнес-плану і первинних документів здійснюється моделювання господарської діяльності фірми та роботи її посадових осіб. Одним з результатів тренінгу має стати проект, в

якому наведені документально оформлені господарські операції фірми, що моделюється протягом року, з відповідним аналізом діяльності.

Такий тренінг призначений для практичного навчання студентів прийомам і діям, пов'язаним з плануванням, організацією та управлінням підприємством в області малого і середнього бізнесу з використанням сучасних комп'ютерних технологій.

Для виконання проекту студенти розбиваються на 4 групи: керівна ланка, виробничий відділ, відділ логістики та маркетингу, бухгалтерія, що здійснюють моделювання процесів у відповідних підрозділах. Виконуючи свої обов'язки, кожна з груп розв'язує ситуаційні задачі за напрямками:

- оформлення документації фірми, планування діяльності, контроль виконання доручень, контроль робочого часу, облік персоналу тощо;
- встановлення зв'язків з постачальниками, закупівля сировини, планування обсягів виробництва, оптимізація виробничих витрат тощо;
- формування замовлень на реалізацію готової продукції, автоматизація обслуговування покупців, оптимізація витрат на рекламу та розробка рекламної стратегії підприємства, розробка Інтернет-стратегії тощо;
- оформлення бухгалтерської звітності, нарахування заробітної плати співробітникам, аналіз фінансових показників.

Робота в групах здійснюється в кілька етапів за такою схемою (рис. 1). Моделювання та аналіз показників здійснюється за допомогою сучасних комп'ютерних технологій, інформаційних систем та пакетів прикладних програм як спеціального, так і загального призначення. Корисним є підхід, коли в процесі виконання проектів проводиться роз'яснення необхідності та форми кожного документу або розрахунку тих чи інших економічних показників на основі вимог діючих нормативних актів.

Рисунок 1 – **Схема процесу виконання навчального проекту**

Захист проекту здійснюється у вигляді презентацій, публікацій, веб-сайтів тощо в залежності від виконуваних ролей учасниками тренінгу. Підводячи підсумки, тренери спільно зі студентами обговорюють переваги та недоліки кожного проекту.

Постає питання, коли саме доцільніше проводити описаний навчальний тренінг? У навчальних планах підготовки фахівців економічних спеціальностей Київського національного торговельно-економічного університету віднедавна з'явилася відносно нова навчальна дисципліна «Моделювання фінансово-господарської діяльності підприємства», на яку відводиться 180 годин / 6 кредитів у 8 семестрі 4 курсу перед виробничою практикою. Дисципліна передбачає 100 годин лабораторних занять, що дозволяє ефективно систематизувати знання студентів, отримані під час вивчення дисциплін бакалаврського рівня. Базою для проведення тренінгу є комп'ютерний клас з доступом до глобальної мережі. А моделювання фінансово-господарської діяльності підприємства та прийняття рішень з управління економічними процесами підприємства для забезпечення підвищення ефективності його функціонування якнайкраще сприятиме формуванню управлінської компетентності майбутніх економістів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Розробка описаного вище проекту, з одного боку, є засобом перевірки рівня професійної придатності майбутніх фахівців до практичної роботи за обраною спеціальністю. З іншого боку, сприяє:

- розвитку навичок та вмінь інформаційно-аналітичної, проектно-дослідницької, діагностичної та інноваційної діяльності для вирішення прикладних проблем;
- розширенню та поглибленню теоретичних знань за темою проекту;
- якісно новому рівню опанування та застосування інформаційних технологій в майбутній професійній діяльності;
- отриманню практичних навичок так званої командної роботи при вирішенні проблем та формуванню управлінської компетентності майбутніх економістів.

Отже, впровадження тренінгу підприємницьких процесів з використанням комп'ютерних технологій в навчальний процес у поєднанні з проектною

методикою сприятиме формуванню управлінської компетентності та підвищить якість професійної підготовки майбутніх економістів. Але оскільки проблема формування управлінської компетентності майбутніх економістів є досить складною і багатогранною, то вона потребує подальшого дослідження з метою розробки конкретних методичних рекомендацій та порад щодо її формування з використанням сучасних інформаційних технологій та інноваційних методик навчання.

Список використаних джерел:

1. Грушева А.А. Формування управлінської компетентності майбутніх економістів у процесі професійної підготовки: теорія і практика : монографія. Ірпінь: Видавництво Національного університету ДПС України, 2015. 202 с.

2. Іщенко І.А., Шалаєва В.В. Складові управлінської компетентності керівників навчальних закладів. Управління школою. 2008. № 29. С. 19-23.

3. Копняк К.В. Сутнісно-змістовна характеристика організаційно-управлінської компетентності майбутніх економістів. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми:* зб. наук. праць. Київ-Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2015. Вип. №43. С. 329-333.

4. Копняк К.В., Остапенко Т.А. Застосування інтерактивних технологій у процесі навчання інформатики майбутніх економістів у вищій школі. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми:* зб. наук. праць. Київ-Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2018. Вип. №52. С. 320-324.

5. Вільям Руделіус. Тренінги і освіта з бізнесу в Україні: кілька уроків, нелегко здобутих Заходом. *Синергія*. 2000. №1. С. 8-12.

6. Данилевич Н.С. Використання комп’ютерних тренінгів у системі бізнес-освіти. *Інновації в бізнес-освіті* : зб. матеріалів II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (Київ, 18 листопада 2016 р.). Київ: КНЕУ, 2016. С. 38-39. URL: http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/20382/1/38-39.pdf (дата звернення: 02.06.2019).

7. Бондарева Л.І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах : автореф. дис. … канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Київ, 2006. 23 с.

8. Копняк К.В., Степова С.В., Копняк В.Є. Використання комп'ютерних тренінгів в системі професійної підготовки бізнес-кадрів. URL: http://www.rusnauka.com/14_APSN_2008/Economics/17867.doc.htm (дата звернення: 02.06.2019).

УДК 004.89:005

Кузьміна О.М., к.т.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО АНАЛІЗУ ДАНИХ У БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

Стаття присвячена актуальним питанням впровадження методів інтелектуального аналізу даних у бізнес – середовищі діяльності компаній та підприємств для підвищення ефективності бізнесу, ухвалення оптимальних управлінських рішень, підвищення конкурентоспроможності. У сучасних управління бізнесом стає аналітичним. Ефективним інструментальним засобом підтримки керівника бізнесу стає інтелектуальний аналіз даних.

Ключові слова: *Data Mining, інструменти Data Mining, інтелектуальний аналіз даних, бізнес-середовище, інтелектуальні технології.*

Постановка проблеми. Загострення конкурентної боротьби в різних областях людської діяльності (бізнесі, медицині, корпоративне управління та інш.) та складність зовнішнього середовища роблять вкрай затребуваними підходи до експертного використання наявних даних для підвищення обґрунтованості та оперативності прийняття управлінських рішень. Саме тому відносно недавно стала привертати особливу увагу область, пов'язана з високопродуктивної інтелектуальної аналітичної обробкою даних (Data Mining). Найбільший інтерес до технологій інтелектуальної обробки даних, в

першу чергу, проявляють компанії, що працюють в умовах високої конкуренції та мають чітку групу споживачів (роздрібна торгівля, фінанси, комунікації, маркетинг). Вони використовують будь-яку можливість для підвищення ефективності власного бізнесу через ухвалення більш ефективних управлінських рішень. В даний час широко використовуються методи інтелектуального аналізу даних в бізнес-середовищі, які підтверджують на практиці зростаючу актуальність цієї інтелектуальної сфери людської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений аналіз досліджень в галузі інтелектуальних інформаційних технологій показав, що цю проблематику розглядають з різних аспектів. Башмаков А.І., Козлов А.Н., Мигас С.С., Семенов А., Смагин А.А. досліджували теоретичні та методологічні загальні засади створення та використання інтелектуальних інформаційних систем та технологій. В рамках останніх розробка та удосконалення систем підтримки прийняття рішень стали об'єктом наукових досліджень таких вчених як: Бідюк П.І., Демиденко М.А., Коршевнюк Л.О., Нестеренко О.В., Савенков О.І., Ситник В.Ф. Інша група науковців Баргесян, А. А., Загоруйко Н. Г., Замятин А.В., Захарченко П.В., Олійник А. О., Пасічник В.В., Черняк О.І., Чубукова И.А., більш зосередилась на методах та моделях інтелектуального аналізу даних. Процеси бізнес-аналітики та прогнозування досліджували Дюк В. А., Кондрат К., Крічевський М.Л., Норвиг П., Рассел С., Ханк Д.

Не зважаючи на те, що інтелектуальні інформаційні технології використовуються вже більше півстоліття, питання їх впровадження в оптимізацію менеджменту і бізнес-процесів компаній та підприємств вимагають подальшого дослідження і є досить актуальними.

Мета статті. Метою статті є узагальнення методів інтелектуального аналізу даних та вивчення процесу їх впровадження у бізнес-середовищі.

Виклад основного матеріалу. Data Mining (інтелектуальний аналіз даних, ІАД), спрямований на пошук і розробку методів вилучення з наявних

даних знань, що дозволяють приймати на їх основі конкретні, обґрунтовані, практично корисні управлінські рішення. Крім того, під Data Mining розуміють сукупність методів виявлення в даних знань, але обов'язково мають такі властивості: раніше невідомих, несподіваних; практично корисних; доступних для інтерпретації; необхідних для прийняття рішень в різних сферах людської діяльності [1,2].

У більш широкому сенсі під Data Mining розуміють концепцію аналізу даних, яка передбачає, що [3]:

- дані можуть бути неточними, неповними (містити пропуски), суперечливими, різнорідними, непрямими і при цьому мати гігантські обсяги; тому розуміння даних в конкретних додатках вимагає значних інтелектуальних зусиль;

- самі алгоритми аналізу даних можуть мати «елементи інтелекту», зокрема здатність навчатися по прецедентах, тобто робити загальні висновки на основі приватних спостережень; розробка таких алгоритмів також вимагає значних інтелектуальних зусиль;

- процеси переробки сирих даних в інформацію, а інформації в знання вже не можуть бути виконані по-старому «вручну» і вимагають часом нетривіальної автоматизації.

Ринок систем Data Mining експоненціально розвивається. У цьому розвитку беруть участь практично всі найбільші корпорації світа (Microsoft, Angoss, Datasage, E.piphany, SAS, Silicon Graphics, SPSS). Системи Data Mining застосовуються за двома основними напрямками: 1) як масовий продукт для бізнес-додатків; 2) як інструменти для проведення унікальних досліджень (генетика, хімія, медицина та ін.) [4].

В даний час вартість масового продукту від $1000 до $10000. Кількість інсталяцій масових продуктів, судячи за наявними відомостями, сьогодні досягає десятків тисяч. Лідери Data Mining пов'язують майбутнє цих систем з використанням їх в якості інтелектуальних додатків, вбудованих в корпоративні сховища даних [5].

Найбільший інтерес до технологій інтелектуальної обробки даних, в першу чергу, проявляють компанії, що працюють в умовах високої конкуренції та мають чітку групу споживачів (роздрібна торгівля, фінанси, комунікації, маркетинг). Вони використовують будь-яку можливість для підвищення ефективності власного бізнесу через ухвалення більш ефективних управлінських рішень. Ці компанії намагаються знайти зв'язок між «внутрішніми» (ціна, затребуваність продукту, компетентність персоналу тощо) і «зовнішніми» (економічні показники, конкуренція, демографія клієнтів і т.п.) факторами. Це дозволяє їм оцінити (прогнозувати) рівень продажів і задоволеності клієнтів, розмір доходів, а також сформулювати на основі сукупності всієї наявної інформації практично корисні висновки і рекомендації. Іноді віддача від застосування цих інструментів може становити сотні відсотків при порівняно невисокій вартості впровадження. При цьому, результатом обробки даних повинен бути такий інформаційний продукт, який дозволяє прийняти конкретне управлінське дію без надмірного «занурення» особи, що приймає рішення (ОПР) в деталі базових даних або проміжної аналітики (наприклад, дати рекомендації по покупці / продажу на фінансовому ринку, сформувати перелік заходів по збільшенню продуктивності або маркетингу продукту і т.п.). Причому на практиці можлива ситуація, при якій будь-яке рішення в тій чи іншій частині необхідно приймати обов'язково - питання тільки в тому, приймається воно на основі об'єктивної інформації або інтуїтивно.

Витяг своєчасної і готової безпосередньо для прийняття управлінських рішень інформації з різних джерел передбачає створення деяких інформаційних продуктів. Прикладами таких інформаційних продуктів в бізнесі можуть бути відповіді на запитання на кшталт: який з продуктів слід рекламувати більше для збільшення прибутку? Як слід удосконалити програму модернізації для зменшення витрат? Який процес виробництва змінити, щоб зробити продукт краще?

Ключ до відповіді на ці питання вимагає глибокого розуміння наявних даних і їх індуктивного аналізу (від часткового до загального).

В даний час широко використовуються методи інтелектуального аналізу даних в бізнес-середовищі, які підтверджують на практиці зростаючу актуальність цієї інтелектуальної сфери людської діяльності.

Використовуючи методи інтелектуального аналізу даних, пункт роздрібної торгівлі (магазин) може фіксувати інформацію про всі покупки клієнта і розсилати таргінг (рекламний механізм, що дозволяє виділити цільову аудиторію для демонстрації їй реклами) - рекламні пропозиції своїм клієнтам на основі історії їх покупок. Аналізуючи демографічну інформацію про клієнтів, магазин може пропонувати товари і рекламні пропозиції для конкретного клієнтського сегмента.

Найбільш поширеними сьогодні прикладами використання інструментів Data Mining є різні інтернет-магазини та пошукові системи. На основі ретроспективних запитів користувача вони визначають профіль його інтересів. На основі визначення профілю можливо запропонувати товари і послуги, які також можуть зацікавити користувача. Багато стикаються сьогодні з такими прикладами в Google, Amazon, eBay і т.п.

З розвитком страхового ринку все більшої актуальності інструменти аналізу даних набувають для ринку страхування. Ця сфера людської діяльності завжди вимагала використання математичних моделей оцінки ризиків. З розвитком інструментів Data Mining з'являються нові перспективні можливості оцінки ризиків на основі більшої сукупності факторів, моделювання страхових збитків, дослідження зв'язку середнього рівня доходів території і числа застрахованих, кластерного аналізу в автострахуванні (наприклад, для уникнення випадків шахрайства), оцінки розподілу розмірів збитків, прогнозування доходів від продажу страхових полісів тощо.

Очевидно, інструменти інтелектуального аналізу даних могли б допомогти фахівцям кадрової служби будь-якої компанії. При цьому прикладами питань, на які шукають відповіді такі фахівці, можуть бути: яким вимогам повинен задовольняти здобувач? Хто і як часто робить помилки? Скільки компанія втрачає через помилки співробітників? Хто є шахраєм? Як оптимізувати штат і

навантаження? Як оптимізувати режими роботи устаткування? Як скоротити число збоїв і простоїв з технологічних причин?

Прикладами тематики, яку можуть шукати фахівці в області маркетингу методами Data Mining, можуть бути: цільова аудиторія; найбільш вигідні типи клієнтів; маркетингові канали; взаємодія з дилерами; політика знижок, спеціальні пропозиції.

Характерною особливістю Data Mining є активне використання методів класифікації, кластеризації та прогнозування, що застосовуються для виявлення неявних закономірностей і властивостей, присутніх в даних. Розглянемо без математичної деталізації деякі прикладні приклади застосування цих методів при вирішенні практичних завдань.

У загальному вигляді задача класифікації полягає в тому, щоб визначити, до якого класу (типу, категорії) відносяться ті чи інші дані відповідно до деяким відомим набором атрибутів і масивом відповідних цим атрибутам даних. При цьому безліч класів, до одного з яких згодом можна віднести досліджуваний об'єкт, відомо. Кожен клас має певні властивості, які характеризують його об'єкти.

Наприклад, завдання класифікації можна застосувати в банківському секторі при визначенні ступеня достатню кредитоспроможність клієнта. В цьому випадку банківський службовець оперує двома відомими йому класами - кредитоспроможних і некредитоспроможних. Характеристиками (ознаками) досліджуваного (класифікуємого) об'єкта є вік, місце роботи, рівень доходів, сімейний стан. Фактично завдання зводиться до того, щоб визначити значення одного з параметрів об'єкта аналізу (клас «кредитоспроможних» або клас «некредитоспроможних») за значеннями всіх інших його параметрів (ознак). Кажуть, що необхідно визначити значення залежної змінної «кредитоспроможність» (яка може приймати значення «так» або «ні») при відомих значеннях незалежних змінних «вік», «місце роботи», «рівень доходу», «сімейний стан».

Кластеризація - задача, аналогічна попередній, але реалізується в разі, коли набір класів не відомий заздалегідь. Наприклад, задачу кластеризації вирішує

маркетолог, розділяючи всіх клієнтів деякого бізнесу на невизначену кількість груп за характеристиками умовного подібності - соціальному і географічному положенню, основних мотивів покупки, базовим товарам персональної споживчого кошика, розміром чека і т.п. Більш чітке визначення цільових груп дозволяє диференціювати для них пропозиції, підвищивши результативність акцій і знизивши неефективні витрати на її проведення. Наприклад, більш детальне соціально-демографічне уявлення про наявні сегментах споживачів в роздрібній торгівлі дозволяє виділити більш дохідні сегменти і активізувати для них свою рекламну діяльність, а також виділити менш дохідні сегменти і істотно скорегувати для них використовуються маркетингові інструменти. У сукупності такий підхід дозволить більш фокусне витрачати наявні ресурси, збільшуючи обсяги продажів.

Метод прогнозування - один з найбільш затребуваних в бізнесі. Аналізуючи дані минулих періодів, можна побудувати з деякою точністю прогноз на майбутнє (яке кожен бізнесмен хотів би знати). Причому, чим більше докладні і точні ретроспективні дані є і чим більше цей аналізований відрізок часу, тим, як правило, точніше вийдуть результати прогнозування. Цей метод часто використовується для оцінки попиту на послуги і товари, структури збуту, що характеризуються сезонними коливаннями, або дозволяє оцінити очікувану потребу в кадрах. Прикладом застосування такого інструментарію, звичайно, є фондові ринки, на яких трейдери намагаються вгадати напрямки руху тих чи інших графіків і визначити вірні моменти покупки / продажу.

Високу актуальність і широке поширення інструменти прогнозування набувають в роздрібній торгівлі продовольчими товарами. В умовах швидкоплинності бізнес-процесів замовлення, постачання, зберігання та продажу швидкопсувних продуктових товарів, вкрай важливо витримати баланс між задоволеністю клієнта (що має достатній вибір на полицях магазину і можливість знайти бажане) і залишками товару (придбаного, що займає місце на складі і в торговому залі , але в підсумку непроданого), який буде утилізовано по закінченню терміну придатності. Саме в цьому великому

сегменті ринку сьогодні йде серйозна боротьба між виробниками відповідних програмних інструментів інтелектуального аналізу даних, які при вмілому використанні швидко дають суттєвий економічний ефект.

Однак наскільки це завдання видається актуальною, настільки непросто досі йде пошук її більш перспективних рішень, вдале втілення яких залежить від безлічі факторів і досить глибокого знання фахівця з інтелектуального аналізу даних деталей предметної області.

Область застосування інструментів ІАД не обмежується виключно бізнес-сферами, основним показником ефективності в яких є прибуток. Очевидно, такий інструментарій може знайти і знаходить застосування в інших областях людської діяльності, функціонування яких супроводжується генеруванням і аналізом різних даних.

Висновки і перспективи подальших досліджень. В даний час багато компаній стикаються з проблемою обробки даних, отриманих при виконанні щоденних операцій. Методи Data Mining, побудовані технологіях машинного навчання і візуалізації, успішно застосовуються в різних областях (у роздрібній торгівлі, маркетингу і т.п.), дозволяючи компаніям видобувати інформацію, що дає конкурентні переваги.

Список використаних джерел:

1. Замятин А.В. Интеллектуальный анализ данных : учеб. пособие. Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2016. 120 с.

2. Барсегян А.А., Куприянов М.С., Степаненко В.В.. Методы и модели анализа данных: OLAP и Data Mining. СПб.: БХВ-Петербург, 2007. 336с.

3. Чубукова И.А. Основи информационных технологий. Data Mining. 2-е изд.испр. Москва: Изд-во НОУ «Интуит», 2016. 471 с. URL: http://www.intuit.ru/department/database / datamining

4. Data Mining. Журнал BPM World. URL: http://iso.ru/ru/press-center/journal/1948.phtml (дата звернення: 25.03.2019).

5. Применение алгоритмов Data Mining в решениях класса Business Intelligence. URL: https://www.anti-malware.ru/practice/methods/data-mining (дата звернення: 31.03.2019).

УДК 004:69(045)

Ліщинська Л.Б., д.т.н., професор

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

УПРАВЛІННЯ БУДІВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ: ПЕРЕДУМОВИ АВТОМАТИЗАЦІЇ

Розглядаються основні чинники, які впливають на автоматизацію управлінської діяльності підприємства будівельної галузі.

Ключові слова: *автоматизація, управління, будівельна галузь, інформаційна система, інформаційна технологія*

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку будівельної галузі України роль удосконалення організаційних структур управління різко зростає і задача підвищення ефективності управлінських рішень залишається однією з актуальних і складних у сучасних умовах. Це пов’язано перш за все з необхідністю збору й переробки значних обсягів інформації та своєчасною видачею результатів для їх аналізу і прийняття результативних управлінських рішень.

Всі заходи, які спрямовані на підвищення ефективності і конкурентоспроможності будівельного підприємства можна розділити за такими основними напрямами: розвиток технологій в будівельній галузі, застосування сучасних засобів механізації та автоматизації, і як наслідок, мінімізація ручної праці; важливою складовою є удосконалення систем менеджменту, формування раціональних організаційних структур, комп'ютеризація управління та більш активне застосування методів проектного менеджменту.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Проблеми підвищення ефективності управління і конкурентоспроможності будівельної галузі досліджують значна кількість сучасних вітчизняних науковців, зокрема Є. Авраменко, Т. Борисова, Н. Верхоглядова, А. Головко, Я. Жеребйова, П. Коренюк та інші. Але залишаються актуальними і потребують подальшого дослідження питання удосконалення управлінської діяльності будівельних підприємств на основі сучасних інформаційних технологій.

Метою статті є дослідження основних передумов автоматизації управлінської діяльності підприємства будівельної галузі.

Виклад основного матеріалу. Стан сучасного рівня розвитку економіки України свідчить, що проблема конкурентоспроможності підприємств в цілому, і будівельних зокрема, постає досить гостро, адже вона є найважливішим чинником убезпечення ефективного функціонування і розвитку.

Обґрунтування напрямків підвищення конкурентоспроможності будівельної галузі України, підвищення ефективності їх управлінської діяльності в умовах глобальних викликів та загроз набуває сьогодні все більшого значення.

Будівельна галузь є непрямим, але узагальненим показником економічної активності населення на кількох рівнях, адже будівельні інвестиції це - довготермінові інвестиції.

В сучасних умовах глобалізації визначальними чинниками конкурентоспроможності країни в цілому стає її науковий потенціал, інфраструктура, а також рівень освіченості населення [1].

На сьогодні конкурентоспроможність будівельної галузі обмежує досить високий рівень зносу основних активів будівельних підприємств. Через низьку будівельну активність в Україні можна побачити дефіцит якісної житлової та комерційної нерухомості, перевагу інвесторів віддається офісним проектам, оскільки вони мають швидшу окупність.

Економічнарозбалансованістьбудівельноїгалузінаціональногогосподарства Україниприводить то втрат внутрішніх резервів цієї галузі.

Найкращі практики будівельної галузі втілено у системі інформаційного моделювання будівель, яка передбачає збір всієї інформації про майбутній об’єкт будівництва і надання доступу до неї усім необхідним фахівцям.

Здійснення будівництва за цією схемою надає можливість істотно зменшити витрати на будівництво та експлуатацію. Крім того,керуюча компанія буде розуміти як збудована об’єкт, як правильно дбати про нього, що дозволить зменшити витрати на експлуатацію будівлі, а також збільшить її термін.

Крім того, потрібно змінити порядок розробки проектної документації на будівництво, має бути орієнтація на моделювання та оцінку всього життєвого циклу об’єкта.

Доцільним є оцінка конкурентоспроможності будівельних підприємств у сучасному глобалізованому світі.

За останніми звітами щодо оцінки глобальної конкурентоспроможності сьогодні Україна перебуває на другій стадії розвитку - орієнтація на досягнення ефективності (efficiency-driven), але ще у 2006 році країна відповідала 1-му – найнижчому рівню - ресурсно-орієнтована економіка(factor- driven), найвищою за методикою формулювання індексу глобальної конкурентоспроможності є 3-я стадія економічного розвитку, тобто інноваційно-орієнтовані економіки (innovation-driven).

Найбільш загальною характеристикою конкурентоспроможності підприємства є коефіцієнт конкурентоспроможності [2], який встановлюється кількістю виграних тендерів щодо відношення до загальної кількості конкурентних випадків у кожному сегменті ринку будівельних послуг за конкретний період.

Зрозуміло, що будь-який показник ефективності залежить і від організації управлінської діяльності будівельного підприємства, і від обсягу продажів та доданої вартості, які залежать від конкурентоспроможності підприємства. Конкурентоспроможність будівельного підприємства встановлюється його здатністю одержувати замовлення у ситуації конкурентної боротьби з іншими підприємствами будівельної галузі. Отже, будівельне підприємство для об'єктивної оцінки конкурентоспроможності будівельної продукції підприємства необхідно встановити список параметрів, які є суттєвими для покупців будівельної продукції [3].

Важливими є заходи для покращення управління в будівельній галузі в цілому, і на підприємстві зокрема, підвищення його прозорості. Серед цих заходів можна виділити такі: покращення системи державних закупівель, ефективніше регулювання бізнесу і активізація механізмів партнерства тощо.

Будівельні підприємства мають активніше адаптуватися до світових трендів і тенденцій, вміти гнучкой оперативно реагувати на постійні виклики ринку; запроваджувати інноваційні технології управління, зокрема цифрові, на підставі зарубіжного і вітчизняного досвіду. Але, з іншої стороні, вони мають гарантувати високу якість наданих сервісних послуг і продукції, постійно вдосконалювати форми і методи організації будівельного виробництва, підвищувати ефективність їх керування; запроваджувати схеми партнерства між державою і суб′єктом господарювання; розкривати потенційні ділянки найбільш економічного використання ресурсів; розробити і постійно оновлювати стратегічні плани розвитку будівельного підприємств, що мають ґрунтуватися на ефективній інвестиційній, інноваційній, фінансовій, ціновій, технологічній, товарній, а також маркетинговій політиці.

Інформація є базовим ресурсом науково-технічного і соціально-економічного розвитку всього суспільства, галузей економіки країни, будівельної галузі зокрема.

Інформаційні технології обіймають усі галузі передачі, збереження і отримання інформації, не тільки комп’ютерні технології.

Інформаційна підстава є важливою складовою сфери будівництва країни. Будь-який будівельний об'єкт має свій життєвий цикл, який містить етапи проектування, підготовки виробництва і зведення об’єкта, експлуатації, реконструкції і закінчується ліквідацією об’єкта. Кожен з цих етапів може бути поділений на поодинокі стадії, фази, модулі, що характеризуються кількісними і якісними параметрами. Застосування цього підходу дозволяє здійснювати моделювання об’єкту у вигляді будівельного виробничого процесу, який має розгалужену ієрархічну структуру.

Комп’ютерні інформаційні технології надають можливість уніфікувати інформаційну і нормативну базу проектування будівельних споруд, застосувати єдині алгоритми і програми. Автоматизовані системи проектування дозволяються підвищує якість виконаних робіт, зменшити матеріальні витрати, скоротити строки проектування, підвищити продуктивність праці. Чималі

потенційні можливості мають технології цифрової обробки зображень при проектуванні будівельних об′єктів.

На сьогодні є чимала кількість комп′ютерних програм для будівництва, які надають можливість здійснити розрахунки та візуалізувати їх результати.

Сучасні розробки технологічних систем комунікацій і обладнання напряму пов’язані з упровадженням програмних комплексів для автоматизованого розрахунку і проектування інженерних мереж. Іноді значна складність розрахунків взагалі не дозволяє здійснити це ручним способом. Автоматизований підхід до проектування будівельних об′єктів надає можливість суттєво оптимізувати витрати і на будівництво, і на експлуатацію.

Але, незважаючи на це, будівельна галузь суттєво відстає саме у напрямку упровадження інформаційних технологій, хоча саме для будівництва наявні великі обсяги інформаційних документів, що призводить до помилок у будівельних проектах, зростання строків виконання робіт і збільшення вартості об’єкта.

Проектні організації і будівельні підприємства суттєво відрізняються за технічним рівнем, мають різні організаційно-правові форми функціонування.

Міжнародні проекти потребують інтенсивного інформаційного обміну технологіями, застосування систем автоматизованого проектування (САПР), якими не володіють українські проектні організації і будівельні підприємства. Крім того, у будівельній галузі практично відсутня інтеграція САПР з іншими системами, зокрема управління, маркетингу, моніторингу тощо, що ускладнює спільну роботу.

Великий будівельний проект є складною системою взаємодії всіх його учасників, які об′єднані єдиною метою.

Відповідна система повинна бути сформованана основі інтегрованих інформаційних технологій автоматизації – сукупності організаційно-технологічних моделей певної послідовності дій на базі спільного інформаційного базису. Відповідні моделі характеризуються оперативністю, повнотою, достовірністю і актуальністю інформації, застосування уніфікованих алгоритмів й інструментів обробки, зберігання, передачі і використання інформації.

Мета і задачі використання інформаційних технологій у будівельній галузі позначаються зростаючим значенням і обсягом інформаційних знань у сфері будівництва.

Використання інформаційних технології потребує складної підготовки, значних початкових витрат та наукомісткої техніки, їх запровадження має починатися зі математичного моделювання, формування оптимальних інформаційних потоків.

Ефективне будівництво вимагає ефективної системи інформування і комунікацій. Сьогодні інформаційні технології із допоміжного засобу трансформувалися у необхідну складову частину будівництва. Ця тенденція потребує необхідність пошуку раціональних форм організації і конкуренції при здійсненні проекту будівництва і його експлуатації.

Управління будь-яким будівельним підприємством здійснюється на підставі інформації про існуючі договори підряду та контракти, про всіх учасників будівельного процесу, допоміжної інформації, яка попереджує можливі зриви на всіх етапах інвестиційного циклу, вертикальні та горизонтальні зв'язки між окремими виконавцями будівельних робіт.

Необхідним є надання керівнику підприємства інформації про внутрішній стан діяльності будівельного підприємства, а також про зовнішнє середовище, у якому воно функціонує. На основі цієї інформації потрібно найточніше, з мінімальним рівнем невизначеності, сформувати знання про об′єкт та мати можливість приймати адекватні управлінські рішення.

Реалізація інформаційних технологій управління будівельним підприємством вирішує три основні задачі:

– убезпечення інформаційної взаємодії між окремими стадіями інвестиційного циклу;

– розроблення комплексних інформаційних систем управління будівельними підприємствами;

– розроблення регіональної системи інформаційного забезпечення всієї будівельної галузі [4].

Керування інвестиційним циклом у будівельній галузі є системою взаємопов′язаних фаз (планування, проектування, ресурсного забезпечення, будівництва та експлуатація), для кожної з них є відповідний програмний комплекс. Для координації керування усіма фазами інвестиційного циклу застосовується система управління проектом.

Для невеликих проектів з обмеженими обсягами завдань і ресурсів можливе і не системне управління ним, але це не доцільне для проектів більшої складності.

Втрати, які пов'язані з можливими помилками керування та додатковими витратами часу і ресурсів суттєво впливають на якість отримуваних результатів і призводять до подорожчання всього проекту.

Крім того, система керування проектом дозволяє організувати технологічний та організаційний взаємозв'язок між основними роботами і ресурсами у часі, які необхідні для реалізації всього проекту.

Висновки і перспективи подальших досліджень.

Враховуючи сучасний стан справ у будівельний галузі України, для підвищення конкурентоспроможності всі необхідні заходи потрібно спрямувати за таким базовими напрямками:

– розвиток сучасних інноваційних технологій у будівельній галузі, використання сучасних засобів автоматизації і механізації, і відповідно, зменшення ручної праці, для чого доцільно використання інформаційних технологій, технологічних карт, а також карт трудових процесів, все це дозволить покращити економічні результати діяльності підприємств будівельної галузі;

– вдосконалення системи менеджменту підприємства, формування раціональніших організаційних структур, комп'ютеризація системи керування, а також активніше використання методів проектного менеджменту;

– упровадження комплексних системних підходів, які дозволять збільшити ефективність і конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Отже, поєднання фазових інформаційних моделей дозволяє оптимальніше побудувати інформаційну технологію керування усім інвестиційним циклом. Для чого на різних стадіях інвестиційного проекту має здійснюватись інформаційна взаємодія за рахунок (імпорту–експорту) необхідних файлів чи використовування єдиної довідково-нормативної інформації.

Список використаних джерел:

1. Бєлєйченко О.Г. Чинники впливу на конкурентоспроможність економіки. *Економіка та держава*. 2009. № 8. С. 33-35.
2. Яичников Е.А. Оценка конкурентоспособности строительной фирмы. *Экономика строительства*. 1997. 367 с.
3. Євтєєва В.Г. Маркетинг як інструмент підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства на ринку житла України URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2243.
4. Костюченко В.В., Крюков К.М., Кудинов О.А. Менеджмент строительства : Учебное пособие. Ростов-на-ДонуФеникс, 2002. С.102-123.

УДК 378:004.9(045)

Мерінова С.В., к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО БІЗНЕСУ» СТУДЕНТАМ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ ТАТЕХНОЛОГІЇ»

Представлена робота розглядає зміст та методологічні аспекти викладання основ економіки та інформаційного бізнесу для студентів галузі інформаційних технологій. У роботі запропоновано методи навчання, які допоможуть у застосуванніі економічних знань на практиці. Обґрунтовано ефективність представлених методів. Доведено, що економічна грамотність дозволяє розуміти, як ефективно керувати обмеженими ресурсами та пришвидшує інтеграцію випускників спеціальності «Інформаційні системи та технологій»на ринку праці.

Ключові слова: *економіка підприємства;інформаційний бізнес; інформаційні технології;інформаційні системи;методи навчання.*

Постановка проблеми. Попит на фахівців у галузі інформаційних систем та технологій, які крім професійних знань і навичок мають компетенції з управління та економіки, постійно зростає. Це пов'язано з тим, що ці кандидати є не тільки технічно досвідченими, але і здатними реагувати на нові виклики, і вміють зацікавлювати клієнтів. Основною метою університетів є створення знань та впровадження в навчальний процес. Студенти повинні отримати не тільки знання, а вміти їх застосовувати на практиці. Додаткова цінність кожного навчального закладу в процесі навчання визначається не тільки кількістю, але головним чином, якістю випускників, їх здатністю до подальшого зростання і можливості впровадити свої знання в практичній діяльності. Постійний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій призвів до зростання числа абітурієнтів які бажають навчатися у сфері комп'ютерної інженерії та пов'язаних з нею інформаційною та комунікаційною сферами. Однак сьогодні багато молодих людей приходять навчатися з уявленням про те, ким вони хочуть бути та скільки вони хотіли б заробити в майбутньому, але без знання того, що конкретно вимагається, що їм буде запропоновано в майбутньому на даному робочому місці. Університети також повинні адаптувати методи та зміст навчання до поточних вимог ринку праці. Тому їх основне завдання полягає у визначенні та аналізі поточних освітніх потреб.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Є багато можливостей та рекомендацій, як привести економічну теорію ближче до студентів. Заслуговують уваги результати дослідженьв цьому напрямку С. Алгуда [1], В. Беккера, М. Уотса[2],В. Уолтстада [4]. Експерти відзначають, що студенти університетів мали недостатньо економічних знань, незважаючи на те, що вони пройшли різноманітні економічні курси [1, 4]. Причина проблеми, відповідно до експертів з освіти в галузі економіки, це небажання викладачів застосовувати нові та інноваційні методи навчання. В результаті такого підходу

вони можуть не зберегти увагу цих студентів, які налаштовані технічно, що знижує ефективність навчання. «Навчальна діяльність – успішна, якщо вона відповідає визначеним цілям та очікуванням зацікавлених суб'єктів» [3]. Багато експертів вважають, що ключ до розуміння економіки, в першу чергу, є розуміння повсякденної діяльності людей. Деякі фахівці з освіти в галузі економіки підкреслюють результативність нетрадиційних методів навчання [5, 6], важливість цього принципу містить не лише теоретичні основи, але також демонструє останні тенденції та зміни в економіці [8, 9]. Також, використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) в процесі навчання та вивчення економіки гідно уваги і корисно[7, 9]. Ефективне управління інноваційними процесами (також у сфері освіти) заохочує інноваційну діяльність у бізнесі та приносить очікувані результати в майбутньому.

Мета статті полягає у формуванні практичних навичок в процесі вивчення дисципліни «економіка та організація інформаційного бізнесу», які студенти напряму підготовки«інформаційні системи та технології» зможуть використати для своєї майбутньої професії.

Виклад основного матеріалу. Викладання економіки підприємства в інституті неможливе без знання інших дисциплін, особливо математики, а також без знання вимог практики. При складанні змісту предмета, важливо знати ці зв’язки та уточнити, що слід знати студентам інформаційних технологій після вивчення цієї теми.

Основні питання, які слід уточнити:

- Які предмети студенти вже пройшли і які знання вони вже освоїли?
- Які економічні зони у студентів найслабші?
- Які їх сильні та слабкі сторони?
- Які робочі ситуації вказують на необхідність опанування основами економіки та організації бізнесу?
- Що додасть предмету ваги для студентів ІТ?
- Що сталося б, якби вони не мали шансу вивчити даний курс?

- Як максимально зацікавити студентів?

- Який навчальний метод вибрати для навчання студентів ІТ?

Використовуючи аналіз середовища, роботу на кафедрі економічної кібернетики та інформаційних систем,досвід викладання дисципліни «Економіки та організації інформаційного бізнесу», стало можливим знайти відповіді на ці запитання. У студентів спеціальності «Інформаційні системи та технології»є можливість вивчати економіку та організацію інформаційного бізнесу у п’ятому семестрі. Ця дисципліна є вибірковою. Тому дуже важливо вміти пояснити студентам, які переваги та компетенції вони зможуть отримати якщо будуть вивчати зазначену дисципліну. Студенти вивчають наступні обов’язкові предмети з першого по четвертий семестри:

- Офісні комп'ютерні технології - мета предмету - формування у майбутніх фахівців інформаційної та комп’ютерної культури, набуття практичних навичок роботи на ПК. Теоретична та практична підготовка здобувачів вищої освіти до ефективного застосування інформаційних технологій для вирішення фахових задач за допомогою інтегрованого пакета прикладних програм Microsoft Office.

- Лінійна алгебра та аналітична геометрія - орієнтована на базове знання лінійної алгебри на основі алгебраїчних структур та лінійного простору. Теоретична та практична підготовка до застосування отриманих знань при вивченні математичного аналізу, теорії диференціальних рівнянь, чисельних методів тощо.

- Теорія ймовірностей та математична статистика - предмет фокусується на викладанні дискретної математики. Формування системи знань з теорії ймовірностей та основ математичної статистики. Вміння застосовувати математичні методи розв’язування оптимізаційних задач для вирішення конкретних економічних ситуацій, давати економічну інтерпретацію отриманому розв’язку з метою прийняття управлінських рішень.

- Математичний аналіз - формування у майбутніх бакалаврів системи знань з математичного аналізу.

- Фінансова математика - здобуття теоретичних знань та опанування методами розв’язування економічних задач. Вироблення навичок розв’язування

задач по нарахуванню відсотків, розробки планів ведення операцій, беззбиткової зміни умов угод, аналізу інвестицій, аналізу кредитних операцій, формування вміння оцінювати можливі варіанти фінансових наслідків при здійсненні угод.

Зазначені обов'язкові предмети доповнюються англійською мовою спеціальності.

Опанування дисципліни «Економіка та організація інформаційного бізнесу» дасть можливість студентам засвоїти ключову економічну термінологію; вони матимуть змогу зрозуміти основні відносини, контекст і принципи взаємодії економічних явищ, процесів і предметів в економічній системі, основні принципи інформаційного бізнесу, познайомляться з правовими та етичними аспектами використання інформаційних технологій;сформувати розуміння можливих ризиків зловживань з боку компаній та працівників, виробити вміння застосовувати кодекс етики в інформаційній та медіа практиці. Важливо навчити студентів використовувати комп'ютери для отримання інформації з Інтернету, проводити розрахунки, підготовку документів, створювати та використовувати бази даних.

Було проведено початкове тестування знань студентів з економіки та математики. Метою тестування було визначення того, які знання вони придбали протягом попереднього навчання. Студенти не готувалися до тестування; навіть викладачі не переглядали базу знань. Потім обговорювалися правильні відповіді та результати тестування. Після порівняння результатів навчання, було виявлено наступні факти за результатами тестування та подальшого обговорення:більшість студентів, хоча вони і пройшли перевірку окремих предметів, не пам'ятали набутих знань, не були спроможні поєднувати їх,студентам бракує глибшого розуміння математичного аналізу (наприклад, вони були здатні розрахувати похідну від простих лінійних функцій, але не знали, що означає похідна та яке її практичне застосування),студенти не були обізнані про нинішні економічні події та тенденції і використовували вивчені економічні фрази, які вони правильно ідентифікували, але не усвідомлювали,

яке їхнє реальне використання у майбутній професії;незважаючи на обсяг навчального матеріалу, який знаходиться в бібліотеці та в інтернеті, студенти не завжди могли знайти швидко потрібну інформацію.

На основі поглибленого аналізу проблем, ми прийшли до висновку, що під час викладання дисципліни «Економіка та організація інформаційного бізнесу» для студентів спеціальності «Інформаційні системи та технології», необхідно звернути увагу на:

- Знання, інтелектуальні навички - пояснити студентам основну інформацію, використовуючи діаграми, алгоритми та інші навчальні методи, близькі до них (наприклад, розуміння похідних, що межують із кількостями).

- Навички - посилення застосування знань на практиці (наприклад, використання конкретних прикладів та демонстрація існуючих програмних додатків).

- Позиції – зміни їхні думки, вірування та поглядів, про те, яким буде їхній майбутній зміст роботи, тобто додатково до комп'ютерних знань вони також потребують економічних знань. У цьому відношенні не варто очікувати негайних змін, але принаймні можна започаткувати ці зміни.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Економічна грамотність дозволяє розуміти, як ефективно керувати обмеженими ресурсами та досягти індивідуального, а також колективного процвітання. Це дозволяє зрозуміти, як гроші сформували і формують весь світ. Якісне університетське навчання спрямоване на отримання досвіду та полегшує інтеграцію випускників кафедри економічної кібернетики та інформаційних систем до ринку праці. Належні навчальні методи та інновації є ключовим чинником у цьому відношенні, оскільки це дозволяє студентам швидше перетворювати інформацію на знання та створити поєднання та узгодження теоретичних знань з практичними навичками. Незалежно від професійної спрямованості, економічні знання та навички корисні для щоденного прийняття рішень, і вони допомагають випускникам вирішувати складні ситуації, що виникають як на робочому місці, так і в особистому житті. Оскільки відносини студентів з

предметом, який не пов'язаний з їх первинною спеціалізацією, як правило, є досить складними, роль викладача економічних дисциплін полягає у виборі та застосуванні відповідних освітніх методів та інновацій, спрямованих на залучення студентів до основних економічних зв'язків, використовуючи привабливіші засоби та способи.

Список використаних джерел:

1. Algood S. Grade Targets and Teaching Innovations. *Economics of Education Review* Volume 20, Issue 5 October 2014, p. 485-493.

2. Becker W. E., WattsM. Teaching methods in undergraduate economics. *Economic Inquiry*, 33, 2015. p. 692–700.

3. Rostashova M., Chorejova T., Chrenkova A. Transfer of scientific research into lifelong learning at the University of Zilina. In: INTE 2013 international conference on new horizons in education : June, 25-27,2013, Rome / Italy : proceedings book. - ISSN 2146-7358. - Online, p. 1525-1534.

4. Walstad W. B., Allgood S. What do college seniors know about economics? *American Economic Review*,89, 2014. p. 350–354

5. Добровольська Н. В. Можливості використання технології веб-квесту при викладанні дисципліни «Автоматизація економічних розрахунків». *Інтерактивний освітній простір ЗВО*: матеріали міжвузівського науково-практичного вебінару, 23 березня 2018 року. Вінниця, 2018. С. 44-47.

6. Копняк К. В., Остапенко Т.А. Застосування інтерактивних технологій у процесі навчання інформатики у закладах вищої освіти. *Інтерактивний освітній простір ЗВО* : матеріали міжвузівського науково-практичного вебінару, 23 березня 2018 року. Вінниця, 2018. С. 53-56.

7. Копняк К. В. Роль електронної бібліотеки в інформаційно-освітньому середовищі ВНЗ. *Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України*: збірник наукових праць V Міжнародної науково-практичної конференції 07-09 червня 2017 року. Вінниця, 2017. Ч.2. С. 45-54.

8. Ніколіна І. І. Використання інтерактивних форм навчання здобувачів вищої освіти спеціальності «Економіка» спеціалізації «Економічна кібернетика». *Інтерактивний освітній простір ЗВО* : матеріали міжвузівського науково-практичного вебінару, 23 березня 2018 року. Вінниця, 2018. С. 68-70.

9. Половенко Л. П., Шеверножук Я.Р. Доповнення традиційних університетських студій елементами дистанційного навчання. *Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія* : матеріали міжвузівського вебінару, 31 березня 2017 року. Вінниця, 2017. С. 96-98.

УДК 351:005.591.46(045)

Ніколіна І.І., к.н.держ.упр.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО ВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

У статті проведено ретроспективний аналіз еволюції концепції публічного врядування. Показано на основі результатів аналізу еволюційної теорії управління, що публічне врядування має відповідати не лише вимогам економічної ефективності, але й бути відкритим, доступним, підзвітним і підконтрольним. Узагальнено, що публічне врядування (управління) – є суспільним управлінням, яке здійснюється через надання влади суспільству – через децентралізацію. Розглянуто переваги та ризики децентралізації.

Ключові слова: *державне управління, місцеве самоврядування, публічне врядування, децентралізація, трансформація*.

Постановка проблеми. За майже 130-річну історію дослідження публічного управління у процесі його еволюціонування сформувалось три базових концепції (моделі) публічного управління. Вчені виділяють: управління (Administration), менеджеризм (Management) та урядування (Governance).

Процес створення принципів, підходів та механізмів державного управління та місцевого самоврядування в світлі постійних трансформаційних змін як економічного, так і правового поля, вимагають дослідження основних

аспектів публічного врядування в Україні в контексті децентралізаційних процесів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасними фахівцями у галузі публічного врядування вже сформовано пласт фундаментальних напрацювань, спрямованих на оптимізацію функціонування системи управління. Концепції публічного управління й класична концепція управління розглядаються в наукових працях таких дослідників, як С. Білорусов [1], О. Босак [2], Р. Гришко [3], О. Бориславська [4], В. Колтун [5], Н. [6], І. Ніколіна [7], В. Роман [8], В. Солових [9], В. Сухенко [10], Н. Філіпова [11].

Мета статті: провести ретроспективний аналіз еволюції концепції публічного врядування в контексті децентралізації.

Виклад основного матеріалу. Розрізняють такі концепції управління як класична бюрократична форма організації (Old Public Management), новий публічний менеджмент (New Public Management) та належне урядування (Good Governance).

Old Public Management є класичною бюрократичною формою організації, заснованою на теоріях В. Вільсона і М. Вебера. New Public Management є сукупністю адміністративно-політичних стратегій реформування, в основу якої покладено широке застосування в адміністративній діяльності ринкових механізмів та приватної економіки. Good Governance на сьогодні є моделлю найвищого розвитку соціально-економічної системи, що характеризує соціально орієнтоване управління на розвинених демократичних засадах.

Old Public Management як класична бюрократична форма організації був початковим етапом становлення науки публічного управління та виявився базою для всіх інших концепцій та моделей. Ця класична модель, що вважається традиційною, домінувала в більшості демократичних країн світу до 70-х рр. XX ст., а в деяких країнах залишається актуальною і до нині.

Теоретичні основи класичної (традиційної) концепції публічного управління невід’ємно пов’язано з «класичною» теорією організацій, початкова ідея якої звучить так: ефективна організація – це система, побудована на жорстко формальних принципах.

Представники цієї теорії прагнули конструювати організацію на логічно послідовних і несуперечливих законах. Верховним законом є принцип координації, згідно з яким посадові функції погоджуються як за горизонталлю, так і за вертикаллю. Координацію процесу управління здійснює безсумнівний лідер, за яким стоїть вся потужність управлінської ієрархії, через яку він набуває інституційного авторитету.

Традиційне публічне управління характеризується високим рівнем бюрократії, за якої державні службовці чітко дотримуються правил і наказів керівництва, а їхня діяльність заснована виключно на професійних знаннях та вміннях.

В. Вілсона та М. Вебера, а також А. Файоля, Ф. Тейлора, Г. Саймона можна розглядати як таких, які запропонували не тільки «класичну» теорію організацій, але й класичну модель (концепцію) публічного управління [11]. Ними був закладений фундамент, а остаточне завершення теорія набула в роботах Л. Гьюліка, Дж. Муні, Л. Урвіка, А. Рейлі, М. Фоллстта, Ч. Бернарда і деяких інших вчених, діяльність яких припадає на середину XX ст.

Концепція «доброго врядування» витісняє популярну раніше концепцію «нового публічного менеджменту» з її однобічною орієнтацією на ефективність; вона наповнює концепцію державного управління гуманітарною та соціальною складовою; формує новий підхід до розуміння належного врядування, яке має тепер відповідати не лише вимогам ефективності, але й бути відкритим, доступним, підзвітним і підконтрольним, а отже – чутливим до вимог громадян, їхніх потреб і запитів».

Основним аспектам теоретичної складової сучасної моделі публічного врядування (добре врядування, належне врядування), надають перевагу більшість українських дослідників у контексті реформування української системи публічного управління.

Основа моделі «доброго врядування» спирається на основні принципи забезпечення прав людини та визначає весь комплекс функціонування влади, формування і реалізацію державної політики, відносин між державою і суспільством та їх взаємодії.

Практичне застосування моделі публічного врядування «добре врядування» найуспішніше здійснюється в ліберально-демократичних державах Європи та Америки.

Крім концепції «добре врядування», існують й інші сучасні концепції державного управління, такі як: нова інституційна теорія, синергетичний підхід до державного управління тощо.

Публічне адміністрування є близьким поняттям до публічного управління (врядування) і деякі дослідники їх навіть вживають як синоніми. Проте ці терміни зовсім різні. Термін «публічне адміністрування» походить від англ. «public administratio». У вузькому розумінні публічне адміністрування пов'язане із виконавчою гілкою влади і розглядається як: професійна діяльність державних службовців, яка включає всі види діяльності, спрямовані на реалізацію рішень уряду.

Розглянемо ці поняття у такому розрізі: державне управління – публічне адміністрування – публічне управління.

Публічне адміністрування є зв'язком між державним та публічним управлінням. Низка науковців, серед яких О. Босак, Ю. Сурмін, вважають публічне адміністрування перехідною ланкою або етапом від державного управління до публічного врядування.

О. Босак зазначає, що у державному секторі модель публічного адміністрування («бюрократична модель») трансформувалась у модель публічного управління («ринкова модель») [2].

Що стосується «управління», воно включає і «адміністрування» і «керування, володіння, керівництво, організацію».

Таким чином, публічне адміністрування є складовою публічного управління (врядування), метою якого постає розвиток держави на засадах демократії з використанням ефективних новітніх методів і технологій управління та направлених на забезпечення громадян на рівні світових стандартів.

На нашу думку, публічне управління – є суспільним управлінням, яке здійснюється через надання влади суспільству – через децентралізацію, і чим більше управління стає децентралізованим – тим більше воно є публічним. При наявності рис публічності державне управління через впровадження публічного адміністрування перетворюється на публічне управління.

Історія українського самоврядування розпочинається ще з часів Київської Русі. Становлення українського самоврядування на своєму шляху зустріло багато перепон, але головна, це зрозуміти куди рухатися далі. На початку сучасної історії створення українського самоврядування, було апробовано різні моделі функціонування місцевого самоврядування. Спираючись на наукові дослідження доцільно виокремити так етапи становлення місцевого самоврядування в Україні у вигляді схеми, як модель повновладдя рад (1990–1992), французька модель (1992–1994), англосаксонська модель (1994–1995), іберійська модель (1995–1996), французька модель (1996 – і дотепер).

Французька модель – сутність системи полягає в сумісництві органів самоврядування з адміністрацією центральної влади. На ділі система представляє собою інститут префектів, що виконує представницьку функцію виконавчої влади, але в межах законодавства місцеве самоврядування наділене всіма можливостями що надає законодавство.

Англосаксонська модель – первинні суб’єкти громада, велика автономність місцевих органів влади, певна залежність від вищого законодавчого органу. Регламентація місцевого самоврядування супроводжується нормативно-правовими актами вищих законодавчих органів.

Іберійська модель – сутність системи полягає в обранні населенням головну посадову особу територіально-адміністративного устрою та обрання ради. Але під впливом історичних процесів була прийнята вертикальна модель влади, з урахуванням регіональних особливостей. Адміністративно-територіальний розподіл передбачає собою трьох рівневий розподіл повноважень.

Слід зазначити, що головною функціональною частиною у французькій моделі відіграє префект, тому для нашої держави прийняття даної моделі самоврядування є оптимальним варіантом вирішення локальних економічних та політичних проблем. На нашу думку становлення французької моделі в українському державництві є запорукою стабільного переходу від радянської моделі псевдо народовладдя до ефективної моделі місцевого самоврядування з дотриманням правового поля, що контролюється префектом- представником центральної влади.

Якщо порівняти інтеграцію французької моделі в українські реалії, то вона зазнає певних змін, наприклад: – в Україні префект буде відповідальним за дотриманням законодавчих нормативно-правових актів, законів та Конституції України, буде координувати діяльність представництв центральних органів, виконання державної програми, а також забезпечення функціонування представництв державних органів і подавати до суду призупиняючи рішення місцевих рад; – у Франції префект має більш широкий інструментарії впливу на місцевий та регіональний рівень, має делеговані повноваження від центральної влади підписувати різні угоди, контролювати законодавчо діяльність не тільки місцевих органів але й центральних, зокрема міністерств, також подавати до суду рішення місцевих влад та оскаржувати їх, але не припиняти до прийняття негативного або позитивного рішення суду [3].

Поточний етап розвитку та реалізації публічної влади на місцевому рівні вимагає удосконалення методологічних підходів. На їх основі уможливиться більш адекватне реагування на постійно змінюване середовище і оптимізується, таким чином, реалізація державницьких цілей, програм соціально-економічного розвитку та власне функціонування системи органів місцевого самоврядування.

Однак, сучасність характеризується динамічними змінами правового поля, відбувається кардинальна трансформація всієї системи місцевого самоврядування і територіальної організації влади.

Збереження диспропорційності адміністративно-територіального устрою як основи існування нераціональної територіальної організації влади

призводить до конфлікту компетенції як між органами місцевого самоврядування, так і між органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади, подолати яку покликані останні прийняті нормативно-правові акти [2].

Одним з аргументів на користь здійснення децентралізаційних реформ є підвищення ефективності діяльності як центральних, так і місцевих органів влади, а також створення сприятливих умов для соціального розвитку [8].

Адже практично в усіх європейських країнах спостерігались одні й ті ж недоліки централізованої системи управління соціальною сферою, з них найбільш типові такі: низька ефективність діяльності провідних галузей (освіта, культура, охорона здоров'я, соціальний захист); великі витрати на утримання управлінського апарату; повільні темпи впровадження новітніх технологій; повільна реакція на зміну зовнішніх умов та обставин (відсутність мобільності системи), то призводило до значної затримки у прийнятті кардинальних управлінських рішень.

Децентралізація управління – характерна ознака становлення і розвитку соціально-економічного сектора різних країн на нових демократичних засадах. У більшості розвинених країн процес децентралізації здійснюється трьома взаємодоповнюючими шляхами [12]: активне залучення громадського впливу на розв’язання соціальних проблем; посилення ролі місцевих органів управління соціальним сектором у прийнятті відповідних рішень про початок організаційно-економічних змін; зростання автономії закладів соціального сектора в управлінні їх фінансовими, матеріальними та кадровими ресурсами.

Відповідно до теорії державного управління, децентралізація – це такий спосіб територіальної організації влади, згідно з яким держава передає право на прийняття рішень з певних питань або в певній сфері управлінським структурам локального чи регіонального рівня, органам місцевого самоврядування, що перебувають поза системою органів виконавчої влади і є відносно незалежними від неї (рис. 1).

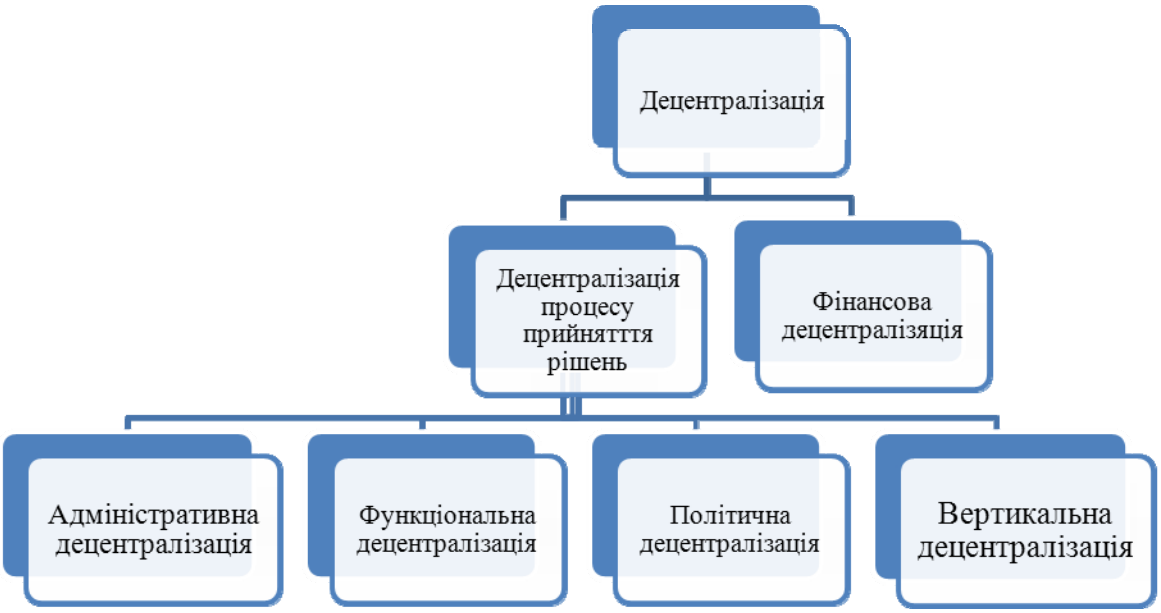


Рисунок 1 – **Складові децентралізації**

Перевагами та позитивними наслідками децентралізації є [4, 12]:

- час і місце прийняття рішення відповідають очікуванням з боку громадськості (особи, колективу, громади тощо);
- реалізація рішення відбувається за участі суб'єкта прийняття рішення або під його відповідальність. Відтак час і місце прийняття рішення є адекватними часу і місцю його реалізації;
- завдяки оптимальній структурі управління спрощується система і процедура прийняття рішення;
- прозорість і відкритість процедур прийняття рішення та процесу його реалізації, що призводить до підвищення ефективності адміністративної діяльності, виявлення помилок, джерел їх походження тощо;
- період часу для обміну інформацією значно коротший;
- підвищення свідомості та загострення почуття відповідальності за здійснені заходи і прийняті рішення. Посадова особа в децентралізованій системі перестає бути безособовим елементом у незрозумілому їй апараті.
- зміцнення інноваційного потенціалу при прийнятті владних рішень;
- мінімізація бюрократизму. Зручність та відчуття безпеки і комфорту для фізичних і юридичних осіб. Взаємовідносини між особою та адміністрацією

набувають ознак партнерства і породжують відчуття «спільної справи» в обох сторін;

- гнучкість процесу виконання відповідних функцій, що дозволяє швидше пристосовуватися до зовнішніх чи внутрішніх змін;
- підвищення ініціативності працівників нижчого рівня, більш повне та ефективне використання людського потенціалу, підвищення мотивації праці;
- об'єктивна оцінка результатів прийнятих і реалізованих рішень. Потенційна гнучкість щодо їх покращання, вдосконалення, виправлення помилок тощо; територіальна децентралізація передбачає наближеність до споживача публічних послуг тощо.

За певних обставин децентралізація може мати ризики і небезпеки [4, 124]:

- автономізація цілей. Ризик виокремлення часткових цілей, що не покривають загальних цілей адміністрації та навіть можуть їм суперечити;
- ризик реалізації одиничних амбіцій;
- загроза монолітності політики держави у відповідних сферах;
- дезінтеграція діяльності публічної адміністрації щодо надання публічних послуг та прийняття управлінських рішень;
- ускладнення координації, труднощі узгодження цілей;
- зростання ризиків із впливу на прийняття рішень неналежної кваліфікації посадовців, оскільки свобода прийняття ними рішень є досить великою. В окремих випадках відповідальність вищих посадових осіб може бути обумовлена некваліфікованими чи невідповідними діями навіть інших суб'єктів відповідної галузі (сфери), хоча вплив таких суб'єктів на вищих посадовців є суттєво обмежений.

У будь-якому разі децентралізація влади на користь органів місцевого самоврядування й інших уповноважених суб'єктів не може мати абсолютний характер. Так, за місцевими державними адміністраціями, що входять до централізованої системи органів виконавчої влади повинно бути збережено

повноваження щодо контролю за законністю актів місцевого самоврядування та щодо координації діяльності територіальних органів виконавчої влади, що не входять до складу місцевих держадміністрацій.

Держави, які формувались у рамках соціалістичної ідеології та правової традиції, командно-адміністративної системи та планової економіки, часто окреслюють децентралізацію як самоціль, при тому що це не обов’язково дозволяє сформулювати конкретні задачі для успішної реалізації відповідних реформ.

Обґрунтовану відповідь на питання: чи справді регіони з більшим об’ємом повноважень досягають кращих результатів ніж інші, чи країни з вищим ступенем децентралізації економічно більш успішні, ніж централізовані держави стало дослідження «Від субсидіарності до успіху: Вплив децентралізації на економічний розвиток» [13], здійснене на замовлення Асамблеї Європейських регіонів. Індекс децентралізації, який використовується у даному досліджені говорить про рівень децентралізованості чи автономності адміністративно-територіальних одиниць країни. Відповідно, децентралізація визначається як сума повноважень субнаціональних одиниць (регіонів та органів самоврядування в країні) з точки зору країни. Чим більше повноважень мають регіони і муніципалітети, тим більш децентралізованою є держава. З точки зору регіонів та муніципалітетів, ступінь їх автономності є результатом вищого ступеня децентралізації. Відповідно, автономія та децентралізація мають одне й те саме значення, але використовуються в залежності від суб'єкта. Індекс децентралізації показує ступінь децентралізації країни чи конгломерату (сукупності сусідніх адміністративно-територіальних одиниць) по шкалі від 0 до 100. Чим більший показник індексу – тим вищий ступінь децентралізації, а низькі показники свідчать про низький рівень децентралізації.

Дослідники зафіксували високу взаємозалежність між функціональною та політичною децентралізацією, які не можуть бути ефективно реалізовані у відриві одна від іншої [11]. Якщо регіони мають у своєму розпорядженні певні

фінансові кошти, але обмежені у прийнятті та реалізації своїх рішень (функціональна децентралізація), то така фінансова автономія позбавлена змісту. У протилежному випадку, повноваження з вирішення власних проблем не підкріплені відповідними фінансовими коштами, також втрачають свою значимість. Іншими словами, чим більше політичних функцій має регіональний рівень влади, тим автономнішим він є у реалізації політичної влади. Більше того, фінансова і функціональна, так само як і адміністративна децентралізація мають позитивний взаємозв'язок: чим більше регіон має фінансових засобів, тим більше функцій він може виконувати і може дозволити собі утримувати більший управлінський апарат.

Висновки. Досвід багатьох країн світу, які перейшли до демократичної організації суспільства, доводить, що процес переходу супроводжувався надзвичайно важким пошуком таких варіантів управління закладами соціальної сфери, які найбільш ефективно забезпечували б для органів влади центрального рівня підтримку з боку місцевих органів влади та місцевих громад. Цим країнам доводилося відмовлятися від централізованого управління всією мережею закладів соціальної сфери і передавати відповідальність за ефективність їх функціонування місцевим органам управління.

Тому децентралізація є найбільш очевидним і надійним засобом перенесення політичних дебатів про якість соціальних послуг в площину безпосереднього формування та реалізації політики на місцевому.

Список використаних джерел:

1. Білорусов С. Пріоритети розвитку територіальних громад в контексті децентралізації влади: досвід Херсонської області. URL: http://buk-visnyk.cv.ua/naukova-dumka/563/#pretty Photo (дата звернення: 20.12.2017).

2. Босак О. З. Публічне управління як нова модель управління у державному секторі. *Державне управління: теорія та практика: збірник наукових праць.* Харків : Вид-во «Магістр», 2010. № 2. С. 34–39.

3. Гришко Р. Ю. Теоретико-методичні аспекти децентралізації інституту місцевого самоврядування в Україні. *Науково-практичний журнал «Інвестиції: практика та досвід».* 2017. №1. С. 102–106.

4. Децентралізація публічної влади: досвід європейських країн та перспективи України / Бориславська О.М., та ін. Київ : ТОВ «Софія», 2012. 128 с.

5. Колтун В. С. Закономірності та тенденції розвитку місцевого самоврядування: комплементарний підхід : монографія. Київ : НАДУ, 2015. 365 с.

6. Кондрацька Н. М. Еволюція системно-структурної організації місцевого самоврядування в Україні. *Право і безпека.* 2015. С. 11–17.

7. Ніколіна І.І. Управління соціальною сферою регіону : монографія. Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2015. 241 с.

8. Роман В. Моделі децентралізації влади країн Європейського союзу. *Демократичне врядування* : наук. вісн., 2013. Вип. 12. URL: http://lvivacademy.com/visnik12/ fail/Roman.pdf. (дата звернення: 20.09.2018).

9. Солових В. П. Становлення та загальна характеристика сучасних моделей державного управління. *Публічне управління: теорія та практика.* 2014. №1. С. 18–25.

10. Сухенко В. В. Концептуалізація поняття політико-адміністративної системи в процесі сучас-ного державотворення//Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. Вип. 4. С. 71–79.

11. Філіпова Н. В. Зміна співвідношення понять «державне управління», «публічне адміністрування», «публічне управління» в системі суспільно-політичної трансформації. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2015. № 6. С. 13–18.

12. Іжа М.М. Індекс децентралізації європейських країн. *Держава і право*. 2010. № 48. С. 629-634.

13. Local government management : Current Issues and Best Practices / Ed. by Douglas J. Watson and Wendy L. Hasset. Armonk, NY : M. E. Sharpe, 2003. 426 p.

УДК 331.31(045)

Остапенко Т.А.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ПЛАНУВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ФРІЛАНСЕРА

У статті розглянуто питання умов реалізації трудового потенціалу працівника-фрілансера, особливості та специфічніпроблеми дистанційної зайнятості. Розроблено комплекс рекомендацій щодо покращення планування власного робочого часу фрілансера.

Ключові слова: *фріланс, фрілансер,віддалена праця, робочій час, діаграма Ганта.*

Постановка проблеми. Фріланс – це процес, основа якого заключається в тому, що окрема людиначипідприємство наймає для виконання конкретного завдання людину, але при цьому не включаючи її до свого штату. Працівник може перебувати в іншому місті чи закордоном, але при цьому виконує роботу замовника. Широке поширення фріланс відбулось із поширенням інтернету: в час широкого впровадження і розвитку інформаційних технологій, які надали можливістьпевним працівникам зменшити час роботи в офісі, або ж повністю замінити її на віддалену роботу.

Мета статті. Характеристика специфіки планування робочого часу фрілансерів та дослідження технік раціоналізації цього процесу.

Виклад основного матеріалу. Фріланс – це вид організації праці, при якому використовується віддалена робота з фіксованим обсягом робіт. Фрілансер – це працівник, який працює за фрілансом, тобто це працівник, який не входить в штат, він здійснює свою роботу віддалено. [1, с.173]

На даний час фрілансерами найчастіше стають представники тих професій, які можуть виконати свою роботу не виходячи з дому, використовуючи для цього комп'ютер, інтернет та телефон. Працівників таких професій є найбільш поширенішими серед фрілансерів: перекладач, дизайнер, журналіст, фотограф, художник, ілюстратор, скульптор, копірайтер, рерайтер і технічний письменник, спеціаліст з реклами та PR, програміст, маркетолог, соціолог, фахівець з розробки та просування сайтів, 3D-моделювання, бухгалтер, юрист.

У фрілансу існують свої достоїнства і недоліки в діяльності флірансера. До переваг роботи фрілансера відносяться:

– незалежність; вільний графік роботи; можливість працювати вдома (що особливо актуально для молодих мам і мало мобільних категорій громадян);

– високий рівень доходу (фрілансеру немає необхідності витрачати гроші на оренду офісу, на щоденні транспортні витрати та ін.); виконання тільки своєї роботи;

– зручні умови праці;

– гармонійне розподілення часу між сім'єю і роботою;

– можливість великої участі в суспільному житті;

– можливість самостійно обирати місце роботи і відмовлятися від виконання нецікавих проектів;

– можливість самостійно вибирати партнерів, а не підлаштовуватися під сформований колектив.

Проблеми (недоліки) в діяльності фрілансера:

– необхідно постійно самостійно шукати нові замовлення, що вимагає відволікання уваги, а іноді і прямих фінансових витрат (в разі покупки послуг);

– дохід вкрай нерівномірний у часі в порівнянні з системою аванс / розрахунок при роботі в штаті, потрібне вміння планувати особистий бюджет;

– самостійне планування робочого часу.

У своїй професійній діяльності людина використовує низку ресурсів, наприклад: сировинні, фінансові, інформаційні, людські. Водночас із переліченими ресурсами невід’ємним і надзвичайно важливим ресурсом є час. Ефективне і раціональне використання часу є результатом наукової організації своєї праці, режиму робочого часу і відпочинку, вміння визначити пріоритетні завдання, повага до іншої людини в процесі ділового спілкування.[2, с. 70]

Однією із самих поширених проблем фрілансерів є неправильне планування власного робочого часу. Якщо не планувати робочий час, з'являється безліч проблем:можна підвести замовників і втратити гарну роботу; страждає репутація; падає дохід, так як робота, яку можна зробити за два дні, розтягується на тиждень; не вистачає вільного часу.

У своїй роботі кожен фрілансер стикається тим, що різні завдання мають свої пріоритети. Наприклад, робота над проектом важливіше e-mail-листування. Існує два підходи: спочатку розібратися з менш важливими справами і, звільнивши таким чином час, перейти до основної роботи. Однак такий варіант підходить далеко не всім – робота над фоновими завданнями може привести до того, що приступивши до виконання замовлення, фрілансер буде відчувати себе стомленим і не зможе зосередитися на проекті. В такому випадку краще буде спочатку попрацювати над замовленням, а вже потім приступити до виконання рутинних справ.

Про дедлайни потрібно пам'ятати завжди і, якщо є така можливість, потрібно розділити роботу над проектом на кілька частин і призначити кожної окремий дедлайн. Дотримання термінів закінчення робіт – найважливіша професійна якість для фрілансера, так як клієнти дуже не люблять недисциплінованих виконавців. Щоб правильно ранжувати завдання, потрібно керуватися правилом – чим ближче дедлайн у будь-якого етапу роботи, тим вище пріоритет у завдання. При цьому потрібно враховувати, що незважаючи на те, що якщо до дедлайну ще дуже багато часу, це зовсім не означає, що роботу вдасться закінчити точно в строк. Виконання деяких завдань може зажадати більше зусиль, тому найкраще зарезервувати частину часу, встановивши свій власний дедлайн– це допоможе не пропустити термін здачі роботи.

Позбутися від цих проблем і навчиться планувати свій робочий час фрілансеру можуть допомогти різні техніки.

Діаграма Ганта – це техніка поєднує планування і візуалізацію. Візуальним мисленням володіє приблизно 60-65% населення землі, а значить, планування по діаграмі Ганта буде зручно для більшості.

Лінійна або стовпчасті діаграма, названа на честь її розробника, американського консультанта з менеджменту, інженера Генрі Ганта (Gantt), являє собою смуги, зорієнтовані уздовж осі (шкали) часу так, що кінець і початок кожної смуги відповідає часу початку і кінця роботи по виконанню

завдання. Відповідно, довжина діаграми Гантанадає можливість визначити тривалість виробленої роботи. На інший (перпендикулярній) шкалою шикуються виконувані завдання. Стовпчики, що представляють ці завдання, взаємопов'язані між собою, а їх зв'язок відбивається фігурними стрілками.

Оскільки діаграми Ганта прості в побудові, вони можуть використовуватися практично для будь-якого проекту. Ось найпопулярніші сфери, де сьогодні застосовують діаграми: IT; будівництво; маркетинг; банки та інші фінансові установи; страхування; освіта; архітектура; телекомунікація; охорону здоров’я; урядові органи.

Планування по діаграмі Ганта має такі переваги:

– коли план візуалізований, його легше сприймати, він стає наочним;

– зручно розподіляти завдання, щоб вони не навалювалися в один день;

– якщо з'являється новий проект і є сумніви, чи зумієш поєднати його з поточними завданнями, можна внести його в свою діаграму, і стане зрозуміло.

За допомогою діаграми Ганта можна побачити і відстежити:

– які завдання включає в себе проект;

– дати початку і закінчення будь-якого проекту;

– тривалість завдань: коли вони починаються і закінчуються;

– скільки часу займе кожна задача;

– способи об'єднати завдання. [3, с. 49]

Графік допомагає ефективно планувати роботу над різними проектами, тому що чітко видно, які завдання і коли накладаються один на одного.Можна самому скласти таку діаграму в Excel або скачати готовий шаблон на сайті сервісу Smartsheet. Це сервіс по автоматизації робочих процесів, в ньому є вбудована діаграма Ганта.

У відомій програмі MS Project вже налаштовані кілька версій шаблонів діаграми, поруч з якими відображається додаткова інформація:

– Детальна діаграма (DetailGantt). Застосовується для рівномірного розподілу навантаження між ресурсами в процесі оптимізації плану проекту. Вказуються можливі періоди, на які можна відкласти виконання завдання, не змінюючи при цьому термін закінчення проекту.

– Діаграма з вирівнюванням (LevelingGantt). Дані потрібні для вирівнювання навантаження при розподілі ресурсів. Ті зміни, які відбуваються в процесі вирівнювання, теж відображаються на графіку.

– Діаграма з відстеженням (TrackingGantt). Шаблон застосовується при порівнянні запланованого і реального термінів виконання проекту, який для кожного завдання демонструється окремо.

– Діаграма з декількома планами (MultipleBaselinesGantt). У проекту може бути кілька варіантів плану, виражених на графіку. У шаблоні порівнюються перші три варіанти.

– Діаграма з очікуваним планом (PA_ExpectedGantt). Плани аналізуються на основі методу PERT (PA). Як варіанти, в рамках методу, крім реалістичного, відображається оптимістичний і песимістичний плани (PA Optimistic і PA Pessimistic відповідно).

Діаграма Ганта допомагає підвищити продуктивність і ефективність робочих процесів і забезпечити своєчасне виконання завдань. Такі графіки можуть бути застосовані до невеликих проектів і найскладніших.

План роботи фрілансера зроблений в таблиці, досить статичний. У ньому важко оцінити хід виконання завдань і незрозуміло що відбувається. Чи то все нормально і скоро буде відмітка зроблено, чи то роботу виконати не вдасться і мета досягнута не буде. Найголовнішою перевагою Діаграми Ганта над звичайної програмою заходів є її гнучкість у відображенні та управлінні.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Будь-який фрілансер знає, що крім основної роботи, пов’язаної з виконанням замовлень, потрібно також займатися безліччю інших справ, безпосередньо пов’язаних з роботою. Це спілкування з клієнтами, вирішення фінансових питань, пошук нових замовлень і інші периферійні завдання. При цьому фрілансер працює в умовах обмеженого часу, так як кожен проект має свій дедлайн. Уміння правильно виставляти пріоритети завданням – цінний навик, який допоможе фрілансеру завжди здавати роботу в заздалегідь обумовлені терміни. Крім того, планування роботи дозволить істотно підвищити продуктивність, що, в свою чергу, позначиться на розмірах заробітку. Планування роботи фрілансера

характеризується регулярними уточненнями, коригуванням планів і їх постійної актуалізацією не тільки на стадії розробки графіка, але і в процесі реалізації. Представлене у вигляді діаграми Ганта розклад календарного робочого плану, дає інструментальну можливість якісніше оцінити ресурси і взаємозв'язок робіт. В кінцевому рахунку, це зменшує число наступних змін в ході реалізації роботи. А форма подання робить прив'язку завдань за часом більш наочною.

Список використаних джерел:

1. Тертичний О. О. Фріланс як сучасний вид трудових відносин Вісник економіки транспорту і промисловості. 2016. № 55. С. 172-177.

2. Грабчак О. В.Планування робочого часу як вагомий фактор професійного успіху. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". 2013. № 1. С. 69-72.

3. Шамшина, Н. В. Комп’ютерне моделювання діаграми Ганта в Excel. Розвиток інтелектуальних умінь і творчих здібностей учнів та студентів у процесі навчання дисциплін природничо-математичного циклу «ІТМ*плюс – 2017» : матеріали ІІ Міжнародної дистанційної науково-методичної конференції, березень 2017 р., м. Суми : у 2 ч. Суми : [ФОП Цьома С. П.], 2017. Ч. 2. С. 49-50.

УДК 338.138: 69.003

Половенко Л.П., к.пед.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

У статті проаналізовано теоретичні та практичні аспекти процесу управління інвестиційною діяльністю у будівництві; досліджено проблеми та перспективирозвитку ринку будівельної галузі України; окреслено основні фактори, що впливають на динаміку розвитку будівництва; визначено основні напрями підвищення інвестиційної привабливості підприємств будівельного комплексу.

Ключові слова: *будівельна галузь;оптимізація грошових потоків; інвестиційна діяльність;інвестиційне рішення;інвестиційний аналіз.*

Постановка проблеми. Нині на внутрішньому ринку України спостерігається інвестиційно-будівельна активність, яка охоплює будівництво інфраструктурних та комерційних об'єктів, житлове будівництво. Динамічний характер конкурентного середовища, в якому функціонують будівельні компанії, змушує їх постійно відшукувати нові, більш ефективні методи управління інвестиційною діяльністю.В умовах прискореного науково-технічного прогресу та стрімкого зниження вартості грошей у часі зростає роль часового аспекту споживчої цінності кінцевої будівельної продукції. Проте із зростанням складності систем, в тому числі й організаційно-економічних, до яких належать будівельні підприємства усіх типів, підвищується імовірність відмов її складових, що свідчить про актуальність розробки науково-практичних засад проблеми вдосконалення аналітичного забезпечення здійснення інвестиційта розробки методик оцінки інвестиційних ризиків і визначення інвестиційних перспектив на діючих підприємствах.

Для інвестора вкладення коштів пов'язане з обґрунтуванням вибору інвестиційних проектів, аналізом їх ефективності, визначенням правильної оцінки власних можливостей, виявленням фінансових ресурсів, обсягів і джерел інвестування, виконанням стратегічних інвестиційних програм[1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізу стану та перспектив розвитку ринку будівельної галузі на сучасному етапі присвячено дослідження В.В. Биби, В.С. Гаташ, О.В. Оскома, А.Р. Колосова, К.О. Зайвої.Методичні підходи до аналізу капіталу будівельної організації розкрито у працяхЄ.Ю. Антипенко. Проблемі управління інвестиціями в будівельній галузі присвячено праці В.Ф. Семенова, К.Л. Фроліної, Є.Д. Чекулаєвої. Серед пріоритетних напрямів вчені визначаютьдержавну політику, використання можливостей державно-приватного партнерства з питань регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку будівельної сфери в умовах кризового стану.Процес державного регулювання інвестиційних ризиків,питання

аналітичного забезпечення здійснення інвестицій через оцінку потенціалу будівельних організацій для зменшення імовірності невдалого вкладення розглядаютьІ.М. Власенко, Л.В. Григор'єва.

Разом із тим проблемавдосконалення управлінських рішень потребує глибшого вивчення у зв'язку із посиленням нестабільності чинників зовнішнього середовища, які мають безпосередній вплив на діяльність будівельних підприємств і напрями стратегічного планування.

Мета статті – обґрунтування ефективності методики оцінки інвестиційних ризиків і визначення інвестиційних перспектив у ході реалізації будівельних проектів.

Виклад основного матеріалу. В умовах прискореного науково-технічного прогресу та стрімкого зниження вартості грошей у часі зростає роль часового аспекту споживчої цінності кінцевої будівельної продукції. Відмінною рисою будівельної галузі є особливості виробничого циклу, для якого характерна значна кількість проектів, що одночасно знаходяться на різних стадіях реалізації. Крім того, бізнес-процеси підприємств підрядного будівництва вирізняються більшою складністю, витратністю та тривалістю отримання кінцевого результату. Особливе місце займає планування і прогнозування, контроль та оптимізація матеріальних потоків, які є життєво важливим завданням будівельних компаній.Будівництво об'єкта довготривалий процес, тому кожен проект – це серйозна інвестиція, якапотребує управління.Будівельна сфера являє собою систему організації бізнес-процесів із регулювання будівельної діяльності та формування інвестиційного клімату.

Падіння інвестиційної активності суттєво впливає на збитковість будівельної галузі.Інвестори вимагають високої прозорості, ефективностіта дуже обережно працюють з будівельниками. Бізнес будівельних фірм характеризується високою складністю: кожен проект масштабний і унікальний, і в ньому містяться свої особливі ризики. Якщо не керувати ними, то дуже просто збанкрутувати. Важливо впровадити передову практику управління, в першу чергу, проектами, фінансами і взаєминами з клієнтами, щоб впевнено почуватися в конкурентній боротьбі.

Будівельній індустріїпритаманна складна схема взаємовідносин великої кількості контрагентів: інвесторів, замовників, виробників та постачальників будівельних матеріалів, субпідрядників, аутсорсерів тощо. Постає проблема дослідження цілей спонсорів будівельного проекту;оцінки його чутливості до ризиків, пов'язаних з будівництвом, введенням в експлуатацію та операційними ризиками; аналізу альтернативних варіантів фінансування та можливостей щодо посилення якості кредиту; оцінки потреб у капіталі, можливостей обслуговування боргу, прогнозування доходів від рівня планованих продажів, аналізу виробничих витрат, прогнозу ринку.Такий аналіз дозволитьінвесторамі кредиторам проаналізувати потенціал проекту, не змушуючи жодну зі сторін підписувати заздалегідь угоду про вкладення фінансових коштів у проектбез підтвердження його економічної спроможності. Природно, дослідження повинне показати, що проект життєздатний, спроможний покрити витрати з обслуговування боргу, операційні витрати, забезпечити достатню прибутковість власного капіталу, а при необхідності, покрити непередбачені витрати. Аналіз реалізованості проекту може бути використаний для юридичної, фінансової та технічної експертизи, тобто для всебічної оцінки життєздатності проекту.

На даний час постає важливим напрям управління ресурсами підприємства,яке спрямоване на зниження витрат.Важливість прийняття рішень, які стосуються пошуку раціональної структури капіталу пов'язана з тим, що високі витрати, які виникають як при недовикористанні, так і при надмірному вливанні кредитних ресурсів, створюють перешкоди для розвитку будівельного підприємства. Раціональна структура фінансування повинна мати обґрунтоване співвідношення позики та власного капіталу[1].

В процесі оптимізації дослідники виділяють чотири ключові етапи: 1) підготовчий, у якому визначаються необхідні суми інвестицій, складається календарний графік фінансування проекту та графік обслуговування позикових коштів; 2) розрахунок економічно оптимальної структури капіталу будівельного підприємства у проектах інвестування ланцюгів поставок;

3) розрахунок та аналіз показників економічного стану, що накладають додаткові обмеження на можливість формування структури капіталу; 4) формування економічно оптимальної структури капіталу будівельного підприємства для реалізації проекту, яка значною мірою залежить від ділової репутації, кредитного рейтингу підприємства та рівня його прибутковості. У загальному випадку при змінних ставках зведення і постійного відсотку за позику вдається встановити співвідношення між чистими зведеними доходами для інвестованого, позикового і власного капіталів проекту. [1].

Перед інвестором завжди стоїть проблема вибору об'єкту та суб'єкту інвестування у будівництві, що пов'язана зі складністю оцінки показників для обґрунтування таких інвестиційних рішень. Основними заходами з підвищення потенціалу підприємств будівельного комплексу Л.В. Григор'єва [5] виділяє: залучення до справ організації молодих спеціалістів, що здатні впроваджувати в життя новітні і сучасні ідеї; розробка ефективного бізнес-плану; впровадження ефективної рекламної компанії на підприємстві; введення нової техніки та підвищення технічного рівня; розширення сфери надання послуг та робіт; запровадження ефективної системи якості та контроль за її дотриманням; більш вигідне місце розташування об'єкта будівництва порівняно із конкурентами;естетичний офіс та обслуговуючий персонал; краще обслуговування клієнтів; впровадження нових методів будівництва (будівельні конструкції, поточний метод ведення робіт, ін.); запровадження ефективної системи управління витратами тощо. Сфера будівництва вимагає постійного виміру її потенціалу.

Дослідження інвестиційної привабливості будівельних організацій, прогнозування перспективи вкладення інвестицій потребує аналізу цільового управління. Серед основних цілей політики залучення інвестицій до будівельного комплексу країни В. Ф. Семенов та К. Л. Фроліна [8] виокремлюють:створення дієвої системи управління у будівельному комплексі, індикативне планування та моніторинг; визначення суб'єктів реалізації і механізмів фінансування заходів, передбачених Програмою розвитку

будівельного комплексу; оптимізація структури залучення інвестицій з урахуванням стратегічних і тактичних імперативів; формування позитивного світогляду суспільства. Пріоритетними дослідники вважають використання можливостей державно-приватного партнерства, залучення коштів зовнішніх і внутрішніх інвесторів для реалізації конкретних інвестиційних проектів, причому комерційне фінансування може бути як прямим, так і за допомогою надання безпроцентних позик, субсидій, грантів та ін.

Л.В.Проданова, Л.І.Панкова, Ю.О. Зайва [7] зазначають, що найбільш конкурентоспроможними в сфері будівництва виявляються великі організації, які мають доступ до довгострокових джерел фінансування. Приватні інвестори не беруться за освоєння площ, де необхідно створювати інфраструктуру, оскільки це не виправдовує очікувань споживачів, що виключає можливість прискореного розвитку галузі в середньостроковій перспективі.Важливим напрямом формування конкурентоспроможної будівельної галузі в Україні, стабілізації і послідовного розвитку будівельного ринку в регіонах є виявлення і стимулювання розвитку регіонального будівельного кластера.

Ще одним важливим напрямком реформування системи регулювання інвестиційною діяльністю є управління інвестиційними ризиками.В умовах ринкової економіки, одночасно, працюють ринкові саморегулятори та методи державного управління і регулюванняінвестиційних ризиківбудівництва. Серед принципів державного регулювання інвестиційних ризиків будівництва в Україні І.М. Власенко пропонує розглянути наступні [4]: розширення ролі внутрішньої пропозиції інвестицій у державній економіці та збільшення її частки;покращення нормативної бази для збільшення інвестиційної привабливості;забезпечення позитивної та інноваційної змін мікроструктури;послідовна децентралізація інвестиційного процесу; збільшення частки власних коштів економічних суб’єктів у фінансових інвестиційних проектах; розподіл бюджетних коштів на реалізацію проектів з метою забезпечення структурних змін в економіці;надання пріоритету попередньо сконструйованому будівництву, реконструкції технології та

реконструкції існуючих компаній; обов'язкове державне вивчення кожної інвестиційної програми та проекту; розширення джерела фінансування інвестиційних проектів; впровадження системи страхового інвестування;здійснення управління для контролю над цільовим використанням централізованих інвестицій відповідними державними органами.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Оптимізація структури капіталу є складовою стратегії інвестування, в якій враховується ринкова позиція будівельного підприємства, перспективні інвестиційні можливості, прогнозовані грошові потоки, рівень ризиків тощо. Формування кластерної моделі розвитку будівельної галузі сприятиме розвитку як самої галузі, так і суміжних обслуговуючих галузей. Будівельна галузь набуде ознак інвестиційної привабливості, що, своєю чергою, створить позитивний ефект для всієї економіки України.

Список використаних джерел:

1. Антипенко Є.Ю. Практичний механізм визначення ефективності впровадження систем SCM на підприємствах будівельної галузі. *Будівельне виробництво: міжвідомчий науково-технічний збірник*. К.: НДІБВ, 2013. №55. С. 22-28.

2. Антипенко Є.Ю. Оптимізація структури капіталу підприємств будівельної галузі в проектах інвестування ланцюгів поставок. *Управління розвитком складних систем.* 2014. №20. С. 9-14.

3. Биба В.В., Гаташ В.С. Стан та перспективи розвитку будівельної галузі України. Галузеве машинобудування, будівництво. 2013. №4. С. 3-9.

4. Власенко І.М. Зменшення інвестиційних ризиків у будівництві - шлях до покращення економічного клімату в країні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2017. № 12. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1155.

5. Григор'єва Л.В. Оцінка потенціалу будівельних підприємств як аналітичне забезпечення інвестування. *Ефективна економіка*: електронне наукове фахове видання. 2012. №9. http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1363.

6. Оскома О.В., Колосова А.Р., Засікан К.О. Аналіз стану та тенденції розвитку будівельної галузі України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 8. URL: http://global-national. in.ua/issue-8-2015.

7. Проданова Л.В., Панкова Л.І., Зайва Ю.О. Проблемні аспекти розвитку ринку будівельної галузі України. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії.* Вип. 6. 2016. №2 (06). С. 57-61.

8. Семенов В. Ф., Фроліна К. Л. Регулювання інвестиційними процесами в будівельній сфері національного господарства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Вип. 7. Ч. 3. 2016. С.71-75.

9. Семенов В.Ф., Чекулаева Е.Д. Механизм государственного регулирования инновационного развития строительной сферы. *Проблеми економіки.* 2014. № 1. С. 88–94.

УДК 001.893

Стояцька Г.М., к.філос.н., доцент

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

НАУКОМЕТРИЧНІ ПОКАЗНИКИ ТА ІНДИКАТОРИ РІВНЯ НАУКОВОГО РОЗВИТКУ

Аналізуються основні світові тенденції наукометричних показників щодо вимірювання рівня розвитку науки та впливовості наукових досліджень. Розкривається готовність вітчизняної науки та законодавства до впровадження наукових метрик в якості стандартів наукових досліджень.

Ключові слова: *наукометрія, метрики, впливовість наукових досліджень, наукометричні бази даних.*

Постановка проблеми. Вимірювання показників наукової діяльності засобами інформаційних технологій – проблема широко обговорювана і доволі контроверсійна. Використання наукометричних показників в оцінюванні наукових доробків є трендом не лише світової, але й вітчизняної науки. Вітчизняна нормативна база, що регулює освітню і наукову сферу, спирається, наразі, на світові зразки застосування наукометричних показників для

вимірювання впливовості наукових досліджень (основні правила використання яких описані у Лейденському маніфесті 2015 року [1-3]. Так, зокрема, відповідні нові вимоги до наукових організацій та окремих вчених прописані у ряді нових нормативних документів Міністерства освіти і науки України [4-9] і саме від виконання цих вимог багато в чому залежить майбутнє наукової або освітньої установи, її державне фінансування, ліцензування освітньої діяльності, грантова підтримка тощо.

Наразі, найбільшого резонансу у середовищі науковців зазнає рівень довіри до наукових метрик, їх спроможності адекватно виміряти актуальність та впливовість наукових досліджень та відповідального ставлення до отриманих наукометричних показників. Тому всебічний розгляд цієї проблеми постає таким, що є на часі.

З огляду на це є підстави сформулювати **мету статті**: аналіз феномену наукометрії як фактору включення вітчизняної науки у поле світових стандартів наукової комунікації та правил організації наукового пошуку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі вимірюваності впливу наукових досліджень, виділенню та використанню різноманітних оціночних параметрів наукового пошуку присвячено велику кількість публікацій. Серед авторів можна назвати Ю. Гарфілда, Л.К. Брандао, А. Абрішамі, Дж. Оска-Ллунч, Л. Вальтмана, К. Лопеса-Дельгадо, Р. Клаванса та багатьох інших.

Виклад основного матеріалу. Поняття наукометрії є досить неоднозначним та використовується, швидше, як загальний показник вимірюваності впливу наукових даних за різноманітними показниками, найчастіше за кількістю цитувань. Нормативні документи Міністерства освіти і науки України, в яких вживається це поняття [4-7], не дають чітких визначень щодо сутності наукометрії, а лише містять згадки про рекомендовані впливові світові реферативні бази даних цитувань (зокрема Web of Science Core Collection та Scopus). Що ж стосується самих цих баз даних, то вони в інформації про себе, швидше, визначають себе як «простір, де можна отримати

доступ до неперевершеного обсягу дослідницької літератури світового класу, пов'язаної з ретельно відібраними списками наукових журналів…, що містить нову інформацію за допомогою скрупульозно зафіксованих метаданих та посилань» , або ж, варіативно, як «реферативні бази та бази даних цитувань наукової літератури: наукових журналів, книг та матеріалів конференцій» . В цілому, саме такого типу платформи, де зосереджено джерела для вивчення їх впливовості у різноманітних предметних областях, бази наукової літератури, патентів, грантів та дослідницьких пропозицій і отримали узагальнену назву наукометричні.

Невизначеність з самим поняттям наукометрії може спричиняти різноманітні трактування її значення та впливу на наукове середовище, а також породжувати завищені або оманливі очікування від використання її ресурсів. Наразі в світі не існує універсальних оцінок або критеріїв «вимірювання» науки або наукових досягнень, спільних для різноманітних предметних областей. Тому наукометрія, швидше, покликана розробляти стандартизацію таких оцінок та усереднені критерії впливовості та трендовості у сфері наукових пошуків. А різноманітні наукометричні інструменти мають зводити всю різноманітність отриманих даних наукової впливовості до нормалізованих показників. В світі існує велика кількість баз реферативних (які містять оцифровані бібліографічні списки) та повнотекстових даних з найрізноманітніших сфер наукової діяльності. Більшість з них є спеціалізованими, але особливого розповсюдження та авторитету останніми десятиліттями набули мультидисциплінарні бази. Саме Web of Science Core Collection та Scopus поєднують в собі базу цитувань, рефератів (абстрактів) наукових статей та інших джерел та інформацію про місцезнаходження повних текстів тих статей, що індексуються (за умови надання доступу до повних текстів їх видавцями). Цей факт, а також об'єднання на згаданих платформах наукових джерел за ретельно класифікованими та уніфікованими рубриками, дозволяє науковцям всього світу мати доступ до постійно обновлюваної довідкової інформації про власну сферу наукових пріоритетів [10].

В цілому в Україні останні десятиліття характеризувались, переважно, як стагнація науки. Поодинокі прориви у окремих наукових галузях сприймались, швидше, як дещо непересічне. Науковці, готові до принципової трансформації сфери наукових пошуків, її методології та дослідницького поля, переважно покидали країну заради можливості реалізації у провідних навчальних закладах та наукових установах за кордоном. Такий стан на межі «минулого і майбутнього», багато в чому був спричинений неготовністю наукової спільноти розпрощатись із радянськими стандартами наукової реалізації за «залізною завісою». Відсутність відкритого наукового простору, брак технічних можливостей, незнання мов робило переважну більшість українських дослідників орієнтованими переважно на внутрішню аудиторію.

Тому запровадження Міністерством освіти і науки нових стандартів наукових досліджень та оприлюднення їх результатів покликане перш за все зробити український науковий дискурс частиною світового, загальнонаукового, запровадити стандарти та тренди, які є значущими для всієї світової наукової спільноти. Варто зауважити, що процес цей не є простим і не стане простіше в найближчому майбутньому. Перш за все через неготовність наукової спільноти до кардинальних інновацій. Але не в останню чергу і через перекоси й недосконалості нормативної бази, на основі якої здійснюється реформування освіти і науки в Україні. І розуміння феномену та значення наукометрії є тут не останнім фактором.

В цілому на сьогодні в світі поки що не розроблено нормалізованого універсального підходу до оцінки наукових здобутків та впливовості дослідників. Неформальними показниками авторитетності того або іншого фахівця, як і раніше залишається його вплив на той науковий загал, який складає коло дослідників спільної з ним проблематики. Що ж стосується унормованих показників впливу, то найбільш універсальним з існуючих, наразі залишаються:

h-індекс (т.зв. індекс Гірша) – для авторів

та фактор впливовості – для наукових видань.

Для метрик на рівні автора індекс авторського цитування прийнято вимірювати h-індексом, який був введений в 2005 році Хорхе Хіршем. Тут критерієм є кількість статей [n], які отримали ≥ n цитат на фіксовану дату.

У випадку метрики на рівні журналу, звіт про цитування журналу є базою даних всіх цитат у поточному році до статей, опублікованих у попередні 2 роки (чисельник), і кількості основних статей та оглядів, опублікованих за ті ж 2 роки (знаменник). Такий показник ефективно представляє середню кількість цитат на рік, які можна очікувати, опублікувавши свою роботу в певному журналі. Цей показник отримав назву Journal Impact Factor (JIF) – це фактор впливовості наукового журналу, розроблений філадельфійським Інститутом наукової інформації (Institute for Scientific Information, ISI), який застосовується як шкала у наукометричній базі Web of Science. Діяльність Інституту була тривалий час пов'язана з розробкою ефективних алгоритмів пошуку необхідної наукової інформації серед десятків тисяч наукових публікацій та адекватної цифрової заміни бібліотечним реферативним журналам. Співробітник Інституту Юджин Ґарфілд вперше запропонував використовувати підрахунок наукових цитувань статей для індексування впливовості вчених.

Хоча JIF призначений для великої кількості публікацій, він також часто використовується в оцінці окремих вчених. Дані наукових агенцій і університетських комітетів при оцінці, наприклад, окремих науковців, часто замінюють фактичною кількістю посилань на кількість статей, які автор опублікував у журналах високого впливу. Введення h-індексу зменшило використання JIF для окремих вчених, але практика ще не зникла. Крім цього, JIF має й інші недоліки. Наприклад, щодо журналів, які публікують велику кількість рецензій, відгуків та інформаційних повідомлень. Такі журнали, отримують високий фактор впливу, але очевидно, що реальне значення опублікованих робіт для наукової спільноти буде значно менше, ніж у виданнь з оригінальними науковими статтями. Тобто методологія підрахунку h-індексу для наукових журналів надає простий та ефективний спосіб підвищити впливовість без дійсно глибоких дослідницьких публікації. Це саме те, що

використовує показник Google Scholar, механізм підрахунку цитувань якого цілковито незахищений від маніпуляцій [11].

У наукометричній базі Scopus в якості базового використовується показник SCImago Journal & Country Rank (SJR), розроблений дослідницькою групою SCImago іспанського університету м. Гранади. SJR є більш складним показником, оскільки враховує не лише кількість посилань на журнал, але й ступінь авторитетності тих видань, які на нього посилаються.

В будь-якому разі, про яку б наукометричну реферативну індексовану базу даних наукової інформації не йшлося, алгоритм їх функціонування, зазвичай, однаковий:

– існує ядро бази даних, що містить бібліографічні відомості та дані про цитування конкретної наукової роботи у інших проіндексованих наукових публікаціях,

– та аналітичні надбудови (набір цифрових інструментів), які опрацьовують ці дані та створюють дуже різноманітні цифрові показники – індекси.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Підсумовуючи, можна зазначити, що для наукових досліджень і, особливо, для наукових видань розроблено і функціонують цілий ряд підходів до оцінювання, які, почасти, досить суттєво відрізняються. Тому часто одне і те саме наукове видання, яке індексується різними базами даних, може відрізнятись за рівнем впливовості відповідно до шкали оцінювання, яка використовується як базова. При цьому варто пам’ятати, що дані показники суттєво різняться для представників різних наукових галузей і спеціальностей, для різних регіонів та в залежності від трендовості у науці.

Так, зокрема, менеджери однієї з двох рекомендованих МОН України бази даних Web of Science особливо наголошують, що фактор впливовості розраховується далеко не для всіх категорій журналів. Відповідно, афілійовані організації не можуть вимагати звітність від деяких авторів стосовно публікацій у журналах певного рейтингу з огляду на те, що ці автори працюють в тих

предметних областях, для яких імпакт-фактор журналів не обраховується. В переважній більшості це журнали гуманітарного напряму та журнали, які публікують статті зі значними регіональними особливостями. Індикатори, що використовуються для оцінки наукової діяльності, повинні чітко відповідати цілям дослідницьких програм. А вибір індикаторів та шляхи їх використання повинні зважати на соціально-економічний та культурний контекст [2, 12].

Тому є підстави для висновку, що вдаватись до узагальнених показників ефективності наукової роботи вчених різних дисциплінарних напрямків є категорично неприпустимим. Адже принципи відповідального використання наукометрії залежать від характеру підстав оцінювання. В різних обставинах та для різних установ, ймовірно, варто диверсифікувати оціночні параметри аби не зашкодити формуванню об'єктивної картини впливовості та рейтинговості наукових доробків окремих вчених та наукових колективів. А для оптимізації цього процесу необхідно продовжувати розроблення більш відповідних індикаторів впливу наукового пошуку.

Список використаних джерел:

1. Як підтримати академічну доброчесність в університеті? Електронний ресурс. Режим доступу : [mon.gov.ua/ua/news/yak-pidtrimati-akademichnu-dobrochesnist-v-universiteti-mon-rozrobilo-ta-nadislalo-na-zvo-rekomendaciyi-z-akademichnoyi-dobrochesnosti]

2. Leiden manifesto for research Metrics. Mode of access: [www.leidenmanifesto.org]

3. Воскобойникова-Гузєва О. В., Копанєва В. О., Костенко Л. Й. Наукове декларування в е-середовищі університету / Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету. 2017. Вип. 23. С. 192-198.

4. Про затвердження Порядку проведення державної атестації наукових установ : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 липня 2017 р. № 540. Електронний ресурс. Режим доступу : [https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/540-2017-%D0%BF?lang=uk]

5. Наказ Міністерства освіти і науки України № 13 від 14.01.2016 Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам Електронний ресурс. Режим доступу : [https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16]

6. Лист Міністерство освіти і науки України від 19 березня 2018 р. Електронний ресурс. Режим доступу : [https://mon.gov.ua/storage/app/media/pravo-diyalnosti/2018/03/15/vidpovidalnist-kerivnikiv-ta-vchenikh-naukovo-tekhnichnikh-rad-zakladiv-vishchoi-osviti-naukovikh-ustanov-za-priynyati-nimi-rishennya-pro-prisvoennya-vchenikh-zvan-vid-190318.pdf]

7. Наказ Міністерства освіти і науки України № 32 від 15.01.2018 р. Про затвердження Порядку формування Переліку наукових фахових видань України/ Електронний ресурс. Режим доступу : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0148-18]

8. Постанова Кабінету міністрів України від 06 березня 2019 р. № 167 Про проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії. Електронний ресурс. Режим доступу : [https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-mentu-z-prisudzhennya-stupenya-doktora-filosofiyi]

9. Методичні рекомендації для закладів вищої освіти з підтримки принципів академічної доброчесності. Електронний ресурс. Режим доступу : [https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/2018/10/25/recomendatsii.pdf]

10. Petrescu-Mag I. V., Oroian I. G. Scientometrics and relevant bibliographic databases in the field of aquaculture // LucrăriŞtiinţifice-Seria Zootechnie. 2013. Vol. 59. P. 230–234.

11. Delgado López'Cózar E., Robinson'García N. and Torres'Salinas D. Journal of the American Society for Information Science and Technology. 2014. J Assn Inf Sci Tec, 65. P. 446-454. https://doi.org/10.1002/asi.23056

12. Hicks D., Wouters P., Waltman L., de Rijcke S., & Rafols I. Bibliometrics: The Leiden Manifesto for research metrics. 2015. Nature, 520(7548), P. 429–431. http://doi.org/10.1038/520429a

УДК 004:657.6(045)

Яремко С.А., к.т.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

РОЗРОБКА МОДЕЛІ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВОВИХ ФАКТОРІВ НА СТАН ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ

В статті розглянуто основні впливові фактори на стан впровадження інноваційних технологій у будівельній галузі. Розроблено модель дослідження впливових факторів на стан розвитку будівельної галузі засобами регресійного аналізу, що дозволить здійснити оцінку вагомості впливу кожного з факторів та запропонувати напрямки їх зменшення.

Ключові слова: *інноваційні технології, будівельна галузь, методи статистичного моделювання, регресійний аналіз, вагові коефіцієнти.*

Постановка проблеми. Протягом останніх років як в нашій країні, так і в багатьох країнах світу на розвиток економіки в цілому і його окремих галузей, зокрема таких, як будівельна, значний вплив чинять різні фактори місцевого та глобального масштабів. Їх сутність полягає у комплексі зв'язків і відносин між державами та соціальними системами, суспільством і природою, які представляють життєві інтереси народів усіх країн і можуть бути розв'язані їх спільними зусиллями [1, с.578]. До факторів негативного впливу глобального характеру на нашу думку в першу чергу слід віднести нераціональне використання енергії, сировини, нерівномірний розподіл паливно-енергетичних ресурсів у різних регіонах країн світу. В той же час запаси природних ресурсів є скінченними і тому ігнорування зазначених вище факторів, зокрема, у будівельній галузі, може привести до енергетичного колапсу. До факторів негативного впливу слід також віднести складне екологічне становище. Зокрема, в Україні 10% території охоплено глибокою екологічною кризою і 70% наближається до такого стану [1, с.566]. Причинами такого стану є безвідповідальне ставлення до природних ресурсів, що виявляється у вирубці лісів, забрудненні озер та річок, викидами у навколишнє середовище

шкідливих відходів виробництва. Крім того, в результаті бездумного застосування шкідливих хімічних речовин, знизилась якість та конкурентоспроможність будівельної продукції [2]. До відомих факторів негативного глобального впливу протягом останнього періоду приєднались також ті, що спричинені наслідками економічної кризи, яка охопила більшість країн світу [3]. До них слід в першу чергу віднести неплатоспроможність банківських структур, зниження попиту, занепад виробництва та зупинку промислових гігантів, що негативно вплинуло на економіку більшості країн світу, і України зокрема.

На основі наведеного вище можна відмітити, що кожний із факторів глобального характеру чинить певний негативний вплив і на розвиток будівельної галузі. Тому визначення коефіцієнтів впливу цих факторів методами статистичного моделювання є важливою та актуальною задачею досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням дослідження впливових факторів на стан розвитку різних систем методами статистичного моделювання присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як Адлер Ю.П., Іванова В.М., Калініна В.Н., Нешумова Л.А., Мочерний С.В., Губський Б.В., Гальчинський А.С., Лавочкіна С.В., Семиноженко В.П. та інших. Проте потребують подальшого дослідження питання впливу вагомих факторів на стан впровадження інноваційних технологій на будівельних підприємствах та вивчення їх впливу на розвиток економіки країни в цілому.

Мета публікації: розробити математичну модель дослідження впливових факторів на стан впровадження інноваційних технологій у будівельній галузі методами статистичного моделювання.

Виклад основного матеріалу. В процесі моделювання будемо використовувати математичний апарат регресійного аналізу [4-6], завданням якого є знаходження формульної залежності, що пов’язує значення функції відгуку з вагомими факторами впливу.

Таким чином, основною метою математичного моделювання є отримання лінійної регресійної моделі, яка в загальному вигляді за [4] описується виразом (1):

$$f\{Y\} = \beta_0 + \sum_{i=1}^{n} \beta_i x_i + \sum_{\substack{i;l=1 \\ i<l}}^{n} \beta_{il} x_i x_l \,, \qquad (1)$$

де $f\{Y\}$ – цільова функція, що характеризує економічний стан, $\beta_i, i = 1,2,...,l$ - невідомі коефіцієнти впливу, $x_i, i = 1,2,...,l$ - фактори впливу, n – загальна кількість досліджень факторів впливу.

Оцінювати теоретичні коефіцієнти β_i, β_{il} будемо на основі вибіркових коефіцієнтів впливу b_i, b_{il}. Для цього спочатку здійснимо вибір інтервалів варіації за кожним з факторів. Під інтервалом варіації згідно теорії статистичного моделювання [4,5] розуміємо число (характерне для кожного фактора), яке в результаті додавання до нульового рівня, дає верхній, а в результаті віднімання – нижній рівні фактору. На першому етапі (при отриманні лінійної моделі) фактори завжди змінюють тільки на двох рівнях. Інтервал варіації не може бути меншим від похибки, з якою фіксується рівень фактора, інакше верхній та нижній рівні будуть однаковими. Крім того, нижній та верхній рівні повинні, знаходитися в межах області визначення факторів [4,5].

Якщо кількість факторів відома, тоді для варіювання факторів на двох рівнях у лінійній моделі кількість спостережень факторів можна визначити за формулою (2) [4]:

$$n = 2^k, \qquad (2)$$

де n – кількість досліджень факторів, k – кількість факторів.

Для спрощення моделювання і оброблення результатів рекомендується перетворення розмірених керованих факторів у безрозмірні нормовані $z_i = (x_i - x_{i0}) / \Delta x_i$, що дає змогу спростити запис матриці планування, оскільки

верхні та нижні рівні варіювання $z_{iв}$ та $z_{iн}$ у відносних одиницях дорівнюють +1 та -1 незалежно від фізичної природи факторів та значень основних інтервалів варіювання факторів Δx_i.[5].

Процес знаходження математичної моделі за [4-6] має таку послідовність: планування та проведення досліджень факторів; перевірку відтворення (однорідності вибіркових дисперсій s_j^2); отримання математичної моделі об'єкта досліджень з перевіркою статистичної значимості вибіркових коефіцієнтів регресії та перевірку адекватності математичного описання.

Математичне планування досліджень передбачає побудову матриці згідно наступним вимогам [4,5]:

1. Кожний *i*-тий рядок матриці повинен містити набір координат z_{ig} точки, в якій проводиться дослідження *g*-того фактора.

2. Оскільки змінні z_i приймають значення лише +1 та -1, усі взаємодії $z_i, z_l (i; l = 1,2,3; i \neq l)$ можуть приймати тільки такі ж значення.

3. У першому рядку (*i*=1) всі керовані фактори вибираються на нижньому рівні, тобто z_i= -1. Наступні *i*-ті варіанти варіювання при складанні матриці планування вибираються так, щоб при порядковому переборі всіх варіантів частота зміни знаку факторів для кожного наступного фактора z_{i+l} була вдвічі менша, ніж для попереднього z_i.

Після проведення досліджень необхідно перевірити гіпотезу про рівність генеральних дисперсій $\sigma^2\{Y_1\} = \sigma^2\{Y_2\} = ... = \sigma^2\{Y_n\}$ за формулою (3) [5]:

$$s^2{}_j = s^2_{ВІДТ} = \frac{1}{l-1}\sum_{g=1}^{k}(Y_{gj} - \overline{Y}_j)^2. \qquad (3)$$

Так як всі оцінки дисперсій отримані за вибірками однакової кількості паралельних досліджень, кількість ступенів свободи для всіх складе: $v_{1ВІДТ} = m - 1.$

Для перевірки гіпотези про однорідність оцінок $s^2{}_j$ дисперсій необхідно використати критерій Кохрена (4) [6], який оснований на законі розподілу відношення максимальної оцінки дисперсії до суми всіх зіставлених оцінок дисперсій:

$$G = \frac{max\{s_j^2\}}{\sum_{g=1}^{k} s_j^2\{Y\}} \qquad (4)$$

Для отримання математичного опису функції відгуку необхідно визначити незалежні оцінки b_0, b_i, b_{il} відповідних коефіцієнтів $\beta_0, \beta_i, \beta_{il}$, тобто $b_0 \to \beta_0, b_1 \to \beta_1, b_2 \to \beta_2, b_3 \to \beta_3$. Ці оцінки знаходяться за виразами (5-7) [4]:

$$b_0 = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} z_0 \overline{Y}_{j,} \qquad (5)$$

$$b_i = \sum_{i=1}^{n} \overline{Y}_j z_{ij} / n, j = 0,1,2,...,m, i = 1,2,...,n. \qquad (6)$$

$$b_{il} = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} z_{ij} z_{lj} \overline{Y}_{j,} (i; l = 1,2,...n; i \neq l) \qquad (7)$$

Після визначення оцінок *b* коефіцієнтів регресії, необхідно перевірити гіпотези про їх значущість, тобто перевірити відповідні нуль-гіпотези $\beta = 0$. Перевірка гіпотез про значущість коефіцієнтів виконується за допомогою критерію Стьюдента (8,9) [4,5]:

$$t = |b| / s\{b\}, \qquad (8)$$

$$s^2\{b\} = \frac{1}{nm} s_{ВІДТ}^2\{Y\}, \qquad (9)$$

де $s^2\{b\}$- дисперсія оцінки коефіцієнта *b*; *n* – кількість спостережень, *m*– кількість паралельних спостережень.

За вимогами значущості, якщо обчислена величина t для відповідного коефіцієнта b перевищує значення $t_{кр}$, знайдене із таблиці t-розподілу Стьюдента, то нуль-гіпотезу H_0:β = 0 відкидають і відповідну оцінку коефіцієнта визнають значущою. В іншому випадку нуль-гіпотезу не відкидають і оцінку b_i вважають статистично незначущою, тобто $\beta = 0$..

Перевірка адекватності математичного опису функцій відгуку полягає в оцінці відхилення передбачуваної за отриманим рівнянням регресії величини відгуку $\hat{Y}_j$ від результатів досліджень $\overline{Y}_j$ в одних і тих же точках факторного простору. Розсіювання результатів спостережень поблизу рівняння регресії, що оцінює істинну функцію відгуку, визначається за допомогою дисперсії адекватності (10) [4,5]:

$$s^2_{АД} = \frac{m}{n-d}\sum_{i=1}^{n}(\overline{Y}_j - \hat{Y}_j)^2 , \qquad (10)$$

де d – кількість членів апроксимуючого поліному.

Для того, щоб перевірити адекватність моделі необхідно розрахувати співвідношення між дисперсією адекватності $s^2_{АД}$ та оцінкою дисперсії відтворюваності відгуку $s^2_{ВІДТ}\{Y\}$. Якщо ці оцінки дисперсії однорідні, то математичний опис адекватно відтворює результати досліджень, у іншому випадку опис вважається неадекватним. Використання F-критерію Фішера дозволяє перевірити гіпотезу про однорідність двох вибіркових дисперсій $s^2_{АД}$ і $s^2_{ВІДТ}\{Y\}$. У випадку, коли $s^2_{АД} > s^2_{ВІДТ}\{Y\}$, F-критерій характеризується співвідношенням [3] (11):

$$F = s^2_{АД} \ / \ s^2_{ВІДТ}\{Y\}. \qquad (11)$$

Далі із таблиці F-розподілення Фішера з рівнем значущості q для ступенів свободи $v_{1АД} = n-d, v_{2АД} = n(m-1)$ знаходиться значення $F_{кр}$. Якщо розраховане за

(11) значення F-критерію Фішера є меншим від $F_{кр}$, гіпотезу про адекватність не відкидають і математичний опис визнається адекватним. В іншому випадку отриманий математичний опис вважається неадекватним і вимагає проведення додаткових досліджень.

Таким чином, побудована математична модель дає можливість дослідити та визначити коефіцієнт впливу кожного із попередньо визначених впливових факторів на вид цільової функції, що відображає стан впровадження інноваційних технологій у будівельній галузі та застосувати відповідні заходи для зменшення цього впливу і сприяння подальшого розвитку.

Список використаних джерел:

1. Мочерний С.В. Економічна теорія: Посібник для студентів вищих закладів освіти. К.: «Академія», 1999. 592 с.

2. Губський Б.В. Економічна безпека України: методологія виміру, стан і стратегія забезпечення: монографія. К., 2001. 122с.

3. Виклики глобалізації та Україна: монографія/ Нац. інститут стратегічних досліджень; за ред. А.С. Гальчинського, С.В. Лавочкіна, В.П. Семиноженка. К., 2004. 261 с.

4. Адлер Ю.П. Планирование эксперимента при поиске оптимальных условий. Москва.:Наука, 1976. 276с.

5. Математическая статистика. Ученик / [Иванова В.М., Калинина В.Н., Нешумова Л.А. и др.]. М.:Высш. школа, 1981. 371 с.

6. Кохрен У. Методы выборочного исследования. М.: Статистика, 1976. 440 с.

Наукове видання

СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ, ЕКОНОМІЧНІ ТА ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
VII Міжнародної науково-практичної конференції

05 – 07 червня 2019 року

Частина І

Редактор: Фатєєва Т. Д.
Комп'ютерна верстка: Білоус Т.В.

Підп. до друку 09.07.2019 р. Формат 60х84/16. Папір офсетний
Друк різографічний. Ум. друк. арк. 18,48.
Обл.-вид. арк. 14,62. Тираж 3. Зам. № 413

Редакційно-видавничий відділ ВТЕІ КНТЕУ
21000, м. Вінниця, вул. Хмельницьке шосе, 25