

**Науковий  
пошук  
молодих  
дослідників**

---

**Збірник наукових  
праць студентів**

**№ 7**

---

**2013**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ,  
МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД  
«ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА»**

**СТУДЕНТСЬКЕ НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО**

# **НАУКОВИЙ ПОШУК МОЛОДИХ ДОСЛІДНИКІВ**

**№ 7, 2013**

**Економічні науки**

**Збірник наукових праць студентів**

**Луганськ  
ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка»  
2013**

У збірнику розкриваються напрямки наукових досліджень студентів з економічних наук.

Рекомендовано до друку Вченою Радою  
Луганського національного університету  
імені Тараса Шевченка  
(протокол № 2 від 27 вересня 2013 року)

**Редакційна колегія:**

Головний редактор:

Члени редколегії:

проф. Махортов Ю. О.

доц. Чеботарьов В. А.

доц. Шевчук О. В.

доц. Проказа Т. В.

доц. Чеботарьова Н. М.

доц. Пугінцев А. В.

Відповідальні за випуск:

асист. Матушкіна М. В.

Видавництво Державного закладу  
«Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»  
вул. Оборонна, 2, м. Луганськ, 91011. Тел./факс: (0642) 58-03-20

© ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013

## Зміст

<b>Армоник М. И.</b> Оценка эффективности информационных технологий.....	6
<b>Беляева Н. А.</b> Аналіз ринку меблів в Україні, проблеми і перспективи його розвитку.....	12
<b>Бережна Ю. С., Пікалова В. А.</b> Корпоративна культура як складова сучасної системи менеджменту.....	17
<b>Богучарова Х. В., Малахова Н. В.</b> Аналіз існуючих тенденцій соціального підприємництва в Україні.....	23
<b>Бригадир В. Л.</b> Управління конкурентоспроможністю підприємства.....	28
<b>Восьмачкина Н. В.</b> Витрати опортуністичної поведінки: сутність та причини їх виникнення.....	33
<b>Галайчук І. В.</b> Вітчизняний та зарубіжний досвід розвитку сільськогосподарської кооперації.....	37
<b>Гелемієва Н. М.</b> Аналіз демографічної ситуації в Луганській області.....	42
<b>Демиденко Д. В.</b> Сучасний стан безробіття в Україні: проблеми та шляхи подолання.....	48
<b>Дудкова М. О.</b> Особливості психології комерційної таємниці.....	55
<b>Кадук О. Є.</b> Аналіз виробництва і споживання продуктів харчування як факторів здоров'я людини в Луганській області.....	60
<b>Калюжна О. О.</b> Проблеми та перспективи розвитку ринку зерна в Україні.....	66
<b>Каушнян Ю. Д.</b> Нові індустріальні країни в сучасних сільськогосподарських зв'язках.....	71
<b>Караїчева Ю. В.</b> Основні підходи щодо розуміння сутності витрат підприємства.....	79

<b>Карнаков М. Г.</b> Фактори та критерії оцінки порушення пропорційності та збалансованості регіонального розвитку.....	84
<b>Колесникова Д. А.</b> Роль комунікативної культури керівника в організації роботи підприємства.....	89
<b>Куліш А. В.</b> Удосконалення організації кредитування комерційними банками торговельних підприємств.....	94
<b>Лагуткіна Ю. А.</b> Особливості інфляції в Україні за роки незалежності.....	99
<b>Матросова І. В.</b> Теоретичні засади поняття „соціально-психологічний клімат колективу підприємства”.....	106
<b>Нагорна Г. О.</b> Демографічні проблеми України на сучасному етапі..	111
<b>Прищепа К. Є.</b> Проблеми гендерної рівності на ринку праці України.....	119
<b>Прищепа К. Є., Чернишова М. В.</b> Логістичний контролінг в системі управління підприємством.....	127
<b>Сєвєрова Г. А.</b> Бізнес-планування як запорука успіху підприємства.....	133
<b>Снаговский Д. В.</b> Теоретичні аспекти визначення трансакційних витрат підприємства.....	137
<b>Стерпул А. Г.</b> Проблема мотивації персоналу.....	141
<b>Сукач Г. В.</b> Аналіз управління персоналом.....	147
<b>Сукач Г. В., Ястребова Н. О.</b> Особливості різних систем доставки та оцінка їх ефективності з урахуванням транспортної логістики.....	153
<b>Тітова Н. Б.</b> Особливості та проблеми зовнішньої торгівлі України на сучасному етапі.....	157
<b>Чернишова М. В.</b> Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах.....	163
<b>Шеремета Д. В.</b> Управління фінансовим потенціалом підприємства.....	169

<b>Щука Ф. О.</b> Мотивація персоналу на підприємствах громадського харчування.....	174
<b>Відомості про авторів</b> .....	179

**М. И. Армоник**

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

Современный этап развития общества характеризуется процессом информатизации. Под информатизацией общества подразумевается глобальный социальный процесс, особенность которого состоит в том, что лидирующим видом деятельности в сфере общественного производства является сбор, накопление, обработка, хранение, продуцирование, передача и использование информации, производимые на основе современных средств вычислительной техники и реализуемые на основе информационных технологий.

Под информационными технологиями понимают процессы, использующие совокупность средств и методов сбора, обработки и передачи данных (первичной информации) для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления. Информационная технология может рассматриваться как некий процесс, включающий в себя четко регламентированные правила выполнения операций, этапы разного уровня сложности, действия над полученными данными [1, с. 115].

Суть внедрения информационных технологий состоит в выборе наиболее эффективного технологического процесса обработки информации. Существующие аппаратные и программные средства предоставляют широкие возможности для достижения этой цели. При этом основной проблемой становится выбор оптимального решения в условиях многовариантного выбора.

К основным требованиям, предъявляемым к выбираемому технологическому процессу, относятся: обеспечение пользователя своевременной информацией, минимизация трудовых и стоимостных затрат, высокая степень достоверности полученной информации.

Экономическая эффективность внедрения информационных технологий в компании может определяться [1, с. 120]:

- разницей между заявленной и реальной трудоемкостью работы;
- экономией ресурсов (сокращение простоев, материальных запасов) в результате оптимизации процесса обеспечения ресурсами;
- изменением скорости прохождения событий на тех же ресурсах;
- более оперативной реакцией на события;
- увеличением инвестиционной привлекательности за счет более строгого контроля за использованием ресурсов;
- увеличением мотивации;
- значительными вычислительными возможностями по обработке больших массивов информации;

– более полным использованием бизнес-возможностей за счет мониторинга среды и эффективности процессов.

Существует множество различных по характеристикам подходов к оценке экономической эффективности. Все эти подходы можно классифицировать по трем направлениям [2, с. 57]:

– количественные (оценивающие эффективность математическими методами расчета количественных показателей);

– качественные (оценивающие эффективность с помощью методик сбалансированных показателей предприятия);

– вероятностные (оценивающие эффективность с помощью экономико-математических моделей определения вероятности возникновения риска).

Большинство из перечисленных подходов имеют сложную механику расчета и включают большое число косвенных показателей, не имеющих количественного выражения. Между тем в настоящее время ощущается острая потребность в создании такой методики расчета, которая наглядно демонстрировала бы сопоставление базовой обработки информации с обработкой информации на основе информационных систем и технологий.

Внедряемые технологии отличаются не только последовательностью операций, но и количеством технологических процессов. Это затрудняет сравнительный анализ вариантов, поскольку для принятия решений необходимо иметь сопоставимые данные. Идея заключается в сравнении совокупности показателей по базовой и внедряемой технологии. При этом выбирается наиболее эффективный вариант технологического процесса обработки информации. При выборе варианта целесообразным представляется сравнение величины трудовых и стоимостных затрат на обработку информации по каждому из предложенных вариантов технологического процесса.

Рассмотрим подробно, как рассчитывается эффективность производства ИТ-технологии на примере показателей достоверности получения и обработки информации, а также величины трудовых и стоимостных затрат на обработку информации.

При выборе наиболее лучшего технологического процесса совокупность действий по обработке информации разбивают на этапы, каждый из этапов подразделяют на технологические процессы, они в свою очередь подразделяются на операции. Каждая рабочая операция характеризуется некоторым количеством выполняемых на ней действий и частотой появления ошибок. Для оценки трудовых и стоимостных показателей рассчитывают абсолютные и относительные показатели по каждому действию.

К группе абсолютных относят следующие показатели:

– показатели, оценивающие величину трудоемкости и обработки информации за год по базовому (то есть по тому варианту, который берется за основу для сравнения) и предлагаемым вариантам ( $T_0$ ) и ( $T_1$ );



– показатели, оценивающие величину эксплуатационных стоимостных затрат за год по базовому и предлагаемому вариантам ( $C_0$ ) и ( $C_1$ );

– показатель оценки снижения трудовых затрат за год ( $\Delta T$ ), который рассчитывается по формуле:

$$\Delta T = T_0 - T_1,$$

– показатель снижения стоимостных затрат за год ( $C$ ), который можно рассчитать по формуле:

$$\Delta C = C_0 - C_1.$$

Группа относительных показателей оценки эффективности технологических процессов включает:

– коэффициент снижения трудовых затрат за год ( $K$ ), показывающий, на какую долю или какой процент снижаются затраты предлагаемого варианта по сравнению с базовым, который рассчитывается по формуле:

$$K_m = \frac{\Delta T}{T_0};$$

– индекс снижения трудовых затрат ( $I_T$ ), показывающий, во сколько раз снижаются трудовые затраты предлагаемого  $j$ -го варианта по сравнению с базовым, и рассчитываемый по формуле:

$$I_T = \frac{T_0}{T_j};$$

– коэффициент снижения стоимостных затрат за год ( $K_c$ ), который рассчитывается по формуле:

$$K_c = \frac{\Delta C_0}{C_j}.$$

В свою очередь, показатель трудовых затрат  $j$ -го технологического процесса ( $T_j$ ) рассчитывается по формуле:

$$T_j = \sum_{i=1}^n t_{ij},$$

где  $t_{ij}$  - показатель трудовых затрат на  $i$ -ю операцию  $j$ -го

технологического процесса, который можно рассчитать по формуле:

$$t_{ij} = Q_{ij} / N_i,$$

где  $Q_{ij}$  - объем работ, выполненных на  $i$ -ой операции по  $j$ -му технологическому процессу;

$N_i$  - норма выработки на  $i$ -ой операции.

Показатель стоимостных затрат на  $j$ -ый технологический процесс ( $C_j$ ) рассчитывается по формуле:

$$C_j = \sum_{i=1}^n C_{ij},$$

где  $C_{ij}$  - показатель стоимостных затрат на  $i$ -ую операцию  $j$ -го технологического процесса.

$$C_{ij} = C_{zn} + C_{nr} + C_a + C_{mv} + C_m + C_{ub},$$

где  $C_{zn}$  - затраты на заработную плату оператора, которые можно рассчитать по формуле:

$$C_{zn} = t_{ij} \cdot r_i,$$

где  $t_{ij}$  - трудоемкость выполнения  $i$ -ой операции  $j$ -го технологического процесса;

$r_i$  - тарифная ставка  $i$ -ой операции;

$C_{nr}$  - затраты на накладные расходы, рассчитываемые как производная величина от затрат на заработную плату:

$$C_{nr} = C_{zn} \cdot K_{nr},$$

где  $K_{nr}$  - величина коэффициента накладных расходов, принимаемая, как правило, в размере 0,6 - 0,7 от величины  $C_{zn}$ ;

$C_a$  - величина амортизационных отчислений на используемую технику, рассчитываемая по формуле:

$$C_a = t_{ij} \cdot a_i,$$

где  $a_i$  - норма амортизационных отчислений;

$C_{mv}$  - стоимость машинного времени на ввод информации в компьютер, обработку данных и выдачу результативной информации:

$$C_{MB} = t_{Mj} \cdot C,$$

где  $C$  – стоимость машинного часа;

$t_{Mj}$  - длительность выполнения  $i$ -ой машинной операции  $j$ -го технологического процесса [3, с. 76-80, 4 с.106-108].

Данный комплекс расчета эффективности информационных технологий является одним из основных и позволяет наиболее точно оценить экономическую эффективность технологии. Однако данная формула учитывает только часть стоимостных затрат. Как правило, предприятие несет дополнительные расходы, которые не учитываются в отдельных позициях отчетов, но, тем не менее, относятся к расходам по внедрению информационных технологий. Они не могут быть прямо отнесены на себестоимость отдельных изготовления продукции (оказания услуг, предоставления работ) и распределяются между подразделениями de-facto.

Для получения более точных результатов в формулу, по которой рассчитывается показатель стоимостных затрат на  $i$ -ую операцию  $j$ -го технологического процесса ( $C_{ij}$ ), следует добавить еще один компонент - скрытые затраты.

Обозначим введенный компонент -  $C_{c3}$ . Следовательно, формула расчета стоимостных затрат на  $i$ -ую операцию  $j$ -го технологического процесса должна принять следующий вид:

$$C_{ij} = C_{z/n} + C_{np} + C_a + C_{mv} + C_m + C_{ub} + C_{c3}$$

$$C_{c3} = C_{ap} + C_{nk} + C_{up} + C_{sv} + C_{tp}$$

где:

$C_{ap}$  - административно-управленческие расходы (по обеспечению управления дополнительным штатом сотрудников);

$C_{nk}$  - затраты на повышение квалификации персонала (связанные с необходимостью освоения новых информационных технологий);

$C_{up}$  - издержки в инфраструктуре производства (к примеру, затраты на приобретение бумажно-беловых и канцелярских товаров);

$C_{sv}$  - затраты на приобретение услуг связи;

$C_{tp}$  - затраты на транспортные услуги.

Группы затрат могут быть дополнительно детализированы. В силу необходимости проведения дополнительных исследований более подробное рассмотрение предложенных показателей будет осуществлено в последующих работах.

Предложенная методика уточнения существующих расчетов наглядно показывает, что скрытые затраты играют значительную роль при калькулировании себестоимости продукции. Учет этих затрат позволит получить более достоверные данные при оценке трудовых и стоимостных затрат, а так же повысит точность расчета экономической эффективности предлагаемых вариантов технологического процесса обработки информации и тем самым снизит риски от внедрения ИТ.

### **Литература**

**1. Макарова Н. В.** Информатика. Учебник / М. : Финансы и статистика, 2000. – 768 с. **2. Савицкая Г. В.** Анализ хозяйственной деятельности предприятия / М. : ИНФРА-М, 2001. – 121 с. **3. Скляренко В. К.** Экономика предприятия / В. К. Скляренко, В. М. Прудников. – М. : ИНФРА-М., 2006. – 528 с. **4. Смирнова Г. Н.** Проектирование экономических информационных систем (часть 1) / Г. Н. Смирнова, Ю. Ф. Тельнов. – М. : МЭСИ, 2004. – 223 с.

### **Армоник М. И. Оценка эффективности информационных технологий**

В статье рассматриваются вопросы оценки трудовых и стоимостных затрат при внедрении информационных технологий. Уточненная методика позволит учесть скрытые затраты, что повысит точность расчета экономической эффективности предлагаемых вариантов технологического процесса обработки информации и тем самым снизит риски от внедрения ИТ.

**Ключевые слова:** информационные технологии, оценка эффективности информационных технологий, стоимостные затраты.

### **Армонік М. І. Оцінка ефективності інформаційних технологій**

У статті розглянуті питання оцінки трудових та вартісних витрат при впровадженні інформаційних технологій. Уточнена методика дозволить враховувати приховані витрати, що підвищить точність розрахунку економічної ефективності припустимих варіантів технологічного процесу обробки інформації і тим самим знизить ризики від впровадження ІТ.

**Ключові слова:** інформаційні технології, оцінка ефективності інформаційних технологій, вартісні витрати.

### **Armonik M. I. The efficiency assessment of informative technology**

The article is considered the question of labor – costs and value – costs assessment during adoption of informative technology. Adjusted method enables to take into account hidden costs which will improve economic efficiency and pull down implementation IT risks.

**Key words:** informative technology, assessment of informative technology, value costs.

**Н. О. Беляєва**

### **АНАЛІЗ РИНКУ МЕБЛІВ В УКРАЇНІ, ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ**

Постановка проблеми. Одне зі значних місць серед деревопереробних галузей промисловості України посідає меблева промисловість, яка виробляє товари народного споживання. Потреба в меблях, а відповідно і попит на неї, в залежності від умов життя та економічного становища населення, зменшується чи збільшується, але не зникає ніколи. Продукція галузі залишається затребуваною, виробництво меблів найбільш близьке до конкурентоспроможного рівня в порівнянні з іншими товарами народного споживання тривалого користування.

У розвинених європейських країнах меблі здавна вважають предметом першої необхідності, а, як відомо, найбільш надійним є заробіток саме на предметах першої необхідності. В українських виробників є чимало конкурентних переваг, хоча існують і ряд проблем у даній галузі, які будуть розглянуті в цій статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню та аналізу меблевого ринку України присвячені роботи Паламарчук О. М., Пінчевскої А. А., Білоус С. С., Бондар В. С., Дяченко Я. Я. та інших вітчизняних вчених і фахівців.

Мета статті. Провести аналіз сучасного стану ринку меблів в Україні та виділити його основні проблеми й перспективи розвитку.

Виклад основного матеріалу. Ринок меблів – це непродуктовий ринок товарів, на якому виробляються і реалізуються різні за технологією виробництва групи меблів, такі як меблі побутового призначення, які використовуються у повсякденному житті; офісні меблі, споживачами якої є приватні та державні підприємства; корпусні меблі (столи, шафи, кухні, полиці, тумби і т.д.); м'які меблі (дивани, крісла, кутки і т.д.); меблі з натурального дерева, які мають класичний дизайн і функціонують в житлових приміщеннях, офісах; меблі зі скла.

На одному з ключових етапів розвитку українського ринку меблів, в 2001 році була створена профільна бізнес-асоціація – „Українська Асоціація Меблевиків” (УАМ).

Пріоритетними завданнями Асоціації є сприяння створенню і розвитку інфраструктури ринку меблів в Україні, тобто вивчення та ознайомлення своїх членів з передовим досвідом вітчизняних і зарубіжних компаній; контроль цін на сировину, фурнітуру та комплектуючі; регулювання ринків експорту та імпорту продукції; координація дій виробників.

На даний момент в Асоціації 131 компанія. Серед них – 97 виробників і продавців меблів, комплектуючих та деревообробних обладнань.

За даними УАМ, на кінець 2008 року в Україні всього було зареєстровано понад 4000 підприємств, пов'язаних з меблевою діяльністю, при цьому майже на 300 з них припадає від 50% до 60% обсягу меблевої продукції, виробленої в Україні. А серед основних гравців меблевого ринку, присутніх практично у всіх регіонах, УАМ виділяє „Меркс”, „Енран”, „Ліга-Нова”, „Прогрес”, „Аматі”, Narbutas & Ко, „Снайт”, „Екмі”, „Новий стиль”, „Офіс Солюшнз” і „Артметалфурнітура” [1].

Хоча і в регіонах є свої дрібні виробники та оператори і продавці меблів. Наприклад, на луганському регіональному ринку меблів сьогодні працюють декілька десятків фірм та салонів, серед яких варто відзначити виробничу фірму „Фанд”, ТОВ „Меблеве агентство”, компанії „ZRV”, „Світ скла”, „Квінта”, „Magen”, „Winner K” [2].

Виходячи з рейтингу підприємств за обсягом виробництва меблів за 2008 рік, складеного Міністерством промислової політики України, найбільшими виробниками меблів в Україні є компанії, представлені в таблиці 1 [3].

Таблиця 1

Рейтинг підприємств за обсягом виробництва меблів за 2008 рік

№ з/п	Суб'єкт господарювання	Частка на ринку, %
1	ЗАТ „Новий Стиль” (м. Харків)	12,4
2	ТОВ „Гербор-Холдінг” (Волинська обл.)	5,9
3	ТОВ „Санпласт” (м. Дніпропетровськ)	5,5
4	Спільне Укр-Пол П ТОВ „Модерн-Експо” (м. Луцьк)	3,8
5	ТОВ „БРВ-Україна” (Волинська обл.)	3,1
6	ТОВ „ЕНО Меблі ЛТД” (Закарпатська обл.)	2,9
7	ПК ЗАО „Энран” (Київська обл.)	2,8
8	ТОВ Ф „Меблі-сервіс” (Львівська обл.)	2,3
9	ТОВ „Укрюг” (Київська обл.)	2,1
10	ТОВ Фабрика „НОВА” (м. Тернопіль)	1,6
11	ТОВ ПТФ „ВЕЛАМ” (м. Миколаїв)	1,5
12	ОАО „Прогрес” (м. Дніпропетровськ)	1,4
13	ТОВ Фабрика „Класум” (Житомирська обл.)	1,4
14	Броварський філіал ТОВ „Меркс Груп” (Київська обл.)	1,3
15	ТОВ „Ювента” (Хмельницька обл.)	1,2
16	ТОВ „Грейд” (м. Київ)	1,1
17	ТОВ „Сокме” (Львівська обл.)	1,1
18	ТОВ ПКФ „Екмі-Меблі” (Київська обл.)	1,0
19	ТОВ „Аква-Родос” (Хмельницька обл.)	1,0
20	ГП «Амбієнте Ферніче Україна»	0,9

У секторі українського ринку домашніх меблів намітилася тенденція до заміщення іноземних компаній вітчизняними виробниками.

В даний час частка українських підприємств у випуску меблів для житлових приміщень сягає 80-85%. Якість цих меблів в останні роки помітно покращився, а асортимент розширився.

Структура попиту на меблі для дому у 2009 році розподіляється наступним чином (у %): м'які меблі – 30%, кухні – 20%, передпокої (корпусні меблі) – 20%, спальні – 15%, дитячі кімнати – 10%, меблеві дрібниці – 5%.

Обсяги реалізації деревообробної продукції надано в табл. 2, згідно з якою можна простежити динаміку їх нарощування протягом п'яти років до кризового 2008 р.

2008-2009 рр.. стали справжнім випробуванням для вітчизняної деревообробної галузі, адже через глобальну фінансово-економічну кризу вона зазнала значних збитків. Однак з 2010 р. промисловість, зокрема деревообробна, починає відроджуватися й потроху нарощувати обсяги виробництва [4].

Таблиця 2

Виробництво меблів за період з 2003 по 2010 рік

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Меблі для сидіння спеціальна (переважно з металевим каркасом), тис. шт.	3100	4266	5180	5614	7096	6563	3841	4784
Меблі для сидіння (переважно з дерев'яним каркасом), тис. шт.	1177	1498	1819	1972	2059	1999	1424	1516
Меблі конторські (офісні) та для підприємств торгівлі, тис. шт.	1103	1672	1520	1885	2096	2095	969	1487
Меблі кухонні, тис. шт.	251	349	423	489	707	921	659	873
Меблі дерев'яні для умеблювання інтер'єру житлових приміщень, тис. шт.	1045	1237	1665	1771	1940	2122	1321	1528

Головною проблемою української деревообробної промисловості є забезпечення підприємств сировиною – деревиною. В Україні використовується абсолютно весь природний річний приріст деревини – близько 14 млн. куб. м. в рік. Щорічно вітчизняним деревообробниками

не вистачає близько 200-300 тис. куб. м лісу. До того ж, монополія держлісгоспів на лісові ресурси не дозволяє ефективно реалізувати ринковий механізм проведення аукціонів на придбання деревини. Крім того, в країні існує практика нелегальної вирубки лісів, а також зростання обсягів її контрабанди за кордон. Сфера ж легального експорту деревини, в свою чергу, дуже погано керована державою [5].

Недосконалою залишається політика Державного комітету лісового господарства, основні зусилля якого зосереджені на стимулюванні експорту лісових ресурсів. Однак деревина могла б перероблятися в Україні, тим самим стимулюючи залучення додаткових інвестицій, створення нових робочих місць та сприятиме наповненню державного бюджету (за розрахунками експертів, 1 євро вкладений в переробку деревини дає в 2-3 рази більший дохід, ніж звичайний експорт необробленої сировини).

Ще однією проблемою українських меблевих підприємств є мало автоматизоване виробництво. Повна автоматизація підприємства сприяла б підвищенню продуктивності. Це дає можливість: скоротити чисельність робітників, перевівши їх на інші операції; збільшити продуктивність шляхом установа спеціалізованих свердлильних груп і обробки спеціальних деталей; збільшити прибутковість продукції або знизити її випускну ціну для розширення ринку збуту; керувати виробничим процесом, забезпечити підвищення якості готового продукту; скоротити термін окупності інвестицій.

Серед основних заходів, які стимулювали б розвиток меблевого виробництва, можна виділити наступні [6]:

- вивчення і застосування в Україні досвіду розвитку меблевої промисловості інших країн;
- оновлення асортименту продукції меблевої промисловості для збільшення попиту з боку споживачів;
- оновлення матеріально-технічної бази на меблевих підприємствах для покращення якості продукції, пришвидшення виробництва, підвищення конкурентоспроможності в порівнянні зі світовими меблями;
- конкурування за допомогою дизайну, використовуючи національні традиції, удосконаленого сервісу й обслуговування;
- інвестування коштів у перспективні вітчизняні наукові дослідження і галузеву освіту;
- розвиток вітчизняного виробництва обладнання, фурнітури і матеріалів;
- зміцнення своїх позицій на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Висновки. Виходячи з вищевикладеного матеріалу, можна зробити висновок, що ринок меблів України продовжує свій розвиток і в перспективі, зможе вільно конкурувати з меблями іноземного



виробництва на світовому ринку. Чим більше зусиль як з боку виробників, так і з боку держави буде спрямовано на застосування заходів стимулювання розвитку ринку та поліпшення якості продукції, тим швидше це відбудеться

Перспективи подальших досліджень. Подальші дослідження планується провести в напрямку більш досконалого вивчення проблем меблевої промисловості України на різних етапах її розвитку.

### Література

**1. Українська асоціація меблевиків** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uafm.com.ua/index.php>. **2. Перелік** меблевих підприємств Луганська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dir.meta.ua/lugansk/goods/furniture/manufacturers/>. **3. Рейтинг** підприємств за об'ємом виробництва меблів за 2008 рік / Міністерство промислової політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://industry.kmu.gov.ua>. **4. Статистичний** щорічник України за 2010 рік / Держкомітет статистики України. – К. : Вид-во ТОВ «Август Трейд», 2011. **5. Паламарчук О. М.** Проблеми та напрями розвитку деревообробної промисловості в Україні. / О. М. Паламарчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Evu/2012\\_18\\_1](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2012_18_1). **6. Грод А. А.** Напрямки розвитку конкурентоспроможних ринкових структур на ринку меблів / А. А. Грод [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ecan/2011\\_8\\_1/pdf/grod.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecan/2011_8_1/pdf/grod.pdf)

#### **Беляєва Н. А. Аналіз ринку меблів в Україні, проблеми і перспективи його розвитку**

У цій статті розглядається сучасний стан меблевого ринку України. Визначаються його основні проблеми, пропонуються заходи, які стимулювали б розвиток меблевого виробництва. Наводяться і аналізуються статистичні дані про найбільших виробників меблів, структуру попиту на меблі для дому і обсяги виробництва меблів за період з 2003 по 2010 рік.

**Ключові слова:** меблевий ринок України, деревообробна промисловість, Українська Асоціація Меблевиків.

#### **Беляева Н. А. Анализ рынка мебели в Украине, проблемы и перспективы его развития**

В этой статье рассматривается современное состояние мебельного рынка Украины. Определяются его основные проблемы, предлагаются меры, которые стимулировали бы развитие мебельного производства. Приводятся и анализируются статистические данные о крупнейших производителях мебели, структуре спроса на мебель для дома и объемы производства мебели за период с 2003 по 2010 год.

**Ключевые слова:** мебельный рынок Украины,

деревобработывающая промышленность, Украинская Ассоциация Мебельщиков.

**Belyaeva N.A. Analysis of the furniture market in Ukraine, problems and prospects of its development**

This article discusses the current state of the furniture market in Ukraine. Identify its major problems, there are measures that would stimulate the development of furniture industry. Are given and analyzed statistics of the largest furniture manufacturers, the structure of demand for home furniture and furniture production for the period from 2003 to 2010.

**Key words:** furniture market in Ukraine, woodworking, Ukrainian Association of Furniture.

УДК 35.075.5

**Ю. С. Бережна**

**В. А. Пікалова**

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА  
СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку управління ефективність діяльності організацій, підприємств, установ багато в чому визначається рівнем розвитку корпоративного управління та корпоративної культури. В останній час корпоративна культура стала досить модною річчю. Сьогодні складно знайти компанію, яка б не мала чітко визначених цінностей і місії. Проте досить часто ця культура є лишень модним трендом, який через неправильну реалізацію не дає тих переваг, які потенційно може забезпечити.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Корпоративну культуру як одну з ефективних сучасних форм управління досліджують у західній економічній літературі, починаючи з 1980-х років. Піонерами в цьому напрямі були Т. Пітере, Р. Уотермен. Внесок у дослідження цих проблем зробили І. Ансофф, М. Армстронг, М. Грачов, Є. Капітонов, Ф. Котлер, Р. Кричевский, А. Маслоу, Б. Мільнер, Р. Рюттенгер, Г. Саймон, В. Шепель та ін.

Мета статті у дослідженні поняття „корпоративна культура”, розгляді основних підходів до розуміння цього терміна та використання досвіду формування високого рівня корпоративної культури в системі управління.

Виклад основного матеріалу. Дослідженню особливостей корпоративної культури в багатьох країнах приділяється достатньо уваги, що досить важливо для пошуку можливостей застосування теоретичних і прикладних розробок у формуванні корпоративної культури в межах національної економіки в лому та в державній службі

зокрема.

Наука управління актуалізувала вивчення національної культури, що дозволило надалі всебічно розглядати цей феномен (див. табл. 1).

Культура організації може розглядатися як представлення основних цінностей організаційній структурі, системі управління, кадровій політиці, впливаючи на них.

Організаційна культура – система норм і цінностей, характерних для конкретної організації. Організаційна культура визначається сукупністю властивих тільки філософії, цінностей, понять, очікувань, поглядів, норм і включає такі складні регулятори поведінки (організаційні ритуали, церемонії, мову); панівні внутрішні організаційні цінності (які поділяє більшість членів організації); специфічна філософія, що обумовлює стосунки працівників і клієнтів; неписані правила встановлення взаємин між членами організації; імідж організації, що формується поведінкою працівників) зовнішньому середовищі. Організаційна культура підтримується тим, чому приділяється увага, тим, як оцінюється і контролюється діяльність членів організації, способами реагування на критичні ситуації – моделюванням ролей і навчанням персоналу, критеріями мотивації, а також критеріями в кадровій роботі [6].

Таблиця 1

Напрямки і критерії вивчення організаційної культури

Напрямки	Критерії		
	Функція організаційної культури (ОК)	Основний чинник формування організаційної культури	Особистісний фактор організаційної культури
Управлінський	ОК – як інноваційний і антикризовий внутрішній фактор стратегічного управління організацією, узагальнена	Керівник-лідер, місія організації	Культура управління
Економічний	ОК – як фактор підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності, впровадження нових технологій, адаптації до ринкових умов, організації виробництва	Ринок, прибуток	Культура праці

Етнокультурний	ОК – як фактор взаємозв'язку культурно-національних особливостей і ефективності діяльності організації	Етнос, ідеологія, політика	Менталітет співробітників
Психологічний	ОК – як фактор впливу на підсвідомість і свідомість співробітників, сукупність психологічних параметрів, характеризують групову діяльність людей в межах колективу відповідно до мети організації	Загальнолюдські і професійні цінності, цілі, норми, правила, кодекс поведінки, почуття, переконання, установки, міжособистісні	Психологічна культура, соціально-психологічний клімат

Корпоративна культура управління описується системою ознак, визначених за декількома критеріями:

– позитивна корпоративна культура фіксує цінність професійно-трудової діяльності як способу реалізації цінності, її саморозвитку, а також цінність підприємства як умови реалізації такого робу способу;

– негативна – відображає ситуацію, коли становище на конкретному підприємстві в цілому є позитивним, однак для окремого співробітника з точки зору його саморозвитку та самореалізації – невігідним.

Корпоративна культура відіграє винятково важливу роль. Багато організацій розповсюджують культуру, забезпечуючи тісні контакти між філіями, між керівниками різних країн. Переміщення працівників з однієї країни в іншу розширює уявлення людей і підвищує їхню відданість системі цінностей та цілям корпорації. Люди, що пройшли підготовку в штаб-квартирі компанії, як правило, думають і діють, як її співробітники. Отже, корпоративною культурою є система формальних і неформальних норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, поведінки персоналу даної організаційної структури, стилю керівництва, задоволеності працівників умовами праці, рівня взаємного співробітництва та сумісності працівників між собою і з організацією, перспектив розвитку [1].

Культура організації виявляється прийнятною на певний період часу й за певних умов. Зміна державного регулювання, стрімкі економічні зміни та нові технології шмагають змін корпоративної культури організації, що гальмують підвищення ефективності.

Для створення нової культури організації потрібно багато часу, оскільки стара корпоративна культура укорінюється у свідомості людей, що зберігають прихильність до неї. Ця робота містить у собі формування

нової місії, цілей підприємства та її ідеології, моделі ефективного управління, використання досвіду попередньої діяльності, традицій і процедур, що укорінилися, оцінку ефективності організації, її формальної структури, проектування приміщень і будинків тощо [3]. На можливість зміни культури впливають фактори:

- організаційна криза – ставить сумнів практику та відкриває можливості для прийняття нових цінностей. Прикладами кризи можуть бути погіршення ефективності праці, ріст плинності кадрів, втрата довіри громадян;

- зміна керівництва. Оскільки вище керівництво є головним фактором у формуванні культури організації, заміна її головних керівників сприяє введенню нових цінностей. Але нове керівництво не є гарантією того, що службовці приймуть нові цінності. Нові лідери повинні мати чітке альтернативне бачення того, якими мають бути організація та її авторитет;

- етап розвитку організації. Змінити культуру організації легше в перехідні періоди від її створення до росту та від зрілості до ліквідації або реорганізації. Коли організація вступає в стадію зростання, основні зміни організаційної культури будуть необхідні. Культура організації ще не встановлена, і працівники приймуть її зміни, якщо:

- попередній успіх установи не відповідає сучасним умовам;

- працівники незадоволені загальним станом справ в організації;

- репутація керівника організації під сумнівом.

Інша можливість зміни культури з'являється, коли організація переходить до стадії спаду. На цій стадії зазвичай необхідне скорочення службовців, зниження витраті вжиття інших заходів, що свідчать про кризову ситуацію організації:

- вік організації – чим меншим він буде, тим менш сталими будуть його цінності. Зміна культури більш ймовірна в молодій організації;

- розмір організації. Змінити культуру легше в невеликій організації, тому що в ній спілкування керівників із працівниками більш тісне, що збільшує можливого поширення нових цінностей;

- рівень культури. Чим більше поширена культура в організації і вища згуртованість колективу, що розділяє загальні цінності, тим складніше змінити культуру. Слабка культура більш піддається змінам, ніж сильна.

У розпорядженні нових членів організації є декілька джерел потенційної інформації про корпоративну культуру. Поширеними є сім способів отримання інформації, використовуючи які, нові співробітники отримують відомості про корпоративну культуру:

- відкриті методи прямого питання, коли легко безпосередньо запитати колегу про ту або іншу проблему;

- питання можна поставити третій особі, підміняючи, наприклад, первинне джерело інформації (начальника) вторинним (співробітником). Звернення до „третьої сторони здійснюється”, коли основне джерело інформації недоступне або коли необхідно прояснити інформацію,

отриману від основного джерела;

– як експеримент можна порушувати правила, спостерігаючи за реакцією колег, з тим щоб зрозуміти, наскільки і за яких умов це правило працює.

Допустимо використовувати методи прицільного спостереження за деякими людьми в певних виробничих ситуаціях:

– можна використовувати загальне спостереження, вивчаючи те, що відбувається, відзначаючи, про що розмовляють співробітники, в якій манері спілкуються з представниками інших відділів, з громадянами, керівництвом і так далі. На відміну від методу прицільного спостереження цей спосіб отримання інформації нецілеспрямований і нерегулярний [5].

Нові співробітники з вищою самооцінкою удаватимуться до методу прямого питання частіше, ніж ті, у яких самооцінка низька. Чим більше новизна контексту, тим значніше стають завдання акультурації [2].

Крім очевидної орієнтації і програм навчання, культура може передаватися службовцям такими способами, як інформація, традиції, символи та мова.

Інформація містить опис подій, пов'язаних із утворенням підприємства, ключових рішень, що визначають стратегію підприємства в майбутньому, вищої ланки керування. Вона дозволяє порівняти минуле з сьогоденням, забезпечує пояснення поточної практичної діяльності організації.

Традиції їх дотримання є засобом передачі культури, тому що з ними пов'язані головні цінності організації.

Символи. Дизайн і планування території і будинків, меблів, стиль керівництва, одяг – є матеріальними символами, що передаються службовцям. Важливий ступінь рівноправності в організації, що забезпечується вищим керівництвом, види та типи поведінки (ризикованість, консерватизм, авторитарність, участь, індивідуалізм, соціальність), що вважаються прийнятними.

Мова. Мова держслужбовців – це одна із найважливіших ознак, за якими відбувається ідентифікація, ототожнення людей, які належать до державної служби [4].

Отже, організація функціонує й розвивається як складний організм, її життєвий потенціал, ефективність функціонування й виживання в конкурентній боротьбі залежать тільки від стратегій, чіткої організаційної побудови, відповідних систем управлінської культури й висококваліфікованих співробітників. Успіх організації визначається ще й сильною культурою, особливим стилем, які сприяють досягненню й збереженню провідних позицій на ринку.

Високоякісний та конкурентоспроможний персонал є гарантом успішної ефективної діяльності організації, тому, в інтересах високоякісного розвитку трудового потенціалу вітчизняних підприємств украї необхідним є формування позитивної корпоративної культури. Це, в свою чергу, потребує перегляду діючих на підприємстві систем

управління працею, організації оплати праці, трудового виховання молоді та професійного навчання, вдосконалення колективно-договірного регулювання праці.

Висновки. Поняття корпоративної культури на сьогоднішній день залишається одним з найбільш спірних. Труднощі визначення обумовлені багатоаспектністю поняття, наявністю великої кількості близьких по суті дефініцій, знаходженням на перетині галузей вивчення декількох дисциплін: психології, менеджменту, філософії і т.д. Незважаючи на те, що кожен автор по-своєму трактує поняття „корпоративна культура”, видно, що часто в її основі лежить ціннісно-поведінковий аспект діяльності людей.

### Література

**1. Бутинець Ф. Ф.** Світовий бізнес : [Навч. посібник] / Ф. Ф. Бутинець – Житомир : ПП „Рута”, 2004. – 498 с. **2. Воронкова В. Г.** Управління людськими ресурсами: філософські засади [Електронний ресурс] : [навч. посібник] / В. Г. Воронкова. – Режим доступу : [http://pidrachniki.korporativnoyi.kulturi\\_upravlinni\\_lyudskimi\\_resursami](http://pidrachniki.korporativnoyi.kulturi_upravlinni_lyudskimi_resursami). **3. Пітере Т. А.** В поисках эффективного управления / Т. Пітере, Р. Уотермен. – М. : Прогрес. 1986. – 418 с. **4. Приходько О. Л.** Мовна культура державних службовців як науково-теоретична проблема [Електронний ресурс]. – О. Л. Приходько. – Електронне наукове фахове видання „Державне управління”: теорія та практика. – 2005. – № 2. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e> **5. Спивак В. А.** Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб. : „Битер”, 2001. – 277 с. **6. Шейн Е. Г.** Организационная культура и лидерство / Е. Г. Шейн. – 3 –е изд. – СПб : „Шгер” 2011. – 336 с.

#### **Бережная Ю. С., Пикалова В. А. Корпоративна культура, як складова сучасної системи менеджменту**

Розглянуто поняття „корпоративна культура”, „організаційна культура” які наводяться вітчизняними та зарубіжними науковцями. Згідно з цими поняттями виділено основні напрямки і критерії вивчення корпоративної (організаційної) культури, необхідність впровадження корпоративної культури як однієї з ефективних сучасних форм управління. Корпоративна культура – це потужний інструмент, який дозволяє згуртувати натовп малознайомих людей у команду однодумців.

**Ключові слова:** організаційна культура, корпоративна культура.

#### **Бережная Ю. С., Пикалова В. А. Корпоративная культура, как составляющая современной системы менеджмента**

Рассмотрены понятия „корпоративная культура”, „организационная культура”, которые приводятся отечественными и зарубежными учеными. Согласно этим понятиям выделены основные направления и критерии изучения корпоративной и организационной культуры,

необходимость внедрения корпоративной культуры как одной из эффективных современных форм управления. Корпоративная культура – это мощный инструмент, который позволяет сплотить толпу малознакомых людей в команду единомышленников.

**Ключевые слова:** организационная культура, корпоративная культура.

**Berezhnaya Y.S., Pikalova V.A. Corporate culture as a constituent part of a modern management system**

In this article examined the concept of corporate culture, organizational culture, which offered Ukrainian and foreign scientists. According to these concepts allocated basic directions and criteria for research of corporate and organizational culture, necessity introduction of corporate culture as one of the most effective forms of modern management.

Corporate culture - is a powerful tool that allows you to unite a crowd of unfamiliar people into a team of confederates.

**Key words:** organizational culture, corporate culture.

УДК [338.22:364] (477)

**Х. В. Богучарова**

**Н. В. Малахова**

**АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ ТЕНДЕНЦІЙ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ**

Постановка проблеми. Недоліки держави в соціальній сфері компенсує інтенсивна взаємодія державних органів з громадськими структурами при оцінці потреб, повсюдна конкуренція некомерційних (громадських, соціальних) структур з державою в наданні соціально потрібних послуг, в тому числі за рахунок коштів державного бюджету. Це лідерство соціального підприємництва в тих секторах, де особливо важко здійснити зовнішній формальний контроль і доводиться покладатися на совість людей, їх особисту відданість справі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід зазначити, що категорія „соціальне підприємництво” викликала і викликає інтерес у багатьох учених-економістів та соціологів. Питання дослідження сутності цього поняття та його формування розглядалися у працях класиків економіки та соціології, таких вчених, як Борнштейн Д. [1, с. 34-39], Дис І. [2], Прахалад К. [3], Венкатарамен С. [5, с. 119-138]. Вітчизняні вчені Кувшинова М., Герц І. приділили увагу менеджменту в некомерційному секторі, але сутність соціального підприємництва в Україні розкривають поки що лише нормативні акти.

Метою статті є дослідження безліч часом розрізнених і в різному ступені корисних заходів держави щодо розвитку соціальної сфери, а



особливо такого заходу, як соціальне підприємництво.

Виклад основного матеріалу. Для систематизації світового досвіду соціального підприємництва були проаналізовані бізнес-плани соціальних підприємств, які стали прикладом вирішення конкретних соціальних проблем на рівні держави за даними фонду Ashoka [8].

Як бачимо з наведених прикладів діяльність по створенню соціальних підприємств та формуванню сприятливого середовища для його роботи сприяє:

- активізації членів суспільства, розвитку громадянського суспільства та місцевого самоврядування;
- інституційному розвитку системи соціального партнерства;
- активізації процесу соціалізації незахищених верств населення;
- соціально-економічному розвитку суспільства (поліпшення рівня життя);
- розв'язанню макроекономічних проблем суспільства (нейтралізація безробіття);
- вдосконалення чинної законодавчої бази та інше.

На даний момент в Україні немає законодавчо затверджених визначень поняття „соціальне підприємництво”. Однак у різних нормативно-правових джерелах є положення, що дозволяють створювати підприємства, які за міжнародними визначеннями можуть класифікуватися як соціальні.

Організаційно-правовою формою, яка найповніше відповідає критеріям соціального підприємства в Україні, є громадське підприємство, основні положення: „громадською організацією є об'єднання громадян для задоволення та захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів. Об'єднання громадян створюються і діють на основі добровільності, рівноправності їх членів (учасників), самоврядування, законності та гласності. Вони вільні у виборі напрямів своєї діяльності. Обмеження діяльності об'єднань громадян може встановлюватись тільки Конституцією та законами України. Всі основні питання діяльності об'єднань громадян повинні вирішуватись на зборах всіх членів або представників членів об'єднання. Об'єднання громадян повинно регулярно обнародувати свої основні документи, склад керівництва, дані про джерела фінансування та витрати.

На цьому етапі на розгляді є законопроект депутата Фельдмана. Але спеціалісти в законотворчій галузі кажуть, що „перспектива того, що реальних підприємців зацікавить заняття соціальними послугами, виглядає вкрай сумнівною” [11].

Соціальне підприємство має бути рентабельним та конкурентоспроможним, але соціальне підприємство не повинно діяти на ринку в рівних умовах з комерційними підприємствами. Для соціального підприємства повинні бути передбачені значні пільги, які будуть

збалансовувати систематичне інвестування коштів на розвиток суспільства, залишаючи підприємство в стані конкурентоздатності.

Поряд з цією теоретичною довідкою суспільних діячів і відсутності будь якої допомоги з боку держави існують реальні проблеми, які негативно впливають на розвиток такого інноваційного для України явища як соціальне підприємництво:

- Недостатнє розуміння владою, бізнесом і громадськістю тих переваг, які надає розвиток соціального підприємництва та створення соціальних підприємств в більш якісному виконанні завдань з надання соціальних послуг населенню, та підтримці громадських організацій, діяльність яких пов'язана з соціальними цілями. Відсутність системного підходу до популяризації соціального підприємництва, відсутність інформаційної мережі з питань діяльності пов'язаної з розвитком соціального підприємництва;

- Відсутність сприятливого зовнішнього і внутрішнього середовища для створення та розвитку соціальних підприємств (відсутність законодавства яке б регламентувало діяльність соціальних підприємств, відсутність системного підходу до виховання і навчання кваліфікованих кадрів для здійснення діяльності у сфері соціального підприємництва; відсутність «майданчиків» для спілкування та обміну досвідом (в тому числі міжнародного) для діючих і майбутніх соціальних підприємців, відсутність системи фінансування проектів по створенню соціальних підприємств);

Соціальне підприємництво стає реальним механізмом розв'язання проблем суспільства, і в Україні з'являються нові приклади такої роботи (за даними асоціації аналітичних суспільних організацій „Соціально-економічні стратегії і партнерства” – їх шість [12]). Ось і весь позитивний досвід соціального підприємництва у нашій державі, але прикладів соціального новаторства дуже багато. Можливо, і Україні слід йти шляхом визнання соціального підприємництва як ефективного засобу досягнення сталого розвитку суспільства та економіки, а соціальних підприємців – як лідерів перетворень. Можливо, і нам потрібно шукати їх серед науковців, підприємців, свідомих громадян, які працюють на благо суспільства і нашого майбутнього? Потрібно надати підтримку з боку держави – фінансову, інформаційну, консультативну. Адже таланти людини по-справжньому розкриваються й розвиваються тільки тоді, коли вони потрібні суспільству. Необхідно також надати певну платформу для діалогу між бізнесом та соціальним сектором.

Висновки. Незважаючи на відсутність „моди” на соціальне підприємництво і вже перераховані не надто сприятливі умови середовища, в Україні соціальне підприємництво є, і, більш того, по інноваційному потенціалу та соціальним орієнтирам воно нітрохи не поступається світовим аналогам. Різниця, яка між нами спостерігається, визначається скоріше масштабами діяльності підприємств, а головне – відмінностями соціального середовища. Тому важливим висновком

цього дослідження вважаємо: в Україні поряд з труднощами є сприятливі умови та великий потенціал розвитку суспільства за допомогою соціального підприємництва. Треба почати рух на його втілення, а можливості, які відкриються, стимулюватимуть процес досягнення результату.

Користь від соціального підприємництва при правильному підході буде досить відчутною, оскільки соціальний бізнес:

- сприяє розвитку та оздоровленню економіки і суспільства, пропонує можливості для створення робочих місць та нових форм підприємництва та зайнятості, сприяє оптимізації потенціалу конкретної території;

- допомагає подолати соціальну ізоляцію: завдяки діяльності таких підприємств можливе працевлаштування людей з обмеженими фізичними і психічними можливостями; тих, хто був безробітним тривалий час; представників груп ризику;

- поліпшує рівень життя, культури, сприяє збереженню традиції та здоров'я нації;

- пропонує нові шляхи надання та реформування державних соціальних послуг;

- вітає участь і добровільну роботу громадян, зміцнює єдність громади та суспільства;

- розширює можливості отримання різноманітних і якісних соціальних послуг;

- сприяє розвитку широкого спектру соціальних послуг, якими не хоче займатися звичайний бізнес (малоприбуткові, непрестижні, що вимагають спеціальної професійної підготовки);

- дозволяє більш ефективно використовувати наявні ресурси кожного регіону у вирішенні соціальних проблем;

- знижує навантаження на місцеві бюджети у вирішенні соціальних проблем (актуально в умовах хронічного дефіциту бюджетних коштів);

- розширює структуру фінансування соціальних програм регіону.

### Література

1. **Bornstein D.** Changing the World on a Shoestring / D. Bornstein. – UK.: „Atlantic Monthly”, 1998. – 189 p. – (Vol. 281(1)).
2. **Dees I. G.** Building on Two Schools of Practice and Thought / I. G. Dees, B. B. Anderson. – Washington, DC: „Aspen Institute”, 2006. – 96 p.
3. **Prahalad C. K.** The Fortune of the Bottom of the Pyramid / C. K. Prahalad. – Wharton: „Wharton School Publishing”, 2005. – 234 p.
4. **Sibillin A.** Social Entrepreneurship, not Socialism / A. Sibillin. – P. : IPA Review, 2010. – 127 p.
5. **Venkataraman S.** The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research / S. Venkataraman. – Greenwich: „JAI Press”, 1997. – 325 p. – (Vol. 3).
6. **Кувшинова М.** Менеджмент в социальной сфере: методические указания. / М. Кувшинова, И. Герц. – Новосибирск: НГТУ. ИДПО. ЦСП., 2005. – 132 с.
7. **Социальное предпринимательство: бизнес для бедных**

или эволюция сознания [Электронный ресурс]. – Назва з титул. екрану. – Режим доступу : [http://zn.ua/SOCIETY/sotsialnoe\\_predprinimatelstvo\\_biznes\\_dlya\\_bednyh\\_ili\\_evolyutsiya\\_soznaniya-46800.html](http://zn.ua/SOCIETY/sotsialnoe_predprinimatelstvo_biznes_dlya_bednyh_ili_evolyutsiya_soznaniya-46800.html). **8. Ashoka: Innovators for the Public** [Электронный ресурс]. – Назва з титул. екрану. – Режим доступу : [http://www.ashoka.org/fellows/social\\_entrepreneur.cfm](http://www.ashoka.org/fellows/social_entrepreneur.cfm). **9. Закон України** „Про об'єднання громадян [Электронный ресурс]. – Назва з титул. екрану. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2460-12>. **10. Закон України** „Про громадські об'єднання” [Электронный ресурс]. – Назва з титул. екрану. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>. **11. Фельдман внес законопроект** о социальных предприятиях [Электронный ресурс]. – Назва з титул. екрану. – Режим доступу : <http://ru.tsn.ua/politika/feldman-vnes-zakonoproekt-o-socialnyh-predpriyatiyah.html>. **12. Ассоциация аналитических** общественных организаций „Социально-экономические стратегии и партнерства” [Электронный ресурс]. – Назва з титул. екрану. – Режим доступу : <http://www.sesp.org.ua/>

#### **Богучарова Х. В., Малахова Н. В. Аналіз існуючих тенденцій соціального підприємництва в Україні**

У цій статті визначається поняття соціального підприємництва та тенденції його розвитку в Україні, систематизується світовий досвід соціального підприємництва на основі аналізу бізнес-планів соціальних підприємств, які стали прикладом вирішення конкретних соціальних проблем на рівні держави за даними фонда Ashoka, наводиться приклад позитивного впливу на соціально-економічний розвиток держави за допомогою соціального підприємництва.

**Ключові слова:** соціальна політика, соціальне підприємництво, соціально-економічний розвиток.

#### **Богучарова Х. В., Малахова Н. В. Анализ существующих тенденций социального предпринимательства в Украине**

В этой статье раскрывается понятие социального предпринимательства и тенденции его развития в Украине, систематизируется мировой опыт социального предпринимательства на основе анализа бизнес-планов социальных предприятий, которые стали примером решения конкретных социальных проблем на уровне государства по данным фонда Ashoka, приводится пример положительного влияния на социально-экономическое развитие государства посредством социального предпринимательства.

**Ключевые слова:** социальная политика, социальное предпринимательство, социально-экономическое развитие.

#### **Bohucharova K. V., Malakhova N. V. Analysis of trends in social entrepreneurship in Ukraine**

This article defines the concept of social entrepreneurship and its

development trends in Ukraine, systematized world experience social entrepreneurship based on analysis of business plans for social enterprises, which have become an example of solving specific social problems at the state level, according to fund Ashoka, an example of the positive impact on the socio-economic development of the country through social entrepreneurship.

**Key words:** social policy, social entrepreneurship, social and economic development.

УДК 338.242.2:334

**В. Л. Бригадир**

### **УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІЮ ПІДПРИЄМСТВА**

Постановка проблеми. Сьогодні, в умовах невизначеності зовнішнього середовища кожне підприємство бажає закріпити свої позиції на ринку і успішно розвиватися. Для цього воно намагається втримати тривалий час ті чи інші досягнуті ним переваги на конкурентному ринку. У той же час спостерігається чітка взаємозалежність між конкурентоспроможністю підприємства та рівнем його економічного благополуччя. Тому, в умовах глобалізації та інтеграції в європейський економічний простір, для підприємства, яке стає на шлях виходу на світовий ринок, вирішальним фактором успішної діяльності стає управління конкурентоспроможністю. На конкурентному ринку конкурентоспроможність виступає як засіб, а конкурентна перевага виступає як результат. З одного боку конкурентоспроможність – це здатність задовольнити потреби споживачів та отримання стабільного прибутку. З іншого боку конкурентоспроможність окремого підприємства на певному сегменті товарного чи регіонального ринку виступає як узагальнююча оцінка його конкурентних переваг у питаннях формування ресурсного потенціалу, якості задоволення споживчого попиту та досягнутої завдяки цьому ефективності функціонування господарчої системи, які мають місце на момент чи протягом періоду оцінювання [1]. Актуальною проблемою сучасної вітчизняної теорії й практики підприємства є управління його конкурентоспроможністю (КС).

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що питанню управління конкурентоспроможністю підприємства присвячені праці таких відомих вчених, як: А. Маршалла, І. Ансоффа, Ф. Тейлора, М. Портера, В. Дж. Стівенсона, А. Шеремета, Г. В. Ососької, О. А. Осовського [1] та багатьох інших. Конкурентоспроможність є складним поняттям й складається з декількох елементів: висока якість товару, додаткові послуги, після продажне обслуговування, високий

рівень яких дає можливість витримувати конкуренцію і збільшувати частку ринку. В процесі дослідження встановлено, що рівень конкурентоспроможності підприємств визначається рівнем конкурентоспроможності продукції, яку вони випускають. Під конкурентоспроможністю продукції, у свою чергу, слід розуміти рівень її привабливості для споживача, який здійснює реальну купівлю в даний момент часу та на даному ринку.

Мета статті полягає в дослідженні поняття конкурентоспроможності підприємства і його продукції, конкурентної переваги, методів аналізу конкурентів, напрямків вдосконалення механізму управління КС підприємства.

Виклад основного матеріалу. У ринковій системі господарювання конкурентоспроможність як економічна категорія виступає ключовою, так як вона відображає економічні, науково-технічні, виробничі, організаційні, управлінські, маркетингові та інші можливості підприємства. Міжнародна конкуренція, глобалізація ринків, масштабне проникнення іноземних товарів на український ринок переводять проблему управління конкурентоспроможністю підприємства до числа пріоритетних управлінських завдань, успішне вирішення яких забезпечить виживання і розвиток підприємств у новому середовищі [5].

Позицію підприємств на ринку визначають конкурентні переваги. Згідно традиційних економічних поглядів джерело конкурентоспроможності складається з двох частин: 1) здатності організації адаптуватися до змін, що відбуваються в навколишньому середовищі; 2) інноваційності, тобто здатності організації оновлювати внутрішньо організаційні процеси й проводити реструктуризацію для збільшення продуктивності праці й зниження собівартості продукції [3]. Іншими словами, процес оновлення повинен бути постійним і ритмічним, а реалізація цих процесів повинна проводитися з мінімальними затратами. Досягнутий в окремий проміжок часу рівень конкурентоспроможності торговельного підприємства не може розглядатися як довгострокова характеристика його ринкової позиції незалежно від ефективності його діяльності. Протидія інших суб'єктів господарювання, рішучість та активність їх конкурентних стратегій можуть призвести до втрати досягнутої позиції та зниження рівня конкурентоспроможності [4].

У сучасних умовах жорсткої конкуренції інформація є одним з головних факторів успішної та ефективної діяльності підприємства. На сьогодні для ефективної діяльності підприємства, вже не достатньо тільки досвіду керівництва, кількість конкурентів на ринку зростає, тому виникає необхідність у залученні сучасних засобів для аналізу великої кількості інформації. Вчасно отримана інформація дозволяє підприємству реалізувати свої конкурентні переваги або взагалі отримати їх. Зазвичай при аналізі конкурентів проходить збір такої інформації: частка ринку конкурентів; слабкі і сильні сторони конкурентів; реакція споживачів на маркетингові засоби конкурентів; матеріальний, трудовий

і виробничий потенціал; управління підприємством.

КС є одним з вагомих показників стану підприємства як господарчої (виробничої) системи, який визначає перспективи його подальшого розвитку, можливість досягнення стратегічних цілей та завдань. Підтримування або підвищення конкурентоспроможності може розглядатися і як одна з цілей (завдань) підприємства. Тому одним з важливих етапів роботи з розробки стратегії діяльності є визначення стану конкуренції на ринку (сегменті ринку) діяльності та визначення позицій підприємства на ринку. При цьому не потрібно забувати, що КС є показником порівняльним, вона визначається шляхом порівняння умов, ресурсів та результатів діяльності конкретного підприємства з певною групою підприємств, які визнані його конкурентами. Формування групи підприємств-конкурентів є дуже важливим етапом роботи, оскільки підприємство може бути конкурентоздатним в межах одного сегменту ринку, а в межах іншого – бути не конкурентоспроможним.

Конкурентоспроможність є результатом, що фіксує наявність конкурентних переваг, без останніх неможлива конкурентоспроможність. Однак наявність окремих конкурентних переваг не означає автоматичну перевагу. Тільки в комплексі вони можуть вплинути при виборі кращого. Крім того, на конкурентоспроможність впливають стратегічні й тактичні зміни на ринку, не пов'язані з діяльністю підприємства. Для того щоб домогтися таких переваг, потрібні великі навички й здібності – спеціалізований і більш тренований персонал, відповідне технічне оснащення і в багатьох випадках – тісні зв'язки з головними клієнтами. Переваги високого порядку звичайно можливі за умови довгострокових та інтенсивних капіталовкладень у виробничі потужності, у спеціалізоване навчання персоналу, у проведення НДДКР або в маркетинг [1]. Переваги на основі лише рівня витрат, як правило, не такі стійкі, як на основі диференціації. Одна з причин цього полягає в тому, що будь-яке нове джерело зниження витрат, яке би просте воно не було б, може разом позбавити фірму переваги в галузі витрат. Так, якщо робоча сила дешева, можна обійти фірму з набагато вищою продуктивністю праці, у той час як у випадку з диференціацією, щоб обійти конкурента, потрібно, як правило, пропонувати такий самий вибір товарів, якщо не більший [6]. Крім того, переваги на основі тільки витрат більш уразливі ще й тому, що поява нових товарів або інші форми диференціації можуть знищити перевагу, отриману при виробництві старих товарів.

Утримання конкурентної переваги – кількість наявних у фірмі джерел конкурентної переваги. Якщо фірма опирається тільки на яку-небудь одну перевагу (скажімо, менш дорогу конструкцію або доступ до дешевшої сировини), конкуренти постараться позбавити її цієї переваги або знайти спосіб обійти її, вигадавши на чому-небудь іншому [2]. Фірми, що втримують лідерство довгі роки, прагнуть забезпечити собі як найбільше переваг в усіх ланках ланцюжка цінності.

Найважливішою причиною збереження конкурентної переваги – постійна модернізація виробництва й інших видів діяльності. Якщо лідер, досягши переваги, буде поживати на лаврах, практично будь-яку перевагу згодом скопіюють конкуренти. Якщо хочеш зберегти перевагу, не можна стояти на місці: фірма повинна створювати нові переваги, щонайменше, з такою самою швидкістю, з якою конкуренти можуть копіювати наявні.

Можно виділити такі основні напрями вдосконалення механізму управління конкурентоспроможністю підприємства:

- вдосконалення структури управління процесом торгівлі;
- поліпшення управління ресурсами підприємства;
- вдосконалення інструментарію управління на основі встановлених принципів;
- вдосконалення механізмів оптимально-максимальної реалізації конкурентоспроможної продукції;
- вдосконалення нормативної та правової бази, що регулюють інвестиційні процеси;
- вдосконалення управління науково-технічним прогресом і якістю продукції;
- поліпшення системи планування як основної ланки управління підприємством;
- стратегічний моніторинг;
- конкретизація місії підприємства на основі виявлення та узгодження інтересів учасників бізнесу.

Висновки. У результаті досліджень запропоновано методичні підходи до покращення конкурентоспроможності підприємств, які враховують набір параметрів з характеристиками конкурентних переваг виробника й урахуванням їх значення для споживача. Переваги таких підходів полягають у можливості визначення факторів, що стримують підвищення конкурентоспроможності продукції та в оцінці факторів зовнішнього середовища для розробки конкурентної стратегії підприємства. Це дає можливість аналізувати й в оперативному режимі адаптувати внутрішньосистемні фактори конкурентоспроможності до динаміки змін зовнішнього ринкового середовища.

Отже, забезпечення конкурентоспроможності підприємства необхідно розглядати як одне з найважливіших стратегічних завдань, а фінансовий стан і особливо фінансову стійкість підприємств – як засіб управління конкурентоспроможністю підприємства на перспективу.

### Література

1. **Осовська Г.В.** Менеджмент організацій: навчальний посібник. / Г. В. Осовська, О. А. Осовський – К. : Кондор, 2007. – 676 с.
2. **Гейдар Г.** Конкурентная борьба крупной компании / Г. Гейдар // Економіка і держава. – 2008. – №4 – С. 27-29.
3. **Павлова Н.** Анализ конкурентоспособности фирмы. / Н. Павлова // Менеджмент и менеджер.



– 2007. – №10. – С. 23-26. 4. **Бойчик І. М.** Економіка підприємства / І. М. Бойчик. – К. : „Атака”, 2004. – 84 с. 5. **Базилюк Я. Б.** Проблеми конкурентоспроможності національної економіки. [Електронний ресурс] : Сучасні проблеми економічного розвитку // Матеріали „круглого столу” – Режим доступу : <http://www.niurr.gov.ua>. 6. **Паламарчук Г. М.** Конкурентна політика в перехідній економіці // [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.nam.kiev.ua>.

**Бригадир В. Л.            Управління            конкурентоспроможністю підприємства**

У цій статті визначається значення забезпечення управління конкурентоспроможністю підприємства, яке необхідно розглядати як одне з найважливіших стратегічних завдань, фінансовий стан і особливо фінансову стійкість підприємства як засіб управління конкурентоспроможністю підприємства на перспективу. Надан аналіз адаптації внутрішньо системних факторів конкурентоспроможності підприємства до динаміки змін зовнішнього ринкового середовища. Запропоновані методичні підходи до покращення управління конкурентоспроможністю підприємства.

**Ключові слова:** управління, підприємство, конкурентоспроможність, конкуренція, менеджмент.

**Бригадир В. Л.            Управление            конкурентноспособностью предприятия**

В этой статье определяется значение обеспечения управления конкурентноспособностью предприятия, которое необходимо рассматривать как одну из важнейших стратегических задач, финансовое состояние и особенно финансовую устойчивость предприятия, как средство управления конкурентноспособностью предприятия в перспективе. Представлен анализ адаптации внутрисистемных факторов конкурентноспособности в динамике изменений внешней рыночной среды. Предложены методические подходы по улучшению управления конкурентноспособностью предприятия.

**Ключевые слова:** управление, предприятие, конкурентноспособность, конкуренция, менеджмент.

**Brygadyr V. L. Competitiveness management of enterprise**

In this article the importance of competitiveness management of enterprise, which should be considered as one of the most important strategic objectives, financial situation and especially the financial stability of enterprises as a way of managing competitiveness of enterprises in the future are determined. An analysis of adaptation of inner factors of competitiveness to the dynamics of changes in the external market environment has been given. Methodical approaches for improvement the management competitiveness of enterprise have been proposed.

**Keywords:** management, enterprise, competitiveness, competition, management.

УДК 330.16:336.717

**Н. В. Восемьмачина**

### **ВИТРАТИ ОПОРТУНІСТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ: СУТНІСТЬ ТА ПРИЧИНИ ЇХ ВИНИКНЕННЯ**

Постановка проблеми. Становлення і розвиток ринкових механізмів в Україні характеризується високим рівнем невизначеності зовнішнього середовища, відсутністю чітких нормативно-правових обмежень, а найголовніше механізмів їхнього виконання, що робить особливо сприятливими умови для розвитку опортуністичної поведінки. Протистояння опортуністичній поведінці партнерів потребує значних витрат. Останнім часом питома вага витрат опортуністичної поведінки в структурі витрат підприємства значно зростає. Все це зумовлює необхідність дослідження сутності та причин виникнення витрат опортуністичної поведінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій [1 - 9] показав, що витрати опортуністичної поведінки як один з видів трансакційних витрат привернули увагу вчених - економістів досить давно. Вивченню сутності та форм опортуністичної поведінки присвячено наукові праці вітчизняних та зарубіжних економістів П. Мілгрота та Дж. Робертса, О. Вільямсона [1, с. 55 ], Б. Корнейчука [6, с. 245], В. Тамбовцева [7, с. 64]. Але, незважаючи на численність досліджень, серед науковців не існує єдиної думки щодо розуміння сутності витрат опортуністичної поведінки та причин їх виникнення.

Мета статті полягає у вивченні та аналізі сутності трансакційних витрат опортуністичної поведінки та причин їх виникнення.

Виклад основного матеріалу. Термін „опортуністична поведінка” вперше був введений О. Уільямсоном як несумлінна поведінка, яка порушує умови угоди та спрямована на отримання односторонніх вигод через втрати партнера [1, с. 55]. Опортунізм має на увазі різні форми брехні, обману, які можуть бути активними і пасивними, проявлятися до і після укладення угоди. На думку Уільямсона, опортуністична поведінка пов'язана з використанням специфічних активів в процесі реалізації відносинських контрактів і обмеженими можливостями вимірювання участі кожної зі сторін у процесі виконання умов договору.

Вивченню сутності та форм опортуністичної поведінки присвячена значна кількість наукових праць. Так на думку Р. Капелюшнікова, опортуністичним є поведінка, що дозволяє ухилятися від виконання умов контракту. Це випадки обману, байдкування на роботі [2, с. 126]. А. Шастітко визначає опортуністичну поведінку як

поведінку, що спрямована на досягнення власних цілей і не обмежена міркуваннями моралі [3, с. 76].

Проведений аналіз наукових джерел щодо визначення поняття „витрати опортуністичної поведінки” дав можливість сформулювати авторське розуміння цього поняття. Під витратами опортуністичної поведінки пропонується розуміти поведінку, що спрямована на досягнення власних цілей однієї із сторін у результаті обміну якимись благами, наслідком якого є недотримання критеріїв економічної „сумлінності”.

В науковій літературі розрізняють дві основні форми опортуністичної поведінки – „ухиляння” і „вимагання” [2 с. 436]. Максимізуючи корисність індивідууми завжди будуть намагатися ухилитися від умов угоди (тобто надавати послуги меншого обсягу і гіршої якості або взагалі відмовлятися від її виконання) в тих межах, в яких це відповідає їхнім інтересам. Недоліки „опортуністичної” поведінки складаються з пов'язаних з нею втрат ефективності, а також витрат, необхідних для його обмеження. Якщо особистий внесок кожного агента в загальний результат вимірюється з великими помилками, то винагорода буде слабо пов'язане з дійсною ефективністю. Звідси – негативні стимули, що підштовхують до „ухиляння”. Якщо інформація щодо дійсної поведінки агента коштує дорого, тоді у відомих межах він може діяти безконтрольно, слідуючи власним інтересам, не обов'язково збігається з інтересами організації (тобто з'являється можливість „сачкувати” в безпечних межах).

Інша форма „опортуністичного” поведінки – „вимагання” (hold-up). Така поведінка провокує угоди, що стосуються інвестицій в специфічні ресурси. Вони можуть ставати джерелом двосторонніх монополій: коли ні одному з учасників не можна знайти адекватної заміни на ринку, виникає додатковий чистий дохід – квазі-рента, яка повинна якимось чином ділитися між партнерами. Але існує вона лише до тих пір, поки триває співпраця. Розірвання або невідновлення угоди загрожує повною втратою капіталу, втіленого в спеціальних активах. Це створює підґрунтя для „вимагання”: у кожного партнера з'являється можливість шантажувати іншого загрозою перервати з ним ділові стосунки. Мета такого вимагання – привласнення всієї квазі-ренти або, принаймні, різке збільшення своєї частки.

Поява таких форм опортуністичної поведінки в трудових відносинах обумовлена безліччю факторів, які можна розділити на три групи: об'єктивні (поділ праці; інформаційна асиметрія; нерозвиненість правових та суспільних інститутів, що гарантують права власності; наявність специфічних інвестицій, які втрачають свою вартість при припиненні ділових відносин; національний менталітет); внутрішньоорганізаційні (соціально-інституційні та технологічні) і суб'єктивні (індивідуально-психологічні). Вони взаємопов'язані між собою як можливості (об'єктивні фактори), потреби (суб'єктивні

фактори) і обмеження (внутрішньоорганізаційні фактори). Об'єктивні чинники створюють середовище, або можливості, які визначають ситуацію, при якій працівник свідомо оцінює ресурси компанії з точки зору своїх, особистих потреб. Обмеження вводяться компаніями для захисту своїх інтересів. У ході зіставлення можливостей, потреб і обмежень, працівник свідомо вибирає одну з форм поведінки: лояльність по відношенню до компанії, або опортуністична поведінка.

На основі вищенаведених форм та факторів опортуністичної поведінки можна виділити такі їх основні причини [4 с. 64]:

1. Інформаційна асиметрія і невизначеність ситуації. Оскільки інформація для підприємства того чи іншого рішення не завжди є повною і достовірною, це створює простір для опортуністичної поведінки економічних суб'єктів по відношенню один до одного.

2. Нечітка специфікація прав власності. Специфікація прав власності передбачає закріплення за кожною правомочністю чітко визначеного власника ресурсу. Відповідно специфікація прав власності знижує ризик виникнення опортуністичної поведінки.

3. Ступінь специфічності ресурсів, з приводу яких укладається контракт. Чим вище ступінь специфічності ресурсів, тим більш цінним він вважається і тим вище ціна на нього. Опортунізм в даному випадку може проявлятися у вигляді перебільшення ступеня специфічності. В результаті таких дій економічний суб'єкт, що купує ресурс, платить за нього більш високу ціну.

4. Очікувана корисність.

5. Схильність до ризику.

6. Ступінь суворості санкцій за невиконання умов контракту.

7. Поділ праці. З ростом складності праці і "освіченості працівників" неминуче розширюється і простір для опортунізму.

8. Недостатні узгодженість і суперечливість цілей окремих груп працівників.

9. Нечітка розмежованість прав, обов'язків і відповідальності.

10. Недостатній рівень професійної підготовки.

11. Суперечності між функціями, що входять в коло посадових обов'язків працівників, і між тим, що він змушений робити за вимогами керівника.

12. Неефективний контроль менеджера за діяльністю підлеглих.

Висновки. Витрати опортуністичної поведінки є найбільш прихованим елементом трансакційних витрат підприємства. Сутність авторського розуміння витрат опортуністичної поведінки визначається як поведінка, яка спрямована на досягнення власних цілей однієї із сторін у результаті обміну якимись благами, наслідком якого є недотримання критеріїв економічної „сумлінності“. Наведені причини опортуністичної поведінки не є вичерпним, оскільки, кожне підприємство характеризується сукупністю притаманних саме йому причин опортуністичної поведінки, і мають слугувати напрямом для подальших

наукових розвідок.

### Література

**1. Уильямсон О.** Экономические институты капитализма / О. Уильямсон – СПб. : „Лениздат”, 1996. – 55 с. **2. Олейник А. Н.** Інституціональна економіка / А. Н. Олейник – М. : „Инфра-М”, 2000. – 436 с. **3. Шаститко А.** Новая институциональная теория / А. Шаститко – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002. – 591 с. **4. Балацький О. Ф.** Трансакційні витрати як особливий вид витрат, пов'язаних з дією ринкового механізму / О. Ф. Балацький, В. В. Мартинець // Вісник Сум ДУ. – 2004. – №5 (64). **5. Wallis J. J.** Measuring the transactional sector in American economy, 1870-1970. / North D. C. – In: Long-term factors in American economic growth. Ed. by Engerman S., Chicago, 1986. **6. Корнейчук Б. В.** Институциональная экономика : учеб. пособ. / Б. В. Корнейчук. – М. : „Гардарики”, 2007. – 255 с. **7. Тамбовцев В. Л.** Теории государственного регулирования экономики : учеб. пособ. / В. Л. Тамбовцев – М. : „Инфра-М”, 2009. – 158 с. **8. Уильямсон О.** Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки и отношенческая контрактация. / О. Уильямсон – СПб. : „Лениздат”, 1996. – 702 с. **9. Экономика, организация и менеджмент** / [Милгрот П., Робертс Дж.]; пер.с англ. под ред. И. И. Елисеевой, В. Л. Тамбовцева. – СПб. : Экономическая школа, 2001. – 422 с.

#### **Восьмачкина Н. В. Витрати опортуністичної поведінки: сутність та причини їх виникнення**

У даній статті вивчено різні точки зору науковців до розуміння поняття „витрат опортуністичної поведінки”. На основі проведеного аналізу трактувань поняття „витрати опортуністичної поведінки” виокремлено основні підходи щодо розуміння їхньої сутності. Запропоновано авторське визначення поняття „витрати опортуністичної поведінки”. Виокремлено фактори, які обумовлюють виникнення цих витрат. Розглянуто форми опортуністичної поведінки. Досліджено основні причини виникнення витрат опортуністичної поведінки.

**Ключові слова:** опортуністична поведінка, витрати, „ухиляння”, „вимагання”.

#### **Восьмачкина Н. В. Издержки оппортунистического поведения: сущность и причины их возникновения**

В данной статье изучены различные точки зрения ученых к пониманию понятия „затрат оппортунистического поведения”. На основе проведенного анализа трактовок понятия „расходы оппортунистического поведения” выделены основные подходы к пониманию их сущности. Предложено авторское определение понятия „расходы оппортунистического поведения”. Выделены факторы, которые

обусловливают возникновение этих расходов. Рассмотрены формы оппортунистического поведения. Исследованы основные причины возникновения затрат оппортунистического поведения.

**Ключевые слова:** оппортунистическое поведение, издержки, „отлынивание”, „вымогательство”.

**Vosmachkina N. V. Costs opportunistic behavior: the nature and causes of their occurrence**

In this article the different viewpoints of scholars to understand the concept of „cost opportunistic behavior”. Based on the analysis of interpretations of the term „cost opportunistic behavior” singled out the basic approaches to understanding their essence. The author definition of „costs of opportunistic behavior”. Singled out the factors that determine the occurrence of these costs. Considered forms of opportunistic behavior. The basic causes of the costs of opportunistic behavior.

**Key words:** opportunistic behavior, costs, „shirking”, „blackmail”.

УДК 338.436 (100+477)

**І. В. Галайчук**

**ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ  
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ КООПЕРАЦІЇ**

Постановка проблеми. Ефективне сільськогосподарське виробництво є основою забезпечення продовольчої безпеки держави, задоволення населення країни високоякісними продуктами харчування в достатній кількості та різного асортименту. Нинішня аграрна структура, при якій збільшується концентрація земель агрохолдингів, які спеціалізуються на вирощуванні високорентабельних та монокультур переважно зернової та олійної груп, а виробництвом трудомісткої плодоовочевої та м'ясо-молочної продукції займаються дрібні особисті селянські господарства та фермери, є незбалансованою. Сільськогосподарська концентрація в такому вигляді не передбачає соціального розвитку села, створення нових робочих місць, зниження цін на продукти харчування.

Розвиток сільськогосподарської кооперації дозволить використовувати переваги великого товарного виробництва і враховувати інтереси сільських товаровиробників, сприяючи відродженню селянина як господаря виробництва, реального власника засобів виробництва і виробленої ним продукції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням розвитку сільськогосподарської кооперації в аграрному секторі національної економіки присвятили свої дослідження вітчизняні економісти-аграрники, серед яких найсуттєвіший внесок зробили В. Г. Андрійчук,

Л. В. Молдован, М. Й. Малік, М. Ф. Кропивко, П. Т. Саблук та інші. Сучасні дослідники такі, як Ю. О. Лупенко та В. Я. Месель-Веселяк, спираючись на фундаментальні принципи кооперації і розвиваючи їх відносно теперішніх умов, розробили та обґрунтували стратегічні напрями розвитку сільськогосподарської кооперації України на період до 2020 року.

Теоретичною та методологічною основою дослідження є сучасна теорія ринкової економіки. Як джерела інформації використано матеріали статистичної звітності.

Виділення невирішених проблем та формулювання цілей статті. Незважаючи на значну кількість наукових робіт, які спрямовані на дослідження лише окремих аспектів діяльності сільськогосподарських кооперативів, доволі обмеженим є вивчення світового досвіду їх формування та розвитку, недостатньо визначено можливості застосування такого досвіду в економіці України. Тому метою статті є дослідження вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку сільськогосподарської кооперації у сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кооперація в сільському господарстві бере свій початок з 50-х років XIX століття, коли у Пруссії Ф. Райффейзенем була започаткована селянська кооперація у формі товариства допомоги сільським господарям і благодійного товариства. З часом у деяких країнах Європи під впливом потреб внутрішнього і зовнішнього продовольчих ринків стали виникати, а пізніше інтенсивно розповсюджуватися кооперативи з переробки сільськогосподарської продукції, відбувається широке за масштабами кооперування фермерських господарств у збутовій і постачальницькій сферах діяльності [5, с. 90].

Нині в країнах Західної Європи кооперативи виробляють до 50% продукції харчової промисловості. Наприклад, у Фінляндії – 40%. У Євросоюзі через кооперативи реалізується 60% товарної продукції аграрного сектору, у скандинавських країнах – 80%, в Японії та Китаї – 90%.

У Європі кооперація забезпечує основні канали збуту продукції. Зокрема, у Скандинавії – 70%, у Нідерландах – 65%, у Німеччині, Франції – 52-55%. У першу чергу, кооперуються дрібні виробники молока, овочів, фруктів.

У Канаді історично склалося так, що, насамперед, кооперуються виробники зерна. І, по суті, вся зернова продукція реалізується через кооперативи. Є досить потужна група сільськогосподарських кооперативів – „Саскачеванський пшеничний кооператив”, „Пшеничний кооператив Альберти” і „Манітобський елеваторний кооператив”, які об'єднують 100 тис. фермерів. Вони мають у своєму розпорядженні 800 елеваторів, 3 портових елеватори, свій флот для перевезення зерна, 200 млинів.

Водночас у Канаді досить потужно розвинені й кооперативи зі

збуту молока. Головна їх ціль, поряд зі збутом, – відстеження якості молока. Якщо член кооперативу здав неякісне молоко і воно потрапило до загальної ємкості (молоковозу у 60 тонн), він, по-перше, має відшкодувати всю вартість молока і його виключають з кооперативу. А виключений з кооперативу, він не може знайти ринок збуту.

Також у Канаді відпрацьований основний економічний механізм стимулювання фермерів об'єднуватися в кооперативи. Фермери, які стали докупити і сформували цивілізовані канали збуту продукції, організували контроль за її якістю, мають право на преференції з державного бюджету – на дотації тощо. Фермер, який не є членом організованого каналу збуту продукції, не є членом кооперативу, не має доступу до державних фінансових ресурсів.

Подібні механізми стимулювання розроблені і в Європейському Союзі. Якщо виробники об'єднуються в кооператив, то отримують 5 років для завершення та узгодження всіх процедур спільної діяльності. У цей час вони мають право продавати поза межами своєї кооперативної організації не більше 50% власної продукції, і вже отримують певні преференції. По завершенні цього терміну фермери переходять на вищий рівень об'єднання. Вони отримують статус Організації виробників (ОВ), вищий рівень преференцій, дотацій, але не мають права жодного кілограму продукції продати поза цими межами збуту продукції.

Поляки теж не пасуть задніх. Використовуючи законодавство Європейського Союзу, їхні підходи, вони встановили у себе ще одну норму ідентифікації Організацій виробників. Міністерством сільського господарства Польщі затверджений цілий перелік продукції і мінімальних її обсягів, які мають реалізуватися через обслуговуючі кооперативи. Якщо фермери, які об'єдналися в кооператив, реалізують менше цієї мінімальної норми продукції, вони не мають права називатися кооперативом, не мають права на преференції [2, с. 273].

В Україні для успішної діяльності сільськогосподарських кооперативів сформовано достатнє нормативно-правове поле. Зокрема, це Закони України „Про кооперацію”, „Про сільськогосподарську кооперацію”, „Про розвиток кооперації у сільському господарстві України”, „Про споживчу кооперацію”, Указ Президента України „Про заходи щодо розвитку кооперативного руху та посилення його ролі в реформуванні економіки України на ринкових засадах”.

Крім того, Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року та Постанова Кабінету Міністрів України „Про заходи щодо активізації роботи з розвитку тваринництва” передбачають надання бюджетної підтримки особистим селянським господарствам, а також створенню і функціонуванню сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів із заготівлі, переробки та збуту продукції тваринництва, штучного осіменіння тварин, створенню й утриманню культурних пасовищ і суб'єктів малого підприємництва на селі.

На сьогодні потенціал сільськогосподарської кооперації в Україні



залишається нереалізованим. Так, протягом 2006-2011 рр. в Україні кількість сільськогосподарських кооперативів постійно знижувалась (рис. 1).

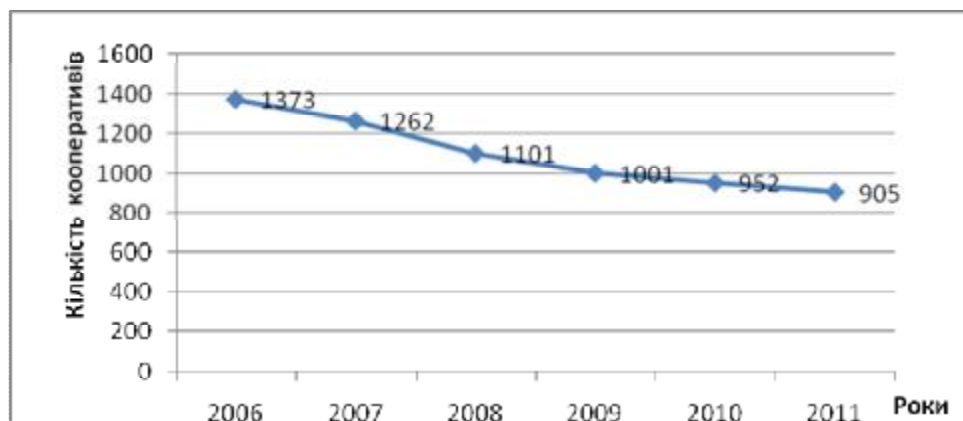


Рис. 1. Динаміка розвитку сільськогосподарських кооперативів в Україні

Аналізуючи динаміку кількості сільськогосподарських кооперативів, можна відмітити основні причини такого низького рівня розвитку. По-перше, це загальні несприятливі умови ведення аграрного виробництва (низький рівень захисту внутрішнього ринку від субсидованого імпорту продовольства і сільськогосподарської сировини, недостатня державна підтримка сільського господарства, нерозвиненість матеріально-технічної бази ринкової інфраструктури АПК та ін.).

По-друге, прискорений розвиток за рахунок іноземних інвестицій акціонерних компаній, що спеціалізуються на перевезенні, зберіганні, переробці і продажу імпортного продовольства та сільськогосподарської сировини. Останні не зацікавлені у формуванні ефективної державної підтримки кооперативного руху на селі.

По-третє. До стримування активного розвитку кооперації призвела недооцінка в процесі економічних реформ кооперативних форм господарської діяльності [4, с. 87].

Практично уся система переробних, постачальницьких, торговельних та обслуговуючих підприємств стала власністю приватних акціонерних компаній, що практично виключило можливість створення на їхній базі споживчих кооперативів.

Не сприяє розвитку кооперації також психологічна невідповідність селян до кооперування та неналежний рівень знань сільського населення щодо переваг кооперації, недостатня впевненість багатьох аграрних товаровиробників у можливості самостійного успішного виходу на ринки продовольства і матеріально-технічних ресурсів; слабкий рівень державної підтримки малих форм господарювання в АПК і сільськогосподарських кооперативів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Світовий досвід

і вітчизняна практика свідчать про те, що кооперативи є невід'ємною складовою ринкової економіки й важливою умовою розвитку сільськогосподарського виробництва і відродження села.

Однак, у той же час в Україні існуючі організаційно-економічні та правові умови не сприяють розвиткові кооперативного руху на селі. Так, об'єднання селян у кооперативи сприятиме ефективній реалізації ресурсного потенціалу сільського господарства при збереженні робочих місць, соціальному розвитку сільських територій. Поряд зі зміцненням фермерства та крупнотоварного приватного виробництва необхідно розвивати кооперативний рух на селі, який має стати важливим фундаментом структурної перебудови сільського господарства.

Для успішного функціонування та розвитку сільськогосподарської кооперації на селі доцільно розробити регіональні програми розвитку сільськогосподарської кооперації, які спрямовані на розбудову і розвиток інфраструктури аграрного ринку; відновити державну цільову програму підтримки розвитку сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів; запровадити кредитування кооперативів за схемами, що застосовуються для сільськогосподарських товаровиробників під солідарну відповідальність членів кооперативу; створити регіональні центри науково-методичного супроводу розвитку кооперації та перепідготовки кадрів у вузах і дорадчих сферах; розширити підготовку фахівців у вузах за спеціальностями „кооперативна економіка”, „кооперативний менеджмент”, „кооперативне право”.

### Література

1. **Лупенко Ю. О.** Стратегічні напрями розвитку сільського господарства України на період до 2020 року / Ю. О. Лупенко, В. Я. Месель-Веселяк – К. : ННЦ „ІАЕ”, 2012. – 182 с. 2. **Іванух Р. А.** Аграрна економіка і ринок / Р. А. Іванух, С. Л. Дусановський, Є. М. Білан. – Тернопіль : „Збруч”, 2003. – 305 с. 3. **Закон України** Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 39. 4. **Осауленко О. Г.** Статистичний щорічник України за 2011 рік / О. Г. Осауленко. – К. : „Консультант”, 2012. – 250с. 5. **Андрійчук В. Г.** Економіка аграрних підприємств: Підручник. – 2-ге вид., доп. і перероблене. / В. Г. Андрійчук. – К. : КНЕУ, 2002. – 624 с.

### **Галайчук І. В. Вітчизняний та зарубіжний досвід розвитку сільськогосподарської кооперації**

Розглянуто зарубіжний та вітчизняний досвід розвитку сільськогосподарської кооперації, тенденції розвитку виробничих кооперативів в Україні. Сформульовані основні причини та шляхи подолання низького рівня розвитку сільськогосподарської кооперації.

**Ключові слова:** кооперація, сільськогосподарська кооперація, виробничі кооперативи, аграрний ринок

### **Галайчук І. В. Отечественный и зарубежный опыт развития сельскохозяйственной кооперации**

Рассмотрены зарубежный и отечественный опыт развития сельскохозяйственной кооперации, тенденции развития производственных кооперативов в Украине. Сформулированы основные причины и пути преодоления низкого уровня развития сельскохозяйственной кооперации.

**Ключевые слова:** кооперация, сельскохозяйственная кооперация, производственные кооперативы, аграрный рынок

### **Galaychuk I. V. Domestic and foreign experience of the development of agricultural cooperation**

Considered by foreign and domestic experience of the development of agricultural cooperation, development trends of production cooperatives in Ukraine. Formulates the main reasons and the ways of overcoming the low level of development of agricultural cooperation.

**Keywords:** cooperation, agricultural cooperation, production cooperatives, agricultural market.

УДК 314 (477.61)-047.44

**Н. М. Гелемієва**

### **АНАЛІЗ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

Постановка проблеми. Проблема народжуваності у ХХ-ХХІ ст. стала однією з найбільш актуальних світових демографічних проблем. В деяких країнах вона, як і раніше, викликає занепокоєння через зростання чисельності населення, в інших (найбільш економічно розвинутих) – несприятлива демографічна ситуація виникла внаслідок різкого зниження народжуваності, яке загрожує депопуляцією. Демографи розглядають падіння народжуваності як закономірний процес зміни типів відтворення населення. Однак у великих містах і окремих регіонах нашої країни воно викликало такі наслідки, як прискорене збільшення частки людей похилого віку у структурі населення, дефіцит робочої сили, необхідність її поповнення за рахунок відтоку із сільської місцевості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що проблемі трансформації сучасних демографічних процесів, виявленню їх причин та наслідків, а також заходів щодо їх регулювання приділяло увагу багато науковців, зокрема Д. Богиня, В. Стешенко [1], І. Прибиткова, М. Стасюк, В. Крючковський. Ю. Дехтяренко, Н. Гринчук, П. Шевчук, О. Сергієнко, А. Вишневський [2] та ін. Серед зарубіжних дослідників демографічних аспектів соціальної безпеки слід назвати А. Волкова, О. Гідденса, В. Толстих, В. Серебрянникова, А. Хлоп'євата ін. Але питання про демографічну ситуацію недостатньо вивчені на

регіональному рівні.

Метою цього дослідження є аналіз демографічної ситуації у міських і сільських поселеннях України та Луганської області.

Виклад основного матеріалу. Історичні події ХХ ст. негативно вплинули на демографічну ситуацію в Україні. Дві світові війни, індустріалізація, колективізація. Голодомор, депортація, репресії, Чорнобильська катастрофа, криза 1990-х років призвели до значних змін не лише чисельності, а й якості населення України. Дисбаланс показників смертності та народжуваності став помітним уже з 60-х років минулого століття, зменшився також середній вік українців. Були періоди стрімкого короточасного зростання народжуваності в Україні, якому значною мірою сприяли державні цільові програми. Однак слід зауважити, що процес погіршення якісного складу населення продовжується донині.

За висновками експертів демографічна ситуація в Україні насамперед тісно пов'язана з економічною кризою. Варто зазначити, що нестабільність в економіці, політиці прямо і опосередковано позначається на соціальній, економічній та духовній сферах суспільства, зокрема спричинює невпевненість пересічного громадянина в завтрашньому дні. Демографічні процеси в Україні давно не є суто внутрішньою проблемою держави. Відкритість кордонів, можливість реалізації трудової діяльності з метою пошуку кращого життя зумовили значні масштаби трудової міграції населення.

Віднедавна в Україні більшість робочих місць знаходиться у містах, де зосереджено виробництво та послуги, а не у селах. Наявність робочих місць у великих містах, престижність і вища оплата праці стали вагомими чинниками прийняття людиною рішення щодо місця проживання та праці. Це у першу чергу впливає на розподілення населення на території держави, тому регіональні центри країни краще розвинені. Відомо, що внаслідок таких процесів значна частина сіл занепадає та вимирає, у невеликих містах поступово зменшується кількість населення через смертність, помірну народжуваність та вплив молоді до великих міст.

Розглянемо динаміку чисельності наявного населення України та Луганської області (рис.1). Виходячи з наведеної діаграми, можна зробити висновок про те, що чисельність населення (як в Україні, так і в Луганській області) з роками падає.

Розглянемо основні демографічні показники за останні роки, які вплинули на зміну чисельності наявного населення в Україні.

За даними Держкомстату, підсумкова народжуваність у 2011 році склала 502,6 тис., що на п'ять тисяч більше ніж у 2010 році, а коефіцієнт народжуваності зріс з 10,8 до 11,0 на 1000 жителів [4]. Але це все ще нижче показників 2009 року.

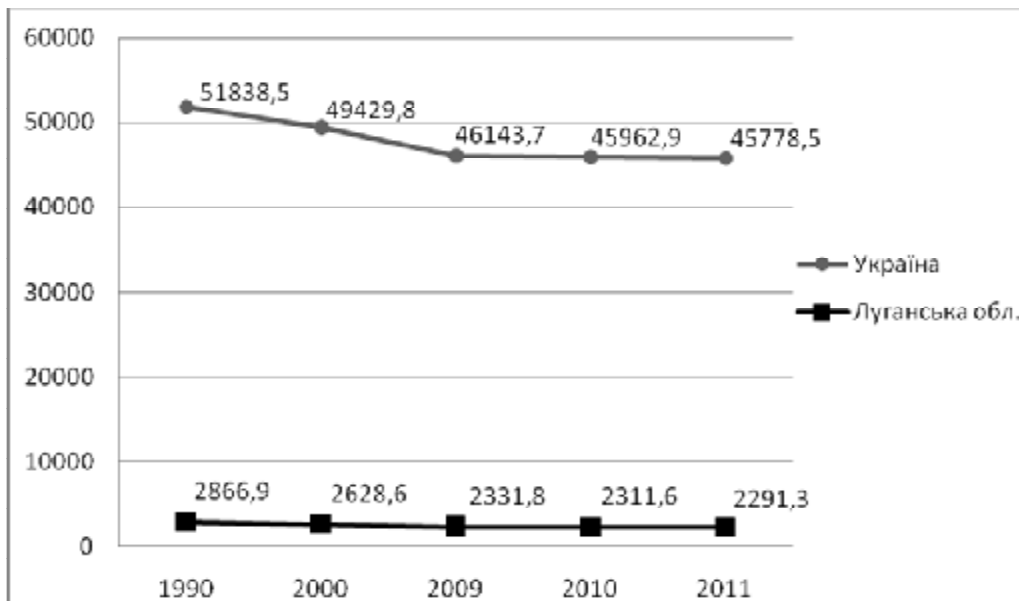


Рис. 1. Динаміка чисельності наявного населення на початок року (тис. осіб)

Максимальний рівень народжуваності у 2011 році був у Рівненській області – 15,3 на 1000 жителів, в п'ятірці лідерів також, Закарпатська область – 14,8, Волинська область – 14,1, Чернівецька область – 12,5 і Одеська область – 12,2. Водночас, найнижчий рівень народжуваності зареєстрований у Сумській області – 9,1 на 1000 жителів. У п'ятірці аутсайдерів народжуваності також Донецька область – 9,5, Полтавська область – 9,5, Луганська область – 9,3 і Чернігівська область – 9,3.

Згідно з повідомленням у 2011 році на 34 тисячі, з 698 тисяч до 664 тисяч скоротилася кількість померлих в Україні. Коефіцієнт смертності зменшився з 15,2 до 14,5 на 1000 жителів [5]. Найнижча смертність була зафіксована в Києві - 9,6 на 1000 жителів, а найвища у Чернігівській області -18,5 на 1000.Зазначається, що коефіцієнт природного приросту збільшився з -4,4 у 2010 році до -3,5 у 2011. Найбільший приріст населення спостерігався в Закарпатській області +3,1 на 1000 жителів, в той час, як у Чернігівській області спад -9,2 на 1000 жителів.За інформацією Держкомстату, міграційний приріст збільшився з 1 тис., з +16,1 тис. до +17,1 тис. Найбільший коефіцієнт міграційного приросту був у Київській області +5,1 на 1000, найменший у Луганській області – 1,2 на 1000 [4].

Історія заселення і господарського освоєння території Луганської області відбилася на конфігурації населених пунктів, на національному і соціальному складі населення. До кінця XIX століття середньорічний приріст населення перевищував середньоукраїнський показник у 5 разів. Тим не менш, Донбас і раніше виділявся низькою щільністю населення (32 люд. на 1 кв.км.), низькою питомою вагою міського населення (7%) і

слабоінтенсивним процесом урбанізації.

У ХХ ст. можна виділити два етапи різкого збільшення чисельності населення Луганщини: 30-40-і рр.і 60-70-і рр.. Вони були пов'язані з інтенсивним розвитком в області промисловості виробництва.

Луганська область відноситься до числа густозаселених. Її середня щільність – 105 людей на 1 кв. км. Близько 3/4 населення проживає в правобережній, розвиненій в промисловому відношенні частині області. Порівняно менша щільність населення характерна для сільськогосподарського лівобережжя.

У табл. 1 наведено динаміку основних демографічних показників України та Луганської області за останні роки.

Виходячи з даних, наведених у таб. 1, можна зробити висновок, що упродовж останніх років кількість народжених та кількість шлюбів зростають, в той час, як кількість померлих та кількість розлучень знижуються. Природний приріст населення Луганської області збільшився (з -11,4 до -7,0) порівнюючи 2000 рік з 2011 роком. Але демографічна ситуація в Луганській області все одно залишається критичною, навіть незважаючи на невеликі позитивні зміни природного руху населення.

Таблиця 1

Динаміка основних демографічних показників(осіб розрахунку на 1000 наявного населення)

Регіон	Коефіцієнт народжених	Коефіцієнт померлих	Природний приріст	Коефіцієнт шлюбів	Коефіцієнт розлучень
1995 рік					
Україна	9,6	15,4	-5,8	8,4	3,8
Луганська область	7,8	16,8	-9,0	7,9	4,3
2000 рік					
Україна	7,8	15,4	-7,6	5,6	4,0
Луганська область	6,2	17,6	-11,4	5,0	4,7
2009 рік					
Україна	11,1	15,3	-4,2	6,9	3,2
Луганська область	9,3	16,9	-7,6	6,5	3,3
2010 рік					
Україна	10,8	15,2	-4,4	6,7	2,7
Луганська область	9,1	16,9	-7,8	6,4	2,9
2011 рік					
Україна	11,0	14,5	-3,5	7,8	1,4
Луганська область	9,3	16,3	-7,0	7,3	1,5

Чисельність населення, яке проживає на території Луганської області, на початок 2011 р. склала 2291,3 тис. осіб, у тому числі міського – 1986,4 тис. осіб, сільського – 304,9 тис. осіб. За чисельністю населення область займає 5-е місце в Україні, поступаючись Донецькій, Дніпропетровській та Харківській.

У 2011 р. було зареєстровано 3287 новонароджених, що на 0,9% більше, ніж у 2010 р. Коефіцієнт народжуваності по області склав 8,9 народжених на 1000 наявного населення і був нижче, ніж по Україні (10,8 %). Менше, ніж на Луганщині він склався тільки в Чернігівській області (8,5 %). Серед регіонів області найвищий рівень народжуваності був у Свердловському районі (13,5 %), а найнижчий – в Кіровському районі (6,2 %)[6].

У 2011 р. в області зареєстровано 6540 померлих, що на 5,5% менше, ніж у 2010 р. Рівень смертності становив 17,7 % і був вищий, ніж по Україні (15,7 %). Вище, ніж у Луганській області, цей показник склався в Донецькій (17,8 %), Кіровоградській (18,3 %) та Чернігівській (19,7 %) областях. Серед регіонів області найвищий рівень смертності був у Кременському районі (26,0 %), а найнижчий – у Луганській районі (13,4 %).

Основними причинами смерті населення у 2011 р. були хвороби системи кровообігу (66,0% від загальної кількості померлих по області), новоутворення (11,6%), зовнішні причини смерті (6,1%).

У 2011 р., порівняно з 2010 р., кількість дітей померлих у віці до 1 року зменшилася з 30 до 24, у розрахунку на 1000 народжених живими їх кількість зменшилася з 8,4 до 6,9. По Україні цей показник становив 8,7 %. Серед регіонів України найвищий рівень дитячої смертності був в Івано-Франківській області (14,4 %), а найнижчий - у Хмельницькій області (3,7 %).

За 2011 р. в області зареєстрували шлюб 1487 пар, їх кількість у порівнянні з 2010 р. збільшилося на 4,1%. За даними органів державної реєстрації актів цивільного стану розірвали шлюб 529 сімейних пар.

У 2011 р. міграційне скорочення населення області склало 182 людини, що на 20,5% більше, ніж у 2010 р. Міграційне скорочення відзначалося в міських поселеннях, тоді як у сільській місцевості зафіксовано міграційний приріст населення.

Передбачається, що коефіцієнт народжуваності за десять років перспективи знизиться, а до 2025 року практично збережеться на рівні вихідного року. Процес стабілізації відтворення населення може наступити лише через 20-25 років, тому що для цього необхідна комплексна зміна демографічної ситуації, а вона не може змінюватися швидкими темпами. Помітної зміни рівня народжуваності можна чекати лише в більш віддаленій перспективі.

Висновки. В Україні склалася вкрай негативна демографічна ситуація, що становить загрозу соціальній безпеці держави. Позитивне вирішення цього питання можливе шляхом упровадження концептуально

нової державної сімейної політики, спрямованої на поліпшення становища сім'ї, повноцінного її розвитку, створення державою умов для виконання покладених на неї функцій. Слід запровадити нові державні та ринкові механізми щодо підвищення рівня та якості життя молодих сімей з дітьми, зокрема забезпечення гідної праці та її відповідної оплати, отримання й утримання житла, доступного і якісного медичного обслуговування та освіти, розширення меж пільгового кредитування, сприяння жінкам у поєднанні професійної діяльності і материнства тощо. Потребують також перегляду регулятивні механізми нинішньої міграційної політики України.

Перспективи подальших розвідок цього наукового дослідження полягають у розробці відповідних механізмів, що забезпечуватимуть зменшення соціальної та економічної нерівності населення, поліпшення житлових умов та стимулювання покращання демографічної ситуації в державі. Вони можуть стати підґрунтям для створення нових законодавчих проектів або вдосконалення існуючих нормативно-правових актів, що регулюватимуть окремі аспекти соціальної безпеки населення України.

### Література

- 1. Стешенко В. С.** Падіння народжуваності / Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії / В. С. Стешенко, В. П. Піскунов, І. О. Курило та ін. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – 560 с.
- 2. Вешневский А.** Особенности российской рождаемости / А. Вешневский // Население и общество. – 2006. – №100 : 608 с.
- 3. Черенько Л. М.** Рівень життя населення України / Л. М. Черенько. – К. : ТОВ Видавництво „Консультант”, 2006. – 428 с.
- 4. Держкомстат:** Населення України за 2011 рік скоротилося на 145 тисяч осіб. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://novynar.com.ua/politics/214044>.
- 5. Держкомстат:** дані за 2011 рік. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://slavs.org.ua/forum/topic/2833/derzhkomstat-dani-za-2011-k/>.
- 6. Демографическая ситуация** в Луганске и Луганской области – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://news.lugansk.info/2011/lugansk/04/000836.shtml>.

### **Гелемієва Н. М. Аналіз демографічної ситуації в Луганській області**

У роботі проведено аналіз демографічної ситуації у міських і сільських поселеннях України та Луганської області. Розглянута загальна динаміка населення за 2011 рік та основні демографічні показники такі, як коефіцієнт народжених, коефіцієнт померлих, природний приріст, коефіцієнт міграційного приросту, коефіцієнт шлюбів та коефіцієнт розлучень. Побудована діаграма динаміки чисельності наявного населення, складена таблиця динаміки основних демографічних



показників України та Луганської області.

**Ключові слова:** населення, народжуваність, смертність, демографічна ситуація, міграція.

**Гелемеева Н. Н. Анализ демографической ситуации в Луганской области**

В работе проведен анализ демографической ситуации в городских и сельских поселениях Украины и Луганской области. Рассмотрена общая динамика населения за 2011 год и основные демографические показатели такие, как коэффициент рождаемости, коэффициент смертности, естественный прирост, коэффициент миграционного прироста, коэффициент брачности и коэффициент разводимости. Построена диаграмма динамики численности имеющегося населения, составлена таблица динамики основных демографических показателей Украины и Луганской области.

**Ключевые слова:** население, рождаемость, смертность, демографическая ситуация, миграция.

**Gelemeyeva N. N. Analysis of demographic situation in Luhans'k region**

In an analysis of the demographic situation in urban and rural areas of Ukraine and Luhans'k region. The general dynamics of the population in 2011 and the main demographic indicators such as fertility, mortality, natural increase, immigration rate, marriage rate and divorce rate. Construct the diagram of population dynamics existing population dynamics and table of the main demographic indicators of Ukraine and Luhans'k region.

**Key words:** population, fertility, mortality, demography and migration.

УДК 331.56(477)

**Д. В. Демиденко**

**СУЧАСНИЙ СТАН БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ**

Постановка проблеми. Ринок праці є одним з основних елементів ринкової економіки. Розвиток економіки ринкового типу в Україні та формування ринку праці відбувались паралельно, однак не завжди узгоджено та ефективно. Поряд із глибокими структурно-інституціональними зрушеннями в економіці України, переорієнтацією напрямів економічної діяльності відбувається зміна пріоритетів і цінностей у соціально-економічному середовищі. В умовах становлення якісно нових трудових відносин неминучим явищем стає проблема безробіття, що може призвести до соціальної напруженості у суспільстві та вирішення якої потребує особливої уваги.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми та тенденції рівня безробіття та шляхів його мінімізації розглядали такі українські вчені, як: В. Федоренко, П. Нікіфоров, А. Вольська, І. Петрова, А. Казановський, О. Котляр, В. Костиков, О. Рузавіна, І. Маслова та ін. Багато праць вітчизняних та зарубіжних вчених присвячено дослідженню різних аспектів професійного навчання безробітних (В. П. Андрущенко, Б. С. Гершунський, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень, В. С. Лутай), неперервної професійної освіти, профорієнтації населення та психологічної підтримки безробітних (С. Я. Батишев, Р. С. Гуревич, Л. Є. Ляміна, М. Ш. Ноулз, В. В. Синявський, Б. О. Федоришин та ін.).

Мета статті – дослідити та проаналізувати сучасний стан безробіття в Україні, його соціально-економічні наслідки та основні шляхи подолання.

Виклад основного матеріалу. В сучасних умовах в Україні ринок праці потрібно розглядати як певний механізм, який функціонує на основі соціально-економічних і юридичних відносин між найманими робітниками, роботодавцями і державою та регулює співвідношення між пропозицією на послуги праці і попитом на ці послуги, умовами праці, вартістю послуг праці і її ціною.

Безробіття відповідає стану незайнятості працездатного населення та має негативні економічні й соціальні наслідки для усього населення регіону, де набуло особливого поширення [1, с. 56].

Природне безробіття – це частка безробітних, яка відповідає доцільному рівню повної зайнятості в економіці, тобто потенційному ВВП. Воно характеризує найкращий для економіки резерв робочої сили, спроможної достатньо швидко здійснювати міжгалузеві і міжрегіональні переміщення в залежності від потреб виробництва. На природний рівень впливають також система соціального страхування на випадок безробіття, авторитет профспілок, схильність людей до трудової діяльності, різниця в темпах зростання по секторах економіки, податки, тощо. Оскільки ці фактори мінливі, то і рівень природного безробіття з плином часу змінюється. Проблема безробіття є ключовим питанням в ринковій економіці, і не вирішивши його неможливо налагодити ефективну діяльність економіки. Особливо гостро проблема безробіття стоїть зараз перед Україною, оскільки її економіка знаходиться в кризовому стані. Величезний економічний спад, розваливши промисловість, не міг не торкнутися і ринку праці. За останні 4 роки чисельність зайнятого населення скоротилася на 9 %.

Рівень безробіття розраховується як відношення чисельності безробітних, які зареєстровані в державній службі зайнятості, до працездатного населення працездатного віку. Тобто та частина людей серед населення працездатного віку, які шукають роботу і реєструються в державній службі зайнятості, використовується для розрахунку показника „рівень зареєстрованого безробіття”. Цей показник свідчить про кількість тих людей, які прийшли до центрів зайнятості та отримали

статус безробітного. Цей статус надається у випадку, коли протягом семи днів після звернення людина не була працевлаштована на підходящу для неї роботу. Значний недолік такої методики розрахунку полягає у заниженні реального числа безробітних, оскільки в країнах, де соціальна допомога безробітним низька або де-факто відсутня, багато осіб не реєструються як безробітні на біржі праці. Згаданий феномен також спостерігається у сільських регіонах, де працездатне населення займається обробленням (власної) землі, що не охоплюється статистикою як діяльність господарювання [2, с. 22].

Збільшення зареєстрованого безробіття означає збільшення кількості звернень по допомогу у працевлаштуванні до служби зайнятості та зростання довіри до її послуг у населення. Станом на 1 грудня 2012 року на обліку в центрах зайнятості перебувало 468,8 тис. незайнятих громадян, у т.ч. мали статус безробітного 441,3 тис. осіб.

Проте показник щодо рівня зареєстрованого безробіття не дає повного уявлення про загальну ситуацію з безробіттям у країні. Для визначення реальних масштабів зайнятості і безробіття світовою практикою використовуються дані вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, в основу яких покладена методологія Міжнародної організації праці (МОП).

Показник „рівень безробіття (за методологією МОП)” визначається у відсотках як співвідношення чисельності безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення відповідного віку. За даними Державної служби статистики, рівень безробіття в Україні, визначений за методологією МОП, знизився з 8,2% економічно активного населення у I півріччі 2011 року до 7,8% економічно активного населення у I півріччі 2012 року.

Отже вищевикладені показники – рівень зареєстрованого безробіття і рівень безробіття, визначений за методологією МОП, розраховуються за різною методологією і тому не суперечать один одному, а відображають різні явища на ринку праці.

Безробіття вважається, з одного боку, важливим стимулятором активності працюючого населення, а з другого – великим суспільним лихом. Серед негативних наслідків безробіття в Україні можна навести наступні:

- недовикористання здібностей людей означає зниження ВВП відповідно до закону Оукена;
- зростання безробіття руйнує соціальну стабільність суспільства;
- безробіття хворобливо відбивається на фізичному і моральному стані безробітних людей; не реалізуються їхні професійні здібності, людина втрачає кваліфікацію. У людей виникає почуття соціальної неповноцінності, яке нерідко призводить до трагедій;
- безробіття підштовхує незайнятих роботою людей на шлях злочинної діяльності.

Особливої уваги потребують соціальні наслідки безробіття, які

негативно відбиваються на моральному здоров'ї суспільства. Американські фахівці вимушені визнати, що „безробіття – це щось більше, ніж економічна біда, це також і соціальна катастрофа. Депресія приводить до бездіяльності, а бездіяльність до втрати кваліфікації, втрати самоповаги, занепаду моральних засад, а також до суспільних і політичних безладів”.

Негативні наслідки безробіття вимагають проведення державою певної політики зайнятості. Держава має в розпорядженні три її напрями. Функція соціальної політики полягає у виробленні і практичному застосуванні заходів по наданню допомоги безробітним з метою підтримки їх життєвого рівня. Політика у сфері зайнятості має бути спрямована на створення нових робочих місць, системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, підвищення життєвого рівня пенсіонерів, малозабезпечених сімей. Макроекономічна політика припускає використання грошово-кредитних заходів для скорочення безробіття.

Загальна кількість безробітних в Україні складає 8,3 млн. чоловік, а приховане безробіття в Україні в кілька разів масштабніше навіть від тієї цифри, яка обчислюється за методологією Міжнародної організації праці (МОП), тому що з 1,9 млн. чол. офіційних безробітних 1,4 млн. чол. - жителі міст, але ж проблема зайнятості значно гостріше стоїть перед жителями сільських місцевостей. Цю ситуацію можна пояснити тим, що високий рівень безробіття серед жителів сільських місцевостей ховається за рахунок специфічної статистичної категорії зайнятих в неформальному секторі, це люди, які намагаються вижити завдяки натуральному підсобному господарству, оскільки для переходу до товарного їм зазвичай бракує необхідних ресурсів, також знань, а знайти роботу вони не можуть. Більша частина зайнятих в неформальному секторі, яких в першому півріччі 2010-го налічувалося 4,5 млн. чоловік, доводиться на жителів сіл (2,3 млн. чол.) і районних центрів (приблизно 700 тис. чол.). Ці 3 млн. чол. працюють в сільському господарстві. Інші зайняті на різних непостійних підробках за принципом „де припаде”.

Другою за чисельністю групою прихованого безробіття є особи, які знаходяться в неоплачуваних відпустках (320 тис. чол.), які переконались в неможливості знайти роботу і, відповідно, припинили її шукати і не зараховуються ні за однією методикою до безробітних (280 тис. чол.).

Тобто українців, яких можна назвати не безробітними, налічується 5,1 млн. чол. При цьому в режимі неповного робочого дня/тижня вимушено працюють приблизно 1,32 млн. чол. Таким чином, загальна кількість безробітних складає 8,3 млн. чол. (за методологією МОП – 1,9 млн. чол. прихованих безробітних – 5,1 млн. напівбезробітних, працюючих неповний робочий день/тиждень, – 1,32 млн. чол.). Відзначається, що цей показник в чотири рази перевищує рівень безробіття за методологією МОП і в 23 рази – рівень зареєстрованого безробіття.

Динаміку безробітного населення України показано в табл. 1. [5].

Таблиця 1  
Безробітне населення (за методологією МОП) в Україні

	безробітне населення (за методологією МОП)			
	у віці 15-70 років		працездатного віку	
	в середньому, тис.осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	в середньому, тис.осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи
2000	2655,8	11,6	2630,0	12,4
2001	2455,0	10,9	2440,3	11,7
2002	2140,7	9,6	2128,6	10,3
2003	2008,0	9,1	1994,0	9,7
2004	1906,7	8,6	1888,2	9,2
2005	1600,8	7,2	1595,2	7,8
2006	1515,0	6,8	1513,7	7,4
2007	1417,6	6,4	1416,7	6,9
2008	1425,1	6,4	1424,0	6,9
2009	1958,8	8,8	1956,6	9,6
2010	1785,6	8,1	1784,2	8,8
2011	1732,7	7,9	1731,7	8,6

Отже, спостерігається скорочення ваги безробітного населення у % до осіб працездатного віку яка склала у 2011 р. 0,2%, в порівнянні з 2010 р., у 2010 р. вага безробітного населення у % до осіб працездатного віку скоротилася у порівнянні з 2009 р. на 0,8%. На нашу думку, ця тенденція пов'язано зі стабілізацією економіці України після кризи 2009 р.

Аналогічна тенденція простежується стосовно економічно активного населення у віці 15-70 років – спостерігається скорочення ваги безробітного населення стосовно економічно активного населення у віці 15-70 років.

У табл. 2. Показано безробітне населення працездатного віку зареєстроване у державній службі зайнятості [5].

Отже, спостерігається скорочення безробітного населення працездатного віку що зареєстроване у державній службі зайнятості, у 2011 р. це скорочення склало в порівнянні з 2010 р. 53,2 тис. осіб. Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік показано у табл. 3 [5].

Таблиця 2

Безробітне населення працездатного віку зареєстроване у державній службі зайнятості

	в середньому, тис. осіб	у % до	
		економічно активного населення працездатного віку	населення працездатного віку
2000	1 178,7	5,6	4,2
2001	1 063,2	5,1	3,8
2002	1 028,1	5,0	3,7
2003	1 024,2	5,0	3,6
2004	975,5	4,7	3,5
2005	891,9	4,4	3,2
2006	784,5	3,8	2,8
2007	673,1	3,3	2,4
2008	596,0	2,9	2,1
2009	693,1	3,4	2,5
2010	452,1	2,2	1,6
2011	505,3	2,5	1,8

Отже, за допомогою державної службі зайнятості було працевлаштовано у 2011 р. 762,7 тис. осіб, що на 18,2 тис. осіб більше за відповідний показник 2010 р. Потреба в робочій силі, на кінець 2010 року у порівнянні з 2010 р має тенденцію до скорочення.

Розглядаючи сучасний стан зайнятості та безробіття в Україні, наковці окреслюють наступні проблеми [1, 4]:

1. В Україні за останні роки зросли зайнятість населення на некваліфікованих роботах, в особистому і підсобному господарстві, самозайнятість.

2. Постійно зростає рівень старіння робочої сили. Кожний 13-й працюючий громадянин України досяг сьогодні пенсійного віку.

3. Відбувається стрімке скорочення чисельності працездатного контингенту. Очікуване скорочення трудоресурсного потенціалу настільки значне, що не може бути компенсоване за рахунок росту продуктивності праці. Тому в перспективі праця стане одним із найбільш дефіцитних, якщо не найбільш дефіцитним ресурсом в Україні.

4. Вагомий і ефективний сектор українського ринку праці сформувала робота за кордоном, що в перспективі ще сильніше загострюватиме проблему дефіциту робочої сили.

Таблиця 3

Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік

	Всього, тис. осіб.	Працевлаштовано		перебували на обліку, на кінець року тис. осіб	Потреба в робочій силі, на кінець року тис. осіб
		тис. осіб	у % до тих, які перебували на обліку		
2000	2 744,1	597,0	21,8	1 188,0	68,2
2001	2 760,2	772,7	28,0	1 028,8	96,9
2002	2 799,2	831,8	29,7	1 055,2	123,9
2003	2 835,2	877,3	30,9	1 003,7	138,8
2004	2 900,6	984,2	33,9	998,9	166,5
2005	2 887,7	1 049,8	36,4	903,5	186,6
2006	2 700,4	1 070,8	39,7	780,9	170,5
2007	2 419,7	1 098,6	45,4	660,3	169,7
2008	2 500,7	1 084,0	43,3	876,2	91,1
2009	2 143,3	702,7	32,8	542,8	65,8
2010	1 847,4	744,5	40,3	564,0	63,9
2011	1 855,0	762,7	41,1	501,4	59,3

Висновки. На нашу думку, покращенню стану зайнятості населення і скороченню безробіття сприяють:

1. Розширення практики формування державного замовлення на підготовку фахівців вищими та спеціальними навчальними закладами, з урахуванням прогнозів потреб галузей народного господарства, здійснення відповідної професійної перепідготовки, заохочення децентралізованого фінансування підвищення кваліфікації працівників.

2. Вдосконалити інструментарій заохочення населення України до самозайнятості та створити комплекс стимулів створення нових робочих місць в приватному секторі економіки, зокрема, податкових інструментів, розширити повноваження місцевих органів влади у заохоченні підприємств до створення нових робочих місць.

3. Підвищити мобільність робочої сили шляхом: поширення інформації про становище на регіональних ринках праці; впровадження додаткових стимулів створення робочих місць в депресивних регіонах; розвитку вахтових методів тимчасового працевлаштування; демократизації ринку житла.

Лише за таких умов можна створити висококонкурентний ринок праці з орієнтацією на працівника та його добробут.

## Література

- 1. Зайцева К. В.** Державне управління зайнятістю населення / К. В. Зайцева – Донецьк : МПП „ВІК”, 2005. – 319 с. **2. Калініна С. П.** Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект / С. П. Калініна – Донецьк: ДНУ, 2005. – 227 с. **3. Основні показники ринку праці** (річні дані) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> **4. Гальків Л. І.** Втрати людського капіталу України: чинник безробіття / Л. І. Гальків. – Економіка і регіони. – 2009. – №2. – С. 110-113. **5. Лопатіна К. А.** Стан та напрями ліквідації проблеми безробіття в Україні / К. А. Лопатіна. – Управління розвитком. – 2011. - №16 (113). – С. 85-86. **6. Держцентр зайнятості:** Рівень безробіття в Україні нижче, ніж у ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukranews.com> **7. Рівень безробіття** в Україні 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rbc.ua/> **8. Рівень безробіття** в Україні 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.finance.ua/>

УДК [055.93 : 159.98] : 347.775

**М. О. Дудкова**

### ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЇ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ

Постановка проблеми. Психологія комерційної таємниці – одна з нових і актуальних проблем економічної психології. Причина, що мотивує підприємця самостійно здійснювати перспективну розробку – асиметрія інформації, тобто така ситуація, коли він володіє важливою інформацією, а інші – ні. Проте дуже важливо зуміти зберегти цю інформацію. Часто підприємство, що нещодавно виникло, ліквідується через елементарну психологічну неграмотність його керівників і засновників, від яких у сучасних умовах потрібна розробка не лише ринкової стратегії, а й стратегії забезпечення інформаційної безпеки, знання психології збереження комерційної таємниці у фірмі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання економічної психології докладно розглядаються вітчизняними і зарубіжними дослідниками. Особливо позитивну оцінку отримали індивідуальні роботи Н. Андрєєвої, В. Познякова, С. Цветкова, Г. Ложкіна, В. Спасеннікова та інш.

Мета статті – ознайомити з основними питаннями психологічного аналізу комерційної таємниці як однієї із основних проблем економічної психології, причинами її втрати і перешкодами розголошування. Проаналізувати типові помилки управління підприємством.

Виклад основного матеріалу. Одним з економічно значущих об'єктів інтелектуальної власності фірми є інформація, що становить комерційну таємницю. Будь-яка інформація про діяльність компанії, що



стала доступною для конкурентів, може бути використана їй на шкоду.

Г. Ложкін і В. Спасенніков виділяють два види інформації, що становить цінність для конкурента: комерційну і промислову. Комерційну інформацію, як відомості про кредити, банківські операції, прибутки, договори, плани інвестицій, постачальників, контрагентів, клієнтів, плани реалізації, обсяги закупівель і продаж, структуру капіталу; бухгалтерська і фінансова звітність, відомості зарплат, ділове листування, відомості про співробітників фірми [1, с. 218]. Промислова інформація включає відомості про нові ідеї, винаходи, патенти, конструкторську документацію, звіти науково-дослідницьких та дослідно-конструкторських робіт, формули, рекомендації, дані про запаси корисних копалин, а також геологічні карти [1, с. 218].

Частина промислової і комерційної інформації є комерційною таємницею. Виходячи із вище зазначеного можна зробити умовивід, що комерційна таємниця підприємства – це відомості, що не є державними секретами, але пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансами та іншою діяльністю підприємства, розголошення яких може завдати шкоди його інтересам.

Відповідно до ст. 30 Закону України „Про підприємства в Україні” склад та обсяг відомостей, що становлять комерційну таємницю, порядок їх захисту визначаються керівником підприємства [2].

Визначивши, що являє собою комерційна таємниця та її важливість для підприємства, перейдемо до з'ясування причин, через які фірма може втратити частину комерційної інформації.

Втратити інформацію можна через співробітників, публікації, виступи на конференціях, звіти. Заволодіти необхідними відомостями можна за допомогою комп'ютерних мереж, пристроїв для підслуховування.

Є дві форми втрати інформації: навмисна і ненавмисна. Навмисний витік інформації може стати наслідком, наприклад, образи. Ненавмисна втрата інформації при ділових контактах, рекламних кампаніях часто пов'язана з бажанням показати себе, похизуватися і є слабким місцем багатьох фірм, особливо вітчизняних. Про настанову „більше брати інформації, ніж давати” часто забувають під час неформального спілкування.

Комерційна таємниця фірми, на відміну від державної таємниці, охороняється силами самої фірми, тому підприємцям слід створювати систему інформаційної безпеки, яка дасть змогу зберегти цінну інформацію.

Міцність системи інформаційної безпеки залежить від надійності, відповідальності і підготовленості персоналу. При цьому психологічне забезпечення комерційної таємниці необхідне на всіх етапах роботи з кадрами. Питання про лояльність працівника, перш за все, постає на етапі набору кадрів.

Ю. Таран, у своїй статті „Лояльність як вимога часу” зазначає,

лояльність – це відданість справі фірми, що з'являється завдяки ефективній підготовці кадрів, ідентифікації особистих інтересів з успіхами кампанії і, нарешті, людський зв'язок між підлеглими і начальником [3].

Слід пам'ятати про те, що ніяка перевірка і психологічне обстеження не зможуть гарантувати стовідсоткову лояльність працівника. Його ставлення до фірми залежить від багатьох чинників, у тому числі і від сумісності особистості керівника та особистості підлеглого, від психологічного клімату в колективі.

Психологічний відбір і підготовка потрібні і представникам служби безпеки фірми. Основними психологічними характеристиками цих співробітників є високий рівень вербального інтелекту, емоційна стійкість, високий рівень самоконтролю і самовладання, адекватний рівень сприйнятливості до загрози, високий рівень емпатії, відданість фірмі, низький рівень тривожності, володіння основами психодіагностики, прийомами психологічної дії, уміння розпізнавати брехню і слабка схильність до впливів, спеціальна спортивна підготовка [1, с. 221].

Ефективна система комунікацій між співробітниками та адміністрацією, забезпечення співпадання особистих прагнень з основною метою колективу перешкоджає розголошуванню комерційної таємниці. Співробітники не потребують якоїсь окремої мотивації, вона повинна збігатися з мотивацією підприємства і керівництва. На цій основі формується колективна ідентичність, люди починають сприймати себе членами однієї команди.

Відносини між керівництвом фірми і працівниками характеризуються взаємними зобов'язаннями: працівники платять своєю лояльністю, а керівництво піклується про працівників, їх добробут і задоволення особистих потреб.

При цьому слід мати на увазі чотири типові помилки менеджменту, які руйнівно діють на процес корпоративної ідентифікації:

- невідповідність вимог, що висуваються;
- зрівняння в оплаті;
- безконтрольність;
- неухвага до психологічного клімату [1, с. 222].

Економіко-психологічна компетентність керівника, ефективність планування, грамотний підбір та розстановка кадрів, що спираються на індивідуальний підхід до співробітників, дає змогу уникнути першої помилки менеджменту.

Для того, щоб не допустити другої помилки менеджменту, очевидна необхідність компетенції в психологічних аспектах економічного стимулювання.

У економічній психології вітчизняні дослідники виділяють пряму зацікавленість у процесі і безпосередньому результаті роботи і непрямую мотивацію, основним компонентом якої є мотивуюча роль заробітної

плати [1, с. 223]. Дотримання принципу оплати праці за результатами виконаної роботи є необхідною, але не достатньою умовою забезпечення ефективної діяльності і задоволеності нею. Важливо спиратися на максимально об'єктивні та справедливі критерії оплати праці робітникам. Зміни в прямій мотивації передбачають вплив шляхом переконання, навіювання на особу працівника, на його систему цінностей.

Владна, примусова мотивація виникає під загрозою погіршення задоволення якихось потреб підлеглого при невиконанні ним пред'явлених керівництвом вимог. Способи її реалізації – вимога, розпорядження, наказ, погроза.

Проте найвдалішими і найдієвішими методами є засоби морального заохочення. Позитивні підтвердження особливо дієві, якщо вони використовуються негайно, конкретно та щиро.

Ще однією проблемою є те, що через невизначеність правової ситуації у вітчизняному бізнесі співробітників звичайно підбирають з родичів і друзів, а не на конкурсній основі. Це породжує складнощі у стимулюванні, стандартна система заохочень і покарань зазнає істотних змін значно знижуючи адміністративні можливості. Хочеться зазначити, що справедливість – один з найвищих принципів взаємовідносин між людьми. Важливо її не зруйнувати.

Щоб не допустити третьої типової помилки менеджменту, а саме безконтрольності і відсутності пильності в організації, важливо ставити конкретні завдання із забезпечення інформаційної безпеки підприємства, що стосуються, наприклад, правил зберігання документів або використання копіювальної техніки.

Четверта помилка управління підприємством – це неухвага до психологічного клімату. Важливо забезпечити позитивний емоційний фон відносин, цьому, у свою чергу, дуже сприяє неформальне спілкування, а також гармонійне поєднання умов співпраці і суперництва. Необхідний постійний моніторинг відносин між людьми, що володіють інформацією, урахування їх морального і психологічного стану.

Дослідники з питань інформаційної безпеки і комерційної таємниці відмічають, що психологічне забезпечення комерційної таємниці в процесі відбору, підготовки, просування та звільнення кадрів ефективніше і дешевше, ніж при звичайному засекречуванні інформації.

Висновки. Правильна побудова охорони комерційної таємниці на підприємстві дозволяє створити систему економічної безпеки, яка дасть змогу зберегти цінну інформацію. Для того щоб така система працювала, знадобиться чимало зусиль та кваліфікованих управлінських рішень. Водночас, слід розуміти, що людина, котра має доступ до якоїсь цінної, нікому не відомої інформації, має спокусу скористатись такою інформацією задля власного збагачення.

Перспективи подальших розробок. Подальші дослідження планується провести в напрямку більш досконалого вивчення

комерційної таємниці, як однієї із основних проблем економічної психології.

### Література

1. **Ложкін Г. В.** Економічна психологія. Навчальний посібник. – 2 вид-ня, переробл. і доповн. / Г. В. Ложкін, В. В. Спасенніков – Київ : ВД „Професіонал”, 2007. – 400 с.
2. **Закон України „Про підприємства в Україні”** / [Електронний ресурс] // ВВР, 1998, ст. 30. – Режим допуску : <http://www.office-metodist.com.ua/e-ommerce/resource.php?id=450&ukr=ukr>
3. **Юрій Таран** Лояльність як вимога часу. [Електронний ресурс] Ю. Таран // Режим допуску : <http://dialogs.org.ua/ru/project/page1467.html>.

#### **Дудкова М. О. Особливості психології комерційної таємниці**

У статті охарактеризовано психологічний зміст комерційної таємниці на підприємстві, досліджено типові помилки управління підприємством. У сучасних умовах психологія комерційної таємниці є актуальною проблемою. Часто підприємство, що нещодавно виникло, ліквідується через елементарну психологічну неграмотність його керівників. Автор приходить до висновку, що будь-яка інформація про діяльність компанії, що стала доступною для конкурентів, може бути використана їй на шкоду. Стаття буде цікава фахівцям у галузі економіки, викладачам економічних дисциплін, студентам – майбутнім економістам.

**Ключові слова:** комерційна інформація, промислова інформація, система інформаційної безпеки, лояльність.

#### **Дудкова М. О. Особенности психологии коммерческой тайны**

В статье охарактеризовано психологическое содержание коммерческой тайны на предприятии, исследовано типичные ошибки управления предприятием. В современных условиях психология коммерческой тайны является актуальной проблемой. Часто предприятие, которое недавно возникло, ликвидируется через элементарную психологическую неграмотность его руководителей. Автор приходит к выводу, что любая информация о деятельности компании, которая стала доступной для конкурентов, может быть использована ей в ущерб. Статья будет интересна специалистам в отрасли экономики, преподавателям экономических дисциплин, студентам – будущим экономистам.

**Ключевые слова:** коммерческая информация, промышленная информация, система информационной безопасности, лояльность.

#### **Dudkova M. O. Features of psychology of commercial secret**

In the article psychological maintenance of commercial secret is described on an enterprise, the typical mistake of management an enterprise are investigational. In modern terms psychology of commercial secret

is|appear| the issue of the day. Often an enterprise which arose up recently is liquidated through elementary psychological illiteracy of his leaders. An author comes to the conclusion, that any information about activity of company. Which became accessible for competitors, can be utilized it in harm. The article will be interesting specialists in branch of economy, to the teachers of economic disciplines, students – to the future economists.

**Key words:** commercial information, industrial information, system of information security, loyalty.

УДК:338/43(477)

**О. Є. Кадук**

### **АНАЛІЗ ВИРОБНИЦТВА І СПОЖИВАННЯ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ ЯК ФАКТОРІВ ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ В ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

Постановка проблеми. Харчування і безпека харчових продуктів надають саме безпосередній вплив на суспільне здоров'я і мають велике значення для кожної людини. Правильно збалансований раціон харчування, що дозволяє задовольнити фізіологічні потреби організму і регулярна фізична активність – це найважливіші умови для гарного здоров'я.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання споживання продуктів харчування освітлені в багатьох публікаціях. Вони стосуються динаміки споживання, типології національної економіки за рівнем розвитку, оцінки рівня продовольчого споживання, стану продовольчої безпеки країни. Так, член-кореспондент УААН Б. Пасховер [3] аналізує зміни споживання продуктів харчування на душу населення в Україні, калорійність та вартість споживання продукту, дефіцит продовольчого харчування за 1960-2005 рр. в порівнянні з раціональними нормами, розробленими УкрНДІ харчування і показниками розвинених країн з точки зору сучасного стану продовольчої безпеки країни. Фірсов Є.О. [6] досліджує споживання продуктів харчування за віковими групами, виявляє причини відмінностей, їх вплив на здоров'я людей в умовах економічної кризи в Україні. Однак, ці питання не достатньо вивчені на регіональному рівні.

Метою статті є виявлення залежності між зміною виробництва і споживання основних продуктів харчування в країні та здоров'ям населення Луганської області, проведення аналізу рівня споживання продуктів харчування, дослідження зміни коефіцієнтів смертності в Луганській області, виявлення напрямків збільшення виробництва продовольчих товарів, поліпшення їх споживання.

Виклад основного матеріалу. В умовах переходу країни на ринкові відносини виробництво продуктів харчування знизилося. У цьому

полягає одна з основних причин зниження рівня споживання продуктів харчування і погіршення їх структури. Частина виробленої продукції експортується, частина виділяється на зберігання та інші цілі, частина продуктів імпортується. Це в певній мірі впливає на рівень споживання продуктів харчування. Але табл.1 показує, що по Луганській області збільшилося споживання всіх продуктів харчування, в той же час виробництво збільшилося, тільки якщо порівнювати з 2000 р. по зерновим культурам, соняшнику, овочам і баштанним, молоці і яйцям. Якщо порівнювати з рівнем 1995 р. то спостерігається зниження виробництва всіх продуктів харчування і збільшення їх споживання, причому в 2011 р. не було виробництва цукрових буряків. Це означає, що споживання задовольняється за рахунок імпортованих продуктів харчування.

Таблиця 1  
Виробництво і споживання продуктів харчування на одну особу в Луганській області

Виробництво			Споживання		
Види продуктів	2011 в порівнянні з		Види продуктів	2011 в порівнянні з	
	1995 р. (+,-), %	2000 р. (+,-), %		1995 р. (+,-), %	2000 р. (+,-), %
Зернові культури	+53,4	+229,5	Хлібні продукти	+0,7	-5,1
Цукровий буряк	-99,9	-99,8	Цукор	+98,8	-3,4
Насіння соняшника	+176,8	+179,6	Олія	+69,1	+94,3
Картопля	+59,7	+24,0	Картопля	-8,0	-23,9
Овочі та баштанні	+42,5	+34,3	Овочі та баштанні	-10,9	+21,8
Плоди та ягоди	-38,9	-27	Плоди та ягоди	+40	+64,1
М'ясо у заліковій вазі	+6,1	+38,5	М'ясо та м'ясопродукти	+58,0	+200
Молоко	-32,7	-0,5	Молоко та молокопродукти	+32,2	+72,4
Яйця	+166,3	+171,8	Яйця	+98,0	+93,8

Розраховано за даними [5]

У країні спостерігається дефіцит більшості продуктів харчування в порівнянні з нормами раціонального харчування, встановленого УкрНДІ харчування (табл. 2).

Особливо значний дефіцит овочів та баштанних (-37,4%), молока та молочних продуктів (-45,0%), плодів культур (-57,3%). Медичною наукою встановлено, що здоров'я людей багато в чому залежить від рівня та збалансованості елементів живлення. Їжа постачає організму не тільки енергетичні ресурси, але і забезпечує надходження білків, жирів, вуглеводів, вітамінів і мінеральних солей, які потрібні для оновлення клітин і тканин людей. Їжа необхідна також для утворення ферментів, гормонів та інших регуляторів обміну речовин. Недостатнє і незбалансоване харчування значно знижує захисні сили організму, що

сприяє виникненню багатьох захворювань.

Таблиця 2

Рівень споживання основних продуктів споживання на одну особу  
в Луганській області

Види продуктів	Раціональна норма споживання по УкрНДІ споживання кг/рік	Фактичне споживання в країнах ЄС (2002р.), кг/рік	Фактичне споживання, кг/рік			2011 р. збільшення (+), зменшення (-) споживання в порівнянні, у %		
			1990 р.	2000 р.	2011 р.	з 1990 р.	з 2000 р.	нормою УкрНДІ
М'ясо та м'ясопродукти	83	95	79,9	22,9	68,4	-14,4	+198,7	-17,5
Молоко та молокопродукти	380	363	381,6	121,9	208,8	-45,3	+71,2	-45,0
Яйця	290	225	236	131	252	+6,7	+92,4	-13,1
Риба та рибні продукти	20	24	17,5	7,6	18	+2,8	+136,8	-10
Цукор	38	41	48,8	38,7	37,2	-23,7	-3,8	-2,1
Олія	13	19	13,5	10,6	20,4	+51,1	+92,4	+56,9
Картопля	124	81	98,7	108,0	81,6	-17,3	-24,4	-34,2
Овочі та баштанні	161	116	99,7	83,2	100,8	+1,1	+21,1	-37,4
Плоди та ягоди	90	110	37,5	23,6	38,4	+2,4	+62,7	-57,3
Хлібні продукти	102	97	124,9	112	105,6	-15,4	-5,7	+3,5

Розраховано за даними [3, 5]

Значний дефіцит в Луганській області, не може не впливати негативно на здоров'я людей. Слід зауважити, що вплив на здоров'я населення, тривалість його життя визначають декілька факторів, кожен з яких має певну еластичність. Зокрема, розглянемо смертність населення по Луганській області. Якщо в 1985 і 1990 рр. кількість померлих на 1000 чоловік населення не перевищувало в середньому 12,2 то в 2000 р. кількість їх зросла до 17,6, а в 2005 до 18,3, в 2011 коефіцієнт смертності знизився до 16,3. У цьому виявився вплив комплексу причин, включаючи зміни умов життя народів умовах трансформації економіки, невпевненість багатьох людей у завтрашньому дні, політична нестабільність, але, безсумнівно, важливе значення має недостатнє харчування. В цей же час в країнах Європейського Союзу споживання більшості продуктів наближається до раціональних норм споживання і в більшості цих країн спостерігається зниження смертності. Так, в Австрії коефіцієнт смертності знизився від 10,8 у 1990 р. до 9,1 в 2011 р., в Німеччині відповідно від 11,6 до 10,4, у Бельгії від 10,6 до 9,6, Великобританії від 11,2 до 8,8, Швеції – від 11,1 до 9,5. Ці дані підтверджують вплив раціонального харчування на здоров'я людей [2].

Аналіз смертності в Україні з причин захворювань показав (табл. 3), що за 2005 рік відбулося найбільше смертей від захворювань систем

кровообігу (62,8%), новоутворень (11,3%), а у 2011 році ці показники становили 65,5% і 12,5 % відповідно. Таку тенденцію можна пояснити, зокрема, недостатнім і незбалансованим харчуванням. В умовах недоїдання вони відчувають нервові перенапруження і стрес, які в свою чергу можуть викликати хвороби серцево-судинної системи – основної причини летальних результатів в сучасних умовах.

За останні 19 років населення в Україні скоротилось на 5875,6 тис. чол. або на 11,3%, в Луганській області на 535,1 тис. чол. або на 18,7% [5].

Таблиця 3  
Смертність від захворювань в Луганській області [5]

	Всього померлих	З них від:					
		хвороб системи кровообігу	новоутворень	зовнішніх причин смерті	хвороб органів травлення	хвороб органів дихання	деяких інфекційних та паразитарних хвороб
2005	44375	27876	5035	4153	2405	2052	942
2006	42572	27316	4804	3594	2295	1836	799
2007	42023	26657	4644	3657	2453	1778	788
2008	42181	26761	4593	3493	2719	1752	906
2009	39226	25131	4734	2819	2377	1646	792
2010	38921	25562	4747	2525	2111	1515	746
2011	37256	24402	4654	2536	1961	1418	669

Для подолання тенденції зменшення чисельності населення важливе значення має збільшення народжуваності. З даних (рис.1) видно, що в 1960 р. народжуваність була на рівні 24 народжених на 1000 чоловік населення, за 1965-1985 р.р. – 15 чол. Але, починаючи з 1990 р., народжуваність починає знижуватися: в 2000 р. рівень її знизився до 6,2. Тут також проявляється вплив економічної кризи, спостерігається підвищення народжуваності. З 2002 р. спостерігається збільшення народжуваності. Безсумнівно, важливу роль в цьому зіграли грошові допомоги сім'ям у зв'язку з народженням першої, другої і третьої дитини відповідно 12, 25 і 50 тис. грн. відповідно.

Проведений аналіз показує важливе значення збільшення виробництва продуктів харчування для здоров'я людей, зменшення смертності в країні. Падіння виробництва відбулося в сільськогосподарських підприємствах з кількох причин. Високотоварні підприємства мають більш високої ефективності виробництва, ніж дрібні та низькотоварні господарства. Це обумовлено більш значними можливостями великих господарств у використанні таких факторів, як суспільний поділ праці і виробництва, більш ефективне використання високопродуктивної техніки та інших досягнень науково-технічного



прогресу. Але для реалізації потенційних можливостей сільськогосподарських підприємств необхідно виконувати об'єктивні вимоги економічних законів товарного виробництва, а найперше з них – це вимога еквівалентності товарного обміну. Ця вимога не виконувалася через непропорційне збільшення цін на промислові товари у порівнянні з цінами на сільськогосподарські товари при переході на ринкові відносини.

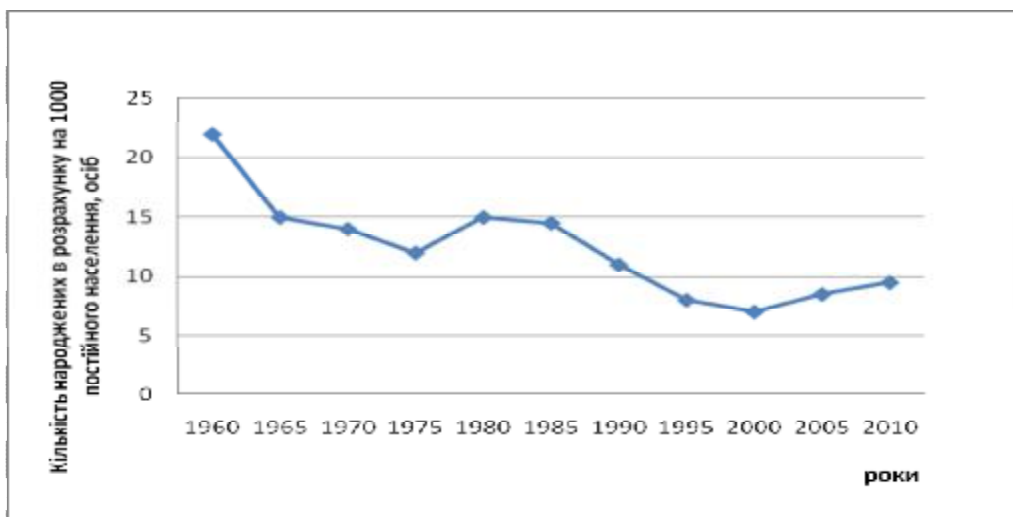


Рис. 1. Динаміка народжуваності в Луганській області (1960 – 2010 р.р.) [3, 5]

У сучасних умовах сільськогосподарські підприємства не можуть обійтися без значної державної фінансової підтримки. Це пояснюється, насамперед, тим, що в цій галузі зберігається конкуренція через масову кількість товаровиробників. Вони не можуть впливати на рівень цін на сільськогосподарські товари, в той час як промислові підприємства в тій чи іншій мірі використовують монополіні ціни на свою продукцію, споживану сільськогосподарськими підприємствами. Як результат цього, частина доходів, створених у сільському господарстві, перерозподіляється через механізм цін в інші галузі економіки. Не можна не відзначити необхідність скорочення квоти на продукти харчування імпортованої сільськогосподарської продукції, особливо тієї, яка може вироблятися в Україні. Міністр АПК вважає, що якщо правильно спланувати свою роботу, чітко зорієнтувати інвесторів, то Україна вже через 3-4 роки може подвоїти виробництво сільськогосподарської продукції [1]. Ці питання більш детально будуть висвітлені в подальших дослідженнях, присвячених проблемі продовольчої безпеки країни і регіонів.

Висновки і пропозиції. Проведений аналіз виробництва та споживання продуктів харчування показав, що зменшення виробництва сільськогосподарської продукції негативно вплинуло на споживання

продуктів харчування та здоров'я людей. Необхідно нарощувати обсяги виробництва сільськогосподарської продукції. Як показує досвід розвинених країн, в сучасних умовах найважливішою основою успішної діяльності сільськогосподарських підприємств є регулювання державою паритету цін на сільськогосподарські продукти і промислові товари, споживані в сільському господарстві, і прями урядові субвенції сільськогосподарських підприємствам. Така допомога фактично є способом відновлення еквівалентного обміну між сільським господарством та іншими галузями економіки. Обмеження ввезення імпортованих продуктів харчування також сприятиме підтримці вітчизняного виробника.

### Література

1. **Министр АПК:** Я гречку еще лет пять есть не смогу [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://agroconf.org/content/ministr-apk-ya-grechku-eshche-let-pyat-est-smogu>.
2. **Общий коэффициент смертности** (на 1000 жителей), 1950-2011 [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.demoscope.ru/weekly/app/app4089.php>.
3. **Пасховер Б.** Сучасний стан продовольчої безпеки / Б. Пасховер // Економіка України. 2006, – №4, – С.43-49.
4. **Смоляр В. И.** Рациональное питание / В. И. Смоляр – К. : Наук.Думка. 1991. – 308 с.
5. **Статистический ежегодник** Луганской области за 2011 год. – Луганск, 2012. – 770 с.
6. **Фирсов Е. А.** Анализ производства и потребления продуктов питания в Украине / Е. А. Фирсов – [Электронный ресурс] – Режим доступа : [http://www.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvlnau/Ekon/2009\\_6/articles/EA\\_Firsov.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvlnau/Ekon/2009_6/articles/EA_Firsov.pdf)

#### **Кадук О. Є. Аналіз виробництва і споживання продуктів харчування як факторів здоров'я населення в Луганській області**

Розглядається вплив виробництва на споживання продуктів харчування в Луганській області на здоров'я людей. Приведено порівняння досвіду розвинених країн, обґрунтовано, що в сучасних умовах найважливішою основою успішної діяльності сільськогосподарських підприємств є регулювання державою паритету цін на сільськогосподарські продукти і промислові товари, фінансова підтримка держави та обмеження ввозу імпортованих продуктів харчування.

**Ключові слова:** продукти харчування, виробництво та споживання, сільськогосподарське виробництво, паритет цін, підтримка держави.

#### **Кадук А. Е. Анализ производства и потребления продуктов питания как факторов здоровья населения в Луганской области**

Рассматривается влияние производства на потребление продуктов питания в Луганской области на здоровье людей. Приведено сравнение

опыта развитых стран. Обоснованно, что в современных условиях важнейшей основой успешной деятельности сельскохозяйственных предприятий является регулирование государством паритета цен на сельскохозяйственные продукты и промышленные товары, финансовая поддержка государства и ограничение ввоза импортных продуктов питания.

**Ключевые слова:** продукты питания, производство и потребление, сельскохозяйственное производство, паритет цен, поддержка государства.

### **Kaduk A. E. Analysis of the production and consumption of food as factors of health in Luhansk region**

The influence of production on food consumption in the Lugansk region on human health. The comparison of the experience of the developed countries. It is proved that under present conditions the essential foundation for the success of agricultural enterprises is to control the state of parity prices for agricultural products and manufactured goods, the financial support of the state and restrictions imported food.

**Key words:** food production and consumption, agricultural production, price parity, the support of the state.

УДК [339.13.021:664.7](477)

**О. О. Калюжна**

### **ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ЗЕРНА В УКРАЇНІ**

Постановка проблеми. Ринок зерна є особливою галуззю агропромислового комплексу, що визначає в сучасних умовах рівень розвитку всього аграрного сектора економіки України. Серед базової сільськогосподарської продукції, яка гарантує продовольчу безпеку країни, зерно займає особливе місце. На даному етапі розвитку є ряд проблем, які не дають змоги реалізувати повністю потенціал країни в аграрному секторі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз стану зернового ринку та проблем його функціонування досліджується в наукових працях багатьох провідних вчених економістів-аграрників України. Вивчення цього питання займалися: П. Т. Саблук, О. М. Шпичак, В. І. Бойко, І. Г. Кириленко, В. І. Уханов, В. І. Семчик, В. М. Стретович, О. О. Погрібний, П. Ф. Кулинич, Ц. В. Бичкова, Т. П. Проценко, О. А. Поліводський, В. А. Сонюк, З. А. Павлович [1, с.20-27].

Мета статті. Проаналізувати головні проблеми ринку зерна України та можливі шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Аграрний сектор України є

стратегічною галуззю економіки держави, що визначає обсяги пропозиції та вартість основних видів продовольства для населення країни, зокрема продуктів переробки зерна і продукції тваринництва, формує істотну частку доходів сільськогосподарських виробників, визначає стан і тенденції розвитку сільських територій, формує валютні доходи держави за рахунок експорту. Зернова галузь є базою та джерелом сталого розвитку більшості галузей агропромислового комплексу та основою аграрного експорту [5].

Таблиця 1  
Результати збирання зернових та зернобобових за 2005-2011 рр.

Показник Рік	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Посівна площа, млн. гектарів	15,0	14,5	15,1	15,6	15,8	15,1	15,7
Валовий збір, млн. тонн	38,0	34,3	29,3	53,3	46,0	39,3	56,7
Урожайність, ц з 1 газібраної площі	26,0	24,1	21,8	34,6	29,8	26,9	37,0

За даними Державного комітету статистики України урожайність зернових та зернобобових у 2008 році становила 34,6 ц/га, у 2009 – 29,8 ц/га, у 2010 – 24,1 ц/га. В 2011 році був отриманий рекордний урожай зернових – 37 ц/га, при цьому посівна площа у порівнянні з попереднім 2010 роком зросла на 0,6 млн. гектарів (табл.1).

Дані приведено з сайту державної служби статистики України [4].

У 2011 році було зафіксовано зростання рівня рентабельності виробництва зернових і зернобобових культур, прибутковість яких склала 25,4% проти 13,9% у 2010 році.

Отже за останні роки ефективність вирощування зернових в Україні зростає, але у протиріч до усталених тверджень про високу родючість українських ґрунтів у рази поступається урожайності зернових у інших провідних зернових країнах [2, 6].

Сьогодні на три країни припадає більше третини світового виробництва зернових культур. У сезоні 2010-2011 років, за даними IGC, в США зібрали 390 600 000 тонн, у Китаї – 300,3 млн тонн, в Індії – 122 млн. тонн зерна (за іншими джерелами – 384, 456 і 226 млн. тонн відповідно). У 27 країнах ЄС зібрали 275 900 000 тонн зерна. Якщо мати на увазі чисельність населення в Індії та Китаї, то ці країни навряд чи колись стануть серйозними експортерами. Відзначимо, що лівову частку посівів у цих азіатських країнах займає рис (у Китаї, крім цього, кукурудза і соя, використовувані майже цілком як фураж), якого вистачає, щоб задовольнити внутрішні потреби [3].

Причинами виникнення ускладнень на ринку зерна є відсутність дієвих економічних стимулів для виробництва зерна та системного

підходу до розв'язання питань управління зерновим комплексом.

На думку фахівців, для здійснення ефективного зерновиробництва мінімальна рентабельність виробництва зерна повинна становити 20%, а раціональна (в умовах України) – щонайменше 40% (за 2011 рік рентабельність склала 25,4%) [2].

Тільки така рентабельність створює необхідні умови для оновлення основних фондів та застосування технологій виробництва зерна, які дозволяють у подальшому не зменшувати, а підвищувати врожайність.

Матеріально-технічне забезпечення зерновиробництва та ефективність праці не відповідають світовим стандартам і потребам галузі.

Для виробництва запланованого валового збору зерна в сільськогосподарських підприємствах налічується 182,6 тис. тракторів, при технологічній потребі більш як 400,0 тис., 44,3 тис. зернозбиральних комбайнів при технологічній потребі 75,0 - 80,0 тис. од., 90,0 тис. плугів при технологічній потребі 151,0 тис. од., 124,0 тис. культиваторів при технологічній потребі 210,0 тис. од., 68,5 тис. зернових сівалок при технологічній потребі 102,5 тис. од., 25 тис. зерноочисних машин при технологічній потребі 50,8 тис. од. та інші технічні засоби, що становить менше половини технологічної потреби. До того ж із зазначеної техніки понад 80 % відпрацювала амортизаційні строки, через що значно зростають обсяги ремонтних робіт та потреба в новій техніці [4, 5].

Відсутність достатніх фінансових ресурсів стримує впровадження новітніх технологій, використання високоякісного насіння, обмежує застосування інших ресурсів. Виробництво зерна стає все більш залежним від впливів погодних факторів.

Нераціональне використання земельних ресурсів і низька культура землеробства призводить до виснаження і деградації ґрунтів, зменшення вмісту в них гумусу та поживних речовин. Недостатніми є якість трудових ресурсів та стан науково-дорадчого супроводження зерновиробництва.

Державне регулювання ринку зерна не відіграє стимулюючої ролі щодо виробництва зерна та не здатне ринковими методами ефективно реагувати на впливи світового зернового ринку.

Ефективність та прогнозованість державного регулювання ринку зерна є об'єктивною передумовою зростання зернового сектору України. Недостатня системність та неузгодженість законодавства України, а також його вибіркове виконання, має суттєві негативні впливи на стан зерновиробництва та ефективність маркетингу зерна, що призводить до втрат для учасників зернового ринку та економіки в цілому [8].

Стратегічний підхід до державного регулювання зернового ринку та вдосконалення законодавчої та нормативно-правової бази, що регулює правовідносини на ринку зерна, можуть істотно покращити результативні показники функціонування як окремих суб'єктів зернового ринку, так і в цілому агропродовольчого сектору України.

Зі вступом України до Світової організації торгівлі (СОТ) припинив діяти режим акумуляції сільськогосподарськими підприємствами податку на додану вартість, що, за оцінками, призведе до додаткових втрат сільськогосподарських виробників у розмірі 4 млрд. гривень. В разі не прийняття адекватних заходів це призведе до збитковості виробництва зернових. Крім того, вступ України до СОТ вимагає перегляду існуючої системи підтримки виробників зерна.

Відсутність досвіду застосування альтернативних заходів підтримки галузі негативно впливатиме на показники діяльності виробників зерна.

Відсутність системного підходу до регулювання зернового ринку може призвести до подальшого зменшення показників урожайності та обсягів виробництва зерна в Україні, скорочення доходів сільськогосподарських виробників, що зокрема загрожуватиме продовольчій безпеці країни. Крім того, втрати понесуть учасники ринку, що пов'язані із постачанням товарів для зерновиробництва та маркетингом зерна, зокрема елеваторна промисловість, транспортна інфраструктура тощо.

Додатковим наслідком може стати збільшення розриву у доходах між міським та сільським населенням, збільшення частки сільського населення, що проживає за межею бідності, та пов'язані з цим соціальні напруження [4, 7].

Важливим є загроза подальшого погіршення показників якості ґрунту та екологічного стану територій.

Зменшення обсягів постачання зерна на зовнішні ринки відіб'ється на торгівельному балансі країни.

У випадку нестабільного стану та відсутності розвитку зернової галузі гальмуватимуться зростання більшості галузей агропромислового комплексу держави, зокрема борошномельно-круп'яної, хлібопекарської, тваринництва, біопаливної промисловості тощо, що позначиться на темпах розвитку економіки та інфляційних процесах.

У 2008 році в Україні була розроблена державна цільова програма „Зерно України 2008-2015”, в якій було сформовано напрями вирішення проблем ефективного розвитку зернового сектору та ринку зерна України [8].

Висновки. Природно-кліматичні умови та родючі землі України сприяють вирощуванню всіх зернових культур і дають змогу отримувати високоякісне продовольче зерно в обсягах, достатніх для забезпечення внутрішніх потреб і формування експортного потенціалу. Разом із тим, подальший розвиток галузі вимагає ґрунтовної економічної оцінки, перегляду цілого ряду позицій щодо технічно-технологічних, організаційно-економічних та ринкових умов функціонування всього комплексу.

### Література

**1. Економіка** сільського господарства: [Навч. посібник] / В. К. Збарський, В. І. Мацибора, А. А. Чалий та ін.; за ред.

В. К. Збарського і В. І. Мацибори. – К. : „Каравела”, 2009. – 264 с.  
**2. Програма** „Зерно України – 2015”. – К. : „ДІА”, 2011. – 48 с.  
**3. Україна** і світовий ринок зерна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://portsukraine.com/node/24864>.  
**4. Рослинництво** (1990-2011 рр.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>  
**5. Зерновий** сектор України: тенденції і перспективи. Базове аналітичне дослідження [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zerno.org.ua/download/category/6-rinok-zerna>.  
**6. Розвиток** ринку зерна в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2006/06bovrzu.zip>  
**7. Закон** України Про зерно та ринок зерна в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/37-15>  
**8. Концепція** державної цільової програми „Зерно України – 2008-2015” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zernolab.com.ua/ua/kontseptsiya>.

#### **Калюжна О. О. Проблеми та перспективи розвитку ринку зерна в Україні**

У даній статті розглядається стан ринку зерна України, виявлено основні проблеми становлення та перспективи розвитку. Розкрито проблеми, що перешкоджають здійсненню ефективного зерновиробництва. Також у статті наведені дані і показники, що характеризують динаміку розвитку ринку зерна України. Виявлена роль державного регулювання у становленні зернового ринку України на світовому ринку. Зазначені країни-лідери світового значення по виробництву зерна.

**Ключові слова.** Агропромисловість, ґрунт, державне регулювання, землеробство, землекористування, зерновиробництво, врожайність.

#### **Калюжная А. А. Проблемы и перспективы развития рынка зерна в Украине**

В данной статье рассматривается состояние рынка зерна Украины, выявлены основные проблемы становления и перспективы развития. Раскрыты проблемы, препятствующие осуществлению эффективного зернопроизводства. Также в статье приведены данные и показатели, характеризующие динамику развития рынка зерна Украины. Виявлена роль государственного регулирования в становлении зернового рынка Украины на мировом рынке. Определены страны-лидеры мирового значения по производству зерна.

**Ключевые слова.** Агропромышленность, ґрунт, государственное регулирование, земледелие, землепользование, зернопроизводство, урожайность.

#### **Kalyuzhnaya A. A. Problems and prospects of the grain market in Ukraine**

This article examines the state of the grain market of Ukraine, the main

problems of formation and development prospects. There are solved problems impeding the effective grain production. Also in the article data and indicators of the dynamics of the grain market of Ukraine. The role of government regulation in the development of the grain market of Ukraine on the world market. These countries leaders of global importance for the production of grain.

**Key words.** Agribusiness, soil, government regulation, agriculture, land use, grain production, productivity.

УДК: 339.5[(5-12)+(8=13\*4)]

**Ю. Д. Каушнян**

### **НОВІ ІНДУСТРІАЛЬНІ КРАЇНИ У СУЧАСНИХ СВІТОГОСПОДАРСЬКИХ ЗВ'ЯЗКАХ**

Постановка проблеми. Більше 170 держав Азії, Африки і Латинської Америки, багато з яких в недавньому минулому були колоніальними і залежними країнами, після другої світової війни в тій чи іншій формі зіткнулися з необхідністю пошуку шляхів модернізації. Не випадково одним із загальних визначень для цих держав є термін „розвиваються”. В наш час нові індустріальні країни Азії вже наступають на п'яти Сполученим Штатам і Японії. Це-Китай, Індія, Республіка Корея, Тайвань, Гонконг, Сінгапур. У чому причини їх бурхливого розвитку і чи можливо використати цей досвід для країн пострадянського простору?

Аналіз останніх досліджень. В даний час існує чимало досліджень про нові індустріальні країни. Питанням теорії та практики розвитку нових індустріальних країн присвячені численні праці вітчизняних і зарубіжних економістів. Серед них: Андріанов В., Симонія Н., Архангельська І., Білоконь Ю., Кіссінджер Г., Гафуров С., Гранберг А., Ішаєв В., Давидов О.П..

Метою статті є вивчення структури нових індустріальних країн, розгляд подібних і відмінних рис в їх економічному розвитку, виявлення перспектив даного феномену.

Виклад основного матеріалу. Нові індустріальні країни (НІК) – група країн, що розвиваються, в яких за останні десятиліття відбувся якісний стрибок соціально-економічних показників. Це найчастіше колишні колонії або напівколонії, економіка яких за порівняно короткий період зробила стрибок від відсталої, типової для країн, що розвиваються, до високорозвиненої. Основний акцент перебудови економік НІК був зроблений:

- на індустріалізацію на основі новітніх науково-технічних досягнень з орієнтуванням на зовнішній ринок;
- на загальнодоступність і високий рівень освіти всередині країни;



- на максимальне використання іноземного капіталу.

До нових індустріальних країн відносять низку країн Азії і Америки, які характеризуються високими темпами економічного зростання. НІК виділилися з країн, що розвиваються в 60-х роках ХХ ст. У формуванні НІК можна виділити 4 етапи. На першому чотири країни Південно-Східної Азії „Азіатські тигри” (Гонконг, Сінгапур, Тайвань, Південна Корея) та три країни Латинської Америки (Аргентина, Бразилія, Мексика) досить швидко досягли великих соціально-економічних зрушень і практично зрівнялись з державами, які мали стабільно високі темпи економічного зростання. На другому етапі до цих країн додалися ще Малайзія, Таїланд і Індія. На третьому етапі в групу НІК почали включати Кіпр, Туніс, Туреччину та Індонезію, на четвертому – Філіппіни і Китай. З'явилися цілі регіони, які можна назвати індустріальними, стабільно зростаючими.

За методикою ООН виділяють критерії, за якими ті чи інші країни відносять до НІК:

- розмір ВВП на душу населення;
- середньорічні темпи його приросту;
- питома вага обробної промисловості у ВВП (вона повинна бути більше 20%);
- обсяг експорту промислових виробів і їх частка в загальному вивозі;
- обсяг прямих інвестицій за кордоном.

За всіма цими показниками „нові індустріальні країни” не тільки вирізняються на тлі інших країн, що розвиваються, але і часто перевершують показники низки промислово розвинених країн.

Таким чином, „нові індустріальні країни” відрізняються від інших країн порівняно високим рівнем ВВП на душу населення, поширенням індустріальних форм праці, відносно розвинутою галузевою структурою економіки, експортом виробів обробної промисловості, дешевизною робочої сили. Ринкові відносини досягли тут помітно більш високого ступеня зрілості, ніж у країнах, що розвиваються.

Отже, під впливом певних факторів (НТР, екологічна проблема, демографічна ситуація) у 60-70-ті роки у розвинутих країнах з ринковою економікою деякі галузі легкої промисловості, металургії, хімії, машинобудування та електроніки почали втрачати порівняльні переваги. Зростання витрат виробництва (заробітна плата, охорона навколишнього середовища тощо) робило невигідним виробництво продукції цих галузей і викликало їх перенесення у країни, що розвиваються. Деякі з цих країн, маючи традиційні порівняльні переваги (дешева робоча сила, наявність сировини, низькі ціни на землю тощо), стали зоною інтересів ТНК, які організували тут експортне виробництво промислової продукції. Залучення ТНК до індустріалізації виявилось найбільш значним у тих країнах, які перші взяли курс на експортно-орієнтовану модель розвитку і створили сприятливий клімат для іноземних

інвестицій. Це були НІК першого покоління. З середини 80-х років цей процес охопив деякі інші країни, що розвиваються. Через зростання вартості робочої сили, підвищення курсів національних валют НІК першого покоління почали, у свою чергу, втрачати власні порівняльні переваги у виробництві трудомісткої продукції. Активно переорієнтується в бік технологічно складної, наукомісткої продукції, азіатська четвірка НІК почала масово переміщувати трудомісткість виробництва в країни з дешевою робочою силою - Малайзію, Індонезію, Таїланд та ін., чим і сприяла появі нових індустріальних країн другого покоління.

Простежується „ступінчаста” індустріалізація, яка відбувається у НІК. Піднімаючись технологічними сходами вгору, кожна група цих країн звільняє нижню сходинку для іншого, наступного за нею покоління НІК.

Фактори, що зумовили появу НІК, умовно можна розділити на зовнішні і внутрішні. Зовнішні чинники:

1. Країна опинилася в сфері особливих політичних чи економічних інтересів промислово розвинених країн, перш за все, США та Японії.

2. Структурна перебудова економіки, яка почалася в промислово розвинених країнах завдяки науково-технічній революції в 50-60-х роках.

Основними внутрішніми факторами, що спричинили економічне зростання НІК, є:

1. Відносна політична стабільність і лояльні до розвинутих капіталістичних країн політичні режими.

2. Продуктивна, з точки зору, досягнення кінцевого результату економічна стратегія, яка складалася з декількох етапів.

На першому етапі країни поступово заміняли вітчизняною продукцією імпорт аналогічних виробів з-за кордону і тим самим економили валютні кошти і в той же час насичували внутрішній ринок основними споживчими товарами. На другому етапі створювався експортний потенціал і нарощувалася потужність базових галузей економіки. При цьому НІК Південно-Східної Азії створювали підприємства з випуску переважно трудомісткої продукції масового споживання, в той час як латиноамериканські віддавали перевагу розвитку високотехнологічних капіталомістких галузей, таких, як обробна і видобувна промисловість. Третій етап впровадження економічної стратегії характеризується створенням власної науково-дослідницької бази та розвитком наукомістких галузей, включенням країни у процес експорту капіталу. Причому більшу частину капіталів східно-азіатські країни намагаються інвестувати в обробну промисловість і сферу послуг країн Північної Америки і Західної Європи, прагнучи таким чином отримати доступ до новітніх технологій.

3. Розвиток виробничих сил, тобто засобів виробництва і людини як головної продуктивної сили суспільства.

4. В економіці оптимально об'єдналися ринковий механізм і

державне регулювання.

5. Ефективна, протилежна традиційній, політика доходів.

Східно-азіатські країни пішли шляхом забезпечення більш справедливого розподілу, подолання нерівності прибутків, що посилило мотивацію безпосередніх виробників – головної продуктивної сили суспільства.

Слід відмітити, що існує дві основні моделі розвитку економік НІК:

- Азіатська модель: розвиток національної економіки з переважною орієнтацією на зовнішній ринок.
- Латиноамериканська модель: розвиток національної економіки з орієнтацією на заміщення імпорту.

Глобалізація економічного розвитку, посилення конкуренції, технологічні зміни, які відбулися і відбуваються в міжнародних економічних відносинах, мають великий вплив на вдосконалення і розвиток нових індустріальних економік. „Азіатські тигри” змогли за кілька десятиліть перетворитися з відсталих країн в передові країни Азії, розвинули високі темпи зростання (рис. 1) і досить швидко стали конкурувати з розвиненими країнами. Цьому сприяло декілька факторів, перш за все, жорстка економічна політика урядів і допомога розвинутих країн. У Південно-Східній Азії намічається тенденція формування так званого азіатського технологічного простору від Японії і Південної Кореї через Тайвань, Гонконг і Сінгапур до Малайзії, Таїланду, Філіппін, Китаю та Індонезії.

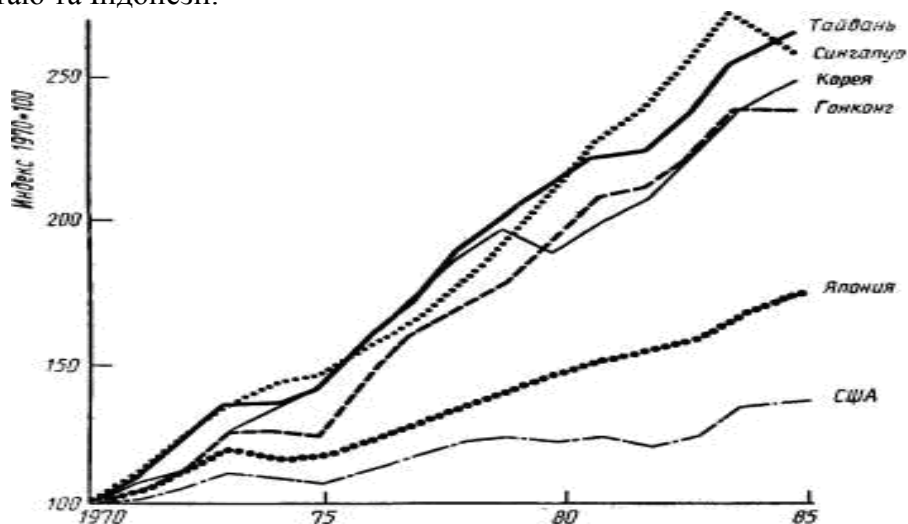


Рис. 1. Динаміка ВВП на душу населення (у незмінних цінах 1980 р. у валюті відповідної країни). [International Financial Statistics Yearbook 1986; Wharton Forecasting Associates. World Economic Service Historical Data. 1986]

Порівняльний аналіз моделей НІК дозволяє зрозуміти, що азіатські НІК більш орієнтовані на зовнішні джерела і більш відкриті світовій спільноті, ніж латиноамериканські НІК, які орієнтовані в основному на

внутрішні джерела саморозвитку. У цьому, частково, проявляється високий ступінь забезпеченості природними ресурсами, характерна для цієї групи країн. Хоча латиноамериканські та азіатські НІК розвивалися різними шляхами, використовуючи різні моделі розвитку, у них є спільні риси: високі темпи зростання досягалися і в тих, і в інших НІК за рахунок високої норми нагромадження, використання сучасних технологій, високої продуктивності праці.

На даному етапі Республіка Корея є найбільшим у світі судовиробником (45%-а частка ринку). Економіка Республіки Кореї за станом на 2011 рік є 12-ю у світі за валовому внутрішньому продукту (за паритетом купівельної спроможності) і 15-ю у світі за номінальним ВВП. Валовий національний продукт на душу населення зріс із 100 доларів США в 1963 році до більш ніж 31 000 доларів США в 2011 році.

У Сінгапурі валовий національний продукт на душу населення – один з найвищих у світі (у 2008 році – 38972,1 дол. США). У рейтингу конкурентоспроможності ВЕФ економіка Сінгапуру зайняла в 2009 році 3-є місце (у 2008 році 5-е місце з 134 країн, в 2007 році 7-е місце з 131 країни, в 2006 році – 5-е місце). Сінгапур – високорозвинена країна з ринковою економікою і низьким оподаткуванням, в якій важливу роль грають транснаціональні корпорації. У країні розвинуто виробництво електроніки, суднобудування, сектор фінансових послуг. Один з найбільших виробників CD-приводів. Проводяться масштабні дослідження в галузі біотехнологій. Реальне зростання ВВП в період з 2004 по 2008 рік в середньому склало 6,8%, але в 2009 році через світову фінансову кризу знизилось до рівня в 2,1%. Економіка країни почала приходити в себе в 2010 році і уряд прогнозує зростання в 3-5% за рік.

Гонконг має одну з найбільш чистих капіталістичних економічних систем у світі. За показниками душевого валового внутрішнього продукту і валового міського продукту Гонконг є найбільш багатим містом в КНР. Розрахований за паритетом купівельної спроможності ВВП на душу населення Гонконгу перевищує показники навіть чотирьох провідних західноєвропейських країн: Великобританії, Франції, Німеччини та Італії, а також Японії. У 2006 році за показником ВВП на душу населення, що дорівнює 38 127 доларів США, Гонконг займав 6-е місце в світі, випереджаючи такі країни, як Швейцарія, Данія і Японія. За загальним обсягом ВВП, який становить 253,1 млрд. доларів США, Гонконг займає 40-е місце. У 2009 році ВВП на душу населення дорівнював 29,8 тис. дол., в 2010 році – 31,8 тис. дол., в 2011 році – 34,4 тис. дол., в 2012 році – 34,5 тис. дол.. У 2009 році зростання інфляції склало 0,5%, в 2010 році – 2,4%, в 2011 році – 5,3%.

Аналіз економічного розвитку НІК показує їх зростаюче значення у світовій економіці та міжнародному поділі праці. Про це особливо свідчить висока експортна і імпортна квота у азіатських НІК. За сумарною вартістю експорту товарів НІК перевершили провідні держави світу (крім Японії, США та Німеччини), що відображено в табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка зовнішньої торгівлі НІК (імпорт та експорт, млрд долл.).

Страны	2001	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Республика Корея	141,1	261,2	356,8	435,3	323,1	425,2	524,4
	150,4	284,4	371,5	422	363,5	466,4	555,2
	61,96	118,2	143,8	178,6	133,8	182,4	228,5
Таиланд	64,9	110,1	153,6	175,9	152,5	195,3	228,8
	243,6	659,95	956,1	1132,6	1005,6	1396,01	1743,4
КНР	266,1	761,95	1220,1	1430,7	1201,6	1577,8	1898,4
	1180,1	1732,3	2017,1	2164,8	1601,9	1966,5	2262,6
США	731,1	904,3	1162,5	1299,9	1056,7	1277,1	1479,7
	349,3	515,9	622,2	762,5	551,98	692,6	855,4
Япония	403,4	594,9	714,3	781,4	580,7	769,8	823,2

Джерело: <http://www.intracen.org/exporters/statistics-import-country-product/>

З латиноамериканських країн до складу НІК входять Аргентина, Бразилія та Мексика.

Завдяки високому рівню розвитку сільського господарства, добувної та виробничої промисловості і сектору послуг, а також великій кількості працездатного населення, за рівнем ВВП Бразилія значно випереджає будь-яку іншу країну Латинської Америки. За попередніми даними Міністерства фінансів Бразилії, ВВП країни в 2010 р. склав 2,2 трлн. дол.. США (11 185 дол. США на душу населення). Згідно з цими оцінками, бразильська економіка стає 7-ю у світі і піднімається в рейтингу світових економік на один пункт. Зростання ВВП Бразилії за 2010 рік склало 7,8%.

ВВП Аргентини склав на 2010 рік 710,690 млрд. дол.. США (17500 дол. США на душу населення), згідно з яким її економіка займає 21-е місце. А в Мексиці ВВП склав 949,576 млрд. дол.. США (8914 дол. США на душу населення) і є 12-ю економікою в світі.

Що стосується експорту і імпорту, в Бразилії в 2009 році він становить 159 млрд. дол.. США і 136,7 млрд. дол.. США відповідно. У Мексиці в 2009 році експорт склав 230 млрд. дол., імпорт – 234 млрд. дол., в Аргентині на 2008 рік 70,0 млрд. дол. і 54,6 млрд. дол. США відповідно. Згідно латиноамериканської моделі ці країни орієнтуються на імпортозаміщення.

Латиноамериканські НІК значно випереджають східно-азіатські НІК за багатьма економічними показниками. Наприклад, за обсягом виробленого ВВП з Бразилією може частково змагатися Південна Корея (як лідер країн – „драконів”), а інші нові індустріальні економіки азійського регіону поступаються їй в 5-6 разів. З іншого боку, за рівнем подушного ВВП Сінгапур майже в 9 разів перевищує Бразилію, але в той

же час Сінгапур в 50 разів поступається їй за чисельністю населення.

Перспективи НІК мають всі можливості для здійснення наступу на зовнішні ринки і зміцнення своїх позицій у світовій економіці. Однак міцність їхніх позицій в значній мірі буде залежати від загального стану світового капіталістичного господарства, складовою якого вони виступають.

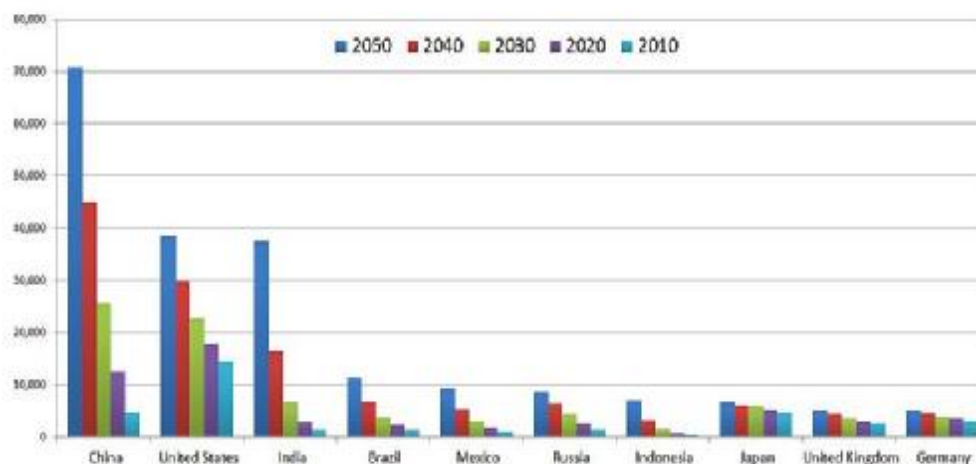


Рис. 2. Десятка найбільших економік світу до 2050, за номінальним ВВП (мільярдів дол.), за версією GoldmanSachs

Щодо КНР, то тут є повна впевненість у тому, що країна буде неухильно зміцнювати свої позиції у світовій економіці, демонструючи стабільно високі темпи економічного зростання. За оцінками багатьох експертів, дуже скоро КНР вийде на перші місця в соціально-економічному розвитку за багатьма найважливішими показниками і стане наймогутнішою і найбагатшою країною світу. Говорячи про велику перспективу Китаю, експерти міжнародних фінансових організацій, а також експерти ООН враховують реальний стан китайської економіки (рис. 2).

Досвід КНР – здебільшого позитивний, досвід постсоціалістичних країн – в основному негативний.

Висновок. Аналіз показників економічного зростання нових індустріальних країн за останні десятиліття свідчить про те, що політика, яка ними проводиться, є дуже результативною. За такими показниками як ВВП, ВВП на душу населення, обсяг експорту НІК першої хвилі вже випереджають деякі розвинені постіндустріальні країни світу. Політика НІК другої хвилі найчастіше носить наздоганяючий характер, але помітна тенденція з наближення до окремих промислово розвинених держав.

### Література

1. **InsideBusiness**: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.insidebusiness.ru/biznes/ekonomika/novye-industrialnye-strany->

nis.html. **2. Брагина Е.** Модель развития новых индустриальных стран / Е. Брагина // Вестник российской академии наук. – 1998. – том 68. – № 1. – С. 85-89. **3. Сергеев П.** Перетягивание каната, или новые индустриальные страны как феномен в современной мировой экономике / П. Сергеев // Азия и Африка сегодня. – 2003. – № 8, С. 26-32. **4. Устинов И. Н.** Мировая торговля: статистико-аналитический справочник. – М., 2000. – 243 с. **5. Гуреева И. П.** Мировая экономика: учебник для студентов, обучающихся по специальности „мировая экономика”. – М. : „Омега – Л”, 2007. – 394 с. **6. Студенческая электронная онлайн библиотека:** [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://yourlib.net/content/view/9183/106/>. **7. Википедия:** [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://ru.wikipedia.org/wiki/Республика\\_Корея](http://ru.wikipedia.org/wiki/Республика_Корея). **8. Википедия:** [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki/Сингапур>. **9. Википедия:** [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki/Гонконг>. **10. International Trade Centre:** [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.intracen.org/exporters/statistics-import-country-product>.

#### **Каушнян Ю. Д. Нові індустріальні країни в сучасних світогосподарських зв'язках**

У даній статті розглянута структура нових індустріальних країн, особливості їх економічного розвитку. Вказані критерії, за якими ті чи інші держави відносять до нових індустріальних країн. Виявлено зовнішні та внутрішні чинники, що зумовили появу НІК. Проведено порівняльний аналіз двох основних моделей розвитку НІК. Були проаналізовані основні показники, за якими виділяють нові індустріальні країни. В результаті дослідження виявлено позитивні та негативні сторони розвитку двох моделей НІК. Аналіз показників економічного зростання за останні десятиліття свідчить про результативність проведеної політики. На основі проведеного аналізу можна сказати що НІК мають всі можливості для зміцнення своїх позицій у світовій економіці.

**Ключові слова:** НІК, економічне зростання, показники економічного зростання, модернізація, економічна політика.

#### **Каушнян Ю. Д. Новые индустриальные страны в современных мирохозяйственных связях**

В данной статье рассмотрена структура новых индустриальных стран, особенности их экономического развития. Указаны критерии, по которым те или другие государства относят к новым индустриальным странам. Выявлены внешние и внутренние факторы, обусловившие появление НИС. Проведен сравнительный анализ двух основных моделей развития НИС. Были проанализированы основные показатели, по которым выделяют новые индустриальные страны. В результате исследования выявлены положительные и отрицательные стороны

розвиття двох моделей НИС. Аналіз показателів економічного росту за останні десятиліття свідчить про результативність проводимої політики. На основі проведеного аналізу можна сказати, що НИС мають всі можливості для зміцнення своїх позицій в світовій економіці.

**Ключевые слова:** НИС, економічний ріст, показателі економічного росту, модернізація, економічна політика.

### **Kaushnyan J. D. Newly industrialized countries in the modern global economic ties**

In this article the structure of the new industrial countries, features of their economic development is considered. Criteria by which these or those states carry to the new industrial countries are specified. The external and internal factors which have caused emergence of NIC are revealed. The comparative analysis of two main models of development of NIC is carried out. The main indicators on which allocate the new industrial countries were analysed. As a result of research positive and negative sides of development of two NIC models are revealed. The analysis of indicators of economic growth for the last decades testifies to productivity of pursued policy. On the basis of the carried-out analysis it is possible to tell that NIC have all opportunities for strengthening of the positions in world economy.

**Key words:** NIC, economic growth, indicators of economic growth, modernization, economic policy.

УДК 334 : 336.58

**Ю. В. Караїчева**

### **ОСНОВНІ ПІДХОДИ ЩОДО РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА**

Постановка проблеми. Ефективне управління підприємством в сучасних ринкових умовах вимагає нового підходу до визначення витрат. Витрати завжди знаходяться в центрі уваги менеджерів з управління. Шляхом їх детального аналізу і належної організації обліку можна забезпечити високий рівень економічного управління підприємством. Практика господарювання на українських промислових підприємствах указує на те, що витрати сьогодні – суто об'єкт обліку, тоді як ринкові умови вимагають обов'язкового розгляду їх як об'єкта управління. Розглядаючи витрати в цьому аспекті, першочергово необхідно визначити їхню сутність.

Аналіз останніх досліджень та публікацій показав, що витрати підприємства постійно перебувають у центрі уваги науковців. Свідченням цього є значна кількість публікацій зарубіжних та вітчизняних вчених-економістів: Макконела К. і Брю С. [8], Бланка І. [5],



Денисової І. [6], Колбушкіна Ю. [11], Котлярова С. [7], Чухліба А. [11], Цал-Цалко Ю [10], Коха Г. [12] та інших. Але, незважаючи на численність досліджень, ряд питань, пов'язаних з розумінням сутності витрат підприємства є недостатньо розкритими і вимагають подальших досліджень.

Мета статті полягає у вивченні та аналізі основних підходів щодо розуміння сутності витрат підприємства.

Виклад основного матеріалу. Функціонування будь-якого підприємства передбачає певні витрати. Перш за все, маємо розглянути як визначається поняття „витрати” у законодавчо-нормативній базі України. Так, в П(С)БО 1 „Загальні вимоги до фінансової звітності” під витратами розуміється зменшення економічних вигід у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, які призводять до зменшення власного капіталу (за винятком зменшення капіталу за рахунок його вилучення або розподілення власниками) [2].

Таблиця 1

Визначення поняття „витрати” у законодавчо-нормативній базі

Джерело	Визначення
Податковий кодекс України [1]	Витрати – сума будь-яких витрат платника податку у грошовій, матеріальній або нематеріальній формах, здійснюваних для провадження господарської діяльності платника податку, в результаті яких відбувається зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, внаслідок чого відбувається зменшення власного капіталу (крім змін капіталу за рахунок його вилучення або розподілу власником).
П(С)БО 1 „Загальні вимоги до фінансової звітності” [2]	Витрати – це зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, які призводять до зменшення власного капіталу.
П(С)БО 3 „Звіт про фінансові результати” [3]	Витрати – зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, що призводять до зменшення власного капіталу (за винятком зменшення) капіталу за рахунок його вилучення або розподілу власниками за звітний період.
П(С)БО 16 „Витрати” [4]	Витрати – або зменшення активів, або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу власниками), за умови, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені.

До того ж, існує П(С)БО 16 „Витрати” [4], що повністю присвячений особливостям визнання та складу витрат в обліку. Основні визначення поняття „витрати” у законодавчо-нормативній базі України наведено в табл. 1.

Проаналізувавши визначення, які подаються в законодавчо-нормативній базі, можна зробити висновок, що витрати, як у податковому, так і бухгалтерському обліку трактуються як „зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів або збільшення зобов’язань, внаслідок чого відбувається зменшення власного капіталу”.

В економічній літературі зустрічається багато визначень поняття „витрати”, розглянемо більш детально деякі з них.

І. Бланк [5] під витратами розуміє виражені в грошовій формі поточні витрати трудових, матеріальних, фінансових і інших видів ресурсів на виробництво продукції.

К. Макконел і С. Брю [8] вважають, що витрати – є виплатами, які підприємство зобов’язане забезпечити постачальнику ресурсів, щоб відвернути ці ресурси від альтернативних способів їхнього використання.

Г. Кох [12] трактує поняття „витрати”, як форму платежів за використані блага, отримувані із зовнішнього середовища.

С. Котляров [7] розуміє під „витратами” вартість ресурсів, використовуваних надалі для одержання прибутку або інших цілей організації.

І. Денисова [6] вважає, що витрати – це грошове вираження витрат виробничих факторів, необхідних для реалізації підприємством своєї діяльності.

А.Чухліб та Ю. Колбушкін [11] визначають витрати так: „витрати – це комплекс ресурсів, що надходять у процесі виробництва на вхід системи й надалі трансформуються в корисні предмети на її виході”.

Ю. Цал-Цалко [10] під витратами визнає або зменшення активів, або збільшення зобов’язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу власниками), за умови, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені.

Проведений аналіз трактувань поняття „витрат” у сучасній економічній літературі дозволяє згрупувати ці поняття у підходи, що розкривають їхню сутність: ресурсний, фінансовий, обліковий (рис. 1).

Розглядаючи альтернативні підходи до тлумачення витрати, необхідно розглянути ще один аспект – підходи до витрат в процесі прийняття управлінських рішень. В даному випадку управління витратами можна розглядати з двох боків. По-перше, обмеженість наявних ресурсів – матеріальних, трудових, фінансових припускає необхідність оптимізації їх використання, а це основне завдання управління витратами. В цьому випадку треба враховувати альтернативний характер витрат плюс втрати упущених можливостей. Тому в даному випадку слід виділяти економічний і бухгалтерський

підхід до визначення витрат підприємства.

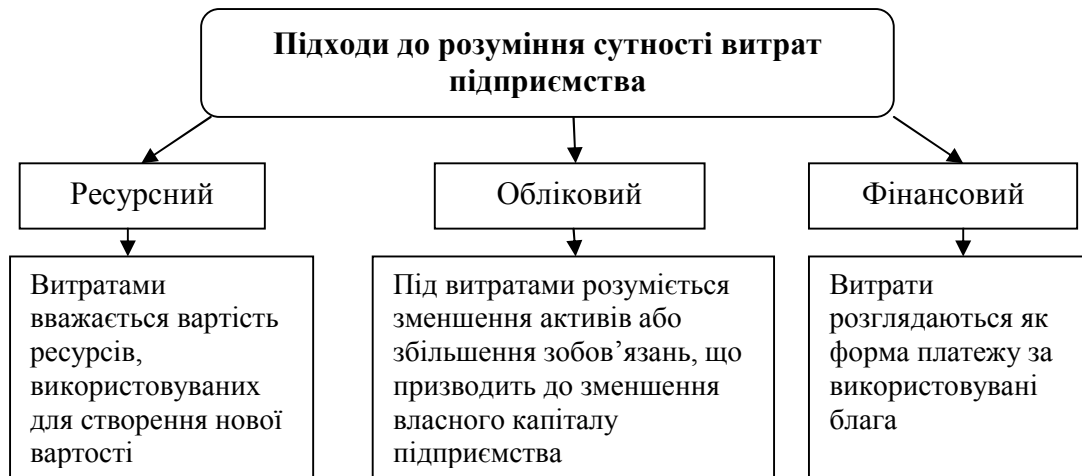


Рис. 1. Підходи до розуміння сутності витрат підприємства

Згідно бухгалтерського підходу витрати – це ні що інше, як фактичне використання факторів виробництва для виготовлення певної кількості продуктів. Економічне ж розуміння витрат виробництва ґрунтується на чинниках рідкості ресурсів і можливості їх альтернативного використання. Витрати будь-якого ресурсу, вибраного для виробництва товару, рівні його вартості при якнайкращому зі всіх можливих варіантів використання [9].

Висновки. Витрати підприємства є дуже складним та багатограним поняттям, про що свідчить різноманітність підходів до його визначення, а саме ресурсного, облікового та фінансового. Аналіз великої кількості інтерпретацій поняття „витрати” дозволив сформулювати авторське визначення витрат. Під витратами пропонується розуміти грошові та матеріальні ресурси, які використані протягом певного періоду в процесі господарської діяльності підприємства.

### Література

1. **Податковий кодекс України:** №2755-VI від 02.12.2010 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
2. **Положення (стандарти) бухгалтерського обліку 1 „Загальні вимоги до фінансової звітності”** : Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 31.03.1999 р. №87 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0391-99>.
3. **Положення (стандарти) бухгалтерського обліку 3 „Звіт про фінансові результати”** : Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 31.03.1999 р. №87 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0397-99>. **4. Положення (стандарти) бухгалтерського обліку 16 „Витрати”** : Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. №318 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0027-00>. **5. Бланк И. А.** Управление прибылью / И. А. Бланк. – К. : „Ника-центр”, 1998. – 544 с. **6. Денисова И. П.** Управление издержками и ценообразование / И. П. Денисова. – М. : „Экспертное бюро”, 1997. – 64 с. **7. Котляров С. А.** Управление витратами: Учебное пособие / С. А. Котляров. – СПб : Питер, 2001. – 160 с. **8. Макконнелл С. Р.** Экономикс: Принципы, проблемы и политика. – В 2 т.: Пер с англ. – 11-е изд. / С. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – М. : Республика, 1992. – Т. 2. – 400 с. **9. Прус Н. В.** Розмежування та встановлення взаємозв'язків між видами витрат підприємства / Н. В. Прус // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Вип. 21. Ч. 1. – Луганськ: СХУ ім. В. Даля, 2009. – С. 161–167. **10. Цал-Цалко Ю. С.** Витрати підприємства : Навч. Посібник / Ю. С. Цал-Цалко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 656 с. **11. Чухліб А. П.** Сутність і природа витрат на виробництво // Фінанси України / А. П. Чухліб, Ю. П. Колбушкін. – 1997. – № 9. – С. 30-34. **12. Koch H.** Zur Diskussion über den Kostenbegriff // Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung. – 1958. – P. 355–399.

#### **Караїчева Ю. В. Основні підходи щодо розуміння сутності витрат підприємства**

У даній статті розглянуто трактування поняття „витрати підприємства” в законодавчо - нормативній базі, а саме: в Положенні (стандарти) бухгалтерського обліку та Податковому кодексі України. Досліджено різні точки зору науковців в економічній літературі щодо розуміння сутності витрат підприємства. На основі проведеного аналізу трактувань поняття „витрати” виокремлено основні підходи щодо розуміння їхньої сутності. Запропоновано авторське визначення поняття „витрати підприємства”.

**Ключові слова:** витрати, активи, зобов'язання, ресурси, форма платежу.

#### **Караїчева Ю. В. Основные подходы к пониманию сущности затрат предприятия**

В данной статье рассмотрены трактования понятия „расходы предприятия” в законодательно-нормативной базе, а именно: в Положении (стандарте) бухгалтерского учета и Налоговом кодексе Украины. Исследованы различные точки зрения ученых в экономической литературе относительно понимания сущности расходов предприятия. На основе проведенного анализа трактовок понятия „расходы” выделены основные подходы к пониманию их сущности. Предложено авторское определение понятия „расходы предприятия”.

**Ключевые слова:** затраты, активы, обязательства, ресурсы, форма платежа.

**Karaicheva Y. V. The main approaches to understanding of essence of the cost of the enterprise**

This article discusses the interpretation of the notion „costs of the enterprise” in the legislative and normative base, namely: in the regulation (standard) of accounting and Tax code of Ukraine. Investigated the various points of view of scientists in the economic literature regarding the understanding of the essence of expenditures of the enterprise. On the basis of the conducted analysis of the interpretations of the concept of „costs” allocated main approaches to the understanding of their essence. Proposed to the author's definition of costs of the enterprise”.

**Key words:** costs, expenses, assets, obligations, resources, form of payment.

УДК 332:330.34

**М. Г. Карнаков**

**ФАКТОРИ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ПОРУШЕННЯ  
ПРОПОРЦІЙНОСТІ ТА ЗБАЛАНСОВАННОСТІ  
РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

Постановка проблеми. Характерною ознакою розвитку більшості національних економік наприкінці ХХ - початку ХХІ століття стало посилення його нерівномірності, яка проявляється на різних рівнях – міжнародному, всередині окремих країн, на рівні окремих регіонів країни. Територіальна нерівномірність виступає потужним чинником, що зумовлює суттєві зміни у розвитку всіх сфер життя суспільства, істотно впливає на ефективність функціонування національних економік в цілому та на формування міжнародних економічних відносин. Наслідком нерівномірності економічного розвитку дуже часто є порушення пропорційності та виникнення проблемних ситуацій в окремих частинах (регіонах) національної економіки, для характеристики й оцінки яких у науковій літературі останнім часом активно використовується поняття „регіональні диспропорції”. Однак до цього часу, на жаль, воно не отримало детального тлумачення та точного визначення.

Неоднозначне трактування та розуміння регіональних диспропорцій значно ускладнює виявлення причин, що зумовлюють їх виникнення у реальному житті. Внаслідок цього обмежуються можливості щодо здійснення класифікації та кількісної оцінки рівня диспропорційності розвитку національної економіки а, найголовніше, гальмується процес розроблення рекомендацій та заходів щодо зменшення їх негативного впливу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Генезис методів

регіональних економічних досліджень простежується в наукових працях зарубіжних і вітчизняних вчених. Серед них, зокрема, можна виділити, праці Н. Баранського, Х. Боса, Ж. Будвіля, Н. Бункіної, З. Варналія, В. Воротіна, З. Герасимчук, М. Долішнього, У. Ізарда, В. Лексіна, О. Лугового, А. Маршалла, К. Павлова, Ф. Перру, М. Портера, П. Потье, Я. Столярчук, Дж. Фрідмана, П. Хаггета, Дж. Харвея, Т. Хегерстранда, В. Чужикова, А. Швецова та багатьох інших.

Мета статті. Виявлення факторів, що спричиняють, порушення пропорційності, та виникнення регіональних диспропорцій й виявлення критеріїв за якими можливо оцінити ступінь регіональної незбалансованості.

Виклад основного матеріалу. Однією з вимог до стійкого розвитку регіону є його пропорційність. Поняття „пропорційність” близьке за своїм значенням родинному поняттю „збалансованість”. Так, під збалансованістю прийнято розуміти врівноваженість, а збалансованість економічної системи, наприклад, трактується як стан системи, що характеризується рівністю попиту і пропозиції усіх ресурсів [4].

Здамося питанням: а чи можливо в принципі забезпечити саме збалансований розвиток регіону? Здається, що ні, причиною чому виступає постійна обмеженість ресурсів.

В ході управління регіоном ми прагнемо усунути всі сформовані і прогнозовані „дисбаланси”, проте через нестачу ресурсів вимушені вибирати певні пріоритети розвитку, чим ініціюємо порушення рівноваги. Іншими словами, певна незбалансованість іманентно властива будь-якої моделі розвитку регіону, тому і представляється не цілком правильним пред'являти вимогу збалансованості до характеру регіонального розвитку.

У загальному випадку пропорція – це співмірність, певне співвідношення частин цілого між собою. Стосовно до економіки регіонів визначення пропорційності дав Е. Б. Алаєв: „Просторові соціальні та економічні пропорції повинні характеризувати таку динамічну рівновагу між соціальними, економічними і природними елементами даної території, яка виключає виникнення невідповідностей, що призводять до зниження продуктивності суспільної праці (або темпів зростання цієї продуктивності), зниження життєвого рівня населення, погіршення навколишнього середовища” [1].

Дане визначення потребує уточнення.

По-перше, тут з розгляду випала сфера управління регіоном. Практика переконливо показує, що різного роду диспропорції як всередині цієї сфери (наприклад, дефіцит кваліфікованих кадрів управління, здатних ефективно вирішувати широкий спектр проблем соціально-економічного розвитку регіону в сучасних умовах господарювання), так і межсферного характеру гальмують регіональний розвиток.

По-друге, у визначенні взагалі не враховуються міжрегіональні

відносини, що є важливим чинником регіонального розвитку.

По-третє, як було показано вище, забезпечення динамічної рівноваги або збалансованості у розвитку регіону в принципі не досяжно.

І, нарешті, по-четверте, слід підкреслити, що виникнення диспропорцій розвитку призводить до додаткових труднощів у досягненні стратегічних цілей соціально-економічного розвитку регіону.

З урахуванням висловлених міркувань пропорційність регіонального розвитку означає досягнення певних співвідношень між:

- основними сферами такої складної соціально-економічної системи, регіон;
- елементами, які складають кожну зі сфер;
- регіонами різного рангу, що вступають у взаємодію з даним регіоном в процесі його соціально-економічного розвитку.

Диспропорції свідчать про порушення балансу у розвитку секторів економіки. При цьому розвиток одних економічних процесів відбувається за рахунок інших. В масштабах всієї економіки це може проявлятися у тому, що внаслідок порушення пропорційності в рамках певного регіону відбувається прискорений розвиток іншого (наприклад, за рахунок перетоку робочої сили чи капіталу). Характерною ознакою порушення нормальної природної пропорційності, як правило, є активне реагування з боку населення у вигляді зміни місця проживання та роботи, політичних виступів та інше, негативної динаміки соціальних індикаторів – зниження народжуваності та тривалості життя, викривлення демографічної ситуації, зростання злочинності тощо.

Для боротьби з регіональними диспропорціями необхідно виявити фактори, які їх спричиняють. Розв'язанням цього питання займалися наступні науковці – Дж. Харвей [9], П. Кругман, М. Обстфельд [5], М. Портер [8], В. Лексін, А. Швецов [6], М. Некрасов [7]. Вони виявляють наступні фактори:

1. нестача у регіоні природних ресурсів;
2. обмеженість капіталу, що не дозволяє використовувати ресурси регіону повною мірою;
3. стагнація або зниження ділової активності у ключовій галузі регіону;
4. виникнення кластерів;
5. прорахунки у розміщенні великих промислових об'єктів та ін.

Сьогодні найчастіше фактори, що викликають регіональні диспропорції класифікують наступним чином [9]:

1. Природні:
  - геополітичне положення;
  - природно-кліматичні умови;
  - наявність та рівень освоєння природних ресурсів;
  - екологічний стан.
2. Виробничі:
  - циклічність економічних процесів;

- структура виробництва та рівень його інноваційності;
- рівень розвитку виробничої інфраструктури;
- концентрація виробництва та ефект масштабу;
- внутрішньокраїнова конкуренція;
- незбалансованість розвитку окремих видів діяльності.

### 3. Інституціональні:

- дія об'єктивних економічних законів;
- організація державної влади та системи відносин між її різними

гілками;

стратегія та тактика здійснення економічної політики; національно-культурні та історичні традиції.

### 4. Соціальні:

рівень доходів населення; рівень та якість життя населення;

- рівень розвитку соціальної інфраструктури;
- демографічні фактори;
- міграція робочої сили.

Для усунення регіональних диспропорцій, необхідно виділити критерії, які дозволять ідентифікувати та здійснити оцінку регіональних диспропорцій.

До таких критеріїв належать:

1) співвідношення між динамікою валового регіонального продукту та динамікою показників, що характеризують використання факторів виробництва, в регіоні (основні засоби, кількість зайнятих);

2) співвідношення між динамікою інвестицій (в тому числі іноземних) в регіоні та обсягом валового регіонального продукту;

3) співвідношення між динамікою валового регіонального продукту та динамікою доходів населення в регіоні;

4) співвідношення між обсягом податків, що збираються в регіоні, та рівнем доходів населення;

5) співвідношення між динамікою валового регіонального продукту та динамікою витрат на розвиток соціальної сфери (за галузями);

6) співвідношення між доходами та витратами населення в регіоні;

7) співвідношення між рівнем оплати праці та міграцією населення в інші регіони країни чи за кордон;

8) співвідношення між рівнем витрат на заходи з охорони навколишнього природного середовища та показниками екологічного стану в регіоні;

9) співвідношення між витратами на розвиток медицини та рівнем захворюваності населення;

10) співвідношення між рівнем доходів населення та обсягом депозитів у банківській системі.

Таким чином, під критеріями визначення пропорційності регіонального розвитку слід розуміти сформовані сталі співвідношення між двома (або більше) взаємопов'язаними показниками, зміна яких



призводить до виникнення негативних явищ (диспропорцій) в соціально-економічній системі регіону, до неможливості її повноцінного функціонування та самовідновлення, а також до суттєвого погіршення рівня життя населення.

Висновки. Регіональні диспропорції – це невідповідність між функціонуванням окремих складових економічної системи регіону та рівнем його соціального розвитку, в тому числі рівнем життя населення. Держава має намагатися усунути регіональні диспропорції, але забезпечити повністю збалансований розвиток регіону, їй не вдається через обмеженість ресурсів, і необхідність вибору пріоритетних сфер розвитку.

Для усунення диспропорцій необхідно зрозуміти які саме фактори їх спричинили, але сьогодні, серед вітчизняних та зарубіжних вчених не має одностайної думки стосовно їх чіткої класифікації.

### Література

- 1. Алаев Э. Б.** Экономико-географическая терминология / Э. Б. Алаев. – М. : „Мысль”, 1977. – С. 131 - 132
- 2. Гапоненко А. Л.** Стратегия социально-экономического развития: страна, регион, город: Учеб. Пособие / А. Л. Гапоненко. – М.: Изд-во „РАГС”, 2001. – С. 99 - 121.
- 3. Герасимчук З. В.** Регіональна політика сталого розвитку / З. В. Герасимчук – С. 188 - 200.
- 4. Гневко В. А.** Условия устойчивости развития региона как сложной хозяйственной системы // Российское предпринимательство / В. А. Гневко, В. Е. Рохчин. – 2005. – № 12 (72). – С. 121 - 125
- 5. Кругман П. Р.** Международная экономика. Теория и политика : учебник для вузов / под. ред. В. П. Колесова, М. В. Кулакова; пер. с англ. / П. Р. Кругман, М. Обстфельд. – М. : „Юнити”, 1997. – С. 177 - 183.
- 6. Лексин В. Н.** Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития / В. Н. Лексин, А. Н. Швецов. – М. : „Либроком”, 2002. – 96 с.
- 7. Некрасов Н. Н.** Региональная экономика: теория, проблемы, методы / Н. Н. Некрасов. – 2-е изд. – М. : „Экономика”, 1978. – С. 139 - 140.
- 8. Портер М.** Конкуренция : уч. пос. ; пер. с англ / М. Портер. – М. : „Вильямс”, 2001. – С. 243 - 244.
- 9. Тищенко О. П.** Регіональні диспропорції: сутність, методологія визначення та оцінка / О. П. Тищенко. – К. : КНЕУ – 63 с.
- 10. Харвей Дж.** Современная экономическая теория ; пер. с англ. / Дж. Харвей. – М. : „Юнити-дана”, 2003. – С. 546 - 548.
- 11. Чужиков В. І.** Глобальна регіоналістика: історія та сучасна методологія : монографія / В. І. Чужиков. – К. : КНЕУ, 2008. – С. 66 -67.

**Карнаков М. Г. Фактори та критерії оцінки порушення пропорційності та збалансованості регіонального розвитку.**

В даній статті розкривається сутність понять пропорційність та збалансованість регіонального розвитку та поняття регіональної

диспропорції. Показані основні фактори, що спричиняють регіональні диспропорції та критерії за якими можна визначити ступінь пропорційності розвитку того чи іншого регіону.

**Ключові слова:** регіон, пропорційність регіонального розвитку, збалансованість регіонального розвитку, регіональна диспропорція.

**Карнаков М. Г. Факторы и критерии оценки нарушения пропорциональности и сбалансированности регионального развития.**

В данной статье раскрывается сущность понятий пропорциональность и сбалансированности регионального развития и понятия региональной диспропорции. Показаны основные факторы, вызывающие региональные диспропорции и критерии, по которым можно определить степень пропорциональности развития того или иного региона.

**Ключевые слова:** регион, пропорциональность регионального развития, сбалансированность регионального развития, региональная диспропорция.

**Karnakov M. G. Factors and criteria of proportionality and balance disorders regional development,**

This article reveals the essence of concepts proportionality and balanced regional development, and the concept of regional disparities. The following are the main factors that cause regional disparities and the criteria by which one can determine the degree of proportionality of a particular region.

**Key words:** area, proportion of regional development, balancing regional development, regional disparities.

УДК 005.55: 65.012.4

**Д. А. Колесникова**

**РОЛЬ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА В ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА**

Постановка проблеми. Комунікативна культура – це знання, уміння, навички в галузі організації взаємодії людей і взаємодії в діловій сфері, що дозволяють керівникові підприємства встановлювати контакт з діловими партнерами, домагатися точного сприйняття й розуміння в процесі спілкування, прогнозувати поведінку ділових партнерів, спрямовувати поведінку ділових партнерів до бажаного результату.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання комунікативної культури були об'єктом дослідження як вітчизняних та зарубіжних лінгвістів (Н. Бабич, С. Бибик, В. Виноградов, Л. Мацько, М. Пентилюк, М. Жовтобрюх, О. Пономарів, О. Потебня), так і психологів та науковців

у галузі менеджменту (Т. Адамьянц, Г. Андреева, Н. Гришина, Д. Карнегі, Ю. Красовський, В. Лавриненко, Г. Марков, Г. Резницька).

Актуальність дослідження зумовлена перетвореннями, що відбуваються в суспільстві і в таких важливих галузях, як політика, економіка, освіта, культура, в актах державної влади та управління, у діловодстві та документації, у судочинстві, в арбітражному суді, у міжнародних договорах та угодах, інших ділових паперах та під час організації ділових зустрічей.

Метою статті є з'ясувати сутність й ефективні складові комунікативної культури й комунікативної компетентності керівника, завдяки чому досягається не лише зовнішній успіх підприємства, але й формується внутрішня організаційна політика.

Виклад основного матеріалу. В основу комунікативної культури керівника покладено загальноприйняті моральні вимоги до спілкування, які нерозривно пов'язані з визнанням неповторності, цінності кожної особистості, як керівника, так і підлеглого. Як зауважує Ю. Красовський, ввічливість керівника демонструється його шанобливим ставленням до інших людей, їх гідності, що виявляється у привітаннях і побажаннях, в інтонації голосу, міміці та жестах. Антипод ввічливості – грубість. Грубі взаємини є не тільки показником низької культури, але й економічною категорією.

Коректність – уміння керівника тримати себе в рамках пристойності в будь-яких ситуаціях, перш за все, конфліктних. Конфлікти найчастіше виникають між керівником і підлеглим після видачі розпорядчої інформації, коли відбувається найбільший вплив на підлеглого. Найголовнішим з боку керівника в цій ситуації є знайти спільну професійну мову з підлеглими, сконцентруватися на доборі комунікативних засобів, аргументів та логічності викладу думок. Особливо важлива коректна поведінка в суперечках, коли з'являються нові конструктивні ідеї, перевіряються думки й переконання.

Тактовність – одна з найважливіших складових комунікативної культури керівника. Чуття такту – це, перш за все, відчуття міри, відчуття меж у спілкуванні, перевищення яких може образити людину, поставити її в незручне становище. Нетактовними можуть бути зауваження з приводу зовнішнього вигляду або вчинку, співчуття, висловлене у присутності інших з приводу інтимного боку життя людини тощо.

Скромність керівника у спілкуванні означає стриманість в оцінках, повага смаків, уподобань інших людей. Антиподами скромності є зарозумілість, розв'язність. Точність також має велике значення для успіху ділових відносин. Без точного виконання даних обіцянок і взятих зобов'язань у будь-якій формі життєдіяльності справи вести важко. Неточність нерідко межує з аморальною поведінкою – обманом, брехнею.

Запобігливість – це прагнення першим зробити люб'язність,

позбавити іншу людину від незручностей і неприємностей [1]. Аналіз повсякденної діяльності керівників великих корпорацій виявив цікавий факт, що більшість робочого часу вони проводять у взаємодії з іншими людьми як усередині організації, так і за її межами.

Таким чином, професійна діяльність керівника здійснюється за допомогою комунікацій. У зв'язку з цим виникають дві ключові проблеми підвищення ефективності комунікативної діяльності керівника. Перша пов'язана з забезпеченням повноти комунікацій, їх системності та керованості. Друга залежить від комунікабельності керівника, його здатності до ділового спілкування, від знань комунікативних технологій та вміння їх застосовувати в потрібному контексті.

Комунікативна компетентність керівника формується, з одного боку, за рахунок підвищення ефективності управління комунікаціями як бізнес-процесом взаємодії компанії з зацікавленими сторонами ринку, з іншого боку, – це розвиток персональної комунікабельності, вміння слухати, переконувати і впливати на співрозмовника комунікативними засобами. У керівника повинно бути чітке розуміння структури власних ділових комунікацій: з ким йому необхідно спілкуватися, для чого і як [2]. Саме тому під час бізнес-тренінгів, які особливо поширилися в ХХІ столітті, ці найпростіші питання змушують слухачів-керівників замислитися над рівнем своєї комунікативної компетенції, вмінням впливати на людей засобом слова, допомагають сформуванню персональну базу управління зовнішніми та внутрішніми комунікативними навичками. Комунікативна компетентність передбачає наявність у керівника психологічних знань в обов'язі, необхідному й достатньому для правильного розуміння співрозмовника, забезпечення свого впливу на нього і, що важливо, для протистояння чужому впливу [3]. Не менш важливими складовими комунікативної культури є знання, вміння й навички, що стосуються мовної діяльності, тобто культура мови. У мовленнєвій діяльності можна виділити три аспекти: змістовний, виразний і спонукальний. Змістовний аспект мови характеризується багатством, значущістю й доказовістю думок. Виразність промови керівника пов'язана з її емоційною забарвленістю: мовлення може бути яскравим, образним, енергійним або, навпаки, сухим, млявим, тьмяним. Спонукальний аспект мовної діяльності полягає у впливі її на думки, почуття й волю слухача. Від рівня мовної культури, яка охоплює змістовну, виразну й спонукальну сторони, залежить ступінь сприйняття мови слухачами. А як відомо, кожен керівник має на меті бути почутим як підлеглими, так і діловими партнерами.

До основних показників культури мови в діловому спілкуванні можна віднести: словниковий склад (вилучаються з мовлення нецензурні, соціолекти, діалектизми); словниковий запас (чим він багатший, тим яскравіша, виразніша, різноманітніша мова, тим менше вона втомлює слухачів, тим більше вражає, запам'ятовується й захоплює); вимова (дотримання літературних орфоепічних норм); граматики (ділова мова

потребує дотримання загальних правил граматики, а також урахування деяких специфічних відмінностей; зокрема, центральне місце в діловому мовленні має бути зайнято іменниками, а не дієсловами); стилістика (до стилю мовлення ставляться такі вимоги, як неприпустимість зайвих слів, відсутність стандартних, висловів, правильний порядок слів) [4]. Успішне функціонування організації багато в чому залежить від ефективності спілкування керівника з окремими підлеглими, з колективом у цілому, з бізнес-партнерами, а також його поведінки на ділових заходах. Усе це визначається рівнем розвитку комунікативної культури менеджера – сукупності комунікативних знань, умінь і навичок, які стали органічною частиною особистості як керівника. Складові комунікативної культури – це комунікативний етикет, культура мовлення, невербальна мова, стиль спілкування, психоемоційна саморегуляція, прогнозування поведінки партнера. Найважливішою метою внутрішньої комунікації в організації є створення умов для підтримки цілей і політики, що проводиться керівництвом будь-якого підприємства. За допомогою комунікації співробітники отримують необхідні знання та мотивацію, стають кращими захисниками і популяризаторами планів компанії. Таким чином, комунікація – це важливий організаційний інструмент не лише для керівників, а й необхідна умова для ефективного розвитку і впровадження організаційної політики. Ми погоджуємося з думкою І.П. Чередниченко та Н.В. Тельних, що „правильно організоване спілкування є каталізатором управлінської діяльності” [5, с. 332]. Звичайно, якщо керівник не розвиває навички управлінського спілкування, не працює над формуванням комунікативної культури, то така його поведінка ставить під загрозу успішну роботу підприємства взагалі й роботу підлеглих зокрема.

Виділимо загальні, але важливі для керівника причини дотримання комунікативної культури: 1) керівники, як було зазначено, витрачають велику частину робочого часу на комунікації. Згідно з даними багатьох експертів, на це йде 75-95% часу керівників. Тому вони повинні бути зацікавлені в поліпшенні своєї комунікативної компетенції; 2) комунікативні навички необхідні для ефективності управління (особливу увагу в цьому моменті варто звертати на вимоги до розпорядчої документації та усних вказівок); 3) комунікативна культура необхідна для утвердження авторитету та вираження волі керівника (воля керівника виявляється не лише через офіційне спілкування, але й через приватні прохання); 4) добре налагоджені комунікативні процеси сприяють забезпеченню організаційної ефективності (кожен комунікативний акт повинен мати позитивний результат, досягнення мети найменшими зусиллями й витратами). На думку Н. Гришиної, розрізняють чотири функції комунікативних процесів у групі або організації в цілому: контроль, мотивація, емоційний вираз і передача інформації. За допомогою комунікацій здійснюється контроль поведінки членів групи

[6]. Коли працівника, наприклад, просять упорядкувати свої справи відповідно до стратегії компанії, комунікація виконує контролюючі функції. У той же час комунікація посилює мотивацію, оскільки доводить до працівників інформацію про те, що конкретно повинно бути зроблено і як оптимально покращити роботу, щоб досягти найвищого результату.

Висновки. Комунікативна культура керівника становить собою багатопланову систему, дотримання якої допомагає організувати й мотивувати підлеглих, досягати чіткої й практично визначеної мети підприємства. Адже комунікативна культура розвивається не відразу, а через досвід взаємодії з людьми, аналіз різноманітних ситуацій та застосування відповідних умінь.

### Література

1. **Красовский Ю. Д.** Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов / Ю. Д. Красовский. – М.: „ЮНИТИ-ДАНА”, 2004. – 511 с.
2. **Марков Г. Н.** Справочник по конфликтологии, общению и менеджменту / Г. Н. Марков. – СПб.: „АЛЬФА”, 2000. – 176 с.
3. **Нечаев Н.** Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста / Н. Нечаев, Г. Резницкая // Вестник УРАО, 2002. – № 1, – С. 3 – 21.
4. **Психология и этика делового общения: учебник для студентов вузов** / Ред. В. Н. Лавриненко. – М.: „ЮНИТИ-ДАНА”, 2006. – 415 с.
5. **Чередниченко И. П.** Психология управления / И. П. Чередниченко, Н. В. Тельних. – Ростов-на-Дону: „Феникс”, 2004. – 608 с.
6. **Гришина Н. В.** Производственные конфликты и их регулирование / Н. В. Гришина. – СПб.: Лениздат, 2001. – 318 с.

#### **Колесникова Д. О. Роль комунікативної культури керівника в організації роботи підприємства**

У статті розглядаються основні вимоги до комунікативної культури керівника, подаються складові комунікативної культури, дотримання яких призводить до ефективної роботи підприємства та формування корпоративної культури працівників. Названо й проаналізовано функції комунікації на підприємстві, розглянуто процес комунікації як умову для ефективного розвитку і впровадження організаційної політики.

**Ключові слова:** комунікативна культура, мотивація, саморегуляція, корпоративна культура, ефективність.

#### **Колесникова Д. О. Роль коммуникативной культуры руководителя в организации работы предприятия**

В статье рассматриваются основные требования к коммуникативной культуре руководителя, подаются составляющие коммуникативной культуры, соблюдение которых приводит к эффективной работе предприятия и формированию корпоративной

культуры работников. Названы и проанализированы функции коммуникации на предприятии, рассмотрен процесс коммуникации как условие для эффективного развития и внедрения организационной политики.

**Ключевые слова:** коммуникативная культура, мотивация, саморегуляция, корпоративная культура, эффективность.

**Kolesnykova D. O. The role of the communicative culture of the head in the organization of work in the company**

This article investigated the basic requirements for the communicative culture of the leader, served the components of communicative culture, the observance of which leads to the effective work of the company and corporate culture of workers. Mentioned and analyzed the communication function in the company, discussed the process of communication as a condition for the effective development and introduction of organizational policy.

**Key words:** communicative culture, motivation, self-regulation, corporate culture, efficiency.

УДК 336.77

**А. В. Куліш**

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ КРЕДИТУВАННЯ  
КОМЕРЦІЙНИМИ БАНКАМИ ТОРГІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Постановка проблеми. Необхідність забезпечення стабільного розвитку суб'єктів господарювання, їх розширеного відтворення в умовах динамічного реформування економіки України вимагає кредитної підтримки і удосконалення кредитних відносин між підприємствами і банками. Особливе значення відводиться грошово-кредитній політиці держави, яка спрямована, з одного боку, на забезпечення фінансування стабільного розвитку підприємств, а з іншого боку, на стійкість кредитної системи і регулювання грошового обігу в економіці. Серед видів економічної діяльності однією з найпоширеніших є торгівельна діяльність. У зв'язку з цим є потреба у дослідженні проблем кредитування торгівельних підприємств, фінансових інструментів його здійснення та методики кредитування.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Теоретичні і методологічні питання кредитування підприємств досліджено в наукових працях вітчизняних вчених та зарубіжних вчених, зокрема, І. Бланка, М. Беркова, А. Гальчинського, В. Геєця, А. Герасимовича, О. Василика, Н. Власової, А. Даниленка, О. Заруби, Л. Костирко, І. Лукінова, Л. Лігоненко, В. Лисицького, І. Лютого, А. Мороза, А. Мазаракі, Л. Омелянович, М. Савлука, О. Сугоняки, В. Федосова, А. Чухна та інших.

Мета статті. Аналітичне узагальнення й обґрунтування кредитного забезпечення діяльності торгівельних підприємств.

Виклад основного матеріалу. В сучасних умовах підвищується роль організації кредитного менеджменту торгівельного підприємства як складової фінансового менеджменту. Незважаючи на дійсно велику залежність торгівельних підприємств від внутрішніх і зовнішніх обставин, їх діяльність залежить від професійної підготовки керівників, їх уміння оцінити будь-яку комерційну ситуацію, її ефективність та доцільність, визначити перспективну можливість розвитку підприємства на розширеній основі. Крім того, чим більша величина активів торговельного підприємства, тим більше воно має можливостей формувати ефективні кредитні відносини з банками.

Необхідно відзначити, що банківський і торгівельний менеджмент мають спільні риси. Вони будуються на основі посередницьких технологій, мають досвід роботи з ліквідністю. В зв'язку з цим банківський сервіс і дистрибуція банківських продуктів із послуги може перетворитися в пріоритетний напрям торгівельної політики підприємства.

Характерним прикладом може бути діяльність найкрупнішої роздрібною компанії світу „Wal-Mart”, яка опановує ринок фінансових послуг [1].

Wal-Mart бере участь у двох великих програмах з емісії кредитних карток, що прив'язані до фірмових гіпермаркетів і універмагів. Експерти розглядають ці програми, які розраховані не стільки на доходи сьогодення, скільки на часовий період освоєння ринку кредитних карток за рахунок отримання необхідного досвіду, навчання спеціалістів, отримання доступу до специфічних технологій і ноу-хау банківського бізнесу. Міжнародні аналітики прогнозують поступовий перехід Wal-Mart на більш високі сегменти ринку фінансових послуг – видачу кредитів, іпотечних позик, відкриття рахунків, за рахунок чого передбачається концентрація універсального торгівельного і фінансового сервісу.

Діяльність кредитного менеджера спрямована на поліпшення й оптимізацію якісних і кількісних показників ділової активності підприємства. Для активного впровадження кредитного менеджменту в управлінні економікою України необхідно створювати систему кредитного менеджменту.

Організація кредитного менеджменту у торговельному підприємстві передбачає визначення його кредитних цілей, чинників впливу на їх вирішення, функціональних обов'язків кредитних менеджерів (рис. 1).

Важливими задачами кредитних менеджерів є збирання та уважне контролювання даних щодо зростання обсягів кредитування, умов надання позик, джерел фінансування та фінансового стану підприємств-позичальників, відпрацювання конкретних висновків щодо реального стану кредитних взаємовідносин.

Звідси впливає особливість і предметна область кредитного



менеджменту в комерційному банку – створення продуктового ряду банку.

На торговельних підприємствах роль кредитного менеджера полягає у розробці та контролі над виконанням кредитної політики в області продажу, а також в управлінні та оптимізації фінансового стану підприємства, його кредитоспроможності.

Кредитний менеджер несе відповідальність за оцінку ризику та за неповернення боргів. Для цього кредитний менеджер повинен бути готовий працювати з колегами з маркетингу, визначаючи фінансовий стан підприємства. Для цього може знадобитися проведення аналізу цін, рівня прибутку, достатності товарно - матеріальних цінностей, наявності конкуренції, а також сукупності критеріїв, що використовуються при оцінці кредитного ризику. Кредитні рішення, хоча й несприятливі, але досягнуті за участю відділу збуту, все ж будуть ефективнішими, ніж розроблені одним кредитним відділом. Кредитна оцінка повинна фактично складати основну частину загального ділового рішення, що з'явилося в результаті координованих зусиль з постачання та реалізації товарів, кредиту та інших функцій підприємства[4].



Рис. 1 Визначення цілей кредитного менеджменту

До речі, страхування кредитних ризиків, визначення привабливості

кредитної угоди, розрахунок ефекту від залучення позикових коштів – це теж складові діяльності кредитного менеджменту підприємства. Кредитний ризик – це поняття не тільки фінансове або економічне, а і, в першу чергу, управлінське – це ризик прийняття невірної рішення щодо використання позикових (кредитних) коштів.

Причинами кредитного ризику (з позиції його розглядання з боку торговельного підприємства) можуть бути: виникнення непередбачених ускладнень у господарській діяльності підприємства, що викликані змінами у споживчому попиті на товари, зниження оборотності активів, зростання витрат, що призведе до зменшення доходів на покриття кредитних ресурсів тощо. Згідно зі ствердженням І. Балабанова [2;3] кредитний ризик є різновидом ризику прямих фінансових втрат, „небезпека не уплати позичальником основного боргу та процентів, які належать до сплати позикодавцю”. Разом з тим, якщо відбувається непередбачене зростання процентів, тобто удорожчання кредитних ресурсів, автор пропонує називати такий ризик ризиком зниження прибутковості.

Сьогодні тільки 8% власних коштів торговельні підприємства можуть виділити на придбання товарів у постачальників. Це дуже мало. Для нормальної роботи торговельного підприємства необхідно, щоб 30 - 40% власних коштів воно витрачало на оптову закупку товарів. Навіть при ідеальних умовах торгівлі робота торговельних підприємств більш ніж на половину фінансується кредитами. А фактично торговий бізнес повинен кредитуватися понад 80% із власних коштів, але кредитів йому в такому обсязі комерційні банки не дають і він живе тільки за рахунок високої торгової надбавки. Наприклад, у Луганську вона коливається від 30% до 300% від оптової ціни різних товарів. При наданні кредиту банком виникає проблема забезпечення його гарантією. Тому необхідно створювати певну систему гарантій, яка розширить можливість банківського кредитування. Можливі наступні варіанти:

- надання кредиту комерційними банками за своїми технологіями, приймаючи на себе ризик можливих втрат;
- гарантії по банківським позикам торговельним підприємствам і підприємствам сфери послуг забезпечують спеціалізовані фонди та інші інститути підтримки підприємництва, тобто фінансові ресурси фондів не надаються окремим підприємствам, а являються забезпеченням по комерційним кредитам [5].

Другий напрям співробітництва банків і торговельних підприємств – залучення інвестицій, у тому числі і зарубіжних, коли інвестор бере активну участь у реконструкції і модернізації підприємства. В цьому випадку банк може стати посередником у пошуках інвестора. Крім цього, банк спроможний вести кваліфікований аналіз бізнес-плану реконструкції, даних про окупність проекту, його економічну доцільність.

Третім, важливим для банків, напрямом співробітництва з

підприємствами торгівлі є їх повне банківське обслуговування. При цьому, крім відкриття рахунку в банку, він може проводити щоденну інкасацію підприємства, примножуючи свої активи.

Висновки. Виходячи із вище викладеного слід зробити висновок про те, що менеджер, або менеджер по кредиту, має велике значення в сучасному господарському середовищі. Відзначається постійне проникнення банківського менеджменту і банківських фінансових технологій в реальний сектор економіки. Отримуючи все більші обсяги інформації внутрішнього характеру, контролюючи використання і оборот кредитних ресурсів, банки становляться важливими учасниками процесу відпрацювання рішень і організації фінансово - господарської діяльності підприємств-боржників. Менеджер по кредиту може стати новою банківською професією і новою соціальною фігурою, що буде впроваджувати інтеграцію фінансового і реального сектора економіки України.

#### Література

1. **Зайцев О. В.** Wal-Mart виходит на фінансовий ринок / О. В. Зайцев // Банковская практика за рубежом, 2003. – №9, – С. 60-67.
2. **Балабанов И. Т.** Финансовый менеджмент / И. Т. Балабанов. – М. : „Финансы и статистика”, 1994. – 142 с.
3. **Балабанов И. Т.** Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом / И. Т. Балабанов. – М. : „Финансы и статистика”, 1996. – 480 с.
4. **Холт Р. Н.** Основы финансового менеджмента / Р. Н. Холт // Банковская практика за рубежом, 1993. – 128 с.
5. **Фінанси торговельних підприємств Луганської області: Статистичний щорічник.** – Луганськ, Держкомстат, 2010-2011 рр.

#### **Куліш А. В. Удосконалення організації кредитування комерційними банками торговельних підприємств**

В статті розглянуто роль організації кредитного менеджменту торговельного підприємства як складової фінансового менеджменту. Поставлена мета узагальнення й обґрунтування кредитного забезпечення діяльності торговельних підприємств, яка досягнута за допомогою виокремлення цілей кредитного менеджменту.

**Ключові слова:** кредитний менеджер, грошова – кредитна політика, комерційний банк, кредитний ризик.

#### **Кулиш А. В. Усовершенствование организации кредитования коммерческими банками торговых предприятий**

В статье рассмотрено роль организации кредитного менеджмента торгового предприятия как составляющей финансового менеджмента. Поставленная цель обобщения и обоснования кредитного обеспечения деятельности торговых предприятий, которая достигнута с помощью выделения целей кредитного менеджмента.

**Ключевые слова:** кредитный менеджер, денежная - кредитная

политика, коммерческий банк, кредитный риск.

**Kulish A.V. Improving the organization of lending by commercial bank trading companies**

In the article considered importance credit management of trade company as part of financial management. The goal of generalization and justification of collateral activities of commercial enterprises, achieved through allocation of credit management purposes.

**Key words:** credit manager, monetary- credit policy, commercial bank, credit risk.

УДК 336.748.12 (477) “1991/2012”

**Ю. А. Лагуткіна**

**ОСОБЛИВОСТІ ІНФЛЯЦІЇ В УКРАЇНІ ЗА РОКИ  
НЕЗАЛЕЖНОСТІ**

Постановка проблеми. Актуальність даної теми полягає в тому, що в світі майже немає країн, де б у другій половині ХХ ст. не існувала інфляція, і наша країна не виняток. Сучасній інфляції в Україні властивий ряд відмінних особливостей, таких як всеосяжний, хронічний характер; сучасна інфляція знаходиться під впливом не тільки грошових, але і негрошових чинників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивченням проблем інфляції займалися такі економісти як А. Гальчинський, Т. Ковальчук, В. Присняков, В. Камаєв, Д. Усенко, Ю. Архангельський. В їх роботах постають питання особливостей та причин інфляції, факторів інфляції в Україні, її наслідків та можливих заходів, щодо боротьби з інфляцією.

Мета роботи: розглянути особливості інфляції в Україні в 1991-2012 роках, її динаміку, проаналізувати її причини та шляхи подолання на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу. Інфляція – це знецінення грошей, зниження їхньої купівельної спроможності, дисбаланс попиту і пропозиції. У буквальному перекладі термін „інфляція” (від лат. Inflatio) означає „здуття”, тобто переповнення каналів обігу надлишковими паперовими грошима, не забезпеченими відповідним зростанням товарної маси. Зазвичай інфляція має у своїй основі не одну, а кілька взаємозалежних причин, і виявляється вона не тільки в підвищенні цін, а й, перш за все, в дефіциті, погіршенні якості товарів [1].

Серед основних факторів інфляції в українській економіці можна назвати наступні: не зважена первинна емісія; структурний дисбаланс в матеріальному виробництві та ціновій політиці; високі витрати економіки та непродуктивні витрати окремих виробництв; значне руйнування товаровиробничої сфери та неефективність безготівкової

системи розрахунків; негативне сальдо зовнішньої торгівлі і неконтрольований експорт; доларизація економіки [2].

Найбільш високі темпи інфляції в Україні припадають на 1993 р., коли ціни зросли за рік у 102,6 разів. Швидке поглиблення інфляції від прихованої до гіперінфляції протягом 1991 – 1993 рр., було зумовлено, з одного боку дуже несбалансованою структурою виробництва, його низькою ефективністю, падінням темпів росту, а потім і абсолютних обсягів виробництва, а з іншого – нарощуванням дефіциту державного бюджету із зменшенням надходження доходів та збереженням на попередньому рівні або зростанні державних витрат. Результатом цього стала безперервна емісія, а річні темпи інфляції становили: у 1992 році – 1308,0%; у 1993 році – 4834,9%; у 1994 році – 992,0%; у 1995 році – 253,5%. Порушення постачання енергоносіїв в Україну, її енергозалежність від зовнішніх надходжень нафти та газу, передусім, з Росії та Туркменістану призвели до зростання цін на енергоресурси на внутрішньому ринку та до зростання зовнішньої заборгованості. Так, станом на 1 січня 1994 року кредиторами України були 11 республік колишнього СРСР. Залежність України від зовнішнього постачання енергоносіїв підвищується внаслідок поглиблення дефіциту власних енергетичних ресурсів. В Україні станом на 1 жовтня 1995 року зниження виробництва основних паливно-енергетичних ресурсів проти відповідного періоду 1994 року становило: електроенергії – 8,0%; нафти, включаючи газ конденсат – 5,8%; вугілля – 7,7%.

Темпи інфляційних процесів в Україні протягом 1991-1993 рр. були найвищими серед інших постсоціалістичних держав. Пояснити це можливо не лише станом структурної розбалансованості економіки, нераціональним співвідношенням галузей, що виробляють продукцію на виробничий та споживчий ринки. Інфляційні процеси в Україні були заподіяні їх багатофакторним характером, об'єктивними невдачами перехідної економіки, в томі числі значною мірою залежністю від зовнішнього енергопостачання [3].

За даними Кабінету Міністрів України в 1994 - 1995 рр. інфляція в Україні приблизно на 86% визначалась збільшенням обсягів грошової маси і швидкості її обігу та на 14% зниженням обсягів виробництва. Насправді цей вплив є більш багатобічним і глибоким. Він діє також через співвідношення попиту і пропозиції, експорту й імпорту, валютного курсу тощо.

Як вже було сказано зростаючий попит та витрати виробництва безперечно є чинниками інфляції в Україні, але їх вплив на розвиток інфляційних процесів може бути різним за силою та характером на різних часових проміжках. Зазначимо, що погляди різних економістів на проблему розвитку та причин інфляції в Україні не однозначні.

Однією з основних причин інфляційних процесів 1991 – 1993 рр. називають дію зовнішніх факторів, зокрема різке зростання цін на енергоносіїв (з 1991 по 1994 рр. ціни на нафту зросли в 146 тис. разів, на

газ – в 64,2 тис. разів). Внутрішні українські ціни на вугілля за цей період зросли в 90,7 тис. разів. Початковою для нашої економіки була інфляція витрат, бо періодичне випереджаюче підвищення цін на енергоносії було імпульсом для загального зростання цін та інфляції.

У 1995-2000 рр. інфляція в Україні мала, очевидно, немонетарний характер. Відповідність між зростанням пропозиції грошей і інфляції у цей період була відсутня. У цей період явний дефіцит грошей в економіці призводив не до зниження інфляції, а до заміщення товарно-грошових операцій бартером і затримкою платежів [4].

Досвід монетаристських антиінфляційних заходів в Україні, Росії та інших країнах доводить, що дефіцит грошей в економіці не менш шкідливий, ніж надлишок. Він не призупиняє інфляцію, а деформує її, частково перетворює у неплатежі та заборгованість, паралізує товарно-грошові відносини, гальмує виробництво загальною неплатоспроможністю і тим самим розширює базу інфляції витрат [5].

Цінова ситуація 2002 р. була принципово новою для економіки України. В табл. 1 представлено зміну індексів інфляції в Україні протягом 2000-2012 рр. Динаміка цін віддзеркалювала кращу економічну кон'юнктуру, позитивно впливала на формування доходної частини державного бюджету. Рівень інфляції у 2003 р. дорівнював 8,2%, тоді як, за прогнозами Мінекономіки, він мав становити 6%, а потім був підвищений до 7,2%. Упродовж більшої частини року інфляційна динаміка була стійкою, а восени перевищення прогнозного показника інфляції спричинило, насамперед істотне подорожчання борошна, хліба, хлібобулочних і макаронних виробів - відповідно на 36,2%, 33,8% та 75,2% – через поганий врожай зернових, що викликало необхідність закупівлі імпортного зерна за цінами, вищими, ніж вітчизняні, і лібералізації цін (на борошно та хлібобулочні вироби) впродовж жовтня – листопада. Продовольчі товари у 2003 р. подорожчали на 10,9%, непродовольчі – на 1,5%, послуги – на 5,4%. Таке підвищення цін певною мірою було компенсаційним після дефляції 2002 року.

Істотне зростання доходів населення було іншим фактором, який підняв внутрішній споживчий кошик. Також на зростання рівня інфляції вплинув такий чинник, як недостатньо стійкий стан економіки. Темпи зростання промислового виробництва у 2003 році порівняно з 2002 роком зросли майже вдвічі й становили 15,8%. Індекс споживчих цін за дев'ять місяців 2004 року становив вже 105,6%. Незважаючи на тиск влади, яка адміністративно регулювала ціни на продовольчі товари і нафтопродукти, споживчі ціни постійно і досить швидко повзуть вгору. Оптові ціни виробників промислової продукції з січня по вересень зросли на 18,4%.

Таблиця 1

Індекси інфляції в Україні з 2000 по 2012 роки [6]

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Січень	104,6	101,5	101,0	101,5	101,4	101,7	101,2	100,5	102,9	102,9	101,8	101,0	100,2
Лютий	103,3	100,6	98,6	101,1	100,4	101,0	101,8	100,6	102,7	101,5	101,9	100,9	100,2
Березень	102,0	100,6	99,3	101,1	100,4	101,6	99,7	100,2	103,8	101,4	100,9	101,4	100,3
Квітень	101,7	101,5	101,4	100,7	100,7	100,7	99,6	100,0	103,1	100,9	99,7	101,3	100,0
Травень	102,1	100,4	99,7	100,0	100,7	100,6	100,5	100,6	101,3	100,5	99,7	101,3	100,0
Червень	103,7	100,6	98,2	100,1	100,7	100,6	100,1	102,2	100,8	101,1	99,6	100,4	99,7
Липень	99,9	98,3	98,5	99,9	100,0	100,3	100,9	101,4	99,5	99,9	99,8	98,7	99,8
Серпень	100,0	99,8	99,8	98,3	99,9	100,0	100,0	100,6	99,9	99,8	101,2	99,6	99,7
Вересень	102,6	100,4	100,2	100,6	101,3	100,4	102,0	102,2	101,1	100,8	102,9	100,1	100,1
Жовтень	101,4	100,2	100,7	101,3	102,2	100,9	102,6	102,9	101,7	100,9	100,5	100,0	100,0
Листопад	100,4	100,5	100,7	101,9	101,6	101,2	101,8	102,2	101,5	101,1	100,3	100,1	99,9
Грудень	101,6	101,6	101,4	101,5	102,4	100,9	100,9	102,1	102,1	100,9	100,8	100,2	100,2
За рік	125,8	106,1	99,4	108,2	112,3	110,3	111,6	116,6	122,3	112,3	109,1	104,6	99,8

На початку 2005 року, тобто в січні місяці, рівень інфляції склав 101,7%. Протягом року спостерігалася тенденція до зниження інфляції, і на кінець року її рівень склав 100,9%, знизившись на 0,8%. У січні 2006 року індекс інфляції склав 101,2%, протягом року він то підвищувався, то знижувався, і врешті на кінець року склав 100,9% (так само як на кінець 2005 року). З цих даних можемо зробити висновок, що індекс інфляції за 2006 рік з початку року, знизився на 0,3%, а за рік у цілому склав 111,6%, з середньомісячним темпом зростання 100,9%. За 10 місяців 2007 року інфляція в Україні досягла 11,7%. При цьому, у жовтні індекс інфляції склав абсолютний рекорд за останні 5 років, досягши 2,9%. Інфляція в грудні 2008 року виявилася вищою, ніж у листопаді (1,5%), проте такою самою, як в грудні 2007 року. У грудні 2009 р. відносно грудня 2008 р. інфляція в Україні склала 12,3% (зокрема ціни на продукти харчування зросли на 10,9%). За 2010 р. інфляція становила 9,1%. В цілому за 2011 рік інфляція становила 4,6%. Інфляція в Україні за 2012 рік не перевищить 4 – 5% [7].

На рис.1 наведено графік динаміки змін індексу інфляції в Україні, починаючи з 2001 року наростаючим підсумком. Бачимо, що за весь цей період підсумковий індекс інфляції склав 287,5% [8].

До найважливіших інфляційних причин зростання цін в Україні можна віднести наступні:

1) Диспропорційність – незбалансованість державних витрат і доходів, так званий дефіцит державного бюджету. Часто цей дефіцит покривається за рахунок емісії грошей, що призводить до збільшення грошової маси і, як наслідок, до інфляції.

2) Інфляційно небезпечні інвестиції – переважно мілітаризація економіки. Військові асигнування ведуть до створення додаткового платоспроможного попиту і, отже, до збільшення грошової маси.

Надмірні військові асигнування звичайно є головною причиною хронічного дефіциту державного бюджету, а також збільшення державного боргу, для покриття якого випускаються додаткові паперові гроші.

3) Відсутність вільного ринку і досконалої конкуренції як його необхідної складової. Сучасний ринок в значній мірі олігополістичний. Олігополіст, прагнучи підтримати високий рівень цін, зацікавлений у створенні дефіциту (скороченні виробництва і пропозиції товарів).

4) „Імпортована” інфляція, роль якої зростає зі зростанням відкритості економіки. Можливості для боротьби у держави досить обмежені. Метод ревальвації власної валюти, іноді застосовується в таких випадках, що робить імпорт більш дешевим.

5) Інфляційні очікування – виникнення в інфляції самопідтримки. Населення і господарські суб'єкти звикають до постійного підвищення рівня цін. Населення вимагає підвищення заробітної плати і запасається товарами наперед, очікуючи на їх швидке подорожчання [9].

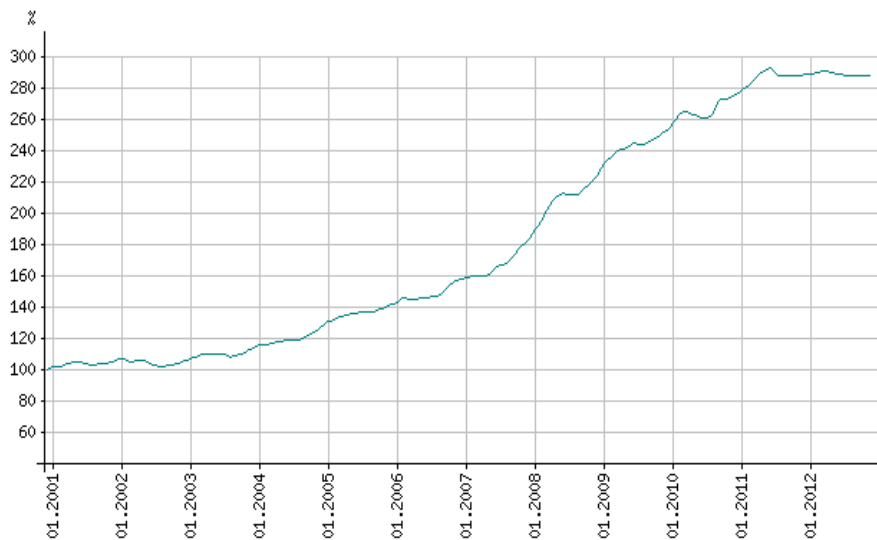


Рис. 1. Динаміка змін індексу інфляції в Україні

Звичайно, щоб стримати інфляцію, необхідно всіляко скорочувати бюджетний дефіцит. Вирішити проблему можна двома шляхами – збільшуючи податки або скорочуючи державні витрати. Так як зростання податкових надходжень дає лише короточасний ефект, а на ділі призведе до підриву стимулів до праці, скорочення інвестицій, уповільнення розвитку виробництва і в підсумку до скорочення бази оподаткування, то раціонально відмовитися від цього шляху. Отже, залишається другий шлях – скорочення видаткової частини. Але реалізувати цей шлях потрібно поступово, передбачаючи можливі соціально-економічні наслідки.

Суттєво поліпшити ситуацію можна лише за умов комплексного



впровадження антиінфляційного регулювання, а найважливіші шляхи подолання інфляції в Україні можна назвати наступні:

- загальне підвищення народногосподарської ефективності;
- прискорення науково-технічного прогресу;
- вдосконалення структури відтворення;
- виважена, розумна інвестиційна політика;
- конверсія військового виробництва;
- скорочення чисельності управлінського персоналу, вдосконалення його роботи;
- раціоналізація зовнішньоторгових і зовнішньоекономічних відносин;
- суворий контроль за сплатою грошових коштів;
- аргументована, виважена політика податків;
- звуження меж діяльності „тіньової” економіки;
- створення необхідних умов для середнього і малого бізнесу, підприємництва;
- забезпечення проведення фінансово-кредитної та довгострокової грошової політики;
- підвищення курсу національної валюти [10].

В остаточному підсумку створюються умови для підтримки гранично низьких темпів інфляції, що не впливають на ринковий механізм і не заважають нормальному розвитку ринкової економіки.

Висновок. Інфляція – надзвичайно складне соціально - економічне явище і тривалий процес.

На інфляцію у справжній час основний вплив робить зростання грошової маси, непідкріпленої відповідним зростом ВВП (товарної маси).

Безперечно, що Україні, маючи значний економічний потенціал, необхідно не лише стабілізувати фінансову ситуацію, але й забезпечити умови „керованості” інфляційним фактором, що надасть їй змогу зайняти належне місце серед інших економічно та соціально розвинутих країн Європи [11].

### Література

1. Гальчинський А. С. Основи економічної теорії / А. С. Гальчинський, П. С. Єщенко, Ю. І. Палкін. – У., 1995. – 462 с.
2. Ковальчук Т. Основні чинники та фактори інфляції в Україні / Т. Ковальчук. – Фінанси України. – 1998. – №10. – С. 9-11.
3. Найдъонов В. С. Інфляція і монетаризм : монографія / В. С. Найдъонов, А. Ю. Сменковський. – К. : Вид-во НАДУ. – 2003. – 320 с.
4. Присняков В. Інфляція і монетарна маса / В. Присняков. – Фінанси України. – 1997. – №4. – С. 20-33.
5. Усенко Д. Н. Інфляція: причини та наслідки / Д. Н. Усенко. – М., 2000. – 213 с.
6. Індекс інфляції (Україна) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://interfax.com.ua>.
7. Камаєв В. Д. Економіка і бізнес / В. Д. Камаєв. –

М. : вид-во МГТУ, 1993. – С. 145-146 **8. Щербак А.** Як приборкати інфляцію в Україні / А. Щербак. – Економіст. – 2008. – №9. – С. 55-57. **9. Інтерфакс Україна** – інформаційне агентство. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://index.minfin.com.ua/index/infl>. **10. Архангельський Ю.** Інфляція : причини та можливі заходи / Ю. Архангельський. – Економіст. – 2012. – №4 – С. 4 -14. **11. Бардась В.** Інфляція України та реальний ВВП: прогноз на 2012 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua-economist.com/113-inflyacia-v-ukrayini-tarealnyi-vvp-prognoz-na-2012-rik.html>.

**Лагуткіна Ю. А. Особливості інфляції в Україні 1995 - 2012 років**

У статті досліджено особливості інфляції в Україні з 1995 до 2012 років. Досліджено стан інфляції в Україні з 1995 року до 2012 року. Досліджено основні причини та наслідки інфляції для України. Розглянуто індекс інфляції в Україні з 2000 року до 2012 року. Розглянуто шляхи подолання інфляції на Україні. Також досліджено динаміку змін індексу інфляції в Україні за останні 12 років. Зроблено висновок про значення інфляції для України.

**Ключові слова:** інфляція, рівень інфляції, індекс інфляції.

**Лагуткина Ю. А. Особенности инфляции в Украине 1995-2012 годов**

В статье исследованы особенности инфляции в Украине с 1995 до 2012 годов. Исследовано состояние инфляции в Украине с 1995 года по 2012 год. Исследованы основные причины и последствия инфляции для Украины. Рассмотрены индекс инфляции в Украине с 2000 года до 2012 года. Исследованы пути преодоления инфляции на Украине. Так же исследована динамика изменений индекса инфляции в Украине за последние 12 лет. Сделан вывод о значении инфляции для Украины.

**Ключевые слова:** инфляция, уровень инфляции, индекс инфляции.

**Lagutkina Y. A. Features of inflation in the Ukraine 1995-2012 years**

The article is devoted to features of the inflation rate in Ukraine from 1995 till 2012. The state of inflation in Ukraine from 1995 to 2012. The main causes and consequences of inflation for Ukraine. Considered the index of inflation in Ukraine from 2000 until 2012. Explore ways of overcoming inflation in Ukraine. We also discuss the dynamics of changes in the index of inflation in the Ukraine over the last 12 years. The conclusion is made about the importance of inflation for Ukraine.

**Key words:** inflation, inflation, inflation index.

**І. В. Матросова**

### **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТТЯ „СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА”**

Постановка проблеми. Сучасний розвиток економіки та будь-якого підприємства вирішальним чином залежить від ефективності роботи його колективу. Соціально-психологічний клімат колективу підприємства відображає стосунки, що склалися між його членами.

В умовах несталого економічного середовища, впливу кризових чинників, питання забезпечення комфортних умов праці робітників є підставою для реалізації стратегічних завдань підприємства. Саме тому проблема формування сприятливого соціально - психологічного клімату на підприємстві є досить актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань щодо створення сприятливого соціально-психологічного клімату на окремому підприємстві присвячено наукові праці вітчизняних та зарубіжних фахівців. Зокрема, зазначимо наступних вчених: А. Маслоу, Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль, М.-П. Фоллетт, Г. Форд, П. Анохін, Д. Богиня, М. Вітке, О. Гастев, О. Гришнова, Ф. Дунаєвський, Н. Мансуров, Е. Розмирович, В. Шепель. Ці дослідники визначили різні підходи щодо вивчення окремих аспектів управління персоналом підприємства та формування відповідних людських відносин у колективі.

Але деякі питання є невирішеними та потребують, на наш погляд, подальших досліджень.

З ретроспективно-перспективної точки зору зазначимо, що одним з найважливіших понять в управлінні людськими ресурсами є соціально-психологічний клімат колективу підприємства.

Метою даної статті є визначення сутності поняття „соціально-психологічний клімат колективу підприємства” та аналіз основних теоретичних підходів щодо формування сприятливого соціально-психологічного клімату окремого підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. В науці управління трудовими ресурсами існують досить досконалі соціально-психологічні методи, за допомогою яких можна добитися потрібного ефекту функціонування трудового колективу. Під соціально-психологічними методами управління розуміють конкретні прийоми і засоби впливу на процес формування і розвитку колективу в цілому та його окремих працівників. Вирізняють два методи управління: соціальні (направлені на колектив в цілому), і психологічні (направлені на окремих осіб усередині колективу). Ці методи мають на увазі впровадження різних соціологічних і психологічних процедур в практику управління [1].

Отже, соціально-психологічний клімат – це якісний аспект міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності внутрішніх

(психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі [2].

Частіше використовують синонімічні поняття „психологічний клімат”, „морально-психологічний клімат”, „психологічна атмосфера” тощо.

Морально-психологічний клімат колективу підприємства характеризується як позитивними, так і негативними ознаками.

До позитивних ознак соціально-психологічного клімату належать:

- наявність позитивної перспективи для групи і кожного її індивіда;
- взаємодовіра і висока взаємовимогливість у групі;
- ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки;
- відсутність тиску керівників на підлеглих;
- достатня проінформованість працівників про цілі та завдання підприємства;
- задоволеність працею й приналежністю до групи;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі тощо.

Негативними ознаками соціально-психологічного клімату є дезінтеграція групи, нечітко визначені права та обов'язки осіб підприємства, відсутність чітко налагодженої системи комунікацій, наявність проблем адаптації до умов організації та ін.

Якість і продуктивність праці в колективі залежать не тільки від організації діяльності, оснащення, умов, а й від рівня групового розвитку, міжособистісних стосунків, психологічної сумісності, згуртованості, стилю керівництва. Часто високі результати забезпечують товариська взаємодопомога, дружелюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота у взаєминах тощо.

Морально-психологічний настрій колективу виявляється у стосунках, що формуються на основі об'єктивних і суб'єктивних зв'язків між людьми. Адже за безпосередніх контактів усі зв'язки між працівниками набувають емоційного забарвлення, яке визначається ціннісними орієнтаціями, моральними нормами, особистими інтересами. Емоційний настрій окремого колективу в цілому є наслідком розвитку певних психічних станів у трудовій діяльності, які виникають не лише під впливом умов та особливостей діяльності, але й під впливом міжособистісних стосунків.

На соціально-психологічний клімат колективу впливають такі чинники:

- 1) соціально-психологічний клімат суспільства (макроклімат). Основні його елементи працівники засвоюють не тільки у процесі виробничої діяльності, але й в інших сферах життєдіяльності;
- 2) умови життєдіяльності (територіальне розташування, специфіка діяльності та ін.);
- 3) суспільна думка, психологічний вплив, наслідування тощо;
- 4) вплив особливостей групової динаміки [2].

Відзначимо, що одним з перших авторів, який визначив зміст поняття „соціально-психологічний клімат колективу” був В. М. Шепель. На його думку, психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей. Дослідник зазначав, що клімат відносин між людьми складається з трьох кліматичних зон. Перша кліматична зона – соціальний клімат, який визначається тим, наскільки в даному колективі усвідомлені цілі і задачі суспільства, наскільки тут гарантовано дотримання всіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян. Друга кліматична зона – моральний клімат, який визначається тим, які моральні цінності в даному колективі є прийнятними. Третя кліматична зона – психологічний клімат, тобто ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками, які знаходяться в безпосередньому контакті один з одним. Психологічний клімат – це клімат, зона дії якого значно локальніше соціального і морального клімату [3, с. 9-11].

Найбільша кількість прикладних досліджень, так або інакше пов'язаних з проблемою соціально-психологічного клімату в групі, проводилась і проводиться фахівцями в області організаційної психології. Це пов'язано з очевидною значущістю оцінки і оптимізації соціально-психологічного клімату в контексті вирішення найширшого кола організаційних завдань, таких як створення команд (англ. team-building), підвищення ефективності менеджменту і систем мотивації персоналу, зростання продуктивності праці, зниження плинності кадрів тощо.

Класичні експерименти Е. Мейо і його колег, що проводилися у США в кінці 30-х років ХХ століття на заводі компанії „Вестерн Електрик”, які поклали початок організаційної психології, хоча і не ставили безпосередньо за мету вивчення соціально-психологічного клімату в бригадах складальників телефонних реле, фактично продемонстрували значущість даної соціально-психологічної характеристики з точки зору ефективності групової діяльності.

Зазначимо, що з часів проведення цього експерименту, уявлення про важливість соціально-психологічного клімату для забезпечення ефективності як локальної групи, так і організації в цілому, перетворилося із сміливої гіпотези в провідну парадигму сучасного менеджменту.

Таким чином, соціально-психологічний клімат колективу виявляється також відносно кожного з членів колективу до самого себе. На відміну від самосвідомості людини, яка складається протягом всього її життя, її самопочуття істотно залежить від її статусу в трудовому колективі. На самопочутті особи в колективі відображаються її відносини до певної групи в цілому, ступінь задоволеності своєю позицією та міжособовими відносинами в групі. Має значення також відчуття приналежності людини до колективу, яке виражається перш за все у

ступені внутрішньогрупових комунікаційних зв'язків [4].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Сприятливий соціально-психологічний клімат є умовою не тільки зростання показників продуктивності праці, але й задоволеності окремого члена колективу своєю працею і колективом в цілому. Соціально-психологічний клімат виникає спонтанно. Але оптимальний клімат не є простим наслідком проголошеної місії підприємства та зусиль його окремих керівників. Він є підсумком систематичної виховної роботи з членами колективу, здійснення специфічних заходів, спрямованих на управління та регулювання взаємовідносин між керівниками та підлеглими.

Формування та вдосконалення соціально-психологічного клімату – це постійна практична задача керівників будь-якого рангу. Створення сприятливого клімату є не тільки кропіткою, систематичною та відповідальною, але й творчою справою, що потребує знань його природи та засобів врегулювання, вміння передбачати вірогідні ситуації у взаємовідносинах членів колективу [5].

Отже, проведене дослідження дозволяє зробити висновок щодо основних напрямів відносно створення та оптимізації сприятливих соціально-психологічних умов формування відповідного морально-психологічного клімату на окремому підприємстві. Зокрема:

1. Формування єдності та узгодженості у відношенні до норм, прийнятих на окремому підприємстві.

2. Створення відповідних умов у рамках окремого підприємства, що забезпечують можливість актуалізації ціннісних орієнтирів особистості в процесі роботи.

3. Зростання почуття впевненості членів окремого колективу у власних силах і здібностях, формування впевненості, що причетність до стратегії розвитку підприємства надає можливість краще контролювати не лише свою долю, але й загальне майбутнє членів колективу в цілому.

4. Розвиток умінь цілеспрямованого впливу на мотиваційну сферу підлеглих, з метою, не притискаючи первинних спрямувань, сформуванню альтернативні цілі, орієнтири, завдання, які більш доступні та приємні як для окремого члена колективу, так і для всього колективу окремого підприємства.

5. Проголошення принципу рівних можливостей, справедливого розподілу нагород, створення відповідного середовища, що стимулює та сприяє дискусії, обміну знаннями, досвідом між членами колективу.

6. Гнучкість у здійсненні контролю. Надання певної автономності у процесі вирішення виробничих завдань. Намагання уникнути занадто ретельного та безперервного контролю, що може негативно вплинути не тільки на ефективність діяльності, але й на моральний настрій колективу підприємства.

Лише послідовна, грамотна та успішна реалізація всіх вищезазначених умов та завдань, як окремими членами колективу, так і

колективом в цілому, на наш погляд, не тільки сприятиме створенню позитивних умов праці та сприятливого соціально-психологічного клімату в окремому колективі, але й суттєво підвищить показники ефективності виробництва, зокрема ефективність праці робітників.

### Література

**1. Кафідов В. В.** Теорія організації / В. В. Кафідов, Т. В. Скіпетрова та ін. Рос. держ. аграрний заоч. ун-т, Ін-т державоведення, менеджменту та інформатики. – М. : Фонд „Мир”: Акад. проект, 2005 . – 144 с. **2. Степанов О. М.** Психологічна енциклопедія / О. М. Степанов. – К. : „Академвидав”, 2006. **3. Андрєєва М. П.** Професійне завдання соціальної психології у новітній ситуації / М. П. Андрєєва. Психологічний журнал. – Т. 26. – 2005. – № 5. – С. 9–13. **4. Донцов А. І.** Щодо поняття „група” у соціальній психології / А. І. Донцов. // Вісник Моск. ун-ту. – Сер. 14. – Психологія. – 1997. – № 4. – С. 51–61. **5. Тимошенко Н. Л.** Корпоративна культура: діловий етикет / Н. Л. Тимошенко. – К. : „Знання”, 2006. – 391 с.

#### **Матросова І. В. Теоретичні засади поняття „соціально-психологічний клімат колективу підприємства”**

У цій статті надається визначення поняття „соціально-психологічний клімат колективу підприємства”, розглядаються теоретичні засади та підходи щодо вивчення сутності даного поняття з психологічної точки зору. Проаналізовано позитивні та негативні чинники, що впливають на соціально-психологічний клімат у колективі. Сформульовано основні принципи щодо створення та оптимізації соціально-психологічного клімату на окремому підприємстві,

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, морально-психологічний клімат, група, колектив підприємства, сприятливі соціально-психологічні умови.

#### **Матросова И. В. Теоретические основы понятия „социально-психологический климат коллектива предприятия”**

В данной статье дается определение понятия „социально-психологический климат коллектива предприятия”, рассматриваются теоретические принципы и подходы относительно изучения сущности данного понятия с психологической точки зрения. Проанализированы позитивные и негативные факторы, влияющие на социально-психологический климат в коллективе. Сформулированы основные принципы создания и оптимизации социально-психологического климата на отдельном предприятии.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, морально-психологический климат, группа, коллектив предприятия, благоприятные социально-психологические условия.

**Matrosova I. V. The theoretical bases of concept „socially-psychological climate of the collective of enterprise”**

The definition of the concept „socially-psychological climate of the collective of enterprise” in this article is given, the theoretical principles and approaches concerning definition of the essence of this concept from the psychological point of view are considered. The positive and negative factors, which are influence on socially-psychological climate of the collective of enterprise, are analysed. The basic principles concerning creation and optimization of socially-psychological climate at the separate enterprise are formulated.

**Key words:** socially-psychological climate, morally-psychological climate, the group, the collective of enterprise, favorable socially-psychological conditions.

УДК 314(477)

**Г. О. Нагорна**

**ДЕМОГРАФІЧНІ ПРОБЛЕМИ УКРАЇНИ  
НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

Постановка проблеми. Українські вчені вже друге десятиріччя привертають увагу суспільства до посилення негативних тенденцій у розвитку демографічних процесів у країні. Виходячи з даних наданих Інститутом демографії, населення України йде на скорочення, що свідчить про реальну загрозу демографічної кризи в країні. Ця проблема вже стала загальнонаціональною і потребує вирішення на державному рівні. Кризовий стан демографічної ситуації в Україні загрожує перетворитися на демографічну катастрофу, що створює загрозу національним інтересам і безпеці України.

Особливо загрозливою демографічна ситуація є в індустріально розвинутих регіонах України (Донецька, Луганська, Дніпропетровська, Запорізька, Харківська, Одеська області) [8, с. 124]. Незважаючи на широке висвітлення демографічних проблем у цілому по Україні, особливості таких процесів в екокризових промислових регіонах не вивчаються в достатньому обсязі, а тому не враховуються при розробці стратегії соціально-економічного розвитку країни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми та тенденції демографії та шляхів її вирішення розглядаються в роботах багатьох вчених, таких як О. Позняк, Г. Баткис, Є. Проніна, Є. Колеснікова, А. Крухмалєв, В. Стешенко, В. Піскунов, Г. Глуханова, А. Владечак, М. Хижняк та ін. В їх роботах розглядаються демографічні тенденції в Україні, їх причини та фактори, актуальні питання визначення стану здоров'я та якості життя населення, можливості поліпшення демографічного стану країни.



Мета статті – проаналізувати демографічну ситуацію в Україні на сучасному етапі, виявити її основні тенденції, визначити та проаналізувати основні причини демографічної кризи, розглянути основні заходи щодо стабілізації демографічних процесів у країні в контексті переходу до сталого розвитку.

Виклад основного матеріалу. Демографічної ситуації України в період переходу до ринкових відносин характерні такі явища, як падіння народжуваності, зростання смертності, зменшення міграційного сальдо. Особливо ці тенденції проявляються в індустріально розвинутих регіонах. Особливістю демографічної ситуації в екокризових промислових регіонах є високі темпи зростання захворюваності дорослих і дітей. У доповіді „Національна екологічна політика України” яка підготовлена фахівцями Міністерства охорони навколишнього середовища, підкреслюється, що через посилення техногенних чинників зростає кількість хронічних хвороб та порушень з боку захисних систем організму, підвищується загальна захворюваність та смертність населення України. Обстеження студентів приазовського державного технічного університету (м. Маріуполь), середній фізичний вік яких був 21,2 роки, показав, що середній біологічний вік 40% обстежених складав 38,7 роки, що свідчить про прискорений хід процесів старіння населення в екокризових промислових регіонах [3].

Сучасний демографічний стан суттєво впливає на зміну ментальних характеристик суспільства, отже, і на формування людського капіталу, який має відповідати ринковим відносинам. Саме тому проблема поліпшення демографічної ситуації в Україні досліджується вченими як з теоретичного, так і з практичного боку.

Населення України стрімко скорочується з 1992 року, були періоди, коли воно зменшувалося на 200-300 тисяч чол. на рік. У період стабільності економіки цей показник зменшився, але тренд зниження зберігся. Позитивним фактором стало підвищення народжуваності, починаючи з 2000 року, але фахівці пов'язують це з великою кількістю жінок, що народилися в 80-ті роки, коли був сплеск народжуваності, і тепер вступили в репродуктивний вік [7, с. 30-32].

Зниження смертності обумовлено тим, що на початку 2000-х років в пенсійний вік вступили люди, що народилися в період Другої світової війни. В період військових дій народжуваність різко впала, що і стало причиною невеликого числа пенсіонерів 2000-х років, народжених в 1940-ті рр. Що ж стосується державних заходів, які приймалися для стимулювання народжуваності, їх вплив буде незначним, хоча в 2004-2007 рр. виплати допомоги по догляду за дитиною суттєво допомогли бюджетам молодих сімей.

Головні політики країни в демографічному питанні визначилися зі своїми пріоритетами і бачать виправлення ситуації в практично ідентичній площині. Всі вони роблять наголос на збільшенні народжуваності і пов'язують це з підвищенням соціальних гарантій для

сімей, в яких з'являється немовля.

Таким чином, у період 2000-2009 років збільшувалася кількість працездатного населення віком від 16 до 60 років. Податки і відрахування знизили економічне навантаження на бюджет і взагалі підтримали економічне зростання України, ВВП України зростає у середньому на 5% на рік. Кількісне вираження цього – приблизно на кожну тисячу працездатного населення припадало близько 500 утриманців (старих і дітей), що є досить непоганим показником [1].

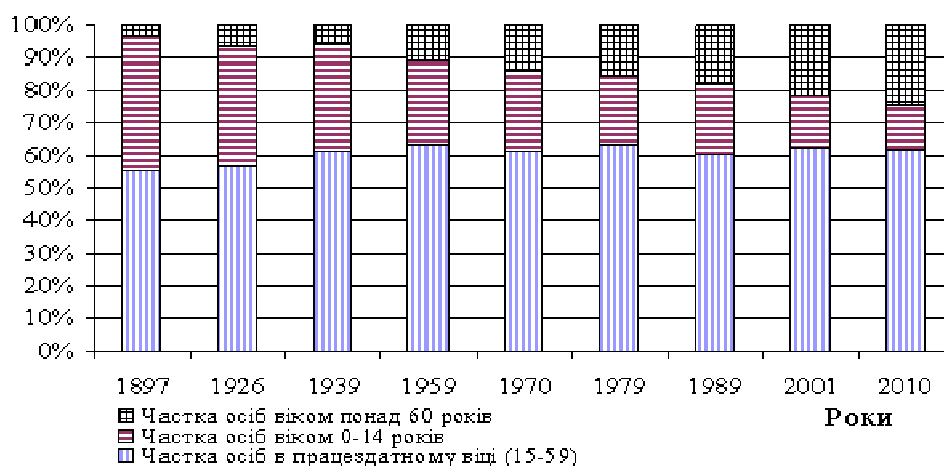


Рис. 1 Віковий склад населення в Україні

Кожному типу відтворення населення відповідає свій тип вікового складу. Вікова структура населення країн визначається розподілом населення за віковими групами. Вік є головним критерієм для визначення економічно активного населення країни, що є складовою трудових ресурсів. Про ступінь задіяності в суспільному виробництві свідчить показник кількості економічно активного населення. На рис.1 зображено динаміку вікового складу населення України. Але скоро картина буде змінюватися, тому що на пенсію вийде покоління людей, народжених у післявоєнний підйом. Працездатне населення буде скорочуватися, і навантаження на пенсійну систему знову буде зростати. Неможна також забувати і про велику кількість працюючих за кордоном українців, багато хто не просто заробляють гроші, а шукають можливості залишитися там жити назавжди і перевезти туди свою сім'ю [5, с. 6-7].

За статистичними даними, на 1 січня 2010 року населення України становило 45962,9 тис. чоловік. Що стосується ситуації сьогодні, відтворення населення України перебуває в демографічній кризі. Основними ознаками такої кризи є погіршення стану здоров'я населення та стагнація тривалості життя (середній вік чоловіків – 62 роки, а жінок – 74).

Невтішна демографічна ситуація в Україні спровокована різким падінням народжуваності і пов'язана із загостренням проблем

функціонування сімей як центрів відтворення населення, зниженням їх демографічного потенціалу. На сьогоднішній день дуже посилюються деформації шлюбно-сімейних процесів. Також поширилися „відкладання” шлюбів і народження дітей, «безшлюбне материнство» і соціальне сирітство, підвищився рівень розлучень і вдівства. Статистика свідчить про те, що на даний момент 28,6% дітей, народжених жінками молодше 20 років, – позашлюбні, 17% сімей з дітьми є неповними (у міських поселеннях – 19,3%). Така ситуація характеризується масовим поширенням бездітності і одностатевості. Середня величина сім'ї в Україні ще з 1989 року практично не змінилася і становить в містах – 3,1, а в селах – 3,4) [6, с. 12].

Не можна не помітити, що загострюються проблеми виховання і матеріального утримання дітей батьками, несприятливого морально-психологічного мікроклімату в молодих, багатодітних або неповних сім'ях, самотності. До того ж масове залучення жінок у суспільне виробництво, їх освітні, професійні та суспільні інтереси стали конкурувати з дітородними орієнтаціями, що зумовило малодітність і бездітність [1]. Також спостерігається практика спільного проживання дорослих дітей і одного з самотніх батьків, що пов'язано як з шлюбно-сімейними традиціями, так і з проблемами з житлом, низьким рівнем пенсійного забезпечення та розвитку інфраструктури та сервісу для літніх людей. Глобальні процеси індустріального розвитку та урбанізації, поступове зречення сім'ї від виконання виробничої функції, відділення дорослих одружених дітей від батьків обумовлені економічними, культурними і психологічними факторами [4, с. 367].

Нинішня демографічна ситуація негативно відіб'ється на майбутніх поколіннях, і в першу чергу криза відображається на молодих сім'ях. Саме тому головну і вирішальну роль у поліпшенні демографічної ситуації відіграє рівень добробуту народу, який у свою чергу залежить від економічного потенціалу держави.

Якщо збережеться нинішня динаміка скорочення українського населення, то до 2030 року кількість українських громадян зменшиться до 39 мільйонів чоловік – такий прогноз ООН. Демографи стурбовані в першу чергу довгостроковими тенденціями, тому що це загрожує скороченням працездатного населення України. Деякі фахівці стверджують, що помітним стане зменшення працездатного населення вже у 2014 році.

Коефіцієнт народжуваності на 1000 жителів наближається до числа 11, коефіцієнт смертності значно вище і дорівнює 15. Звідси і негативний показник природного приросту населення, який в мінусі на 0,4%, що свідчить про старіння нації, зростання числа непрацездатного населення, і наближається до критичної позначки для країни. Соціологи і демографи вже занепокоєні такою ситуацією, оскільки при подальшому розвитку цієї тенденції до 2015 року чисельність країни складатиме менше 42 млн. чол.

Але демографічна криза – це лише ланка в ланцюжку соціально-політичному й економічному мікрокліматі країни. Вченими в різних сферах не раз доведено, що політична та економічна нестабільність спричиняє за собою і соціальну нестійкість в суспільстві. Таким чином, економічна криза відобразиться не тільки на якості і рівні життя населення, але і його демографічних показниках, які не будуть поліпшуватися при відсутності загального добробуту.

Рішення проблеми демографічної кризи не вимагає високих пізнань у цій області. Добробут людей безпосередньо залежить від економічної сфери. Для того, щоб збільшити народжуваність необхідно, щоб батьки були впевнені в завтрашньому дні, що вони зможуть гідно виростити своє чадо не думаючи звідки дістати гроші на їжу, одяг і освіту. Так само одним з виходів подолання демографічної кризи є популяризація державних соціальних програм.

Для подолання демографічних проблем Україні також потрібно звернути увагу на досвід їх вирішення в країнах ближнього та далекого зарубіжжя. Подібна демографічна проблема стоїть і перед Росією, яка активно намагається приймати закони про притягнення працездатного населення з країн СНД [2, с. 97]. Порівняння загальної чисельності населення Росії і України зображено на рис. 2. Як бачимо, проблеми демографічної кризи також гостро стоять перед Росією, але тенденції її подолання більш успішні в порівнянні з Україною і в 2009-2010 рр. кількість населення вже стабілізувалася, тоді як в Україні ще продовжує стрімко скорочуватися.

Світова практика вже має великий досвід стимулювання збільшення народжуваності за рахунок матеріальних благ. Однак і тут існують наступні проблеми:

По-перше. Досвід показав, що кожні 5-6 років необхідно збільшувати матеріальні пільги для новонароджених. Інакше ефект від матеріального стимулювання народження дитини нівелюється. Товариство весь час перебуває в стадії розвитку.

По-друге, існує так звана історико-статистична закономірність. Згідно з нею, чим вище рівень матеріального добробуту населення, тим менше вони хочуть заводити дітей. І навпаки. Найбільша кількість дітей в сім'ях спостерігається в слаборозвинених країнах, де рівень життя низький або знижується. Тому, будь-яке матеріальне стимулювання народження дитини, рано чи пізно, само ж погіршує ситуацію, коли населення все більше і більше потребує матеріальних благ для того, щоб бути зацікавленим у народженні дитини.

По-третє, система матеріального стимулювання народження дітей з часом формує групу населення, яка процес народження дітей перетворює в джерело постійного доходу. Такі люди свідомо народжують дітей, щоб отримати матеріальні блага від держави. При цьому не вихованням, і, тим більше, утриманням таких дітей не займаються. В результаті, в суспільстві формується прошарок дітей, яких можна назвати „сироти при

живих батьках”. А це тільки створює нові проблеми для держави і для суспільства.

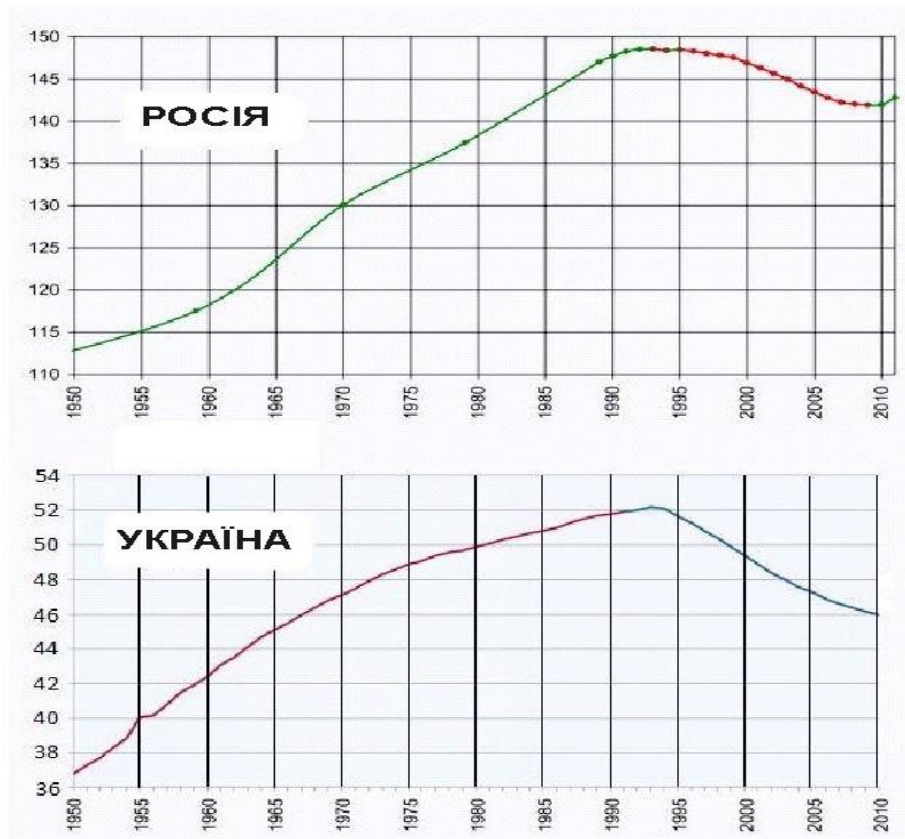


Рис. 2. Загальна чисельність населення Росії і України, млн. осіб

Здійснювати політику матеріального стимулювання народження дітей необхідно, але потрібно пам'ятати, що тільки такий метод не вирішить проблему зменшення чисельності населення в країні [5, с. 6-7].

В економічній теорії вважається, що для держави стимулювати народження дітей економічно не вигідно. Це вимагає додаткових витрат з держбюджету, крім того діти не є платниками податків, а навпаки вимагають додаткових витрат на будівництво та утримання дошкільних закладів та шкіл. Крім того, збільшення чисельності дітей, веде до часткової втрати працездатності батьків, які змушені або не працювати або працювати частково. Все це економічно недоцільно. Більш вигідно, збільшувати населення країни за рахунок іммігрантів. Так, як, по-перше, ці особи є платниками податків і вони приносять додатковий дохід до держбюджету. Крім того держбюджет економить витрати, пов'язані з їхнім навчанням. По-друге, іммігранти часто є інвесторами, які додатково вкладають свої заощадження в економіку країни, в яку вони прибули. Таким чином, залучення іммігрантів свідомо більш економічно вигідно, ніж матеріальне стимулювання народжуваності в середині країни. Класичний успіх цієї моделі є США, країна постійних

іммігрантів. Аналогічну політику проводить і Канада, Австралія, Нова Зеландія, Німеччина і ряд інших невеликих країн [3].

Також на демографічний стан країни впливає її національний склад, кожна нація має свою мову, культуру, традиції. На рис. 3 зображено національний склад населення України. Таким чином, пік імміграції як росіян, так і представників інших національностей в Україну приходиться на радянські часи, але вже до 2001р. кількість іммігрантів-росіян та іммігрантів інших національностей скоротилася. Ця тенденція в більш повільних темпах зберігається і досі. Це можна пояснити економічним занепадом та нестабільністю, погіршенням соціально-економічних умов проживання в нашій країні. Україна – це не країна-мрія для іммігрантів. Для більшості іммігрантів Західна Європа і США – це країна обітована. Але, однозначно, існує прошарок іммігрантів, які і Україну сприймають як країну цікаву для проживання. Так що вирішити проблему народонаселення України за рахунок іммігрантів цілком можливо, якщо підійти до цього правильно. Наприклад, спростити прийом мігрантів для можливості мати громадянство України.

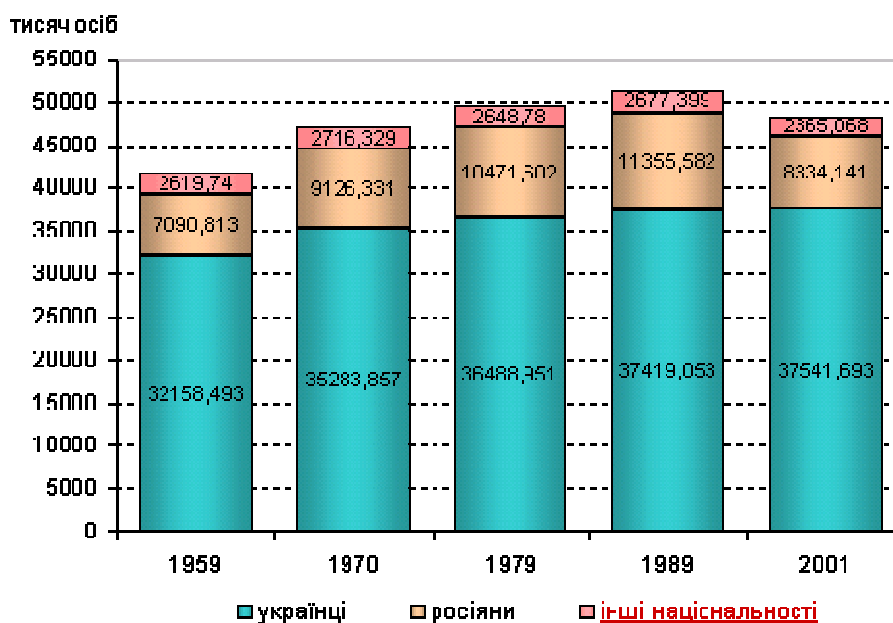


Рис.3. Національний склад населення України

Висновок. Демографічна проблема багатогранна. Подолання негативних демографічних тенденцій – складний і тривалий процес, і одним лише матеріальним заохоченням за народження дитини або підвищенням привабливості країни для іммігрантів її не вирішити. У демографічній ситуації важливу роль відіграють навіть такі „дрібниці”, як боротьба з курінням і реклама алкоголю, рівень техніки безпеки на виробництві та наявність лікарів-педіатрів у районних поліклініках. Принципово важлива державна підтримка інституту сім’ї і сімейних

цінностей, забезпечення достатньої якості життя сімей, створення належних економічних передумов для реалізації потреби в дітях. Потрібно активізувати роботу щодо зниження смертності та підвищення тривалості життя населення (усунення перешкод у масовій доступності засобів збереження та зміцнення здоров'я, створення нормальних умов праці, подальший розвиток ефективної системи охорони здоров'я). А що стосується міграції населення, дуже важливо створити програму, яка б сприяла поверненню колишніх громадян України і забезпечила їх соціальний захист [8, с. 125].

Для розв'язання надзвичайно складних проблем виходу з демографічної кризи в Україні потрібна розробка системної науково-обґрунтованої державної концепції соціальної політики та охорони здоров'я, яка б забезпечувала підвищення добробуту сім, трудову зайнятість людей працездатного віку, піднесення соціального статусу жінок, удосконалення етнонаціональної і міграційної політики, покращення екологічних та економічних умов життєдіяльності суспільства.

#### Література

1. **Курило И.** Семья и рождаемость на Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.polit.ru/article/2007/05/03/demoscope285/>
2. **Нижников С. А.** Философия: учебное пособие для вузов. – „Глобальные проблемы современности”/ С. А. Нижников. – М. : Изд-во „Экзамен”, 2006. – 383 с.
3. **Демографическая ситуация** в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.parta.com.ua/referats/view/7476>.
4. **Борисов В. А.** Демография. 4-е изд. / В. А. Борисов – М. : Варгиус, 2000. – 480 с.
5. **Позняк О.** Міграційні процеси в контексті демографічного розвитку України : сучасний стан та перспективні тенденції / О. Позняк – Економічний часопис – XXI. – 2010. – №4. – С. 6-7.
6. **Калашніков Т. М.** Стратегічне планування сталого розвитку регіону: визначення змісту основних категорій / Т. М. Калашніков. – Менеджер. – 2011. – №3. – С. 12-16.
7. **Пронина Е. И.** Образование как фактор дифференциации и мобильности / Е. И. Пронина, Е. Ю. Колесникова, А. Е. Крухмалев. – Образование и наука в процессе реформ: социологический анализ. – Сборник. Ред.-сост. Д. Л. Константиновский, Л. П. Веревкин. – М. : ЦСП, 2009. – 342 с.
8. **Муромцева Ю. І.** Демографія: навч. посіб. / Ю. І. Муромцева. – К. : Кондор, 2009. – 300 с.

#### **Нагорна Г. О. Демографічні проблеми України на сучасному етапі**

У статті досліджено сучасний стан демографічної проблеми в Україні. Досліджена динаміка демографічної ситуації за останні роки, розглянуто та проаналізовано шляхи до вирішення цієї проблеми. Також

розглянуті основні економічні та соціальні наслідки зниження рівня зростання населення в Україні та основні інструменти держави щодо вирішення даної проблеми. Визначено основні причини складного демографічного стану в сучасному суспільстві. Надано деякі рекомендації щодо поліпшення демографічного стану в Україні.

**Ключові слова:** демографія, зростання населення, демографічна криза, віковий та національний склад населення

#### **Нагорная Г. А. Демографические проблемы Украины на современном этапе**

В статье исследовано современное состояние демографической проблемы в Украине. Исследована динамика демографической ситуации за последние годы, рассмотрены и проанализированы пути к решению этой проблемы. Также рассмотрены основные экономические и социальные последствия снижения уровня роста населения в Украине и основные инструменты государства по решению данной проблемы. Определены основные причины сложного демографического положения в современном обществе. Представлено некоторые рекомендации относительно улучшения демографического состояния Украины.

**Ключевые слова:** демография, рост населения, демографический кризис, возрастной и национальный состав населения.

#### **Nagornaya G. A. The demographic problem in Ukraine at the present stage**

The article examines the current state of the demographic problem in Ukraine. The dynamics of the demographic situation in recent years, reviewed and analyzed the ways to solve this problem. Also consider basic economic and social consequences reducing population growth in Ukraine and the basic tools of the state to solve this problem. The main causes of complex demographic situation in modern society. Solutions to complex problems requires the development of a system of evidence-based public policy concept of social and health services, with the manner as to increase with population growth and increasing life expectancy.

**Key words:** demography, population growth, the demographic crisis, age and national composition of the population.

УДК[331.5:305] (477)

**К. Є. Прищеп**

#### **ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Постановка проблеми. Процес соціально-економічної перебудови в Україні супроводжується посиленням диференціації суспільства. Одним з її проявів є гендерна нерівність, що нині притаманна всім суспільствам,



незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, і виявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків щодо участі в структурах влади, сфер освіти та зайнятості, доходу та власності. Основою методичних підходів до дослідження гендерних проблем в соціально-економічній області є аналіз гендерних диспропорцій на ринку праці, зокрема, щодо економічної активності і зайнятості населення, диференціації заробітної плати, гендерного дисбалансу в сфері прийняття економічних рішень. Отже, питання гендерної рівності на ринку праці України нині є актуальним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Протягом останніх років гендерні дослідження ринку праці привертають значну увагу науковців. Основи гендерних досліджень в економіці сформовані зарубіжними науковцями: Дж. Анкером, Т. Верленом, К. Делфі, М. Кімелом, Дж. Скотт, Х. Хартман. Значний внесок до розробки теоретичних та практичних аспектів гендерних досліджень в соціально-економічній сфері належить: О. Грішновій, Е. Лібановій, Л. Лобановій, О. Макаровій, В. Новікову, Ю. Сасенко, В. Стешенко. Автори доводять наявність значних гендерних диспропорцій на ринку праці України, аналізуючи рівень економічної активності та зайнятості населення, проблеми жіночого безробіття та професійної сегрегації за ознакою статі. Проте гендерні дослідження ринку праці в Україні залишаються недостатньо розробленими і потребують подальшого розвитку і більшої уваги.

Метою даної статті є виявлення гендерних особливостей ринку праці України, визначення причин їх існування та пошук ефективних методів зниження жіночого безробіття в Україні та забезпечення гендерної рівності.

Виклад основного матеріалу. Гендерна роль людини в суспільстві – це її вибір брати на себе чоловічі чи жіночі обов'язки, і сама наявність слів „чоловічі” та „жіночі” вже говорить про статеву ознаку місця індивіда в соціумі.

Т. Мельник, Л. Кобелянська у першому українському словнику гендерних термінів розрізняють поняття „генетична стать – стать, що визначається набором статевих хромосом” [1, с. 38] та поняття „гендер – змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм та характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин між жінками і чоловіками, набутих ними як особистостями у процесі соціалізації, що, насамперед, визначається соціальним, політичним, економічним та культурним контекстами буття” [1, с. 43].

Отже, спираючись на проведені дослідження, можемо визначити сутність поняття „гендер”.

Гендер – це сконструйований суспільними очікуваннями та індивідуальною ідентичністю, набутий та змінний протягом життя людини стиль поведінки, який формує її як чоловіка чи жінку і значною мірою залежить від стану суспільного характеру, його історичного

розвитку, ментальних особливостей окремої нації, культури, традицій, набутих рис характеру особи, її виховання.

Інтегруючи всі думки та висновки дослідників з гендерних питань, визначимо основні ознаки гендерної рівності та дамо власне тлумачення поняття „гендерна рівність на ринку праці”.

Отже, основними ознаками гендерної рівності є:

§ відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі у користуванні юридичними правами, які гарантуються особам законодавством, та рівнозначні умови для реалізації цих прав для обох статей;

§ відсутність сексизму в суспільній, політичній, економічній та інших сферах діяльності людей, який передбачає існування позицій та здійснення дій, які б принижували, недооцінювали або стереотипізували людей за статевою ознакою;

§ справедливий доступ обох статей до усіх наявних у суспільстві благ, цінностей та ресурсів задля самореалізації, досягнення певного рівня добробуту та здійснення внеску у національний, суспільний, економічний, політичний та культурний розвиток, та рівні умови використання результатів даного внеску;

§ наявність умов для гармонійного суміщення фахової діяльності (продуктивної) й сімейного життя (непродуктивної діяльності) як для чоловіків, так і для жінок;

§ рівна участь обох статей у прийнятті суспільно значущих політичних та економічних рішень;

§ наявність гендерного паритету (гендерний принцип, який полягає в тому, що жінки визнають права чоловіків, а чоловіки, в свою чергу, визнають права жінок);

§ викорінення всіх форм статевого насильства на робочих місцях [2, с. 15-16].

У ХХ сторіччі жінки стали повноправними членами суспільства, і з кожним роком зростає їхня економічна активність. Проте досі зберігаються прояви гендерної нерівності, що призводять до зниження соціального статусу жінки.

Існують наступні прояви сучасної гендерної нерівності на ринку праці в Україні:

§ яскраві прояви сегрегації при наймі на роботу й оплаті праці. Українські роботодавці через оголошення про вакансії та співбесіди дискримінують претендентів-жінок, віддаючи перевагу чоловікам. Важливе значення мають вік, сімейний стан і зовнішність. Типовим прикладом гендерно-орієнтованих оголошень про вакансії може стати така фраза, як „молода жінка 18-30 років, приваблива зовнішність”. Більшість „жіночих” вакансій належить до сектора послуг (обслуговуючий персонал та помічники по господарству) і низькооплачуваних виконавчих посад типу секретарів та бухгалтерів. Крім того, обмеження за віком (30-35 р.) дуже жорстке. Причому

головними чинниками, що визначають більшу привабливість жіночої робочої сили, виступають дешевизна і поступливість.

§ гендерна сегрегація за професіями, що полягає у нерівності можливостей професійної підготовки та перепідготовки чоловіків та жінок, їхнього доступу до виробничих ресурсів та контролю над ними.

§ кількість жінок на керівних посадах у державному секторі економіки (у рядах дрібних держслужбовців – 72%, а на вищих керівних посадах – 8%. Крім того, жінки є лідерами у списках безробітних із вищою освітою, де їх близько 80%).

§ недосконалість законодавчої бази, яка стимулює розвиток гендерних протиріч. Законодавство забороняє жінкам обіймати певні посади та виконувати певну працю.

§ непривабливість жінок для роботодавців через їхню високу захищеність як працівників в період вагітності та перші три роки материнства, а також у зв'язку зі зростанням виплат по пологах.

§ значна кількість жінок у потоках нелегальної міграції [3, с. 75].

На сьогоднішній день є досить розповсюдженими гендерні стереотипи в економічній сфері, з якими стикається майже кожна жінка. До найбільш розповсюджених стереотипів належать наступні: чоловік повинен забезпечувати родину, тому він повинен отримувати більшу заробітну плату, ніж жінка, за однакову роботу; жінки за природою менш орієнтовані на професійну діяльність, більше орієнтовані на сім'ю, дітей; чоловік за своєю природою є значно кращим керівником/лідером, ніж жінка; жінки менш активні у пошуку роботи; професії поділяються на „чоловічі” і „жіночі”, жіночі професії є більш легкими, тому заробітна плата за ними є нижчою; жінкам важче конкурувати з чоловіками на ринку праці, тому що вони менш кваліфіковані, мають нижчий рівень професійної освіти [4].

Розглянемо особливості ринку праці в Україні, що можна виділити сьогодні. Частка жінок у структурі економічно активного населення України в 2011 р. складала 58,5% проти 70,7% у чоловіків. Частка участі жінок у робочій силі становить 54,5%, тоді як чоловіків – 64,4%. Індекс гендерної нерівності України становить 0,335, що ставить її на 57-ме місце серед 146 країн.

При цьому загальна оцінка гендерної проблеми на ринку праці, зроблена тільки на основі аналізу співвідношення загальних даних про кількість безробітних та чисельність економічно активного населення не буде вичерпною і всебічною. Адже ця проблема має свою вікову складову: жінки, залежно від віку, відіграють на ринку праці більш або менш активну роль. Порівняння структурних часток окремих вікових груп для чоловіків та жінок виявило дві принципово важливі особливості, що чітко віддзеркалюють вікову динаміку соціальних ролей та економічної активності чоловіків та жінок на ринку праці. Частка зайнятих чоловіків для перших чотирьох виділених вікових груп (від 15 до 24 років, від 25 до 29 років, від 30 до 34 та від 35 до 39 років) є

стабільно вищою, ніж у жінок. Натомість, для наступних трьох виділених вікових груп (40-49 років, 50-59 років та 60-70 років) аналогічна стабільність уже характерна для жіночого сегменту ринку праці. Тобто на вітчизняному ринку праці ми маємо справу з чітко окресленою віковою асиметрією зайнятості з такою динамікою: у віці до 39 років вагові частки у структурі зайнятих „молодих” вікових груп у чоловіків явно перевищують аналогічний показник для жіночого сегменту, а після 35 років ситуація зазнає реверсивної і безповоротної зміни до 70 років включно [5].

Таке становище доволі чітко окреслює саме гендерну складову проблем безробіття-зайнятості в Україні.

Негативний вплив гендерної сегрегації в „горизонтальній” формі (між різними професіями та видами економічної діяльності) полягає в зниженні гнучкості ринку праці, обмеженні для окремих працівників (як жінок, так і чоловіків) можливостей працювати за певними професіями, що зменшує ефективність використання людського потенціалу та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу.

Унаслідок цього середня заробітна плата жінок протягом 2010-2011 рр. становила біля 77% середньої заробітної плати чоловіків. Основною причиною існування гендерного розриву в рівні оплати праці працівників з однаковими професійними характеристиками є „вертикальна” форма професійної сегрегації, за якої жінки концентруються на посадах нижчого рівня в усіх без винятку секторах економіки і внаслідок цього мають нижчі рівні заробітної плати. Жіноча зайнятість здебільшого формується за рахунок тих посад, що потребують нижчої кваліфікації: жінки становлять 64% усіх спеціалістів та технічних працівників в Україні, проте лише 38% серед керівників усіх рівнів.

На початку 2010 р. гендерна структура державних службовців України за посадовими категоріями характеризувалась наступними частками жінок серед керівників: I категорії – 13,3 %; II категорії – 25,6 %; III категорії – 41,5 %; IV категорії – 48,7 %; V категорії – 69,1 %; VI категорії – 70,0 % [6].

Цікавим є той факт, що розмір середньої заробітної плати жінок є нижчим навіть там, де переважає жіноча праця. Так, найвища частка зайнятих жінок характерна для сфери охорони здоров'я та соціального допомоги (82,3% середньооблікової чисельності працівників галузі), де середня заробітна плата жінок складає 88,4% чоловічої; в освіті (76,9% зайнятих) – 87,8% середньомісячної заробітної плати чоловіків; в готельному та ресторанному бізнесі (70,6% зайнятих) – 83,8% середньої заробітної плати чоловіків; у фінансовій діяльності (66,8% зайнятих) – 70,1% заробітної плати чоловіків.

Можна визначити основні напрями розв'язання проблемних для українського суспільства питань гендерної рівності у соціально-трудоу сфері:

§ оптимізація співвідношення осіб обох статей в представницьких

органах влади та на вищих сходинках державного управління в тому числі за рахунок розвитку і удосконалення вітчизняної законодавчої бази з врахуванням міжнародного досвіду; спрямування діяльності державних, громадських та підприємницьких структур на врахування гендерних аспектів у своїй діяльності;

§ забезпечення гендерної рівності в доступі до гідної праці та скорочення гендерного розриву в рівні доходів населення шляхом викорінення фактів прямої дискримінації та подолання стереотипів існування „жіночих” і „чоловічих” професій, які посилюються низьким професійним статусом та низькими рівнями оплати праці в галузях з домінуючою жіночою зайнятістю, розширення можливостей щодо залучення жінок до системи отримання освіти впродовж життя;

§ забезпечення можливостей гармонійного поєднання зайнятості на ринку праці та в домашньому господарстві шляхом розвитку та підвищення якості роботи побутової інфраструктури, мережі дитячих дошкільних закладів, формування передумов для ширшого залучення чоловіків до виконання сімейних і батьківських обов’язків;

§ трансформація сталих стереотипів щодо традиційного розподілу гендерних ролей в суспільстві в тому числі на основі більш широкого залучення засобів масової інформації до висвітлення гендерних проблем в Україні, вироблення ними кодексів етики, які не допускать розповсюдження сексизму через засоби масової інформації, та активізації діяльності недержавних організацій, зусилля яких спрямовані на попередження гендерної дискримінації.

Отож, для подолання соціально-економічно негативу, зумовленого гендерною асиметрією на ринку праці, необхідно:

§ законодавчо обґрунтувати проблему гендерної нерівності та здійснювати постійну гендерну експертизу законодавства (на сьогодні спостерігається повна відсутність антидискримінаційного блоку у законодавчому регулюванні зайнятості);

§ згенерувати якісно нову ментальну культуру суспільства, яка передбачає не декларативну, а реальну рівність обох соціальних статей загалом і на ринку праці зокрема;

§ налагодити мережну систему постійного гендерного моніторингу проблем нерівноправності на ринку праці через центри зайнятості;

§ забезпечити у роботі центрів зайнятості реалізацію принципу адресності підтримки жінок на ринку праці шляхом розробки та втілення спеціальних програм працевлаштування, професійної орієнтації та професійного навчання, запровадження нових соціально сфокусованих технологій роботи з людьми [7, с. 348-350].

Висновок. З огляду на виявлені проблеми в сфері гендерної рівності населення України, необхідними та актуальними є пошуки нових підходів до забезпечення гендерного паритету на ринку праці, в сфері державного управління та прийняття рішень на рівні домогосподарства.

Це зумовлює необхідність впровадження гендерного підходу до розробки основних стратегічних напрямів державної політики України, програм та стратегій розвитку.

Основні напрями політики зайнятості населення, що базується на основі гендерного підходу, мають включати:

§ гендерну експертизу існуючих законодавчих актів та законопроектів, що розробляються;

§ проведення регулярних наукових досліджень ринку праці з метою виявлення найбільш вільних ніш і перенавчання кадрів для заповнення цих ніш;

§ розробку схем створення нових робочих місць та перепідготовки працівників з урахуванням гендерних чинників, спрямованих на задоволення різних потреб та поліпшення ситуації чоловіків і жінок;

§ створення кризових центрів для психологічної та соціальної підтримки як безробітних жінок, так і безробітних чоловіків;

§ соціально-професійне консультування, метою якого є діагностика, виявлення соціально-психологічних характеристик, професійного рівня, потенційних можливостей безробітних;

§ створення інформаційних центрів, що володіють найповнішою та докладною інформацією про наявність вакансій, проведення ярмарків вакансій, випуск інформаційних бюлетенів для потенційних роботодавців про висококваліфіковані кадри, що перебувають в даний час на обліку в службі зайнятості;

§ розвиток практичних програм, що захищають інтереси жінок та чоловіків, які зазнали негативного впливу економічних реформ;

§ розробка та впровадження програм і послуг в області зайнятості для жінок, які вступають і/або повертаються на ринок праці після репродуктивної перерви;

§ вирішення проблем, що пов'язані з дискримінацією в практиці прийому на роботу та скорочення штатів, що передбачає впровадження стратегій та механізмів для розгляду скарг.

### Література

1. **Мельник Т.** 50/50 : Сучасне гендерне мислення: Словник / Т. Мельник, Л. Кобелянська. – К. : „К.І.С.”, 2005. – 280 с.
2. **Герасименко Г. В.** Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні : автореф. дис. к.е.н. / Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ. – К., 2004. – 28 с.
3. **Возний К.** Гендерні аспекти зайнятості : українські реалії і світовий досвід / К. Возний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – № 1. – С. 69 – 80.
4. **Жінка і працевлаштування, або кому на ринку праці жити добре?** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.
5. **Плиська М.** Гендерні особливості працевлаштування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://stud-centr.univ.kiev.ua>.
6. **Державний комітет статистики України.** – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

7. **Основи** теорії гендеру : Навчальний посібник / За ред. Скорик М. – К. : „К.І.С.”, 2004. – 536 с.

**Прищепя К. Є. Проблеми гендерної рівності на ринку праці України**

У даній статті визначено поняття „гендер”, наведені основні прояви гендерної нерівності, проведено аналіз гендерної проблеми на ринку праці. Розглянуто особливості сучасних гендерних реалій соціально-трудої сфери в Україні, визначено ключові проблеми на шляху становлення гендерної рівності та запропоновано напрями подолання проблем у гендерних відносинах українського суспільства.

**Ключові слова:** гендер, гендерна рівність, нерівність, чоловік, жінка, зайнятість, ринок праці.

**Прищепя Е. Е. Проблемы гендерного равенства на рынке труда Украины**

В данной статье определены понятия „гендер” приведены основные проявления гендерного неравенства, проведен анализ гендерной проблемы на рынке труда. Рассмотрены особенности современных гендерных реалий социально-трудої сфери в Украине, определены ключевые проблемы на пути становления гендерного равенства и предложены направления преодоления проблем в гендерных отношениях украинского общества.

**Ключевые слова:** гендер, гендерное равенство, неравенство, мужчина, женщина, занятость, рынок труда.

**Prischepa K. E. Problems of gender equality are at the market of labour of Ukraine**

The concepts „gender”, resulted basic displays of gender inequality, are certain in this article, the analysis of gender problem is conducted at the market of labour. The features of modern gender realities of sociallabour sphere are considered in Ukraine, key problems are certain on the way of becoming of gender equality and directions of overcoming of problems are offered in the gender relations of Ukrainian society.

**Key words:** gender, gender equality, inequality, man, woman, employment, labour-market.

**К. Є. Прищеп**  
**М. В. Чернишова**

## **ЛОГІСТИЧНИЙ КОНТРОЛІНГ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Постановка проблеми. Удосконалення управління матеріальними, фінансовими й інформаційними потоками містить значний потенціал росту ефективності діяльності підприємства внаслідок застосування нових прогресивних способів і підходів, зокрема таких як логістика і контролінг, що забезпечують цільову реалізацію функцій менеджменту.

Інтегрованою функцією логістики і контролінгу є логістичний контролінг, який відіграє важливу роль в стратегічному і оперативному управлінні підприємством, як логістичною системою, щодо управління матеріальними і пов'язаними з ними фінансовими та інформаційними потоками. Відтак дослідження питань розвитку логістичного контролінгу є актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження концепції логістичного контролінгу зробили: Г. Пфоль, С. Абт, Дж. Коул, М. Хрістофер, М. Хаберек, В. Прумпер, Г. Фандель, Д. Хан, В. Троски та інші зарубіжні вчені. Основні питання теорії і практики логістики ґрунтовно висвітлені в працях вітчизняних вчених: А. Колобова, И. Ташбаєва, Ю. Неруша, О. Гаджинського, Б. Анікіна, В. Ніколайчука. Теорії контролінгу та управлінського обліку відображені в працях К. Друрі, Р. Манна, Н. Еріашвілі, Е. Майєра. В останнє десятиріччя з'явилися також роботи вітчизняних науковців, в яких досліджуються сучасні проблеми логістики і контролінгу, зокрема праці Є. Крикавського, М. Окландера, Н. Чухрай, В. Смирчинського, Н. Поліщук [5, 8].

Водночас огляд наукових публікацій показав, що значне коло питань, які стосуються логістичного контролінгу, досліджені недостатньо, зокрема не отримали достатнього відображення через відсутність теоретичного обґрунтування та систематизації процедур логістичного контролінгу як прикладного напрямку економічної діяльності підприємства.

Метою статті є аналіз теоретичних основ логістичного контролінгу та визначення його ролі в системі управління підприємством.

Виклад основного матеріалу. Застосування контролінгу логістичних систем в управлінні підприємством пов'язане з еволюцією процесу управління, що спричинено науково-технічним прогресом, наукомісткістю управлінського процесу, зростаючою вибагливістю учасників ринкових відносин та загалом складністю виробничих процесів.

Контролінг – це функціонально відокремлений напрям економічної



роботи на підприємстві, який пов'язаний з реалізацією фінансово-економічної функції в менеджменті для прийняття оперативних та стратегічних управлінських рішень [1, с. 6].

Система контролінгу являє собою синтез елементів обліку, аналізу, контролю, планування, реалізації, що забезпечує виробітку альтернативних підходів при здійсненні оперативного та стратегічного управління процесом досягнення кінцевих цілей та результатів діяльності підприємства [2].

Розвиток контролінгу, як нової галузі економічної науки, і необхідність появи його на підприємствах обумовлені різними причинами:

- зміною технологій, диференціації, диверсифікації, інтернаціоналізації компаній;

- збільшенням числа перемінних, на основі яких приймаються рішення;

- ускладненням середовища, в якому функціонує підприємство;

- ускладненням обсягу та предметного змісту інформації, необхідної для управління;

- ускладненням комунікацій та циклу прийняття рішень, що вимагає високої компетенції кадрів в галузі організації та системотехніки.

Основними завданнями контролінгу є:

- ліквідація „вузьких місць”, які визначаються на основі даних планування, обліку (інформації), аналізу, контролю і використання методів оперативного та стратегічного менеджменту;

- орієнтація на отримання кінцевого результату, для чого створюється система планування, збору інформації про використання ресурсів, аналізу та прийняття управлінських рішень [3, с. 94, 98].

Контролінг логістичних систем – це впорядкований і по можливості безперервний процес обробки логістичних даних для виявлення відхилень або розбіжностей між плановими і фактичними значеннями логістичних показників, а також аналіз цих відхилень для виявлення причин розбіжностей, який проходить певний ряд етапів.

Для того, щоб дослідити проблеми впровадження контролінгу логістичних систем в управління вітчизняними підприємствами необхідно вирішити наступний ряд завдань:

- дослідити передумови інтеграції логістики і контролінгу в управлінні підприємством, розробити положення управління логістичними процесами системи контролінгу;

- дослідити існуючі підходи до логістичного контролінгу, його місце та сутність як методології управління логістичними процесами, а також сформулювати положення щодо інформаційного забезпечення;

- узагальнити та структурувати сукупність показників логістичного контролінгу, для застосування їх в управлінні логістичними процесами і витратами на підприємстві та розробити методичні

рекомендації щодо практичного застосування контролінгу логістичних систем з врахуванням специфіки функціонування вітчизняних підприємств;

• визначити теоретико-методологічний інструментарій логістичного контролінгу в управлінні логістичними витратами підприємства;

• розробити теоретико-методичні положення адаптації економіко-математичних моделей до потреб логістичного контролінгу на підприємстві з метою оптимізації логістичних процесів та окремих логістичних операцій [4].

Практична діяльність підприємств для прийняття основних логістичних рішень вимагає інтеграції логістики і контролінгу в стратегічному орієнтуванні. Для цього важливо визначити спільні положення логістики і контролінгу, серед яких особливо важливо відзначити такі:

• контроль рівня змінних витрат з метою стримання їх на рівні, який не перевищує розраховані раніше норми витрат ресурсів;

• контроль за рівнем умовно-постійних витрат з метою не перевищувати їх оптимальної величини;

• планування динаміки обсягу виробництва та реалізації товарів і послуг [5, с. 97].

Щоб забезпечити реалізацію наведених вище положень, необхідне ретельне планування на основі даних бухгалтерського обліку і звітності. Таке планування доцільно здійснювати в два етапи:

1. Прийняття оперативних логістично-контролінгових рішень.
2. Прийняття стратегічних логістично-контролінгових рішень.

На першому етапі проводять річне планування; 2-річне планування; 3-річне планування. Для цього приймаються оперативні контролінгові рішення (управління прибутком), оперативні логістичні рішення, інтегровані логістично-контролінгові рішення. Максимальної ефективності планування дають змогу досягти методи оперативного логістичного контролінгу.

На другому етапі, враховуючи часовий горизонт і застосовуючи методи стратегічного логістичного контролінгу, приймаються стратегічні логістично- контролінгові рішення.

Прийняття таких рішень відбувається в трьох напрямках:

- логістична стратегія;
- стратегічний контролінг;
- стратегічний менеджмент.

Основним завданням стратегічної логістики вважається досягнення з найменшими витратами пристосованості підприємства до змін ринкової кон'юнктури, підвищення на ринку своєї частки і отримання переваг перед конкурентами. Вона може досягатись через інтегровану систему матеріальних ресурсів, що реалізується в трьох напрямках:

- планування, координація і контроль;

Ї організація постачання, регулювання руху і використання матеріальних ресурсів;

Ї організація розподілу готової продукції.

Завдання стратегічного контролінгу можна розглядати наступним чином:

1. Періодичне порівняння відхилень фактичних показників діяльності підприємства від планових з допустимим відхиленням.

2. У випадку перевищення дозведеного відхилення – регулювання останнього і супутніх ресурсів, а також коригування графіків потреби в межах, що допускаються бізнес-планом.

3. Якщо неможливе регулювання – ініціація процесу стратегічного планування.

4. Аналіз причин, що викликають відхилення з метою врахування їх на наступному етапі стратегічного планування [6, с. 32].

Визначені етапи контролінгу логістичної системи характеризуються наступним чином:

1. „вхід”. Найскладнішим етапом контролінгу є вибір „входу” в систему управління. При цьому необхідно визначити головну область діяльності, основну мету, яка досягатиметься працівниками системи (підвищення якості, зниження витрат, підвищення прибутку, поліпшення показників ефективності і ін.);

2. отримання інформації по каналам зворотного зв'язку про проміжний результат роботи (важливо правильно вибрати час і об'єм отримання інформації);

3. порівняння встановлених параметрів системи і норм з інформацією про параметри проміжного результату (визначення узгодження між заданими і одержаними параметрами);

4. визначення напрямку, регулюючого дії і ухвалення заходів щодо поліпшення параметрів системи

5. аналіз та оцінка результатів контролінгу [7, с. 8-10].

Будуючи системи інтеграції логістики і контролінгу, доцільно керуватись такими принципами:

1. Погодженість дій.

2. Націленість на інтегральну ефективність.

3. Функціональна взаємодія.

4. Досягнення синергічного ефекту.

Погодженість дій. У рамках системи важливо погоджувати дії її компонент, кожна з яких має визначений ступінь потенційної ефективності і своєї межі досягнення. Проте результат діяльності компонент оцінюється не за реально досягнутою індивідуальною ефективністю, а за вкладом кожної компоненти в підвищення інтегральної ефективності.

Націленість на інтегральну ефективність. Діяльність компонент спрямована на досягнення оптимального значення інтегральної ефективності системи загалом, а не індивідуальної ефективності. На

нашу думку, треба приділити увагу координації її складових частин, що дає змогу досягти максимальної ефективності.

Функціональна взаємодія. Кожен елемент виконує певну специфічну функцію, притаманну йому. Саме це стимулює чи перешкоджає координації між ними. Стимулює, якщо функція виконується ідеально, і перешкоджає в протилежному випадку.

Досягнення синергічного ефекту. Об'єднані в систему компоненти, діючи на комбінованій основі, в результаті дають кращий остаточний результат, ніж коли вони діють на індивідуальній основі. Приріст результату називають синергічним ефектом, або ефектом взаємодії, який є недосяжним без інтеграції логістики і контролінгу. Синергічний ефект виникає, коли складові частини інтегрованої системи функціонують як взаємопов'язані і взаємозалежні [8, с. 303-305].

Висновки. Таким чином, розгляд комплексного підходу до контролінгу, як сучасного інструменту ефективного управління логістичної системи, надає наступні науково-практичні рекомендації:

• сприяти інтеграції функцій логістики і контролінгу, що надасть додаткові можливості для підвищення ефективності логістичної системи і підприємству в цілому;

• відповідно до стратегічного напрямку розвитку логістичної системи визначити концепцію контролінгу, яка може виконуватися на підприємстві;

• враховувати в звітності про діяльність логістичної системи показники логістичного контролінгу.

До того ж підсумовуючи вищесказане, інтеграція логістики і контролінгу як функцій менеджменту дасть змогу:

• оптимізувати витрати, пов'язані із зберіганням, транспортуванням, сезонними коливаннями попиту на товари і послуги, виробничими простоями тощо для досягнення найменших логістичних витрат;

• у результаті професійного ставлення до розроблення стратегічного плану підвищити рентабельність виробництва за рахунок усунення надлишкових запасів тощо;

• максимізувати прибуток підприємства.

Подальшого дослідження, на нашу думку, потребує вивчення стратегічного менеджменту як напрямку прийняття логістично-контролінгових рішень.

## Література

1. **Контролінг** как инструмент управления предприятием / [под ред. Данилочкиной Н. Г.]. – М. : Аудит, „ЮНИТИ”, 1998. – 762 с.
2. **Бібліотека** і доступність інформації у сучасному світі: електронні ресурси в науці, культурі та освіті [Електронний ресурс]. – Турило А. М., Святенко С. В. – Контролінг – система забезпечення ефективного управління підприємством, 2009. – Режим доступу :

<http://www.nbu.gov.ua/articles/2003/03klinko.htm>. **3. Давидович І. Є.** Контролінг: навч. посібник для студентів спеціальності „Менеджмент організацій” / І. Є. Давидович. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 548 с. **4. Бібліотечний** каталог українських і російських дисертацій [Електронний ресурс]. – Поліщук Н. В. – Режим доступу : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/28879.html>. **5. Крикавський С. В.** Логістика. – Львів : Видавництво Державного університету „Львівська політехніка”, 1999. – 264 с. **6. Яремко О.** Управление материальными ресурсами / О. Яремко // Бизнесинформ. – 1997. – №22. – С. 31-34. **7. Терешкина Т.** Логистика контроля на предприятии / Т. Терешкина // Прикладная логистика. – 2007. – №3. – С. 8-10. **8. Поліщук Н. В.** Логістика і контролінг як інтегровані функції менеджменту / Н. В. Поліщук // Проблеми економіки і управління : зб. наук. пр. – Львів : Львівська політехніка. – 2000. – № 391. – С. 301-306.

**Прищеп К. Є., Чернишова М. В. Логістичний контролінг в системі управління підприємством**

В даній статті розглянуто та проаналізовано теоретичні основи логістичного контролінгу та визначено його роль в системі управління підприємством. Розглянуто комплексний підхід до контролінгу, як сучасного інструменту ефективного управління логістичної системи, а також значення інтеграції логістики і контролінгу як функцій менеджменту.

**Ключові слова:** логістика, контролінг, інтеграція, інформація, стратегія.

**Прищеп Е. Е., Чернышова М. В. Логистический контроллинг в системе управления предприятием**

В данной статье рассмотрены и проанализированы теоретические основы логистического контроллинга и определена его роль в системе управления предприятием. Также рассмотрены комплексный подход к контроллингу, как современного инструмента эффективного управления логистической системы и значение интеграции логистики и контроллинга как функций менеджмента.

**Ключевые слова:** логистика, контроллинг, интеграция, информация, стратегия.

**Prischepa K. E, Chernyshova M. V. Logistics controlling in the enterprise management system**

This article describes and analyzes the theoretical foundations of controlling logistics and determine its role in the system of management. Also considered a comprehensive approach to controlling how the modern tool for effective management of logistics system and the integration of logistics and controlling as functions of management.

**Key words:** logistics, controlling, integration, information, strategy.

**Г. А. Сєвєрова**

### **БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ ЯК ЗАПОРУКА УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА**

Постановка проблеми. Бізнес-планування є істотним важелем у формуванні нового підприємства або в удосконаленні діяльності вже існуючого. Розвиток ринкової системи господарювання потребує принципово нових підходів до організації управління підприємницькою діяльністю. Практична реалізація будь-якого комерційного проекту значно ускладнюється чи навіть стає неможливою без попередньо розробленого бізнес-плану. Цей письмовий документ є не лише дійовим інструментом управління фірмою, а й засобом необхідного зовнішнього фінансування для започаткування нового або розширення діючого бізнесу. Недостатня обґрунтованість необхідності бізнес-планування на підприємстві та особливостей його реалізації в умовах ризику зумовлює проблеми його практичного застосування. Кожне підприємство, на початку своєї діяльності, повинно мати перспективний план щодо фінансових, трудових й інтелектуальних ресурсів, джерела їхнього одержання, а також точно розрахувати ефективність використання наявних засобів, це і визначає актуальність досліджуваної теми. Важливим кроком при започаткуванні нового підприємства або розширенні діючого є розроблення бізнес-плану.

Аналіз останніх досліджень. Слід зазначити, що дослідження, присвячені бізнес-плануванню, здійснюються такими фахівцями, як: Пашута М. Т., Князь С. В., Должанський І. З., Загорна Т. О., Кожем'якіна С. М., Пивоваров М. Г., Линенко А. В. та ін. Наукові підходи до дослідження важливості бізнес-планування формувалися на основі аналізу роботи підприємств та приватних осіб. Доктор економічних наук, професор кафедри банківської і страхової справи Міжрегіональної Академії управління персоналом Пашута М. Т. у своєму дослідженні "Бізнес-планування як фактор успішної підприємницької діяльності" доводить, що ринок і план є взаємодоповнюючими, а не взаємовиключаючими складниками економічного механізму. Сучасний ринок і ринкові відносини не можуть перебувати поза сферою державного регулювання. Нерозуміння цієї аксіоми стало для багатьох підприємств банкрутством. Це відбулося тому, що механізм управління (незалежно від об'єкта) складається з таких елементів: планування, організація, контроль і оперативне регулювання виконання плану. У сучасних умовах організувати виробництво і реалізацію продукції по-іншому неможливо [1].

Метою статті є дослідження проблеми бізнес-планування та обґрунтування необхідності використання бізнес-плану на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. У ринковій економіці бізнес-план є

робочим інструментом, що використовується у всіх сферах підприємництва. Наявність вдалого бізнес-плану здатна допомогти новому бізнесу добути капітал, визначити плани на майбутнє, скласти аналітичні таблиці, за якими можна буде оцінювати, як розвивається справа. Бізнес-план спонукає підприємство ретельно вивчити кожний елемент передбачуваного ринкового заняття. Напевно в цьому процесі виявиться безліч слабких місць і прогалин, усуненню яких прийдеться приділити велику увагу. Там, де з такими проблемами справитися неможливо, сам факт їх виявлення дозволить прийняти рішення про відмову від починання ще до того, як у нього будуть вкладатися кошти.

Необхідність розробки бізнес-плану полягає у тому, що: бізнес-план – це засіб залучення позичкового капіталу, необхідного для розвитку бізнесу. Цей план забезпечує не тільки виробничу, ринкову і організаційну, але й фінансову інформацію про майбутню фірму. Ця інформація дає змогу визначити, скільки необхідно стартового капіталу, як витратити гроші і погашати кредити, який ступінь ризику буде у бізнесу тощо. Практика свідчить, що на сучасному етапі розвитку підприємництва в Україні бізнес-план більш за все потрібен підприємцям, які сподіваються залучити іноземні інвестиції, оскільки більшість іноземних інвесторів віддають перевагу традиційній схемі надання коштів, вирішальним моментом якої виступає розгляд бізнес-плану.

Бізнес-планування виступає основним інструментом комунікації між підприємцем і майбутніми інвесторами, постачальниками, продавцями та покупцями. Бізнес-план має переконати майбутніх партнерів у тому, що була знайдена приваблива підприємницька ідея і що існує обґрунтована й реальна програма її здійснення.

За допомогою бізнес-плану можливо моделювати систему управління майбутнім бізнесом або удосконалювати системи управління вже існуючим, визначити перешкоди та запобігати виникненню проблем на шляху до успіху. Це змушує підприємця моделювати ситуації і розглядати проблеми, які можуть перешкоджати успіху підприємницького почину і дає змогу запобігти багатьом ускладненням або бути готовим до труднощів.

Бізнес-планування – це спосіб розвитку особистих управлінських якостей підприємця, можливість перевірити реалістичність підприємницької ідеї ще до її практичної реалізації [4]. Набувається досвід оцінки умов конкуренції, способів просування товарів на ринок, використання переваг свого бізнесу, фінансового планування, розробки різних сценаріїв діяльності тощо. Складаючи бізнес-план, підприємець ретельно аналізує всі економічні аспекти своєї ідеї, перевіряє її на раціональність та реалістичність.

Планування є ключем до успіху у бізнесі бо має особливу значимість для забезпечення ресурсами розширеного кругообігу виробничих фондів, досягнення високої результативності бізнесу,

створення умов, забезпечуючих платоспроможність і фінансову стійкість підприємства. Сучасна економічна ситуація диктує підприємствам принципово новий підхід до внутрішньофірмового планування. Процес входження економіки в систему ринкових комунікацій, діяльність господарських суб'єктів в умовах конкуренції у постійно мінливому конкурентному середовищі вимагають від кожного підприємця, менеджера або керівника постійного удосконалювання підприємницької діяльності. Вони змушені шукати такі форми і моделі планування, які б забезпечували максимальну ефективність прийнятих рішень. Оптимальним варіантом досягнення таких рішень у нових економічних умовах господарювання є бізнес-план [2].

Як свідчить практика, застосування планування створює такі важливі переваги:

- робить можливою підготовку до використання майбутніх сприятливих умов;
- прояснює виникаючі проблеми;
- стимулює менеджерів до реалізації своїх рішень;
- покращує координацію дій в організації;
- збільшує можливості для забезпечення фірми необхідною інформацією;
- сприяє більш раціональному розподілу ресурсів;
- та покращує контроль в організації [5].

Значна частина підприємців банкрутує через те, що не мають достатніх знань і навичок планування, або якщо невірно визначили маркетингову стратегію у бізнес плані. Як свідчать дослідження причин банкрутств багатьох фірм 80 % пояснюються поганою маркетинговою стратегією. Наскільки ґрунтовно буде підготовлен, організован і впроваджен бізнес-план на підприємстві, настільки успішно реалізуватиметься підприємницька ідея. Результатом роздумів, критичного аналізу та пошуків відповідей на питання реалізації нової ідеї, що виникла, саме і є бізнес-план. Маркетингове обґрунтування наскрізь пронизує весь зміст бізнес-плану і є нарівні з фінансовим планом і планом виробництва однією з його базисних конструкцій.

Висновки. Бізнес-планування є запорукою успіху підприємства бо допомагає підприємцю визначити ступінь життєздатності та майбутньої стійкості підприємства, зменшити ступінь ризику підприємницької діяльності; конкретизувати перспективи бізнесу; привернути увагу, зацікавити, забезпечити підтримку з боку потенційних інвесторів фірми; отримати досвід планування, що розвиває перспективний погляд на свою компанію та її робоче середовище. Також бізнес-план – це план розвитку підприємства, необхідний для освоєння нових сфер діяльності, створення нових видів бізнесу. Розробивши гарний бізнес-план, можна розширити свою особисту справу та отримати надійний інструмент у змаганні з конкурентами. На будь-якій стадії існування підприємства необхідно планувати його майбутню діяльність. У перспективі підприємство



повинно бути успішним, кредитоспроможним та здатним реалізувати економічно ефективний проект. Окреслення широкого кола проблем здійснення бізнес-планування діяльності підприємств дає поштовх для подальших розробок у цій сфері. Зокрема, подолання існуючих проблем та створення необхідних умов для успішної реалізації функції бізнес-планування забезпечить дієвість економічного механізму інноваційної діяльності підприємств.

### Література

**1. Пашута М. Т.** Бізнес-планування як фактор успішної підприємницької діяльності / М. Т. Пашута // Журнал інтелектуальної еліти Персонал. – 2006. – № 10. – С. 66 – 75. **2. Должанський І. З.** Бізнес-план: технологія розробки / І. З. Должанський, Т. О. Загорна. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 34 с. **3. Кожем'якіна С. М.** Особливості розробки бізнес-плану для підприємств / С. М. Кожем'якіна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – №5. – С. 49 – 51. **4. Пивоваров М. Г.** Бізнес-планування та особливості його використання в торгівлі / М. Г. Пивоваров, А. В. Линенко // Держава та регіони. – 2006. – №1. – С. 200 – 202. **5. Закон України** „Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України” // Урядовий кур'єр. – 2000. – 3 березня. – С. 21 – 22.

#### **Сеєрова Г. А. Бізнес-планування як запорука успіху підприємства**

У даній статті визначається важливість бізнес-планування як одного з ключових факторів успішності майбутнього або існуючого підприємства та подається аналіз переваг які дає підприємцю розробка бізнес-плану. Доведена необхідність бізнес-планування на підприємстві, розкрита роль бізнес-плану у залученні інвестицій, виявленні недоліків на підприємстві, аналізу ефективності та обґрунтування бізнес-ідеї. Сформульовані основні цілі бізнес-планування та необхідність бізнес-плану як запоруки успіху підприємства.

**Ключові слова:** бізнес-планування, бізнес-план, планування, підприємство, підприємець.

#### **Сеєрова А. А. Бизнес-планирование как залог успеха предприятия**

В данной статье определяется важность бизнес-планирования как одного из ключевых факторов успешности будущего или существующего предприятия и дается анализ преимуществ которые дает предпринимателю разработка бизнес-плана. Доказана необходимость бизнес-планирования на предприятии. Раскрыта роль бизнес-плана в привлечении инвестиций, выявлении недостатков на предприятии, анализа эффективности и обоснование бизнес-идеи. Сформулированы основные цели бизнес-планирования и необходимость бизнес-плана как

залога успеха підприємства.

**Ключевые слова:** бизнес-планирование, бизнес-план, планирование, предприятие, предприниматель.

**Sievierova G. A. Business planning as a key to success of a company**

This article defines the importance of business planning as a key factor to success of future or existing company and analyzes the benefits that entrepreneur gets while developing business plan. The necessity of business planning for a company has been proved. The role of a business plan in attracting investment and identifying gaps in the enterprise, performance analysis and justification of the business idea have been disclosed. The basic goals of business planning and necessity of a business plan as a key to success of a company have been formulated.

**Key words:** business planning, business plan, planning, enterprise, entrepreneur.

УДК 334:336.717

**Д. В. Снаговський**

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ТРАНСАКЦІЙНИХ  
ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА**

Постановка проблеми. Здійснення будь-якого виробничого процесу супроводжується виникненням відповідних витрат. Згідно з новою інституціональною теорією всі витрати виробництва розподіляються на два основних види: трансформаційні і трансакційні. В Україні, як і в інших країнах світу, в останні часи відбувається зростання трансакційних витрат. З одного боку, таке збільшення трансакційних витрат обумовлено ринковими та структурними трансформаціями, які відбуваються у вітчизняній економіці. З іншого – тим, що із інтернаціоналізацією виробничих відносин в народному господарстві ускладнюються форми обміну між суб'єктами підприємницької діяльності, поступово відбувається перехід від персоніфікованих до неперсоніфікованих угод з контролем, який здійснюється третьою стороною, відповідно посилюється необхідність захисту прав власності та перевірки дотримання укладених угод. Все це зумовлює необхідність дослідження сутності трансакційних витрат та їх видів.

Аналіз досліджень і публікацій. Поняття „трансакційні витрати” в економічній теорії існує вже досить давно і вперше було введено представниками інституційної школи. Дослідженням проблеми трансакційних витрат займалися провідні вчені, серед яких: Р. Коуз [2], О. Уільямсон [3], Д. Норт [3], Дж. Уоліс, С. Архієреєв [1], К. Дж. Ерроу [5], К. Менар [3], Р. Капельюшников [6] та інші. Однак на сьогоднішній день воно не є дослідженим повною мірою – лишається великий спектр

питань, на які необхідно знайти відповідь.

Метою статті є вивчення сутності трансакційних витрат підприємства та їх типів.

Виклад основного матеріалу. Вперше трактування трансакційних витрат як економічної категорії з'явилося у праці Р. Коуза „Природа фірми”, який вважається основоположником цього поняття. На думку автора без поняття трансакційних витрат, неможливо зрозуміти, як працює економічна система, не можна з користю проаналізувати численні проблеми та немає підстав для певної політики [4].

Багатьма економістами при поясненні феномену трансакційних витрат проводиться аналогія з тертям в механічних системах. Такі думки висловлювали О. Вільямсон та К. Ерроу [5]. Хоча таке ототожнювання піддається слушній критиці. Зокрема, український дослідник С. Архієреєв [1] вважає, що „підтримка поглядів на трансакційні витрати як на економічне „тертя” означає дотримання прикладу фізіократів, які вважали продуктивною тільки сільськогосподарську працю, а зайнятих у промисловості розглядали як дармоїдів” [1, с. 8].

У рамках сучасної економічної теорії трансакційні витрати отримали безліч трактувань, іноді діаметрально протилежних. Деякі з них наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Аналіз визначень трансакційних витрат

Автор	Визначення поняття
Норт Д. [4, с. 97]	Трансакційні витрати складаються з витрат на вимірювання цінних атрибутів того, що обмінюється, витрат на захист прав, нагляд за дотриманням угод та забезпеченням їх виконання
Уолліс Дж.	Кошти трансакції – це ті витрати покупців або власників підприємства, які не одержує виробник (кошти укладання й упровадження в життя контрактів, кошти реалізації прибутку від спеціалізації та розподілу праці, кошти передачі атрибутів права власності на продукти або послуги)
Ерроу К. Дж. [5, с. 27]	Трансакційні витрати являють собою витрати для підтримки економічних систем на ходу
Клейнер Г.Б.	Трансакційні витрати – необхідні витрати на забезпечення пов'язаного з угодою (трансакцією) перерозподілу прав власності
Фішер Т.	Трансакційні витрати – це специфічні витрати з налагодження і здійснення передачі товарів, послуг, майнових прав, що здійснюються між фізичними і юридичними особами

Далман К.	Трансакційні витрати включають витрати на збирання і переробку інформації, проведення переговорів і прийняття рішень, контролю за дотриманням контрактів і примусом до їх виконання
Коуз Р. [2, с. 29]	Трансакційні витрати – це витрати, які виникають при використанні цінового ринкового механізму
Чанг С.	Трансакційними є будь-які інституційні витрати, котрі виникають у будь-якій економіці, яку організовано не за Вальрасом
Менар К. [93, с. 29]	Трансакційні витрати – це „витрати функціонування системи обміну, або точніше, це те, чого коштує використання ринку, щоб забезпечити розміщення ресурсів та передати права власності”
Архієреєв С.І. [6, с. 126]	Трансакційні витрати – це втрати або витрати від обміну правами в межах товарних та інституційних витрат
Джоунс Дж., Хілл С.	Трансакційні витрати як витрати на переговори, моніторинг та виконання угод, які дозволяють сторонам дійти згоди
Райзберг Б.	Трансакційні витрати – це операційні витрати більше за основні витрати на виробництво та обіг, які можна трактувати як опосередковані витрати
Зотов В.В.	Трансакційні витрати – це дії людей щодо присвоєння економічних благ у відповідності з вимогами інститутів та інституцій

Отже, трансакційні витрати є надзвичайно різноманітними. На нашу думку кожне визначення трансакційних витрат має право на своє існування, оскільки погляд на трансакційні витрати, думка та позиція, яку займають науковці при їх вивченні, багато в чому залежать від того, до якої економічної теорії вони схильні.

Унаслідок широти поняття трансакційних витрат існує цілий ряд їх класифікацій. У своїй більшості дослідники представляють класифікації трансакційних витрат виходячи з того, що трансакційні витрати розглядаються як витрати, що пов'язані з укладанням та обслуговуванням операцій з обміну. Але незважаючи на єдність вихідного постулату, є деякі розбіжності у структурі трансакційних витрат.

Найбільш поширеною є така типологія, що включає п'ять типів трансакційних витрат:

- витрати на пошук інформації;
- витрати на ведення переговорів;
- витрати вимірювання;
- витрати специфікації та захисту прав власності;

витрати опортуністичної поведінки.

К. Менар [3, с. 30-32], виділяє такі групи трансакційних витрат: витрати виокремлення (за суттю є поодиноким випадком витрат опортуністичної поведінки);

інформаційні витрати;

витрати масштабу;

витрати поведінки .

Поль Р. Милгром і Джон Робертс запропонували наступну класифікацію трансакційних витрат. Вони ділять їх на дві категорії - на витрати, пов'язані з координацією, і на витрати, пов'язані з мотивацією.

Координаційні витрати: витрати визначення деталей ; витрати визначення контрактів; витрати безпосередньої координації.

Мотиваційні витрати: витрати, пов'язані з неповнотою інформації; витрати, пов'язані з опортунізмом [7].

Висновок. В економічній науці ще не сформувалося єдине поняття трансакційних витрат, що зумовлює численність поглядів на їх сутність. У сучасній економічній літературі розуміння трансакційних витрат варіює від вузьких визначень до широких. Але за всіх розходжень між трактуваннями трансакційних витрат вони, скоріше, доповнюють, ніж виключають один одного. За визначенням, що завоювало найбільше визнання, трансакційні витрати включають витрати збору й переробки інформації, проведення переговорів і прийняття рішень, контролю за дотриманням контрактів і виконанням.

### Література

- 1. Архієреєв С. І.** Трансакційні витрати в умовах ринкової трансформації: Автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.01.01. / С. І. Архієреєв / Харківський національний ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Х., 2002. – 32 с.
- 2. Коуз Р.** Фирма. Рынок. Право / Р. Коуз. – М. : „Дело”, 1993. – 192 с.
- 3. Менар К.** Экономика организаций. / К. Менар – М. : „ИНФРА-М”, 1996. – 160 с.
- 4. Норт Д.** Институциональные изменения: рамки анализа / Д. Норт // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С. 6-17.
- 5. Эрроу К.** Возможности и пределы рынка как механизма распределения ресурсов. / К. Эрроу. Т.1. вып. 2. – М. : „THESIS”, 1993. – 412 с.
- 6. Капелюшников Р.** Экономическая теория прав собственности: методология, основные понятия, круг проблем / Р. Капелюшников. – М. : „Наука”, 1990. – 412 с.
- 7. Фукулова Ф.** Російським компаніям потрібно навчитися створювати бренди / Ф. Фукулова, И. Москаленко. // Російські компанії. – 2003. – № 21.
- 8. Commons J. R.** Institutional Economics / J. R. Commons. // American Economic Review. 1931. V. 21. P. 652.

### **Снаговський Д. В. Теоретичні аспекти визначення трансакційних витрат підприємства**

Розглянуті різні трактування поняття трансакційних витрат підприємства і міра їх впливу на ефективність роботи підприємства.

Такий підхід дає можливість з усіх боків розглянути поняття транзакційних витрат підприємства і транзакції в цілому, виділити класифікації транзакційних витрат підприємства, дані ученими на різних етапах розвитку економічної науки, що дозволяє сформулювати повніше уявлення про цей вид витрат підприємства і міри впливу цих витрат на економічну діяльність підприємства.

**Ключові слова:** транзакційні витрати, підприємство, типи.

**Снаговский Д. В. Теоретические аспекты определения транзакционных издержек предприятия**

Рассмотрены различные трактовки понятия транзакционных издержек предприятия и мера их влияния на эффективность работы предприятия. Такой подход дает возможность со всех сторон рассмотреть понятия транзакционных издержек предприятия и транзакции в целом, выделить классификации транзакционных издержек предприятия, данные учеными на разных этапах развития экономической науки, что позволяет сформировать более полное представление об этом виде издержек предприятия и степени влияния этих издержек на экономическую деятельность предприятия.

**Ключевые слова:** транзакционные издержки, предприятие, типы.

**Snagovsky D. V. Theoretical aspects of definition of transactional expenses of the enterprise**

Different interpretations of concept of transaction expenses of enterprise and measure of their influence are considered on efficiency of work of enterprise. Such approach gives an opportunity from every quarter to consider the concepts of transaction expenses of enterprise and transaction on the whole, to distinguish to classification of transaction expenses of enterprise, data by scientists on the different stages of development of economic science, that allows to form more complete idea about this type of expenses of enterprise and degree of influence of these expenses on economic activity of enterprise.

**Key words:** transaction expenses, enterprise, types.

УДК 331.101.3

**А. Г. Стерпул**

**ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

Постановка проблеми. Проблема мотивації і стимулювання персоналу дуже актуальна в наш час, тому що з переходом України до ринкових умов господарювання питання мотивації відступило на другий план. Існуючі за адміністративної економіки системи стимулювання продуктивності персоналу виявилися невідповідними сучасним умовам.

Існуюча в зарубіжній практиці широка гамма систем стимулювання не знайшла широко запровадження на вітчизняних підприємствах. Невирішеним залишається питання єдиної загальновизнаної ідентифікації основних понять мотивації продуктивності персоналу. Відсутній комплексний підхід до оцінювання й аналізу нематеріальних передумов продуктивності персоналу.

Праця у всі часи була джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема спонукання людей до праці ніколи не втрачала своєї актуальності. Спроби пояснити поведінку людей і сприяти підвищенню мотивації трудової діяльності робилися вже на етапах зародження суспільного виробництва. Згодом під різними назвами і з різних позицій науковці і практики почали досліджувати те, що сьогодні називається проблемою мотивації, тобто різноманітні аспекти активації, заохочення, стимулювання. Керівники завжди розуміють, що необхідно спонукати робітника до праці різними способами, щоб підвищити ріст продуктивності праці.

Вивчення проблеми мотивації має теоретичне й практичне значення. Ставлення працівника до роботи залежить від того, як він розуміє свою трудову діяльність і якими мотивами керується. Тому вивчення механізмів мотивації трудової діяльності дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці і соціально-трудова відносин у колективі, створити сприятливу атмосферу для персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження мотивації персоналу знайшло місце у працях Герцберга Ф., Маслоу А., Портера Л., Хаббара Л. та ін. Істотний внесок у розробку проблем мотивації трудової діяльності зробили українські вчені Афонін А. [5], Бунтовська Л., Колот А. [2; 7], Крушельницька О., Семикіна М. [3] та інші.

Мотивація персоналу потребує не тільки опрацювання загальної методології цієї діяльності, а й розробці конкретних методів, засобів, механізмів, інструментів, за допомогою яких активізується трудова діяльність, досягається максимально можливе використання трудового потенціалу. Але складність цього полягає в багатогранності проблеми, її зв'язку з багатьма іншими науками і дисциплінами.

Метою статті є аналіз інструментів та методів мотивації працівника, а також шляхи вирішення проблеми мотивації персоналу в організації з подальшою зацікавленістю працівників у праці та розвиток трудового потенціалу підприємства загалом.

Викладення основного матеріалу. Вітчизняна та світова практика знає безліч засобів впливу на мотивацію конкретної людини, до того ж кількість їх постійно збільшується.

Сьогодні розвиток теорії та практики мотивації праці пов'язаний з переосмисленням ролі й місця людини в суспільному виробництві. Увага повинна приділятися не тільки мотивації працівника як до високопродуктивної праці, а й розвитку трудового потенціалу персоналу загалом, підвищенню його конкурентоспроможності. Проблеми

мотивації мають місце на багатьох підприємствах України.

На практиці методи мотивації завжди були пов'язані з конкретним рівнем розвитку виробництва, наявними суспільними умовами, потребами, культурою, релігією. Інтенсивне наукове осмислення проблеми мотивації трудової діяльності розпочалось із зародженням капіталізму. Одним з перших вивчав цю проблему з економічних позицій класик англійської політичної економії Адам Сміт. Він дійшов до такого висновку, що людина завжди, коли матиме таку можливість, намагатиметься поліпшити свій економічний стан. Отже, головним мотивом діяльності людини, на думки Адама Сміта, є економічний інтерес, потяг до максимальної економічної вигоди, природне бажання поліпшити свій добробут [1].

Мотивацію, як процес впливу на поведінку працівників, теоретично можна розділити на 6 стадій.

Перша стадія – виникнення потреб. Потреба виявляється у вигляді того, що людина починає відчувати, що їй чогось не вистачає. Виявляється вона в конкретний час і починає „вимагати” від людини, щоб вона знайшла можливість і почала робити якісь кроки для її усунення. Потреби можуть бути різноманітними. Їх можна поділити на три групи:

1. Фізіологічні
2. Психологічні
3. Соціальні

Друга стадія – пошук шляхів усунення потреби.

Виникнення потреби створює проблеми для людини, вона починає шукати можливості усунути її: задовольнити, придушити. Виникає необхідність щось зробити, щось почати.

Третя стадія – визначення цілей (напрямки) – людина фіксує, що і якими засобами вона повинна робити, чого домогтися, що одержати для того, щоб усунути потребу. На даній стадії необхідно врахувати такі чотири моменти:

1. Що я повинен одержати, щоб усунути потребу;
2. Що я повинен зробити, щоб одержати те, що бажаю;
3. Як мені домогтися того, чого бажаю;
4. Наскільки те, що я можу одержати, може усунути потребу.

Четверта стадія – здійснення дії. На цій стадії людина витрачає зусилля для того, щоб здійснити дії, що повинні дати їй можливість одержати щось, щоб усунути потребу. Процес роботи робить зворотний вплив на мотивацію, і тому на цій стадії може відбуватися коригування цілей.

П'ята стадія – одержання винагороди за здійснення дії. Виконавши роботу, людина або одержує те, що вона може використовувати для усунення потреби, або те, що вона може обміняти на бажаний для неї об'єкт. На даній стадії з'ясовується те, наскільки виконання дій дало бажаний результат. У залежності від цього відбувається або послаблення,



або зберігання, або ж посилення мотивації до дії.

Шоста стадія – усунення потреби. В залежності від ступеня зняття напруги, що викликається потребою, а також від того, викликає усунення потреби послаблення або посилення мотивації діяльності, людина або припиняє діяльність до виникнення нової потреби, або продовжує шукати можливості і здійснювати дії по усуненню потреби [4, с.10].

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, тобто створення програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- підтримування в колективі атмосфери довіри, заінтересованості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками [8, с. 116-119].

Окрім загальноновживаної класифікації методів мотивації, їх можна поділити ще й на індивідуальні та групові, а також на зовнішні – винагороди, що ззовні, та внутрішні – винагороди, що надаються самою працею (почуття значущості праці, самоповаги та ін.).

Система мотивації праці має опиратись на певну нормативно-правову базу. Працівник має знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні та які санкції застосовуватимуться у випадку невиконання вимог. Стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, коли органи управління уміють добиватися і підтримувати той рівень роботи, за який платять. Для розвитку трудової активності потрібна правова основа відносин керівників і виконавців, за якою працівнику надається право самостійно обирати лінію трудової поведінки в межах, чітко зафіксованих правовими нормами. По-друге, безперечно, кожна людина має потребу в змістовній, корисній, цікавій роботі, достойних умовах, вона хоче досягти перспективного росту, самоутверджуватись, відчувати самоповагу [2].

Отже для вирішення проблеми мотивації праці потрібно: визначити набір цінностей, які будуть закладені в основу мотивування персоналу); визначити рівень потреб кожного працівника, його інтереси і можливості задоволення; конкретизувати види трудової діяльності, які потрібно та організувати працю так, щоб переконати працівника в можливості задовольнити його інтереси з урахуванням його фізичних і моральних сил, часу та можливості відтворення своєї працездатності; з'ясування мотивів і інтересів працівника на етапі його найму [7, с. 225].

Також дуже важливо візуально створити привабливе й затишне робоче місце. Гарна атмосфера на підприємстві має дуже великий вплив на добрий стосунок робітника до своєї роботи. Гуманність і соціальна рівність між робітниками повинні завжди бути присутнім на підприємстві. Допомога робітникам у досягненні їх індивідуальних цілей також є дуже важливим фактором, що підвищує мотивацію праці робітника на підприємстві.

Дуже важливим є впровадження різного роду нагород: преміальні, просування по службі, проведення конкурсу на кращого робочого місяця й підвищення зарплати – можуть зіграти дуже важливу роль у мотивації праці вашого персоналу. Навіть проста хвала дуже сильно заохочує робітників і піднімає їхній дух. Все це дає їм зрозуміти, що вони значимі для команди і є як би частиною великої родини. Без цих похвал і нагород, ваші робітники будуть почувати себе марної й непотрібними вашої організації, що, звичайно, відіб'ється на результативності їхньої роботи. Якщо в робочого персоналу, що трудиться у вашій організації, виникають такого роду почуття, то вони перестають одержувати задоволення від роботи й відповідно знижується якість і результативність їхньої роботи.

Доцільним також є запровадження системи мотиваційного моніторингу, яка б створила нову інформаційну базу для прийняття управлінських рішень у сфері мотивації трудової діяльності. Мотиваційний моніторинг дозволяє здійснити оперативну діагностику та оцінку стану мотивації для прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва.

Мотивація відіграє найважливішу роль у структурі організації. Вона пронизує всі сфери організаційних взаємодій. Функція мотивації є однією із найважливіших в управлінні організацією, адже від того, наскільки гармонічно поставлена робота в цьому напрямку залежить прибутковість, ефективність праці, зрештою – майбутнє підприємства. Проблема мотивації є дуже важливою, оскільки в сучасних умовах в Україні використовується лише обмежений набір всіх можливих засобів та методів мотивації. Розширення кола застосування мотивації на думку автора просто необхідне, адже це дасть можливість на багато разів поліпшити ефективність роботи організацій [6].

Проблематика дослідження досить широка. Функцію мотивації можна розглядати не лише з точки зору персоналу, а й з точки зору мотивації збуту фірми ( тобто мотивації споживачів ), її партнерів. Отже, мотивуюча функція може розглядатися не лише як суто внутрішньо-організаційний чинник, але і як активний чинник зовнішньої діяльності підприємства.

Сучасний стан теоретичних розробок у сфері мотивації праці вимагає якнайшвидшого і найбільш ефективного вирішення проблем практичного мотивування, що мають місце в сучасній українській економіці.

Висновки. Таким чином, проаналізувавши методи та інструменти мотивації працівників, було представлено ряд заходів, які будуть сприяти зацікавленості персоналу у праці. Також можна зробити висновок, що розробка та реалізація обґрунтованих управлінських рішень з мотивації персоналу забезпечить розвиток трудового потенціалу підприємства загалом.

### Література

**1. Капустянський П. З.** Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) / П. З. Капустянський. – К., 2007. – 156 с. **2. Колот А. М.** Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : Навч. посібник / А. М. Колот. – 2-е вид., доп. і перероблене. – К. : КНЕУ, 2000. – 240 с. **3. Семикіна М. В.** Мотивація конкурентоспроможної праці : теорія і практика регулювання / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с. **4. Соболева В. М.** Мотивація трудової діяльності в умовах переходу до ринкової економіки / В. М. Соболева. – К. : Товариство „Знання” України, 2004. – 77 с. **5. Афонин А. С.** Основы мотивации труда : организационно-экономические аспекты: Учебное пособие / А. С. Афонин – К. : МЗУУП, 1994. – 304 с. **6. Гріфін Р.** Основы менеджменту : Підручник / Наук. Ред. В. Яцура, Д. Олесевич / Р. Гріфін, В. Яцура – Львів : БаК, 2001. – 352 с. **7. Колот А. М.** Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с. **8. Щекин Г. В.** Основы кадрового менеджмента : Учебник. – 4-е издание, исправленное / Г. В. Щекин – К. : МАУП, 2002. – 280 с.

#### **Стерпул А. Г. Проблема мотивації персоналу**

У даній статті розглянуті проблеми мотивації та стимулювання персоналу. Також запропоновані інструменти та шляхи їх підвищення з подальшою зацікавленістю працівників у праці. Ставлення працівника до роботи залежить від того, як він розуміє свою трудову діяльність і якими мотивами керується. Тому вивчення механізмів мотивації трудової діяльності дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці. Розробка та реалізація обґрунтованих управлінських рішень з мотивації персоналу забезпечить розвиток трудового потенціалу підприємства загалом.

**Ключові слова:** мотивація, стимулювання, персонал.

#### **Стерпул А. Г. Проблема мотивации персонала**

В данной статье рассмотрены проблемы мотивации и стимулирования персонала. Также предложены инструменты и пути их повышения с дальнейшей заинтересованностью работников в труде. Отношение работника к работе зависит от того, как он понимает свою трудовую деятельность и какими мотивами руководствуется. Поэтому изучение механизмов мотивации трудовой деятельности позволяет

выработать эффективную политику в области труда. Разработка и реализация обоснованных управленческих решений по мотивации персонала обеспечит развитие трудового потенциала предприятия в целом.

**Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, персонал.

#### **Sterpul A. G. The problem of staff motivation**

This article considers the problem of staff motivating and stimulation. Also there are proposed tools and ways to further enhance the interest of workers in labor. The ratio of employees to work depends on how he understands his work and what motivates him. Therefore, the research of mechanisms of motivation can help to develop an effective policy work. Development and implementation of management decisions will ensure the development of motivation of the labor potential of the enterprise generally.

**Key words:** motivation, stimulation, staff.

УДК 331.108

**Г. В. Сукач**

#### **АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Постановка проблеми. Однією із ключових проблем ефективного функціонування управлінської системи є високий рівень підготовки персоналу та управління, оскільки він виступає рушійною силою будь-яких економічних змін. Дослідження роботи з персоналом показує, що в управлінській системі існуючий механізм підбору та оцінювання персоналу є несистемним, окрім того, в кожній країні він є відмінним. Але зважаючи на відмінності в політичному підході, національних стандартах, управлінська система України потребує удосконалення (підборі, навчанні, оцінці та подальшому розвитку персоналу).

Анализ останніх публікацій та досліджень. Проблеми, що стосуються оцінювання персоналу, досліджували А. Алавердов, І. Ансофф, М. Вудкок, Б. Генкін, Г. Десслер, Д. Карнегі, Б. Карлоф, Х. Корнеліус, М. Мескон, І. Метцнер, І. Хентце, Ф. Хетдоурі та ін. Серед українських науковців, які досліджують питання оцінкових механізмів персоналу, можна відзначити таких як: П. Галенко, В. Абрамов, Д. Богиня, М. Виноградський, І. Гіленко, А. Гриценко, В. Данюк, Т. Деткевич, О. Дубілет, О. Єськов, В. Іванкевич, В. Лагутін, Є. Лібанова, В. Мандебура, В. Савельєв, Ф. Хміль, Б. Холод, В. Чернов та інші.

Мета дослідження – проаналізувати вітчизняну та зарубіжний досвід управління персоналом, методи, його оцінювання та розвиток; довести важливу роль кадрових служб у процесі управління персоналом та потребу постійного підвищення професійного рівня персоналу в

управлінській системі, за для удосконалення української системи управління.

Виклад основного матеріалу. В усьому світі йде пошук найбільш раціональних моделей управління. Досвід багатьох фірм показав, що інвестиції в нове обладнання не приводять до підвищення продуктивності праці, якщо не враховується „людський фактор”, тобто якщо одночасно не здійснюються великі вкладення капіталу в підготовку персоналу, створення резерву кадрів, у впровадження нових принципів організації праці. Методи управління персоналом – способи дії на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності в процесі функціонування організації.

Найчастіше використовуються такі методи впливу керівників на трудову поведінку підлеглих:

- адміністративні;
- економічні;
- соціально-психологічні [4, с. 439].

Детальніше розглянемо в табл. 1.

Таблиця 1

Методи управління персоналом

Адміністративні	Економічні	Соціально-психологічні
Встановлення держзамовлення	Технічно-економічний аналіз	Соціально-психологічний аналіз
Формування органів управління	Технічно-економічне обслуговування	Соціально-психологічне планування
Затвердження адміністративних норм та нормативів	Технічно-економічне планування	Створення творчої атмосфери
Правове регулювання	Мотивація трудової діяльності	Участь працівників в управлінні
Видання приказів, розпоряджень	Оплата праці	Соціальне та моральне стимулювання
Інструктування	Капіталовкладення	Задоволення культурних та духовних потреб
Вибір, підбір та розстановка кадрів	Кредитування	Встановлення соціальних норм поведінки
Затвердження методик та рекомендацій	Ціноутворення	Розвиток у працівників ініціативи

Розробка положень, посадових інструкцій, стандартів організації	Участь в прибутках та капітала	Формування колективів, груп
Розробка іншої регламентуючої документації	Участь у власності	Створення нормального психологічного клімату та відповідальності
Встановлення адміністративних санкцій та премій	Встановлення економічних норм та нормативів	Встановлення моральних санкцій та премій[7, с. 58]

Великі нововведення в управлінні американськими компаніями: уведення системи стратегічного планування і управління, перехід до децентралізації структур і використання бригадних методів організації праці.

Проблемам удосконалювання роботи з керівними кадрами в США завжди надавалось винятково важливе значення. Економічні основи побудови і загальна соціальна спрямованість систем управління найманим персоналом у США знаходяться під найсильнішим впливом відносин праці і капіталу, заробітної плати і розподілу прибавочної вартості (прибутку). Багато принципів організації кадрової роботи в США склалися в специфічних американських умовах і істотно відрізняються від підходів. Американська система заснована на розгляді діяльності по управлінню як самостійної професії і наявності самої розвинутої у світі мережі навчальних закладів, інших навчальних центрів і спеціальних програм, що забезпечують широку підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації керуючих. Вона пристосована до умов високої мобільності керівного складу в промисловості США, що ускладнює проблему формування резерву персонала. В американському управлінні значно вище прошарок „дже-нералистів”, тобто виконуючих загальні обов'язки керівників широкого профілю, що повинні бути компетентні й у техніку, і в економіці, і у виробництві, і в ринковій діяльності [6].

Широко використовуються програмно-цільові, матричні структури управління, що вимагають розвитку особливих навичок гнучкості, пристосованості в діловому поведженні керівників вищого і середнього рівнів. управління. Це дозволяє виділити в них ряд аспектів, що заслуговують уваги. Вищих керівників власники фірм розглядають як повноважних представників своїх інтересів, що фактично одержують не тільки заробітну плату, але і повновагу частку від прибутку підприємства. Добір, оцінка і просування кожного з них здійснюються індивідуально, ця робота покладається безпосередньо на членів ради директорів компанії. Форми підвищення їхньої кваліфікації і підготовки

до заняття нової посади побудовані так щоб мінімально використовуючи час керівника, дати йому максимум корисних зведень і навичок [2].

Поряд з американськими системами, на яких базуються формування, розвиток і управління персоналом, а також організація роботи з резервом, зупинимося на японській практиці. Особливість функціонування японської системи полягає в тому, що вона створюється в рамках діючої структури і гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків і стимулів функціонує в межах існуючих організаційних рамок. Ставиться задача забезпечення тісних робочих зв'язків між керівниками різного рівня в рамках фірми шляхом:

- широкої мережі консультативних і інших органів, що дозволяють вести підготовку і приймати рішення (за деякими оцінками, кожен керуючий у японській компанії бере участь у роботі 60 – 80 формальних і неформальних робочих груп, що тісно співробітничать між собою),

- спеціально розробленої і постійно діючої системи переміщення керівників на різні посади усередині фірми для вироблення в них універсалізму,

- постійного процесу підвищення кваліфікації кадрів у рамках різних семінарів, робочих груп і т.п., у який включаються представники різних функціональних служб і рівнів управління.

Стиль управління компанії впливає на формування організаційної структури. Так, в автомобілебудуванні Японії майстер підлеглий керівнику підприємства, а в США над ним ще три додаткових рівні керівників: у фірмі „Форд”, наприклад, між робітником і головою ради директорів 11 рівнів, а у фірмі „Тойота” – 6 [1, с. 168].

Основна причина успіхів японської економіки криється в методах управління. Використовуються головним чином дві групи методів: „канбан” („точно вчасно”) і „комплексне управління якістю” („нуль дефектів”), відповідно до яких і будується робота з персоналом, ведуться його виховання, добір і формування резерву.

На відміну від методів, застосовуваних американськими фірмами (ефективні системи заробітної плати, аналіз організації праці і робочих місць, атестація службовців), японські корпорації в більшому ступені використовують відданість компанії, що служить. Досягається це шляхом отожднення інтересів службовців з інтересами корпорацій, що створює здорову моральну обстановку в колективах і дозволяє підвищити ефективність їхньої роботи. Крім того, значне місце приділяється системі довічного наймання робітників та службовців, системі обліку виробничого стажу і зв'язаної з нею заробітній платі, активному спілкуванню і заохоченню часток і прямих зв'язків, просуванню і ротатції кадрів, упору на навчання працівників. Ключовою ідеєю системи є повага до людей. У Японії і вищі посадові особи, і рядові виконавці вважають себе представниками корпорації. І ті й інші організаційні рішення (система пільг, премії при одержанні компанією

великого прибутку, оплата більшої частини лікарняних витрат, продаж і здача в оренду житлових будинків працівникам по більш низькій ціні, позики на покупку житлових будинків по більш низькому відсотку, (близько 4 – 6%) чим у комерційних банків) дозволяють, забезпечувати унікальний психологічний клімат на всіх рівнях великих ієрархічно організованих систем і, головне не допустити апатії і безвідповідальності [3, с. 89].

Нормою є трудова ротація (ротація посад). Як правило, службовці переводяться з однієї роботи на іншу раз у 5 років. Іноді ротація відбувається в тій же робочій групі, але для кандидата на керівну посаду характерний переклад на інший вид роботи. Нерідко ротація відбувається одночасно з просуванням по службі. Керівники, у тому числі і вищі, часто навчаються разом зі службовцями на виробництві. Звичайно керуючий звертається до працівників з викладом політики чи компанії етики бізнесу. Часто проводяться ранкові „мітинги”, цехові збори, збори різних груп працівників, на яких говориться про задачі компанії і дається інформація, необхідна для роботи. Майстра, як правило, подають приклад усунення наявних недоліків. Японські корпорації часто проводять церемонії святкування відкриття нових виробництв, Нового року, відзначають дні народження службовців, що видаються рекорди, проводять спільні сніданки й обіди і т.п, організують спортивні зустрічі, групові туристичні поїздки, половину витрат на який оплачує компанія, заохочують неформальні зв'язки між керівниками і службовцями [5, с. 237].

З огляду на проаналізований матеріал можемо зробити висновок, що японські методи управління більш підходять для української системи управління, так як, спільність історичного розвитку, схожі національні і культурні традиції, норми і цінності, які має українське суспільство дозволяють припустити, що запровадження японського досвіду управління може виявитися успішним і в діловій практиці України, враховуючи українську економічну і соціальну ситуацію.

Перш за все своєю спрямованістю, основним предметом керування в Японії є трудові ресурси. Мета яку ставить перед собою японський керуючий – підвищити ефективність роботи підприємства в основному за рахунок підвищення продуктивності праці працівників. Тим часом у європейському та американському менеджменті основною метою є максималізація прибутку, тобто одержання найбільшої вигоди з найменшими зусиллями. На думку японського фахівця з менеджменту Хідекі Йосіхара, є шість характерних ознак японського управління:

1. Гарантія зайнятості і створення обстановки довіри.
2. Гласність і цінності корпорації.
3. Управління, засноване на інформації.
4. Управління, орієнтоване на якість.
5. Постійна присутність керівництва на виробництві.
6. Підтримка чистоти і порядку.



## Література

1. **Волгин Н. А.** Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н. А. Волгин – М. : Экономика, 2005. – 255 с. 2. **Джексон Г.** Американский менеджмент на пороге XXI века [Электронный ресурс] : Г. Джексон, О. Карла – Режим доступа : [http //ek-lit.agava.ru/mxxisod.html](http://ek-lit.agava.ru/mxxisod.html). 3. **Масааки И.** Кайдзен : Ключ к успеху японских компаний / И. Масааки ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005 – 274 с. 4. **Мескон М. Х.** Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. Ф. Тарасенко – М. : Дело, 1992. – 445 с. 5. **Мокринский Ю. Л.** Опыт работы лучших японских фирм / Ю. Л. Мокринский, Е. А. Новикова. – Воронеж : Тавров ЛТД, 2004. – 320 с. 6. **Новый** патернализм или управленческая эволюция по-американски [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://hrm.ru/db/hrm/category.html>. 7. **Олегов Ю. Г.** Управление персоналом / Ю. Г. Олегов, П. В. Журавлев. – М. : Финстатинформ, 2007. – 191 с.

### **Сукач А. В. Аналіз управління персоналом**

В даній статті досліджується вітчизняний та зарубіжний досвід управління персоналом, методи, його оцінювання та розвиток; довести важливу роль кадрових служб у процесі управління персоналом та потребу постійного підвищення професійного рівня персоналу, за для удосконалення української системи управління.

Проаналізувавши матеріал було доведено, що японські методи управління більш підходять для української системи управління.

**Ключові слова:** Управління персоналом, методи, персонал, система, менеджмент.

### **Сукач А. В. Анализ управления персоналом**

В данной статье исследуется отечественный и зарубежный опыт управления персоналом, методы, его оценки и развитие; довести важную роль кадровых служб в процессе управления персоналом и потребность постоянного повышения профессионального уровня персонала, ради усовершенствования украинской системы управления.

Проанализировав материал было доказано, что японские методы управления более подходят для украинской системы управления.

**Ключевые слова:** Управление персоналом, методы, персонал, система, менеджмент.

### **Sukach A. V. Analysis of HR**

This paper examines vitchiznyanu and international experience management, methods of its evaluation and development; prove important staffing services in the HR and need continuing professional education personnel management system according to the improvement of the Ukrainian system of governance.

After analyzing the material proved that yaponski management techniques more suitable for the Ukrainian system of governance.

**Key words:** HR, methods, personnel, systems and management.

УДК 65.012.34:656

**Г. В. Сукач**  
**Н. О. Ястребова**

### **ОСОБЛИВОСТІ РІЗНИХ СИСТЕМ ДОСТАВКИ ТА ОЦІНКА ЇХ ЕФЕКТИВНОСТІ, З УРАХУВАННЯМ ТРАНСПОРТНОЇ ЛОГІСТИКИ**

Постановка проблеми. Основною тенденцією в розвитку вітчизняного та світового транспорту є швидкий ріст вантажоперевезень, які в максимальній мірі відповідають вимогам ринкової економіки. Вони стають невід'ємною частиною товаросупровідної розподільчо-складської системи, що забезпечує безперерйну доставку різної продукції в торгову мережу, а також вантажів виробничо-технічного призначення в галузь промислового виробництва. Відтак це дослідження є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розвиток теорії та практики транспортної логістики внесли такі відомі зарубіжні та вітчизняні вчені, як Б. Анікін, О. Гаджинський, Л. Міротіна, Д. Костоглодов, Д. Новіков, І. Омельченко, С. Саркісов, О. Проценко, В. Пурлик, И. Тишбаєв та ін. Теоретичним й науково-методичним вкладом в розвиток транспортної логістики є доробки таких видатних вчених, як Д. Бауерсокс, Р. Баллоу, Є. Бикова, Т. Вань, В. Вінніков, Д. Клосс, М. Кристофер, М. Месарович, І. Такахага, Д. Уотерс, Ж. Шевальє, Б. Анікін, О. Альбеков, М. Гордон, А. Кальченко, С. Карнаухов, Є. Крикавський, Р. Ларіна, Л. Мяснікова, В. Николайчук, Д. Новіков, О. Новіков, М. Окландер, І. Проценко, М. Румянцев, А. Семененко, В. Сергєєв, А. Смєхов, М. Трихунков, Т. Хачатуров та ін. [2, 3].

Мета статті. Виявлення найкращої системи доставки грузів з урахуванням їх особливостей та оцінки ефективності.

Виклад основного матеріалу. По кількості видів транспорту, що беруть участь у доставці товарів, транспортні системи діляться на одновидові (унімодальні) і багатовидові (інтермодальні) та змішана.

Унімодального (одновидових) транспортування здійснюється одним видом транспорту, наприклад, автомобільним. Звичайно застосовується, коли задані початковий і кінцевий пункти транспортування (ЗЛС1) логістичного ланцюга без проміжних операцій складування і вантажопереробки. Критеріями вибору виду транспорту в такому перевезенні звичайно є вид вантажу, обсяг відправлення, час доставки вантажу в ЗЛС (споживачеві), витрати на перевезення.

Наприклад, при великотоннажних відправленнях і при наявності під'їзних шляхів в кінцевому пункті доставки доцільніше застосовувати залізничний транспорт, при мелкопартійних відправленнях на короткій відстані – автомобільний. Це вимагає застосування таких сучасних транспортних технологій, як система тягових плечей, міні-термінальні системи й т.д.

Одновидова система ускладнюється за рахунок експлуатації автомобілів і автопоїздів різної вантажопідйомності на етапах підбору вантажів [4, с. 84].

Інтермодальна система є більш складною. Під інтермодальною розуміється система доставки вантажів декількома видами транспорту по єдиному перевізному документі з їхнім перевантаженням у пунктах перевалки з одного виду транспорту на інший без участі вантажовласника.

Договір вантажоперевезення з відправником вантажу від імені перевізників, що приймають участь у її здійсненні, укладає перший перевізник (оператор). Договір вважається укладеним з моменту приймання вантажу до вантажоперевезення, засвідченої підписами відправника й транспортної організації й календарним штепелем останньої. Строки доставки вантажу обчислюються по сукупності строку його доставки кожним перевізником відповідно до правил, що діють на кожному виді транспорту. Кожний перевізник відповідає за вантаж з моменту прийняття його від відправника або іншого перевізника до моменту передачі його суміжному виду транспорту або видачі вантажоодержувачеві.

Необхідною умовою функціонування інтермодальної системи є наявність інформаційної системи, за допомогою якої здійснюється виконання замовлення (договору вантажоперевезення), тобто планування, керування й контроль усього процесу доставки вантажу завдяки випереджальній, супровідній й доставчій, що закінчує процес, інформації.

На цей час у світовій практиці широко застосовуються різні системи електронного обміну даними, ступінь використання яких визначає рівень конкурентоспроможності різних логістичних транспортних систем на світовому ринку транспортних послуг. Принцип впровадження нових форм взаємодії всіх ланок транспортного ланцюга особливо важливий для функціонування інтермодальної транспортної системи, оскільки ефективність такої системи істотно залежить від її організації. Гарантом і організатором взаємодії всіх ланок транспортного ланцюга в системі є оператор міжнародної інтермодальної доставки вантажів [4, с. 85].

Змішане перевезення вантажу не менше ніж двома видами транспорту, що здійснюється згідно з договором змішаного перевезення з місця, де вантаж передається під контроль оператора змішаного перевезення, до визначеного місця доставки. Операції щодо

вивозу чи доставки вантажів, які здійснюються згідно з договором перевезення лише одним видом транспорту, як визначено в такому договорі, не вважаються змішаним перевезенням [1, с. 42].

Таблиця 1

Порівняльна характеристика унімодальної, інтермодальної та змішаної системи доставки

Унімодальна ситема доставки	Інтермодальна система доставки	Змішанна система доставки
Вантажовідправник	Вантажовідправник	Експедитор магістральний
Одновидова система	Експедитор, перший вид транспорту	Транспорт перший
Відсутній інший вид транспорту	Другий вид транспорту	Магістральний транспорт другий експедитор транспортного ланцюжка
Вантажоотримувач	Вантажоотримувач	Вантажоотримувач
Відсутність оператора	Оператор інтермодального перевезення	Фінансово-економічна взаємодія Комерційно-правова взаємодія Просування вантажу Технічна взаємодія
Ознаки унімодальні системи перевезень	Ознаки змішаних роздільних перевезень	Ознаки логістичної інтермодальної транспортної системи
Один вид транспорту. Поставка вантажів „від дверей до дверей” Ускладнюється зарахунок експлуатації автомашини та автопоїздів різної вантажопідйомності на етапах підбору вантажів, формування великих відправок	Два або більше види транспорту. Відсутність експедитора. Знижена відповідальність за вантаж. Декілька транспортних документів. Відсутність єдиної тарифної ставки фрахту. Послідовна схема взаємодії учасників	Збільшена вантажна одиниця Наявність оператора. Доставка „від дверей до дверей” або в інших межах Єдина відповідальність за вантаж та виконання договору перевезення. Єдиний транспортний документ Послідовно централізована схема взаємодії ланок транспортного ланцюга

Для того щоб виявити найефективнішу та актуальнішу систему доставки, треба зробити порівняльну характеристику, яка представлена в табл. 1 [5, 6].

Проаналізувавши таблицю ми бачимо що, інтермодальна система перевезень є більш досконалою порівняно зі унімодальною та змішаним розподільним перевезенням.

Висновки. Гарантом та організатором взаємодії всіх ланок транспортного ланцюга в системі інтермодальних перевезень є оператор міжнародної інтермодальної поставки вантажів.

Наявність оператора визначає сутєві переваження, які належать до комерційно-правового аспекту функціонування інтермодальної транспортної системи а саме:

- Ø єдиний транспортний документ встановленого зразка;
- Ø доставка „від дверей до дверей” або в інших мережах, передбачених єдиним транспортним документом;
- Ø єдина відповідальність за виконання договору та збереженість вантажу;
- Ø єдина наскрізна ставка фрахту.

При створенні мережі інтермодальних перевезень найбільше значення приділяється створенню терміналів. Відповідно до типів ринків різниця у мультимодальних перевезеннях виявляється в ланках водних та наземних систем. Залежно від типу перевезень визначається тип терміналу, його організаційна структура, функції та місця в транспортній логістичній мережі.

### Література

1. **Левковец П. Р.** Управление перевозками грузов и логистика. / П. Р. Левковец, Д. Л. Товкун – К. : „НТУ”, 2002. – 145 с.
2. **Васильева Е. М.** Оптимизация планирования и управления транспортными системами / Е. М. Васильева, Р. В. Игудин, В. Н. Лившиц и др. ; под ред. В. Н. Лившица – М. : „Транспорт”, 1987. – 208 с.
3. **Беспалов Р. С.** Транспортная логистика: новейшие технологии построения эффективной системы доставки / Р. С. Беспалов – М. : „Вершина”, 2008. – 382 с.
4. **Логистика** – технология транспортного процесса / [Л. М. Костюченко, Є. В. Танцюра, Л. Г. Заенчик, А. И Воркут, И. В. Кононенко] ; под. ред. Л. Г. Заенчик. – К. : Кий, 2000. – 356 с.
5. **Вантажні** транспортні перевезення [Електронний ресурс] : В. А. Бабурин. – Режим доступу : <http://www.parta.com.ua/ukr/referats/view/2933/>
6. **Журнал** университета водных коммуникаций [Электронный ресурс] : Н. В. Бабурин. – Активные методы изучения логистики, 2009. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/aktivnye-metody-izucheniya-logistiki>.

**Сукач Г. В., Ястребова Н. О. Особливості різних систем доставки та оцінка їх ефективності, з урахуванням транспортної логістики**

У даній статті розглянуто та проаналізовано особливості одновидові (унімодальні) і багатовидові (інтермодальні) та змішана система доставки беручі основу в транспортній логістиці. У процесі порівняння було виявлено найкращу систему доставки грузів з урахуванням їх особливостей та оцінки ефективності і її актуальність.

**Ключові слова:** унімодальна, змішанна, інтермодальна, система доставки.

**Сукач Г. В., Ястребова Н. О. Особенности различных систем доставки и оценка их эффективность, с учетом транспортной логистики**

В настоящей статье рассмотрены и проанализированы особенности одновидовой (унимодальные) и многовидовой (интермодальные) и смешанной системы доставки принимая основу в транспортной логистике. В процессе сравнения было выделенная лучшая система доставки грузов с учетом их особенности и оценки эффективности, а так ее актуальность.

**Ключевые слова:** унимодальных, смешанный, интермодальные, система доставки.

**Sukach G. V. Yastrebova N. O. Features of different delivery systems and the evaluation of their Effectiveness, including logistics**

This paper discussed and analyzed the features of a single-species (unimodal) i bagatovidovi (intermodal) and mixed delivery system. In the process of comparison was selected the best delivery system according to their characteristics and effectiveness evaluation, and its relevance.

**Key words:** unimodal, mixed, inter-modal delivery system.

УДК 339.5.012 (477)

**Н. Б. Тігова**

**ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ  
УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

Постановка проблеми. В сучасних умовах важливим питанням є здійснення країною зовнішньоекономічної діяльності, в першу чергу експортної. Її стан впливає на розвиток економіки держави загалом, на стан платіжного балансу та, зрештою, на добробут населення.

Зовнішня торгівля тісно пов'язана з національною економікою насамперед через надвисоку залежність економічного зростання від розвитку експортоорієнтованих галузей, а також дефіцит на

внутрішньому ринку багатьох споживчих товарів високої якості. Ці чинники, поряд з низкою інших причин, формували впродовж останніх років динаміку узагальнюючих показників розвитку економіки та зовнішньої торгівлі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми зовнішньої торгівлі розглядають Л. Вірван, Т. Мельник, Т. Марченко та ін., у своїх роботах вони досліджують динаміку ВВП України та зовнішньої торгівлі, пропонують різні підходи до реформування структури українського виробництва.

Мета статті. Метою роботи є виявлення основних точок гальмування економічного зростання, пов'язаного з надвисокою відкритістю економіки України та неефективною структурою зовнішньої торгівлі, обґрунтування рекомендації щодо пом'якшення їх негативного впливу на розвиток економіки.

Виклад основного матеріалу. Україна має великий експортний потенціал. Маючи площу 0,4% загальної світової суші і чисельність населення на рівні 0,8% загальносвітової кількості, Україна робить 5% світової мінеральної сировини і продуктів його переробки. Розвідані запаси корисних копалин оцінюються в 7 трлн. дол. У той же час тут знаходиться 25% світових чорноземів. Україна повною мірою забезпечена висококваліфікованими кадрами. До того ж Україна має вигідне географічне положення.

У післяреформений період ситуація докорінно змінилася: відбувалася швидка географічна переорієнтація зовнішньої торгівлі колишніх соціалістичних країн. В даний час Україна, як незалежна країна знаходиться в геополітичному торговому просторі 10 прикордонних держав: Росії, Польщі, Білорусі, Словаччини, Угорщини, Румунії, Туреччини, Грузії. Це величезний потенціал ринків збуту української продукції. З цими країнами Україна має спільний кордон, а з Туреччиною і Грузією – морську акваторію Чорного моря [1, с.180].

Товарна структура зовнішньої торгівлі України має чітко виражений сировинний характер. Основу товарної структури експорту представляють недорогочінні метали й вироби з них, продукція хімічної промисловості, мінеральні продукти. У загальному обсязі імпорту товарів переважають мінеральні продукти, машини, устаткування, продукція хімічної промисловості, засоби транспорту.

Основні статті експорту української продукції до економічних союзів:

- у країни Азіатсько-Тихоокеанського економічного співробітництва (АТЕС): чорні й кольорові метали, вироби з них;
- у країни СНД: продукція машинобудування, чорні й кольорові метали, вироби з них, готові продукти харчування;
- у країни Центральноєвропейської зони вільної торгівлі (ЦЕФТА): мінеральні продукти, чорні й кольорові метали, вироби з них;
- у країни Організації виробників й експортерів нафти (ОПЕК):

чорні й кольорові метали, вироби з них, продукти рослинного походження.

Така структура економічного експорту свідчить, що формування зовнішнього сектору відбувається на основі використання природних конкурентних переваг.

Україна володіє значним експортним потенціалом, який зосереджений у видобувних і обробних галузях промисловості, а також в агропромисловому і енергетичному комплексах країни, однак використовується він, на жаль, недостатньо і вкрай неефективно. Залежність України від імпорту енергоносіїв та інших товарів посилюється як безпосередньо – через зростання обсягів імпорту, так і опосередковано – через збільшення витрат імпортової сировини матеріалів, комплектуючих для потреб експортного виробництва[2,с.70]. Динаміка зовнішньоторговельного балансу України за період 2005 – 2011 рр. показано у табл. 1 та на рис. 1 зображено відповідно динаміку зовнішньоекономічної торгівлі.

Таблиця 1  
Зовнішньоторговельний баланс України з 2005 по 2011 роки (в млн. грн.)

	Номиналь ний ВВП за рік	експорт товарів і послуг % ВВП		імпорт товарів і послуг % ВВП		сальдо (експорт- імпорт) % ВВП	
2005	441452	227252	51,5	-223555	-50,6	3697	0,8
2006	544153	253707	46,6	-269200	-49,5	-15493	-2,8
2007	720731	323205	44,8	-364373	-50,6	-41168	-5,7
2008	948056	444859	46,9	-520588	-54,9	-75729	-8
2009	913345	423564	46,4	-438860	-48	-15296	-1,7
2010	1082569	549365	50,7	-580944	-53,7	-31579	-2,9
2011	1316600	707953	53,8	-779028	-59,2	-71075	-5,4

Таким чином, на протязі зазначеного періоду загалом спостерігалось зростання негативного сальдо торгового балансу країни (деякі позитивні тенденції намітилися у 2009 році, але ця ілюзія благополуччя і стабільності в українській економіці скоріш за все пов'язана з глобальною фінансовою кризою 2008 року, яка зумовила значні перекося в світовій економіці. На Заході нестабільність на ринках зумовлювала пошук інвесторами „острівка стабільності” у світі. І деякі інвестори бачили Україну в цій ролі. Тому попри дефіцити у торговому балансі в Україну продовжувався потужний притік інвестицій із економік Заходу). Це свідчить про несприятливу для України ситуацію, що поглиблюється неефективною структурою експорту країни, в якому переважає продукція металургійної, хімічної промисловості.



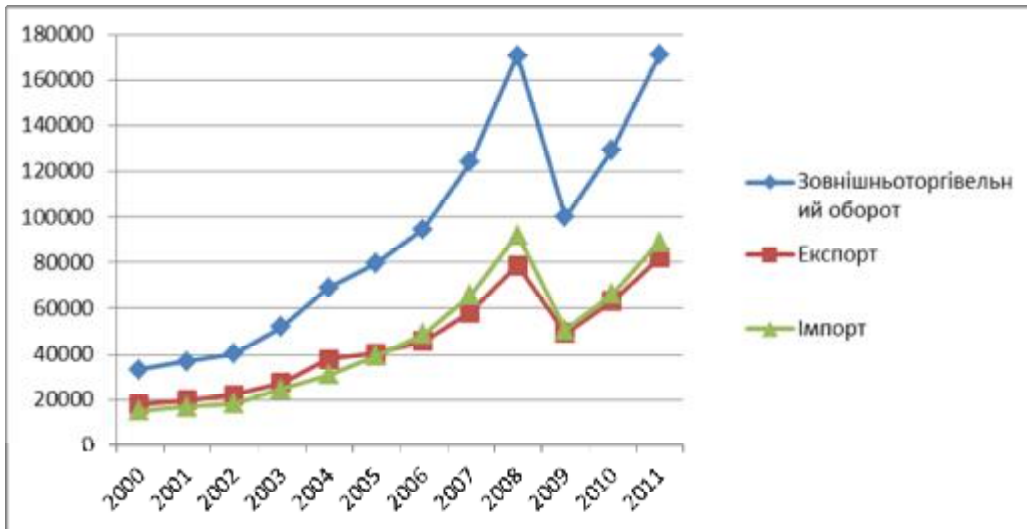


Рис. 1. Зовнішньоекономічна торгівля України, (млн. дол. США)

Для України проблеми оптимізації зовнішньої торгівлі мають найважливіше значення, що обумовлено поряд причин [3, с. 80-85 ]:

- на зростання імпорту значно впливає триваюче в Україні зростання доходів населення, що призводить до збільшення попиту на якісні непродовольчі товари – побутову техніку, електроніку, автомобілі, одяг тощо, які не виробляються в Україні;
- структура українського експорту є недостатньо диверсифікованою за ринками і товарами, із значним переваженням товарів сировинного та с низьким рівнем переробки;
- низько диверсифікована географічна структура зовнішньої торгівлі України;
- низька конкурентоздатність українських підприємств;
- штучне стримування курсу гривні, яка звужує можливості використання курсового фактора з метою просування експорту;
- нестача кваліфікованих кадрів і досвіду роботи у сфері експорту на більшості українських підприємств;
- збереження елементів дискримінації українських експортерів за кордоном, застосування методів обмежувальної ділової практики;
- низький світовий рейтинг надійності України для кредитів та інвестицій, що утруднює використання іноземних фінансових ресурсів для розвитку експортного потенціалу країни;
- невідповідність окремих норм українського законодавства міжнародним;
- значні податкові втрати від експорту.

Формування ефективного механізму розвитку і реалізації експортного потенціалу країни потребує розв'язання таких проблем [4, с. 46-48]:

- забезпечення державних гарантійних зобов'язань до

зовнішньоекономічної діяльності;

- проведення експертизи законопроектів та інших нормативних актів, які впливають на розвиток вітчизняного експортного потенціалу;
- створення системи зовнішньоекономічної інформації та інформаційно-консультативної служби у регіональних і закордонних представництвах;
- зменшення податків на експортні послуги;
- організація оперативної роботи державних органів щодо активного просування і захист інтересів вітчизняних експортерів за кордоном.

Слід визнати, що необхідно прийняти комплекс дієвих засобів економічного характеру щодо державної підтримки українського експорту. Найефективнішими з них є:

- фінансове сприяння держави вітчизняним експортерам;
- удосконалення механізму фінансової підтримки українського експорту;
- посилення стимулюючого впливу податкової системи України;
- зниження розмірів державного мита;
- економічні перетворення й удосконалення нормативної бази, організаційного та іншого забезпечення експортної діяльності українських виробників;
- послаблення втручання держави у зовнішньоекономічні підприємства;
- створення бази питань комерційних заявок і пропозицій вітчизняних підприємств;
- створення Українського центру зі стандартизації, сертифікації та усунення митних, валютних бар'єрів в експорті;
- створення з використанням можливостей науково-дослідних центрів та українських закордонних установ системи інформації щодо сучасних досягнень вітчизняної та закордонної науки і техніки, а також передового підприємницького досвіду;
- створення автоматизованої системи інформаційно-аналітичного забезпечення зовнішньоекономічних зв'язків України на основі запровадження аналітичної програмної системи нової генерації, яку можна охарактеризувати, як систему інтелектуального аналізу даних зовнішньоекономічної діяльності;
- створення Центру сприяння доступу українських експортерів на зовнішні ринки (антидемпінгові процедури, юридично-консультативні функції, кредитування і страхування експорту).

З огляду на цей досвід, необхідно активізувати структурне реформування виробництва на базі розробки і реалізації стратегії науково-технічної імітації та адаптації. Ця стратегія має бути спрямована на забезпечення випереджаючого розвитку інформаційних технологій та ряду інших видів діяльності, які належать до п'ятого технологічного укладу.

На перших етапах реалізації стратегії рівень відкритості економіки може знизитись, але в подальшому можна отримати позитивні результати від удосконалення структури зовнішньої торгівлі.

Висновки. Світовий досвід показує, що країни, як правило, експортують ту продукцію, для якої у неї є надлишок факторів виробництва і яка має найменшу відносну вартість, а імпортують продукцію, яка вимагає дефіцитних факторів виробництва і підвищених витрат на її виготовлення. Тому основна увага у практичній роботі з підвищення конкурентоспроможності повинна приділятися забезпеченості факторами виробництва, які можуть використовуватися для розвитку галузі та створення конкурентних переваг.

Особливості розвитку зовнішньої торгівлі України на сучасному етапі розглядаються широко. Проте важливість і багатоаспектна виникаючі в цій сфері питань вимагає подальших досліджень, поглиблення аналізу якісних і кількісних параметрів, структурних особливостей і географічних векторів розвитку торгових зв'язків.

Таким чином, на сучасному етапі економічного розвитку вагомим чинником оздоровлення національної економіки може стати тільки істотне розширення зовнішньої торгівлі. Для України цей фактор має особливе значення, тому що він дозволяє забезпечити створення валютних резервів, необхідних для модернізації та структурної перебудови виробництва.

### Література

1. **Василенко Ю. В.** Зовнішня торгівля України : чинники, моделі, тенденції / Ю. В. Василенко, Д. Ю. Василенко – Київ, 2007. – 319 с.
2. **Волинський Г.** Про конкурентні переваги в умовах глобалізації / Г. Волинський. // Економіка України. – 2006. – №6. – С. 69-71.
3. **Вірван Л. А.** Проблеми і перспективи України і міжнародній торгівлі / Л. А. Вірван // Фінанси України. – 2003. – № 5. – С. 78-88.
4. **Мельник Т.** Проблемні питання розвитку зовнішньої торгівлі та економічного зростання в Україні / Т. Мельник // Економіст. – 2007. – № 4. – С. 46 - 49.

### **Тітова Н. Б. Особливості та проблеми зовнішньої торгівлі України на сучасному етапі**

У статті розкрито основні проблеми зовнішньої торгівлі, та визначені основні напрями розв'язання проблем щодо реалізації експортного потенціалу України. Проаналізована динаміка торговельного балансу за останні 6 років і виявлено ефективний механізм розвитку і реалізації експортного потенціалу країни. Визначено, що збереження неефективної товарної структури вітчизняного експорту, деструктивна фіскальна політика впливають на конкурентоспроможність вітчизняних підприємств.

**Ключові слова:** експорт, імпорт, структура зовнішньої торгівлі, конкурентоздатність, зовнішньоторгівельний баланс.

### **Титова Н. В. Особенности и проблемы внешней торговли Украины на современном этапе**

В статье раскрыты основные проблемы внешней торговли, и определены основные пути решения проблем реализации экспортного потенциала Украины. Также проанализирована динамика торгового баланса за последние 6 лет и выявлен эффективный механизм развития и реализации экспортного потенциала страны. Определено, что сохранение неэффективной товарной структуры отечественного экспорта, деструктивная фискальная политика влияют на конкурентоспособность отечественных предприятий.

**Ключевые слова:** экспорт, импорт, структура внешней торговли, конкурентоспособность, внешнеторговый баланс.

### **Titova N. B. Features and problems of external trading of Ukraine on modern stages**

The major problems of external trading are exposed, and problem solving of Ukraine's export potential was defined in the article. Also analyzed the dynamics of the trade balance for the last 6 years and found an effective mechanism for the development and implementation of export potential. Determined that the preservation of inefficient domestic commodity structure of exports, destructive fiscal policies affect the competitiveness of domestic enterprises.

**Key words:** export, import, structure of external trading, competitiveness, external trade balance.

УДК 331.101.3:334.7

**М. В. Чернишова**

### **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Постановка проблеми. У процесі інноваційно-структурної перебудови економіки України змінюються потреби, цінності, мотиваційна природа людини. Недостатньо дослідженими є питання, що стосуються управління мотиваційним процесом працівників, виявлення потреб персоналу, які переважають у певний момент, ціннісних орієнтацій у сфері праці, змін у структурі мотивів трудової діяльності. У зв'язку з цим невирішеними залишаються проблеми визначення найбільш дієвих у даний період важелів впливу на персонал, розробки і впровадження на вітчизняних підприємствах стимулюючих систем, які встановлюють тісний зв'язок між оплатою праці робітника й ефективністю його діяльності, кваліфікацією, діловими якостями, особистою ініціативою та сприяють найбільш повному задоволенню його актуальних потреб. Таким чином, невирішеність окремих теоретичних

питань економічної науки і потреби економічної практики зумовили вибір теми наукової статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему здійснення мотиваційної діяльності на підприємствах розглядали у своїх роботах такі вчені-економісти: А. Сміт, Ф. Тейлор, Г. Емерсон, Е. Мейо; всесвітньо відомі автори теорій мотивації – А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, В. Оучи, В. Врум, С. Адамс, а також вітчизняні вчені – А. Афонін, Д. Богиня, В. Гриньова, М. Дороніна, Г. Дмитренко, А. Єгоршин, А. Колот, О. Новікова, В. Онікієнко, Г. Цехановецький.

Метою дослідження є визначення і обґрунтування основних організаційно-економічних напрямків мотивації праці, розробка практичних рекомендацій щодо формування і вдосконалення системи мотивації праці в системі менеджменту підприємств.

Виклад основного матеріалу. Соціально-економічною основою активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їх трудової діяльності, є мотивація праці.

Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Отже, доцільним є розглянути сутність поняття „мотивація” [1, с. 299].

Мотивація – процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів.

Мотиви з'являються майже одночасно з виникненням потреб і інтересів та проходять певні стадії, аналогічні стадіям формування потреб та інтересів людини. Мотив – це своєрідна реакція людей на інтереси, а отже, на усвідомлені потреби.

У більш розгорнутому вигляді мотиви – це спонукальні причини поведінки й дій людини, які виникають під впливом її потреб і інтересів, що являють собою образ бажаного блага, яке прийде на зміну потреб за умови, якщо буде виконано певні трудові дії. Мотиви виникають під впливом мотиваторів.

Мотиватор – усе те, що спонукає людину діяти певним чином.

Говорячи про мотиваційні процеси, важливо відмітити, що значне місце у мотиваційному процесі займають стимули.

Стимулювання – процес використання конкретних стимулів для користі людини і організації; вплив на трудову поведінку працівника; створення особистісно значимих умов, що спонукають його діяти певним чином.

За допомогою стимулювання створюються, з одного боку, сприятливі умови для задоволення потреб працівника, а з іншого – забезпечується трудова поведінка, необхідна для успішного функціонування підприємства [2, с. 391].

На сучасному етапі розвитку суспільства існує необхідність вироблення стимулів і державних регуляторів підвищення ефективності суспільної праці з метою подолання негативних тенденцій в оплаті праці. У тісному взаємозв'язку з цим знаходиться питання мотивації праці на діючих підприємствах – основної ланки господарської системи країни.

Необхідність підвищення рівня трудової мотивації працівників підприємств як однієї з основних умов росту ефективності виробництва вже давно зрозуміли як власники капіталів, так і урядові кола в країнах із розвинутою ринковою економікою. Необхідно постійно підвищувати зацікавленість працівника в ефективній праці, щоб людина почувалася справжнім господарем виробництва. Така зацікавленість народжується лише тоді, коли існує прямий зв'язок між результатами роботи та її оплатою [3, с. 29].

Мотивація працівників потребує неабиякого уміння, наполегливості та розуміння людської природи. Вона вимагає спеціальних здібностей, за допомогою яких можна спонукати виконавців до підвищення рівня напруження, зусиль, відповідальності, якості, досягнення ефективних результатів [4, с. 47].

Мотивація персоналу – це поєднання цілої низки складових, таких як спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; заохочення до стабільної та продуктивної зайнятості; розвиток конкурентоспроможності працівника.

Трудова діяльність людини залежить як від внутрішніх мотивів, що виникають у разі замкненої взаємодії людини і мети, так і від мотивів відкритої взаємодії, коли суб'єкт зовнішнього середовища породжує мотиви, що спонукають людину до певних дій [5, с. 94].

Внутрішня мотивація пов'язана з інтересом до діяльності, зі значимістю виконуваної роботи, зі свободою дій, можливістю реалізувати себе, а також розвивати свої вміння і здібності.

Об'єктивними різновидами зовнішньої мотивації є стимулювання з діючим на підприємстві порядком призначення премій, правилами внутрішнього розпорядку, наказами та розпорядженнями керівництва.

Зовнішня мотивація формується під дією зовнішніх факторів, таких як умови оплати праці, соціальні гарантії, можливість просування по службі, похвала або покарання керівником. Вони мають вплив, але не обов'язково на довгий період.

Більш ефективною є така система факторів, яка буде впливати як на зовнішню, так і на внутрішню мотивацію [6, с. 139].

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці.

Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідомо

ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід [7, с. 29].

За загальним правилом, заробітна плата є винагородою в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу. Основною заробітною платою визнається винагорода за виконувану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та службовців. Додатковою заробітною платою є винагорода за працю понад встановлені норми, трудові успіхи і винахідливість та особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, премії [8, с. 35].

Слід зазначити, що сьогодні заслуговують на увагу сучасні системи мотивації персоналу, що застосовуються в західних фірмах, а саме матеріальні винагороди:

- ставка заробітної плати;
- додаткові виплати;
- участь в акціонерному капіталі;
- медичне обслуговування;
- страхування;
- відпочинок за містом.

Основними нематеріальними засобами підтримання високої трудової активності є створення сприятливих умов праці, сприятливого морально-психологічного клімату, моральні заохочення. До нематеріальних відносяться такі заохочення, які не пов'язані з виплатою грошей, наданням послуг, продукції. Нематеріальне стимулювання працівників можна визначити як закріплені нормами трудового права засоби морального визнання працівників та трудових колективів за досягнення високих результатів праці [8, с. 124].

З огляду на особливості процесу управління, варто запропонувати наступні методи нематеріальної мотивації персоналу:

- постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей;
- систематичний аналіз успішно досягнутих працівниками цілей;
- залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації;
- створення якомога прозорішої системи оцінки і оплати їх праці;
- делегування працівникам управлінських повноважень;
- підвищення персональної відповідальності кожного працівника з

наданням права вибору методів вирішення поставлених задач;

- публічне визнання успіхів працівників в роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами;

- увага безпосереднього керівництва до думки працівників;

- створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним підведенням підсумків змагання;

- наділення працівників владними повноваженнями при проведенні невиконавчих заходів.

Безумовно, для кожного конкретного працівника повинна бути побудована окрема система стимулювання з урахуванням: особистих якостей, наявності тих або інших ресурсів в організації, стилем керівництва в організації і у відділі [9, с. 122].

Висновки. Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації). Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;

- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;

- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;

- підтримування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками.

Отже, усі організації застосовують найрізноманітніші способи та методи стимулювання працівників. Варто пам'ятати, що обираючи систему мотивації, слід неодмінно враховувати потреби та інтереси працівників. Процес впровадження будь-якої системи мотивації повинен бути спрямований на досягнення певного результату – задоволення працівників, котрі віддали своїй роботі.

### Література

1. **Хміль Ф. І.** Основи менеджменту / Ф. І. Хміль. – К. : „Академвидав”, 2003. – 608 с.
2. **Шваб Л. І.** Економіка підприємства / Л. І. Шваб. – К. : „Каравела”, 2004. – 568 с.
3. **Кулинич Т.** Мотивація трудового колективу на сучасних підприємствах / Т. Кулинич // Наука молода. – 2007. – № 2. – С. 29 – 34.
4. **Гребінчик О.** Стимулювання праці на підприємстві та засоби моделювання / О. Гребінчик // Економіст. – 2009. – № 4 – С. 47 – 50.
5. **Славогородська О. Ю.** Мотивація персоналу



на підприємстві до підвищення компетентності як інструмент забезпечення конкурентоспроможності підприємств / О. Ю. Славогородська // Проблеми науки. – 2010. – № 1 – С. 94 – 100. **6. Попрозман О. І.** Мотивація персоналу на підприємстві / О. І. Попрозман // Формування ринкових відносин. – 2008. – № 9 – С. 139 – 142. **7. Дмитренко Г. А.** Нові інструменти мотивації / Г. А. Дмитренко // Економіка України. – 2006. – № 5 – С. 28 – 30. **8. Грифін Р.** Основи менеджменту / Р. Грифін, В. Яцура. – Львів : „БаК”, 2001. – 624 с. **9. Черкасов В. В.** Управленческая деятельность менеджера / В. В. Черкасов, С. В. Платонов. – К. : „Ваклер”, 1998. – 470 с.

#### **Чернишова М. В. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах**

У даній статті визначена необхідність застосування мотивів, стимулів та винагород з метою зацікавлення персоналу в досягненні найкращих результатів в роботі і обґрунтовано основні організаційно-економічні напрямки мотивації праці, в тому числі матеріальні та нематеріальні методи мотивації, розроблено рекомендації щодо формування і вдосконалення системи мотивації праці в системі менеджменту підприємств.

**Ключові слова:** мотивація, мотив, стимулювання, потреба, працівники.

#### **Чернышова М. В. Мотивация персонала на предприятиях в современных условиях**

В данной статье определена необходимость применения мотивов, стимулов и вознаграждений с целью заинтересованности персонала в достижении наилучших результатов в работе и обоснованы основные организационно-экономические направления мотивации труда, в том числе материальные и нематериальные методы мотивации, разработаны рекомендации по формированию и совершенствованию системы мотивации труда в системе менеджмента предприятий.

**Ключевые слова:** мотивация, мотив, стимулирование, потребность, работники.

#### **Chernyshova M. V. Motivation of the personnel in enterprises at present**

In this article the need for motivation, incentives and rewards for the purpose of staff interest in achieving the best results in their work and proved the basic organizational and economic direction of motivation, including tangible and intangible methods of motivation, developed recommendations for the formation and improvement of motivation in company's management system.

**Key words:** motivation, motive, incentives, need, workers.

**Д. В. Шеремета**

### **УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Постанова проблеми. У сучасних умовах господарювання промислові підприємства повинні адекватно реагувати на ринкові зміни. У зв'язку з цим необхідно збільшувати обсяги виробництва, раціонально використовувати трудові, виробничі та матеріальні ресурси, враховуючи нові суспільні потреби та найважливіші їхні чинники, а також забезпечувати динамізм власного фінансового потенціалу. В наслідок цього набувають актуальності проблеми дослідження теоретичних, методичних і практичних аспектів управління фінансовим потенціалом підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У даній роботі були використані матеріали зарубіжних та вітчизняних вчених: О. В. Белова, В. Г. Бикова, В. В. Ковалева, В. О. Кунцевича, І. А. Бланка. Вирішення зазначених проблем управління фінансовим потенціалом промислових підприємств можна розглядати як продовження наукових розробок учених-економістів О. В. Ареф'євої, О. І. Амоші, В. П. Бабича, В. Д. Базилевича, В. Г. Белолипецького, І. А. Бланка, Я. Г. Берсуцького, О. Д. Василика, В. М. Гриньової, А. Г. Загороднього, О. І. Пушкаря, Л. В. Руденко, Д. К. Шевченка, Б. Г. Шелегеди та ін. [5, с. 11].

Метою статті є узагальнення й розвиток теоретичних підходів та методичних основ управління фінансовим потенціалом промислових підприємств, обґрунтування положень та практичних засад управління фінансовим потенціалом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття „фінансові ресурси” є найрасповсюдженішим поняттям для розвитку підприємства і потребує чіткого свого визначення. „Фінансові ресурси – це грошові кошти, які перебувають у розпорядженні підприємств, господарських організацій та установ” [3, с. 48]. У наведеному значенні фінансові ресурси прирівнюються до коштів. Але кошти, які перебувають на поточному, валютному рахунках, у касі підприємства з неособлені й не мають цільового призначення. Отже, відбувається ототожнення фінансових ресурсів із грошовими, тоді як перші є специфічним явищем.

Фінансовий потенціал підприємства – це складна, динамічна, поліструктурна система. Ця агломерація має певні закономірності розвитку, від уміння використання яких вирішальною мірою залежить ефективність підприємства [1, с. 32].

Фінансовий капітал є частиною фінансових ресурсів, що використовується підприємством в обороті та дає доходи від цього обороту, тобто це виробнича частина фінансових ресурсів, яка змінює свою форму та забезпечує своє збільшення. Рух коштів, його швидкість і

масштаби визначають ефективність фінансової системи. З руху коштів розпочинається і рухом коштів закінчується кругообіг засобів господарюючого суб'єкта, оборотом всього капіталу підприємства. Таким чином, фінансовий капітал менший або дорівнює фінансовим ресурсам [5, с. 301].

Під фінансовим потенціалом підприємства частіше всього розуміється сукупність фінансових спроможностей і можливостей підприємства. При цьому під спроможністю розуміються наявні фінансові ресурси, а можливості трактуються як напрямки їх використання. Слабкими місцями такого підходу до визначення фінансового потенціалу є те, що, по-перше, фінанси розглядаються лише з позиції їх економічних характеристик – обсягу залучення, напрямків розподілу та результатів використання, по-друге, можливості (напрямки використання) не конкретизуються критеріями ефективності використання [2, с. 41].

У зв'язку з тим, що формування фінансового потенціалу підприємства є складним динамічним процесом, орієнтованим на максимальну взаємодію з зовнішнім середовищем і забезпеченням високої якості реалізації, важливо визначити, які саме фактори обумовлюють розвиток його елементів і впливають на їхню збалансованість і ефективність використання.

Оскільки необхідно класифікувати усі фактори на зовнішні і внутрішні відносно формування та розвитку фінансового потенціалу, то в основі побудови системи цих факторів повинен лежати принцип сфери впливу на елементи фінансового потенціалу, який буде сприяти кращому використанню фінансового потенціалу, формуванню потреби фінансування необхідного напрямку діяльності.

До зовнішніх факторів, що обумовлюють розвиток елементів фінансового потенціалу відносяться економічні, соціальні, політичні, юридичні умови, вплив яких визначається обмежувальними або стимулюючими заходами з боку різних державних органів, банків, інвестиційних компаній, суспільних груп, політичних сил і т. ін. Такими заходами, як правило, виступають податкові, процентні ставки, законодавчі, етичні, суспільні норми, тиск політичних сил.

До внутрішніх факторів відноситься, насамперед, стратегія підприємства, для реалізації якої формується фінансовий потенціал, досвід і навички менеджерів, необхідні для реалізації намічених планів, принципи організації та ведення бізнесу, якими керуються на підприємстві, моральні цінності й амбіції керівників, а також загальноприйняті в рамках підприємства цінності та культура.

Рішення щодо формування фінансового потенціалу орієнтовані на майбутнє і тому базуються на попередніх умовах розвитку релевантних факторів, тобто певних передумовах. Особливе значення мають передумови, які визначаються потребами клієнтів і впливають на якість „виходу”, пріоритет якого в процесі формування потенціалу був

визначений вище. Крім того, дуже важливі передумови, пов'язані з конкурентами, тому що ресурсний потенціал підприємства втрачає свою цінність саме під їх тиском. Також повинні бути враховані і внутрішні передумови, пов'язані з загальноприйнятими настановами в середині підприємства.

Процес формування фінансового потенціалу підприємства є одним з напрямків його фінансової стратегії і передбачає створення й організацію системи ресурсів і компетенцій таким чином, щоб результат їхньої взаємодії був фактором успіху в досягненні стратегічних, тактичних і оперативних цілей діяльності підприємства. При формуванні фінансового потенціалу підприємства можуть використовуватись основні наукові підходи [3, с. 121].

Системний підхід є одним з основних у процесі формування фінансового потенціалу підприємства. При його застосуванні спочатку формуються параметри виходу – продукції: що робити, з якими показниками якості, з якими витратами, для кого, у які терміни, за якою ціною. Параметри виходу повинні бути конкурентоспроможними. Потім визначаються параметри входу: які потрібні фінансові ресурси й інформація для реалізації внутрішніх процесів. Потреба в ресурсах і інформації прогнозується після вивчення вимог до організаційно-технічного потенціалу підприємства (рівня техніки, технології, організації виробництва, праці й управління) та параметрів зовнішнього середовища (політичного, економічного, технологічного, соціально-демографічного, культурного середовища країни й інфраструктури даного регіону). Зворотний комунікаційний зв'язок між постачальниками (входом), клієнтами (виходом), зовнішнім оточенням і фінансовим потенціалом підприємства необхідний для адаптації потенціалу як системи до зміни вимог клієнтів до продукції, параметрів ринку, появи організаційно - технічних новинок. Для забезпечення високої якості кінцевого результату реалізації фінансового потенціалу (виходу системи) спочатку необхідно забезпечити високу якість фінансових ресурсів і інформації на вході, а потім високу якість реалізації процесу та взаємодії з зовнішнім середовищем [5, с. 265].

Маркетинговий підхід передбачає орієнтацію формування можливостей підприємства на споживача. Це означає, що формування будь-якого елемента потенціалу повинне ґрунтуватися на аналізі та прогнозуванні ринкових потреб, аналізі та прогнозуванні конкурентоспроможності та конкурентних переваг і т. д. При застосуванні маркетингового підходу пріоритетами вибору критеріїв формування потенціалу підприємства є:

- підвищення якості кінцевого результату реалізації потенціалу (виходу системи) відповідно до потреб споживачів;

- економія ресурсів у споживачів за рахунок підвищення якості всіх елементів потенціалу та, як наслідок, підвищення якості кінцевої продукції або послуги.

Механізм управління фінансовим потенціалом – це поетапний процес впливу на фінансовий потенціал для збереження його стійкості або переходу із одного стану в інший у відповідності до цілей та мети підприємства. Рівень наявного у підприємства фінансового потенціалу визначається обсягом та якістю накопичених у підприємства фінансових ресурсів (стану активів, рівня ліквідності, можливостей та обсягів залучення кредитів).

Діяльність кожного підприємства, організації спрямована на досягнення визначених бажаних результатів (фінансових результатів). Однак, одні підприємства працюють достатньо ефективно й досягають поставленої мети – інші не завжди. Ефективність діяльності та результативність всього підприємства визначається вихідними умовами (забезпеченість матеріальними, фінансовими, людськими та інформаційними ресурсами) та раціональною управлінською орієнтацією щодо їх управління [4, с. 83].

Висновки. В узагальненому вигляді результати статті зводяться до наукового обґрунтування теоретичних положень, розробки методичних підходів та практичних засад щодо управління фінансовим потенціалом промислових підприємств в сучасних умовах зовнішнього середовища. В результаті проведених досліджень було зроблено відповідні висновки та пропозиції:

1. Економічна сутність потенціалу промислового підприємства підтверджується системою взаємозв'язку з іншими категоріями – потребами та економічними інтересами підприємства, попитом та пропозицією.

2. Визначено зміст системи управління потенціалом промислового підприємства як сукупності засобів і методів спрямованого впливу на інтереси промислового підприємства.

3. Стан фінансового потенціалу промислових підприємств є результатом впливу не окремих факторів, а взаємодії усієї сукупності факторів, що створюють умови його розвитку.

4. Наведені рекомендації щодо управління фінансовим потенціалом підприємства які мають практичний характер і можуть бути використані у виробничій діяльності підприємств.

### Література

- 1. Белов О. В.** Визначення фінансового потенціалу підприємства // Регіональні перспективи / О. В. Белов. – К. : „КНЕУ”, 2010. – 153 с.
- 2. Бикова В. Г.** Фінансово-економічний потенціал підприємств загальнодержавного значення – оцінка і управління / В. Г. Бикова. – Х. : „Знання”, 2009. – 69 с.
- 3. Ковалев В. В.** Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности. Финансы и статистика / В. В. Ковалев. – К. : „Наук. світ”, 2009. – 432 с.
- 4. Кунцевич В. О.** Поняття фінансового потенціалу розвитку підприємства та його оцінка / В. О. Кунцевич. – К. : „Академія”, 2011. –

105 с. **5. Путятин Ю. О.** Фінансові механізми стратегічного управління розвитком підприємства: Монографія / Ю. О. Путятин, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. – Тернополь : „Карт-бланш”, 2008. – 488 с.

**Шеремета Д. В. Управління фінансовим потенціалом підприємства**

У цій статті визначено економічну сутність та структуру фінансового потенціалу підприємства. Кількісний та якісний склад фінансових ресурсів підприємства залежить від стану та розвитку його фінансового потенціалу. У зв'язку з цим необхідно збільшувати обсяги виробництва, раціонально використовувати трудові, виробничі та матеріальні ресурси. В наслідок цього набувають актуальності проблеми дослідження теоретичних, методичних і практичних аспектів управління фінансовим потенціалом підприємства.

**Ключові слова:** фінансовий потенціал, стратегії розвитку підприємства, фінансові ресурси, механізм управління, спроможність, можливість, власний капітал, фінансовий капітал.

**Шеремета Д. В. Управление финансовым потенциалом предприятия**

В этой статье определена экономическая сущность и структуру фінансового потенціала підприємства. Количественный и качественный состав фінансовых ресурсов підприємства зависит от состояния и развития его фінансового потенціала. В связи с этим необходимо увеличивать объемы производства, рационально использовать трудовые, производственные и материальные ресурсы. Вследствие этого приобретают актуальность проблемы исследования теоретических, методических и практических аспектов управления фінансовым потенціалом підприємства.

**Ключевые слова:** фінансовый потенціал, стратегии развития підприємства, фінансовые ресурсы, механизм управления, способность, возможность, собственный капитал, фінансовый капитал.

**Sheremeta D. V. Management of the financial potential of the enterprise**

In this article economic essence is certain financial potential of enterprise and structure of financial potential of enterprise. Quantitative and high-quality composition of financial resources of enterprise depends on the state and development of his financial potential. It is in this connection necessary to increase production volumes, rationally to use labour, production and financial resources. Hereupon acquire actuality of problem of research of theoretical, methodical and practical aspects of management financial potential of enterprise.

**Key words:** financial potential, strategies of development of enterprise, financial resources, management mechanism, ability, possibility, property

asset, financial capital.

УДК [005.32:331.101.3]:642.5

**Ф. О. Шука**

### **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГРОМАДСЬКОГО ХАРЧУВАННЯ**

Постановка проблеми. Підприємства громадського харчування сьогодні займають одне з провідних місць у сфері обслуговування і є не тільки одним з високоприбуткових видів економічної діяльності, але й одним із найбільш ризикованих.

Наявність висококваліфікованих кадрів забезпечує високу конкурентоспроможність будь-якого підприємства. На підприємствах громадського харчування якість послуг прямо пропорційна до попиту: чим вища якість – тим більший попит на продукцію конкретного підприємства. Це говорить про дещо вагоміший внесок працівників в успіх підприємства громадського харчування, ніж місце професійних кадрів на підприємствах другого типу. У такій ситуації місце мотивації персоналу посідає одне з найважливіших місць у досягненні цілей більшості підприємств, а саме – надання найякісніших послуг у своєму сегменті ринку, завоювання більшої частки цільової аудиторії, отримання прибутку.

Питання мотивації на більшості підприємств харчування вирішується незадовільно. Цьому є багато причин, серед яких і нерозуміння важливості мотивації, і бажання власників зекономити на засобах мотивування персоналу, і значна плінність кадрів, і відсутність належної професійної освіти і т.д.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Так Л. Нечаюк та Н. Телеш досліджуючи менеджмент у готельно-ресторанному бізнесі та звертаючи увагу на питання мотивації персоналу надають загальну інформацію про мотивування на підприємствах громадського харчування, що майже не відрізняється від теоретичних досліджень мотивування на звичайних підприємствах та базується на потребах робітників, майже не враховуючи специфіку діяльності підприємств харчування. Ті ж науковці, які вивчають проблеми менеджменту, зовсім не зупиняються на специфіці діяльності закладів харчування. Також слід зауважити, що кожне підприємство має свою специфіку та особливості менеджменту, що робить неможливим незмінне використання теорій мотивування. Питання мотивування персоналу підприємств громадського харчування на даному етапі залишається відкритим [1].

Мета статті – розглянути теоретичні аспекти мотивації персоналу на підприємствах громадського харчування.

Виклад основного матеріалу. Мотивація виступає однією з

основних функцій системи управління поруч з такими функціями як планування, організація, контроль, проте відрізняється від них тим, що в процесі реалізації мотивації як функції управління виконавчий персонал організації відіграє саму активну роль. Цілі, цінності, установки, потреби цього персоналу – не тільки предмет аналізу теорії мотивації, але й безпосередні рушійні сили діяльності по досягненню цілей організації. В залежності від того, які цілі переслідує мотивація, можна виділити два види мотивування: зовнішнє та внутрішнє.

Значний вплив на процес мотивації має стимул. Він може бути матеріальним чи нематеріальним; матеріальні стимули, в свою чергу, можуть бути грошові та не грошові. В менеджменті розрізняють також економічну та соціальну мотивації персоналу. Традиційно зовнішня економічна мотивація в організації, звана стимулюванням, базується на нормуванні праці; прийнятих формах і системах заробітної плати; формуванні фондів споживання (в тому числі фондів заробітної плати). Основним способом, який використовується для залучення людини до активної діяльності, є винагорода, яка може бути зовнішньою чи внутрішньою.

Існує декілька різноманітних теорій мотивації. Найбільш популярними з них є теорії змісту мотивації та теорії процесу мотивації.

Змістовні теорії мотивації аналізують фактори, що впливають на мотивацію. Значною мірою предмет цих теорій сконцентрований на аналізі потреб та їхньому впливі на мотивацію. Ці теорії описують структуру потреб, їхній зміст і те, як ці потреби пов'язані з мотивацією людини до діяльності. У змістовних теоріях робиться спроба дати відповідь на питання про те, що всередині людини спонукає її до діяльності. Основними теоріями мотивації є теорія ієрархії потреб А. Маслоу; теорія ERG, розроблена К. Альдерфером; теорія двох факторів Ф. Герцберга.

За теорією ієрархії потреб А. Маслоу, – основною теорією змісту мотивації, людина має фізіологічні потреби (голод, спрага, сон, та ін.), потреби в безпеці (комфорт, сталість умов життя), соціальні потреби (спілкування, любов, соціальні зв'язки, спільна діяльність, увага до себе), престижні потреби (самоповага, повага з боку інших, визнання, досягнення успіху та високої оцінки, службове зростання) та духовні потреби (пізнання, самоактуалізація, самовираження, самоідентифікація). Чоловік не може зазнавати потреб більш високого рівня поки не задоволені більш примітивні речі [2].

Процесуальні теорії мотивації виходять з положення, що поведінка робітника залежить від того, які потреби змушують його діяти, до чого він прагне, що хоче отримати і які у нього для цього є можливості. До основних процесуальних теорій належать: теорія очікування, теорія постановки цілей, теорія рівності. Теорія очікування дає відповідь на запитання, чому людина робить той або інший вибір, стикаючись з декількома альтернативами, і наскільки вона промотивована добиватися



результату у відповідності до зробленого вибору. Теорія постановки цілей виходить з того, що поведінка людини визначається тими цілями, які вона ставить перед собою, оскільки саме заради досягнення поставлених перед собою цілей вона здійснює певні дії. Основна ідея теорії рівності полягає у тому, що в процесі роботи людина порівнює те, як були оцінені її дії з тим, як були оцінені дії інших, і на основі цього порівняння в залежності від того, наскільки задоволена вона результатами, людина змінює свою поведінку.

Слід зауважити, що фізіологічні потреби у більшості підприємств громадського харчування задовольняються в достатній мірі, що зменшує негативні настрої персоналу. На більшості підприємств діють системи харчування персоналу, що в повному об'ємі задовольняють потреби людини в спразі та їжі. Щодо потреб у безпеці, слід звернути увагу на ситуацію у країні взагалі, адже кількість нелегальних працівників переважає, що свідчить про невпевненість у повсякденні, недотримання конституційних прав та свобод громадянина, порушення максимально допустимих графіків роботи, тощо.

Про потреби соціальні, потреби в шануванні, в самореалізації, мова взагалі не йде, адже, за теорією А. Маслоу, при наявності незадоволених потреб нижчого рівня не може бути задоволена потреба більш високого рівня. Винятком можуть бути ті працівники, які розцінюють працевлаштування на даному підприємстві тимчасовим, тому не переймаються питаннями комфорту та безпеки, не бояться можливого звільнення і т.д. Здебільшого такі працівники не в захопленні від своєї посади, що в результаті може спричинити халатне ставлення до виконання своїх посадових обов'язків. Проте, у цієї категорії працівників частково задовольняються потреби в безпеці, соціальні потреби, потреби в шануванні, так як вдячні відвідувачі нерідко висловлюють слова подяки працівникам за їх сумлінну працю, піднімаючи самоповагу, надаючи деякі соціальні зв'язки. Можливо, це один з небагатьох чинників, що сприяє зменшенню кількості звільнень.

В реалізації мотивації як функції управління, виконавчий персонал організації відіграє саму активну роль, виступаючи безпосереднім рушійним механізмом по досягненню цілей організації. Штат робітників може варіюватися в залежності від розмірів закладу харчування. Для офіціантів зовнішнє мотивування на підприємствах в наш час практично відсутнє, мають місце тільки похвала чи визнання кваліфікації робітника, у більшості закладів немає жодних премій, ніякого заохочення до роботи. Про свій рівень кваліфікації робітник може судити більш-менш об'єктивно, моральне заохочення майже не має наслідків, оскільки тяжкий графік роботи та монотонність праці робили свій внесок у думки робітників. Всі ці фактори сприяють великій плинності кадрів на підприємстві, бо заробітна плата не вище середньої відмітки у будь-якому закладі, а рівень компетентності, який очікується від працівника має відповідати іміджу закладу, що нерідко спричиняє звільнення

працівника за власним бажанням. Щодо працівників бару, кухні, технічного персоналу ресторанів – їхня заробітна плата у закладах громадського харчування найчастіше вище за середню у місті, що сприяє зменшеному рівню плинності кадрів та, нажаль, не створює підстав для мотивування до праці [3].

До внутрішнього мотивування відносять ідеї, самоствердження, здоров'я, потребу у визнанні, тощо. За цими критеріями розділяти працівників за окремими спеціальностями не має сенсу, адже для жодної зі спеціальностей відсутнє задоволення потреб. Все спілкування та вся діяльність на підприємстві чітко окреслена, майже не має місця прояву творчості чи самореалізації. Праця, здебільшого, монотонна та однотипна, що практично унеможливує внутрішнє мотивування персоналу. Винятком можуть слугувати, хіба що, моменти створення нових страв, коктейлів, що буває вкрай рідко та не всі робітники можуть прийняти участь у цьому процесі [4].

Теоретичні положення теорій мотивації у більшості закладів громадського харчування не використовуються. Не дивлячись на невелику чисельність колективу, індивідуальний підхід до мотивування персоналу використовується вкрай рідко, не аналізуються основні потреби теорій змісту мотивації, не використовуються процесуальні теорії мотивації. Таким чином можна стверджувати, що мотивація на підприємствах майже відсутня, персонал значною мірою не зацікавлений у прибутках підприємства, існує надзвичайно багато методів задоволення потреб на підприємстві, що є свідченням існування багатьох способів мотивування персоналу. Мотивування персоналу є невід'ємною частиною успіху закладу, менеджерам слід звернути більше уваги на це питання.

Висновки. Таким чином, можна стверджувати, що питання вирішення проблеми мотивації персоналу на підприємствах громадського харчування залишається відкритим. Можна виділити два види мотивування: зовнішнє (заохочення, покарання) та внутрішнє (самоствердження, самовдосконалення, потреба у визнанні, тощо). Значний вплив на процес мотивації має стимул. Він може бути матеріальним чи нематеріальним; матеріальні стимули, в свою чергу, можуть бути грошові та не грошові. В менеджменті розрізняють також економічну та соціальну мотивації персоналу. Методів до мотивування персоналу існує достатньо, менеджерам слід тільки визначитися з набором способів мотивування на конкретному підприємстві, визначити найкращі критерії до мотивування, перспективи використання стимулювання та результати для організації.

### Література

1. **Нечаюк Л. І.** Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент / Л. І. Нечаюк, Н. О. Телеш. – К. : „Центр учбової літератури”, 2003. – 348 с. 2. **Маслоу А.** Мотивация и личность / Абрахам Маслоу. – Пер. с

англ. Т. Гутман, Н. Мухина и др. – 3-е изд. – СПб. : „Питер”, 2003. – 351 с. **3. Мескон М. Х.** Основы менеджменту / Майкл Х. Мескон, Майкл Альберт, Ф. Хедоури. – Пер. з англ. – 3 - е изд. – М. : ТОВ „І. Д. Вільям”, 2007. – 704 с. **4. Теория управления :** Учебник / Под общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухина. – М. : Изд-во „РАГС”, 2003. – 256 с.

#### **Щука Ф. О. Мотивація персоналу на підприємствах громадського харчування**

В статті розкриті особливості організації мотивування персоналу у процесі функціонування закладу громадського харчування. Розглянуто специфіку мотивування до працівників різних підрозділів організації, проблеми у задоволенні окремих потреб працівника у зв'язку з особливістю діяльності підприємства. Визначені основні можливі напрямки мотивування, найбільш дієві методи стимулювання працівників.

**Ключові слова:** мотивування персоналу, підприємство громадського харчування, стимулювання.

#### **Щука Ф. О. Мотивация персонала на предприятиях общественного питания**

В статье раскрыты особенности организации мотивирования персонала в процессе функционирования заведения общественного питания. Рассмотрена специфика мотивации для работников различных подразделений организации, проблемы в удовлетворении отдельных потребностей работника в связи с особенностью деятельности предприятия. Определены основные возможные направления мотивирования, наиболее действенные методы стимулирования работников.

**Ключевые слова:** мотивирования персонала, предприятие общественного питания, стимулирования.

#### **Shchuka F. O. Motivation of staff in catering**

The article exposes features of motivating staff in the operation of school catering. The specification of motivating employees to different parts of the organization, problems in meeting the specific needs of the worker in connection with the singularity of the enterprise. The main possible areas of motivation, the most effective methods to stimulate employees.

**Key words:** motivation of staff, catering, promotion.

## ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

**Аморник Михайло Ігорович** – студент 2-го курсу факультету економіки Тіхвінського філіалу СПбГУСЕ.

**Науковий керівник** – Нікіфорова Н.Ф., к.т.н., заведуючий кафедрою «Сервіс і технології» Тіхвінського філіалу СПбГУСЕ.

**Беляєва Наталія Олексіївна** – студентка 4-го курсу спеціальності «Менеджмент організацій» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Мардар Д.О., к.е.н., доцент кафедри маркетингу ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Бережная Юлія Сергіївна, Пікалова Вікторія Олександрівна** – студенти 3-го курсу спеціальності «Професійна освіта. (Економіка)» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Гонцова І. М., асистент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Богучарова Христина Валеріївна, Малахова Наталя Володимирівна** – студентки 2-го курсу спеціальності «Менеджмент організацій» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Дульцева І. І., асистент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Бригадир Вікторія Леонтіївна** – студентка 2-го курсу магістратури, спеціальність «Бізнес-адміністрування» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Прищеп Н. П., к.е.н., доцент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Восьмачкіна Надія Вікторівна** – студентка 3-го курсу, спеціальності «Менеджмент організації» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Прус Н. В., к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Галайчук Ірина Вікторівна** – студентка магістратури, спеціальності «Менеджмент організації і адміністрування» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Драчук Ю. З., д.е.н., професор кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Гелемієва Наталія Миколаївна** – студентка 2-го курсу, спеціальності «Прикладна статистика» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Спорняк С. О., к.е.н, доцент кафедри економічної теорії і прикладної статистики ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Демиденко Дарія Володимирівна** – студентка 1-го курсу спеціальності «Професійна освіта. (Економіка)» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Омельченко О. Ю., асистент кафедри економічної теорії та прикладної статистики ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Дудкова Маргарита Олегівна** – студентка 2-го курсу спеціальності «Економіка підприємства» ВП «БТЕТ ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Лихачова К. М., викладач філологічних дисциплін ВП «БТЕТ ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Кадук Олександра Євгенівна** – студентка 1-го курсу спеціальності «Прикладна статистика» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Скороход Н. М., к.е.н, доцент кафедри економічної теорії та прикладної статистики ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Калюжна Олександра Олександрівна** – студентка 4-го курсу спеціальності «Менеджмент організацій» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Мардар Д.О., к.е.н., доцент кафедри маркетингу ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Каушнян Юлія Димитрівна** – студенти 3-го курсу спеціальності «Прикладна статистика» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Заїка І. П., к.е.н, доцент кафедри економічної теорії та прикладної статистики ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Караїчева Юлія Віталіївна** – студентка 3-го курсу, спеціальності «Менеджмент організації» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Прус Н. В., к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Карнаков Максим Геннадійович** – студенти магістратури спеціальності «Прикладна статистика» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Спорняк С. О., к.е.н, доцент кафедри економічної теорії та прикладної статистики ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Колесникова Дар'я Олегівна** – студентка 2-го курсу магістратури, спеціальність «Бізнес-адміністрування» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Снітко Є. О., к.е.н., доцент, в.о. завідуючого кафедрою менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Куліш Анжеліка Валеріївна** – студентка 4-го курсу спеціальності «Фінанси та кредит» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Шевчук О.В., к.е.н., доцент, завідувач кафедри фінансів ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Лагуткінв Юлія Анатоліївна** – студентка 1-го курсу спеціальності «Професійна освіта. (Економіка)» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Омельченко О. Ю., асистент кафедри економічної теорії та прикладної статистики ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Матросова Ірина Віталіївна** – студентка 2-го курсу магістратури, спеціальність «Бізнес-адміністрування» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Прищеп Н. П., к.е.н., доцент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Нагорна Галина Олександрівна** – студентка 1-го курсу спеціальності «Професійна освіта. (Економіка)» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Омельченко О. Ю., асистент кафедри економічної теорії та прикладної статистики ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Прищеп Катерина Євгенівна** – студентка 4-го курсу спеціальності «Менеджмент організації» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Шильнікова З. М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Прищеп Катерина Євгенівна, Чернишова Марина Володимирівна** – студентки 4-го курсу спеціальності «Менеджмент організації» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Вавулін Л. С., асистент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Сєверова Ганна Андріївна** – студентка 2-го курсу магістратури, спеціальність «Бізнес-адміністрування» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Прищеп Н. П., к.е.н., доцент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Снаговський Дмитро Вадимович** – студент 3-го курсу, спеціальності «Менеджмент організації» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Прус Н. В., к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Стерпул Антон Геннадійович** – студент 3-го курсу, спеціальності «Менеджмент організації» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Гайдамака О. М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Сукач Ганна Вікторівна** – студентка 4-го курсу спеціальності «Менеджмент організації» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Шаповалова І. М., асистент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Сукач Ганна Вікторівна, Ястребова Наталя Олександрівна** – студентки 4-го курсу спеціальності «Менеджмент організації» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Вавулін Л. С., асистент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Тітова Неля Борисівна** – студентка 3-го курсу спеціальності «Прикладна статистика» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Омельченко О. Ю., асистент кафедри економічної теорії та прикладної статистики ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Чернишова Марина Володимирівна** – студентка 4-го курсу спеціальності «Менеджмент організації» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Шильнікова З. М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Шеремета Дар'я Вікторівна** – студентка магістратури, спеціальності «Менеджмент організації» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Гайдамака О. М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Щука Федір Олегович** – студент 4-го курсу спеціальності «Менеджмент організації» ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Науковий керівник** – Янушевська С. О., асистент кафедри менеджменту ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**НАУКОВИЙ ПОШУК  
МОЛОДИХ ДОСЛІДНИКІВ  
(економічні науки)**

Збірник наукових праць студентів

№ 7, 2013

Відповідальний за випуск:  
асист. Матушкіна М. В.

---

Здано до склад. 27.08.2013 р. Підп. до друку 27.09.2013 р.  
Формат 60x84 1/8. Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.  
Друк ризографічний. Ум. друк. арк. 21,27. Наклад 100 прим. Зам. № 173.

---

***Видавець і виготовлювач***  
**Видавництво Державного закладу**  
**«Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»**  
вул. Оборонна, 2, м. Луганськ, 91011. Тел./факс (0642) 58-03-20  
e-mail: [alma-mater@list.ru](mailto:alma-mater@list.ru)  
*Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3459 від 09.04.2009 р.*